



Centro Universitário de Brasília –UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

LETÍCIA FEITOZA OLIVEIRA ANGELO RODRIGUES

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação de emprego analisada sob a ótica
da subordinação algorítmica**

**BRASÍLIA
2023**

LETÍCIA FEITOZA OLIVEIRA ANGELO RODRIGUES

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação de emprego analisada sob a ótica
da subordinação algorítmica**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Prof.^a Msc. Moara Silva Vaz de Lima

**BRASÍLIA
2023**

LETÍCIA FEITOZA OLIVEIRA ANGELO RODRIGUES

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação de emprego analisada sob a ótica
da subordinação algorítmica**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Prof.^a Msc. Moara Silva Vaz de Lima

BRASÍLIA, _____ DE _____ DE 2023

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a) Moara Silva Vaz de Lima

Professor(a) Avaliador(a)

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A relação de emprego analisada sob a ótica da subordinação algorítmica

Letícia Feitoza Oliveira Angelo Rodrigues

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar a relação de emprego sob a ótica das novas formas de prestação de serviços advindas da tecnologia, grande responsável pela modernização da sociedade, incluindo o âmbito do mercado de trabalho, que, conseqüentemente, acarreta em novas possibilidades de obter-se o vínculo empregatício. Através de um método de pesquisa indutivo, as relações laborais serão apreciadas no cenário da Uberização do Trabalho, fenômeno mundial que conta com milhões de trabalhadores que utilizam as plataformas digitais para prestar seus serviços. Diante dos novos modelos de trabalho existentes, serão estudados tanto o conceito clássico da subordinação, quanto a sua vertente mais atual da subordinação algorítmica, decorrente da economia compartilhada (*Gig Economy*), assim como as precarizações também advindas desse contexto, sendo verificados, ao final, os posicionamentos das turmas do Tribunal Superior do Trabalho diante do novo cenário, as quais divergem em relação à concessão do vínculo empregatício e geram enorme insegurança jurídica à estes trabalhadores.

Palavras-Chave: tecnologia; modernização; direito do trabalho; uberização; plataformas digitais; subordinação; precarização; vínculo empregatício; insegurança jurídica.

Sumário: Introdução. 1 - Revolução 4.0 e a Flexibilização Trabalhista. 2 - Fenômeno da Uberização do Trabalho. 3 - Uberização e a Atualização do Conceito de Subordinação. 3.1 Subordinação Clássica / Jurídica. 3.2 Subordinação Digital/Algorítmica: *Gig Economy* e Precarização do Trabalho. 3.3 - Subordinação Algorítmica nas Jurisprudências do TST. Considerações Finais. Referências.

INTRODUÇÃO

A sociedade já passou por inúmeras transformações em decorrência de avanços sociais e tecnológicos a que foi submetida. A tecnologia, por sua vez, pode ser afirmada como a circunstância mais emblemática historicamente, considerando que foi a grande responsável por modificar substancialmente diversos âmbitos, como a ciência, comunicação, educação, informação e dentre outros, não deixando de lado o do mercado de trabalho.

O trabalho sempre esteve presente na sociedade e, ao realizar uma análise histórica, pode-se notar que o cenário laboral já passou por diversas mudanças e, do mesmo modo, o trabalhador passou por diferentes contextos de desrespeito à sua liberdade e

dignidade. A primeira grande conquista foi tida pela proteção dos direitos humanos e retirada daqueles indivíduos, vistos à época como inferiores, da situação de escravidão e servidão. É importante ressaltar que trata-se de uma recente decisão no Brasil, tendo em vista que ocorreu em 1888 com a assinatura da Lei Áurea. Décadas depois, houveram outras evoluções, como a substituição do trabalho por manufatura pelos realizados por máquinas, porém, ainda sim, em uma circunstância em que os trabalhadores estivessem sujeitos a uma “superexploração”.

Contudo, com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, em maio de 1943, os trabalhadores finalmente puderam ter uma proteção sólida, bem como a estipulação de condições mínimas para que pudessem exercer suas atividades. Ocorre que, atualmente, diante de tantas atualizações do mundo moderno, o referido dispositivo legal já não é mais capaz de abranger e garantir os direitos de todos os trabalhadores, considerando que existem milhões inseridos nas novas formas de trabalho advindas da tecnologia, que proporcionou a inovação quanto ao modo de vinculação e organização da mão de obra que surgiram com os novos instrumentos.

Nesse viés, o presente artigo irá abordar sobre como as inovações tecnológicas modificaram o âmbito do mercado de trabalho, alcançando tanto as formas de prestação de serviços, quanto às de relação empregatícia, gerando novos conceitos de definições clássicas, como a da subordinação e, do mesmo modo, novos termos que decorrem de plataformas digitais. O intuito principal é verificar a existência da relação de emprego aos trabalhadores que dependem do algoritmo para aferir a sua demanda, isto é, àqueles trabalhadores que estão sujeitos à subordinação algorítmica.

Primordialmente, serão estudados os efeitos da quarta revolução tecnológica em conjunto aos conceitos de flexibilização e desregulamentação trabalhista. Posteriormente, o fenômeno da uberização do trabalho será analisado e, logo em seguida, serão apresentados os conceitos da subordinação clássica e da subordinação algorítmica, que surge em decorrência das inovações do mundo moderno e necessidade de atualizações. Por fim, serão analisadas as decisões do Tribunal Superior do Trabalho referentes à concessão ou não do vínculo empregatício aos trabalhadores uberizados com posterior considerações finais do presente tema.

1 REVOLUÇÃO 4.0 E A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

A globalização proporcionou diversas mudanças no cenário mundial, com o seu advento a tecnologia conquistou um importante espaço e encontra-se em constante

crescimento, tendendo a ser aprimorada e inserida cada vez mais na sociedade.¹ Em conjunto a outros acontecimentos a seguir estudados, teve um papel de extrema importância na modificação de diversas instituições globais, não excluindo o âmbito do mercado de trabalho, considerando a modernização do funcionamento no cotidiano das empresas.

No decorrer dos anos foram implementados diferentes sistemas de organização e produção industrial, quais sejam o Taylorismo e o Fordismo, criados no fim do século XIX, e o Toyotismo, que surgiu no desfecho da década de 70. O Taylorismo foi um sistema de organização criado visando aumentar a produtividade da empresa ao passo que diminuía o seu custo de produção. Frederick Winslow Taylor, seu idealizador e criador, tinha por objetivo garantir o auge da prosperidade tanto do empregado, quanto do empregador.²

Já o Fordismo e o Toyotismo tratavam de um sistema de produção industrial em que as máquinas desempenharam um papel de extrema importância e ganharam um grande destaque, de modo que no Fordismo desenvolveu-se tanto o parcelamento das tarefas dos funcionários, quanto o esquema de linha de montagem, em que o empregado deveria acompanhar continuamente o ritmo de trabalho do equipamento, gerando, assim, uma produção em massa.³

Enquanto no Toyotismo, ao empregado cabia desenvolver, simultaneamente, múltiplas funções que fossem diversas das máquinas, sem possuir o controle da produção, o que conseqüentemente ocasionou uma extrema exploração do trabalho, bem como um trabalhador submisso a um sistema que determinava toda sua produção e que, caso não realizado com maestria, a demissão era garantida. Dessa forma, no toyotismo presenciou-se um crescente número nos índices de desemprego, o que não era prejudicial às empresas, tendo em vista o fato de que mesmo com o número de funcionários reduzidos, a produtividade gerada pela “superexploração” do trabalhador era cada vez maior.⁴

Em seguimento aos ideais toyotistas, a Quarta Revolução Tecnológica, ou Revolução 4.0, que ocorreu no bojo da Terceira Revolução Industrial, inovou na forma de organização do trabalho no sistema capitalista. A indústria 4.0 consiste em um cenário caracterizado pela automação total das confecções antes realizadas por manufatura, bem como

¹ BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019, p.1479.

² BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: cui prodest? *In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS*, 2., 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2017, p. 2.

³ *Ibidem*, p. 5-6.

⁴ *Ibidem*, p. 8.

pela indústria da internet das coisas, o que explica ser apontada como um grande marco histórico em conjunto à globalização. No tocante ao âmbito do mercado de trabalho, as transformações advindas da ascensão da tecnologia abarcam desde as formas de produção, até as formas de prestação de serviços e, principalmente, foi fator determinante na modificação das possíveis maneiras de obter-se uma relação entre empregado e empregador.⁵

Ademais, os impactos da globalização capitalista no âmbito da prestação laboral geraram uma grande incidência da flexibilização das formas de trabalho, bem como da relação empregatícia. Pode-se dizer que a flexibilização é uma circunstância relativa, diferentemente da desregulamentação trabalhista, que trata de uma situação mais extrema. Portanto, é necessário ter cautela ao analisá-las, ao passo que não confundem-se.

A flexibilização trabalhista pode ser explicada como o enfraquecimento da aplicação e na redução da abrangência dos efeitos das normas jurídicas no cenário laboral, seja de forma autônoma ou heterônoma. A flexibilização autônoma do trabalho decorre de acordos coletivos, portanto, é dada por norma coletiva negociada que precede de autorização singular da Constituição Federal e limita-se à diversas normas, quais sejam as de convenções e tratados internacionais ratificados, bem como das regras estabelecidas na legislação heterônoma estatal.⁶

Já a flexibilização heterônoma trabalhista diz respeito a circunstância em que o próprio regulamento jurídico estatal efetua a atenuação das normas gerais de Direito do Trabalho, logo, advém de um permissivo legal ou constitucional, que abrange a matéria referente a flexibilização autônoma do trabalho e também limita-se à Constituição Federal. Enquanto a desregulamentação trabalhista, nos termos dos ensinamentos do autor Maurício Godinho Delgado:

A desregulamentação (ou desregulação) trabalhista ocorre, regra geral, por meio de iniciativas legais, que abrem exceção ao império genérico da normatização trabalhista clássica. É o que se passa, por exemplo, com as relações cooperativistas de trabalho, que buscam instaurar um vasto campo de utilização do labor humano, mas com poucas proteções e garantias normativas.⁷

⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti. OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o Trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 27, nº 216, p. 145-159, mar./abr.2021, p. 148-149.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 71-72.

⁷ *Ibidem*, p. 74.

Portanto, por sua definição mais radical, visa que determinadas relações empregatícias sejam afastadas, através de lei, da normatização clássica advinda do Direito do Trabalho, a fim de que os novos modelos de prestação de serviços não estejam no bojo da regulamentação atual vigente, sendo uma justificativa injusta para a inobservância da garantia dos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, pode-se afirmar que as novas formas de trabalho que surgiram em decorrência da tecnologia advém diretamente dos efeitos da globalização, bem como da revolução 4.0 e da flexibilização do trabalho, ao passo que verifica-se que a ausência de garantias à determinados trabalhadores decorre do cenário da desregulamentação trabalhista.

Pelo conseqüente mundo digitalizado, há vantagens e desvantagens das novas formas de trabalho que são notoriamente observadas e, principalmente no atual contexto do desemprego e crescimento da incidência do trabalho informal, a grande inovação das plataformas digitais fizeram com que um crescente número de trabalhadores fossem inseridos neste meio.

É uma circunstância composta por uma rapidez na comunicação tanto dos colaboradores entre si, quanto com seus superiores e/ou clientes, por exemplo, facilitando a resolução de possíveis problemas, além de uma diminuição dos custos de produção pela agilidade, o que configura pontos muito positivos no cenário laboral, tanto para o empregado quanto ao empregador, ao passo de que as demandas são solucionadas e finalizadas mais rapidamente.

Em contrapartida, a regulamentação do trabalhador é negligenciada, de modo que a atual legislação não é capaz de abarcá-los, fazendo com que não tenham seus direitos protegidos ao prestar os serviços por meios digitais. Não obstante, também há conseqüências negativas que cercam a sociedade, quais sejam o desemprego em massa e o desempoderamento da classe trabalhadora, além da alta incidência do empobrecimento geral⁸, que possui relação direta com o fenômeno da crescente onda conservadora, no pós década de 1970, uma vez que relacionava-se a discursos da privatização e da racionalidade de mercado.⁹

Nesse viés, pode-se afirmar que as inovações tecnológicas que estão diretamente conectadas ao cenário do desemprego estrutural, principalmente no início do século XXI, favoreceram o avanço da informalidade no âmbito do mercado trabalhista. Ainda mais

⁸ HARVEY, David. **Os sentidos do mundo**: textos essenciais. Trad. Artur Renzo. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 169.

⁹ *Ibidem*, p. 155.

considerando a circunstância em que essa forma de trabalho junto à modalidade autônoma encontram-se em constante crescimento face ao trabalho subordinado.¹⁰

2 FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A ascensão da empresa Uber gerou vários efeitos no Brasil e no mundo e, em decorrência do grande destaque conquistado durante anos, tornou-se referência para os serviços realizados através de plataformas digitais, considerando que foi a pioneira da popularização desse novo modelo de trabalho. Os termos “uberização do trabalho”, “uberizar”, “uberização das relações empregatícias” e demais variações existentes, comprovam a reputação da empresa no âmbito do mercado de trabalho moderno¹¹.

Os diversos serviços que dependem de aplicativos para aferir sua demanda e recrutar trabalhadores para a execução da tarefa são abarcados pelo referido termo, considerando que além da Uber existem inúmeras empresas que encontram-se inseridas no cenário das plataformas digitais e mantém os “prestadores de serviços” na mesma situação.

A Uberização, portanto, trata da inovação quanto ao modo de organização e controle do trabalho, estando totalmente relacionada aos eventos tecnológicos que cercaram o mundo, sendo assim, uma consequência do mundo digitalizado.¹² Nesses passos, o autor Guilherme Ritzel afirma que:

O mundo moderno do trabalho tem por meio da tecnologia se dinamizado constantemente e, por isso, certas atividades profissionais se expandiram nos últimos anos. Nesta perspectiva, trabalhadores que exercem seu ofício por meio de plataformas digitais são cada vez mais numerosos nos dias de hoje, como por exemplo, os motoristas de aplicativo¹³.

A Uber é uma empresa prestadora de serviços de transportes privados por meio do seu aplicativo criada em 2010, em que usuário necessita apenas do seu smartphone conectado a uma rede de internet para poder utilizá-lo.¹⁴ A não ser que a forma de pagamento seja em dinheiro, todo o procedimento é realizado de forma digital, desde a solicitação da “corrida” até o pagamento efetuado mediante pix ou cartões de crédito ou débito. Ademais, os

¹⁰ FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do Trabalho Sob a Ótica do Conceito de Subordinação Estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, v. 4, nº 1, p. 177-194, jan./jun.2018, p. 182.

¹¹ SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do Trabalho Docente no Brasil: Uma Tendência de Precarização no Século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, nº 34, p. 229-251, set./dez.2019, p. 232

¹² *Ibidem*, p. 232.

¹³ RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021, p. 124.

¹⁴ FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 24 de agosto de 2023.

transportes privados contam com carros e motocicletas de diferentes marcas, que podem variar o valor a depender do modelo e transportam tanto passageiros quanto encomendas.

Contudo, não é a única empresa prestadora de serviços que funciona dessa forma, atualmente a indústria alimentar também está em alta, considerando a possibilidade de fazer compras, seja em mercados ou padarias, pedir refeições em restaurantes, *fast food's* e etc, de forma online, através do aplicativo “*Ifood*”, por exemplo. Até março do ano de 2022, a Uber também integrava o cenário alimentar no Brasil¹⁵, visto que possuía a opção de entrega de refeições que era denominado por “Uber Eats” e funcionava no mesmo aplicativo das solicitações de transporte, sendo mais uma vantagem da empresa aos usuários.

Ocorre que ao ampliar a visão quanto ao novo modelo de serviço mencionado, é possível observar que os meios de transporte vão além de carros e motocicletas, uma vez que um significativo número de prestadores de serviços também utilizam a bicicleta para se locomover e atender as solicitações de clientes realizadas através do aplicativo. É comum que os trabalhadores inseridos em plataformas digitais voltadas à entregas de refeições dependa deste meio de transporte alternativo, sem envolver passageiros.

Contudo, o trabalhador inserido no contexto da uberização do trabalho é submetido a um cenário em que não possui nenhuma garantia e sequer tem seus direitos relacionados ao trabalho assegurados, além de ter que arcar totalmente com as situações que advém do serviço, bem como os custos e os riscos a que está diariamente exposto.¹⁶

A rapidez e a comodidade são dois dos inúmeros pontos positivos proporcionados pela modernidade de um mundo digitalizado, em que dificilmente a tecnologia fica de fora do cotidiano dos indivíduos e conseqüentemente usuários. Em contrapartida, ao passo que de um lado há um sujeito usufruindo dos serviços, conseqüentemente, de outro lado há um “prestador” desses serviços que não possui seus direitos assegurados pela legislação vigente. Importante ressaltar que essa conexão entre cliente e entregador e/ou motorista é intermediada pelas plataformas digitais. Dessa forma, afirmam os autores Marcos Sérgio Costa e Mariana Rolim:

A plataforma, dita intermediadora, organiza e dirige a prestação do trabalho, realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça. Além disso,

¹⁵ UBER Eats encerrou entregas de restaurantes no Brasil nesta terça (8/3). **Correio Braziliense Brasil**. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/brasil/2022/03/4991517-uber-eats-encerrou-entregas-de-restaurantes-no-brasil-nesta-terca-8-3.html>. Acesso em: 20 set. 2023.

¹⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, Salvador, v. 1, n. 13, p. 7-29, 2021, p. 9.

define os critérios de avaliação sobre o desempenho e a produtividade do trabalhador e, ainda, por gerenciar a corrida, retém o valor do serviço.¹⁷

Portanto, é necessário que o trabalhador tenha disponibilidade para atender as demandas decorrentes do algoritmo para que possa receber o valor da corrida nos moldes das normas de cada plataforma, de forma que o trabalhador não possui nenhuma influência sobre a prestação de serviço, apenas na execução, tendo em vista que tanto a direção, quanto a precificação são demandas totalmente inerentes ao algoritmo.¹⁸

Desse modo, verifica-se que há uma relação de subordinação do trabalhador através do aplicativo, tendo em vista que as corridas e o consequente ganho diário do prestador de serviços depende diretamente da plataforma que, afinal, é a forma de obter acesso ao cliente. Portanto, nota-se que este gerenciamento moderno do trabalho, decorrente da uberização do trabalho, caracteriza-se por um processo bem sucedido em converter o trabalhador a uma figura que é remunerada na exata medida em que produz¹⁹.

Nesses passos, existem posicionamentos doutrinários que consideram este prestador de serviços como um trabalhador “*just-in-time*”, como define a autora Ludmila Abílio:

Ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.²⁰

Ou seja, conforme exposto anteriormente, a expressão diz respeito a situação em que o trabalhador tem o peso de arcar com todos os custos e riscos que venham a existir durante a execução do serviço, por uma ausência legislativa que seja capaz de protegê-lo, tornando-o, dessa forma, desprovido de direitos e garantias trabalhistas fundamentais.

¹⁷ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020, Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletimcientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ouprecarizacao>. Acesso em: 30 set. 2023, p.328.

¹⁸ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020, Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletimcientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ouprecarizacao>. Acesso em: 30 set. 2023, p. 329.

¹⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, Salvador, v. 1, n. 13, p. 7-29, 2021, p. 22.

²⁰ *Ibidem*, p. 10.

Portanto, é de suma importância entender o conceito da subordinação, bem como as suas dimensões decorrentes das atualizações do mundo moderno, para que seja possível enquadrar este “prestador de serviços” na melhor definição e assim, averiguar a situação acerca da existência do vínculo empregatício e, do mesmo modo, assegurar seus direitos e garantias trabalhistas.

3 UBERIZAÇÃO E A ATUALIZAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

3.1 Subordinação Clássica / Jurídica

A relação de emprego constitui-se por cinco elementos fático-jurídico essenciais, dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e que seja exercido por pessoa física mediante subordinação²¹. A subordinação, por sua vez, é considerada além de um mero requisito, sendo àquele que possui um maior grau de relevância face aos outros, no que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício²².

O termo subordinação advém das palavras “*sub*” e “*ordinare*” que significam, respectivamente, baixo e ordenar. Desse modo, o conceito de subordinação apoia-se na ideia de um sujeito submetendo-se a outro que possua uma condição hierárquica superior.²³ Transcrevendo para a linguagem do Direito do Trabalho, a subordinação consiste na submissão do empregado face às ordens do poder diretivo e fiscalizador do empregador.

O pressuposto histórico-material da relação de emprego, nos termos dos ensinamentos do autor Maurício Godinho Delgado, é a subordinação, que, por sua vez, decorre da aparição do trabalho juridicamente livre. Trata-se de um pressuposto histórico pois, enquanto não ofertado trabalho liberto no âmbito econômico-social, inexistia, de forma significativa, o trabalho subordinado. Já o pressuposto material advém da circunstância em que a subordinação como relação empregatícia não constitui-se de uma forma à parte, isto significa dizer que, necessariamente, há um prestador de serviços submetendo-se pessoalmente ao tomador dessas atividades.²⁴

²¹ BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2023.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 348.

²³ *Ibidem*, p. 349.

²⁴ *Ibidem*, p. 98.

A autora Lorena Porto afirma que: “Costuma-se dizer que a subordinação é a contraface do poder empresarial. São os dois lados da mesma moeda: da parte do patrão, o poder empregatício, e da parte do empregado, a subordinação”²⁵, de modo que este poder empregatício refere-se às incumbências do empregador, nas quais encontram-se preceituadas no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo o dever de dirigir, assalariar e admitir os empregados, bem como de assumir os riscos da atividade econômica.²⁶

Na perspectiva trabalhista, a subordinação é observada pelo prisma objetivo, tendo em vista que o subjetivismo encontra-se ultrapassado, conforme os ensinamentos do autor Maurício Godinho Delgado:

É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados.²⁷

As mencionadas hipóteses dos trabalhadores intelectuais e dos altos empregados retratam uma atualização na forma do trabalho clássico, tendo em vista que os trabalhadores intelectuais dispõem do seu conhecimento especializado ao tomador de serviços e, dessa forma, detêm de um maior nível de autonomia tanto funcional, quanto técnica, na prestação do serviço. Já os altos empregados são sujeitos que gozam de prerrogativas de funções de gerência e direção, obtendo, assim, competência empresarial face aos outros trabalhadores e, desfrutam da autonomia funcional.²⁸

Contudo, ainda há a possibilidade de deparar-se com o prisma subjetivo na Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que o legislador utilizou o termo “dependência” ao redigir o texto do artigo 3º, *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante

²⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n.º4, out/dez 2012, p. 166.

²⁶ BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2023.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 350.

²⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n.º4, out/dez 2012, p. 167.

salário.”²⁹ Porém, como mencionado, a expressão utilizada remete a forma inadequada de representar a subordinação, uma vez que já superada a questão de relacionar-se diretamente à pessoa do trabalhador.

Desse modo, o sistema jurídico trabalhista brasileiro adota o prisma objetivo, que visa considerar a subordinação pelo modo em que a prestação é efetuada, não associando mais a subordinação à pessoa em si. Assim, deve haver um cuidado ao ler o dispositivo legal citado acima, considerando a necessidade de realizar uma interpretação na redação disposta na Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a entender como “mediante subordinação” no trecho em que o legislador dispõe sobre “dependência”³⁰, considerando ainda que o artigo descreve sobre os requisitos da relação de emprego, em que a subordinação faz parte, estando assim definitivamente superado o prisma subjetivo no âmbito do Direito do Trabalho.

Ainda quanto à inovação das formas de prestação do trabalho, a professora Lorena Porto menciona os trabalhadores em domicílio que, também não são capazes de serem abrangidos pela questão do controle e vigilância constante, tendo em vista que realizam os seus serviços fora das dependências da empresa ao qual possuem vínculo empregatício.³¹

A maneira convencional da prestação de serviços consiste no cenário em que há a necessidade de os subordinados estarem fisicamente presentes no local de trabalho, a fim de que exerçam o serviço que está em sua incumbência, sendo também submetidos a integralização da carga horária estritamente³². Essa forma de prestação laboral é compreendida pela modalidade da subordinação clássica, ou também denominada de subordinação jurídica.

Ademais, a subordinação clássica, trata do contrato de trabalho em que estipula-se a forma em que a prestação do trabalho será efetuada e o trabalhador submete-se às ordens do detentor do comando. Surgiu com a incumbência de substituir os antigos modos de trabalho, tal como a servidão e perpetua nos dias atuais ainda com uma grande relevância no cenário das relações laborais.³³

²⁹ BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2023.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 350.

³¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n.º4, out/dez 2012, p. 167.

³² *Ibidem*, p. 166-167.

³³ DELGADO, *op. cit.*, p. 354.

A subordinação como elemento fático-jurídico da relação empregatícia já discutida até aqui, possui a necessidade de atualizar-se na intenção de acompanhar as inovações que, conseqüentemente, geram significativas transformações no âmbito do mercado de trabalho. Bem como já tratado sobre a subordinação clássica ou subordinação jurídica, o presente artigo também irá apresentar a modalidade mais moderna até então existente da subordinação, qual seja a digital ou, também denominada e mais conhecida subordinação algorítmica.

Não obstante, o vínculo empregatício deve ser observado sob a luz do princípio trabalhista da primazia da realidade, ou seja, deve-se analisar o cotidiano real dos trabalhadores uberizados, a fim de que este cenário seja o responsável pela caracterização da relação empregatícia, sendo levado em conta as vivências e o contexto em que os trabalhadores estão inseridos.³⁴

3.2 Subordinação Digital/Algorítmica: *Gig Economy* e Precarização do Trabalho

Nos termos do que o próprio nome já pressupõe, a subordinação algorítmica diz respeito àquela submissão totalmente relacionada ao algoritmo, abrangendo os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais como intermediadoras para realizar os seus serviços³⁵. Nos moldes dos ensinamentos da autora Rosane Garaiau sobre a subordinação digital:

Na gênese da organização do trabalho por meio das plataformas digitais encontra-se o algoritmo que tudo comanda: ele distribui o trabalho, impõe o preço final do produto, ou seja, a tarifificação, conforme a evolução das condições de oferta e procura do mercado. Além de controlar o trabalhador por meio de geolocalização e de instituir um sistema de pontuação que orienta e determina a execução das atividades. Sem olvidar que esse trabalho é constantemente supervisionado e avaliado pelo cliente.³⁶

Como um perfeito exemplo, cita-se os motoristas de aplicativo que, conforme já abordado, dependem do algoritmo para poder trabalhar e encontram-se inseridos no cenário da oferta e demanda. Desse modo, as plataformas digitais não tratam de um mero algoritmo, e sim, de uma ferramenta capaz de controlar os trabalhadores que estão nela inseridos, uma vez

³⁴ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletimcientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ouprecarizacao>. Acesso em: 30 set. 2023, p. 329.

³⁵ GARIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, nº 4, out/dez 2019, p. 131-132.

³⁶ *Ibidem*, p. 131-132.

que estes dependem dos respectivos aplicativos para aferir sua demanda e, assim, definir o seu tempo e momento de trabalho.³⁷

A utilização das plataformas digitais, bem como a ascensão do afastamento da forma tradicional de prestação do trabalho são frutos decorrentes do *Gig Economy*, que consiste em uma economia colaborativa ou, também conhecida por economia compartilhada, e advém da expansão das tecnologias de informação (TIC). O *Gig Economy* é um fenômeno mundial que incide em diferentes localidades, como Reino Unido, Inglaterra, França, Brasil, dentre outros, e que conta com um número grandioso de trabalhadores agregados a este sistema. Nesse sentido, Rosane Gariau afirma que:

A economia compartilhada da *Gig Economy* revela um novo modelo de trabalho temporário, flexível e ultra precário. No Reino Unido, segundo o jornal *The Guardian*, o *Gig Economy* representa 4,7 milhões de empregos concentrados nos setores de entrega de alimentos ou transporte urbano (táxi).³⁸

A ultra precarização mencionada pela autora, diz respeito a um cenário em que as relações contratuais de trabalho, quando observadas pela vertente da economia colaborativa, não são capazes de suprir os interesses decorrentes da mencionada inovação e surge, dessa forma, a substituição do contrato convencional de trabalho pelas relações contratuais atípicas.³⁹

Além disso, diante uma falsa ideia de autonomia e flexibilidade decorrente do trabalho realizado mediante as plataformas digitais, tem-se uma precarização quanto ao aumento da carga horária a fim de alcançar uma remuneração digna e condizente com o serviço prestado. Ou seja, o trabalhador submete-se a longas jornadas exaustivas em uma tentativa de obter um valor satisfatório referente ao dia trabalhado, sem qualquer respaldo legal que o garanta um salário digno.⁴⁰

Dessa forma, resgata-se o cenário já abordado até aqui, pelas péssimas condições de trabalho em que o trabalhador é inserido, com jornadas de trabalho exaustivas, bem como pelo alto custo e riscos da atividade que é de sua total responsabilidade, gerando uma precarização em massa de milhões de trabalhadores submetidos a prestação de serviços da uberização do trabalho que decorrem da economia compartilhada.

³⁷ GARIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n° 4, out/dez 2019, p. 132.

³⁸ *Ibidem*, p. 131-132, p. 118.

³⁹ *Ibidem*, p. 120.

⁴⁰ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador**, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 30 set. 2023, p. 151-152.

3.3 Subordinação Algorítmica nas jurisprudências do TST

Por tratar-se de um assunto tão recente, ainda não há nenhuma jurisprudência uniforme acerca do reconhecimento ou rejeição do vínculo empregatício aos trabalhadores inseridos no fenômeno da uberização do trabalho. Durante a elaboração deste trabalho, o tema foi pautado na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), órgão que é o responsável por uniformizar as jurisprudências das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Contudo, um pedido de vista do ministro Cláudio Brandão suspendeu o julgamento no dia 06 de outubro de 2022 e, até então, não houve atualizações acerca do tema⁴¹.

O Tribunal Superior do Trabalho teve o primeiro contato com a matéria apenas em 2020, tendo em vista que até então o tema só era tratado até o âmbito dos Tribunais Regionais. A Quinta Turma foi a responsável por inaugurar o julgamento do conteúdo, que ocorreu no dia 25 de novembro de 2020, com a decisão firmada de afastar do reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo com a empresa Uber.⁴²

Conforme a fundamentação do ministro relator do caso, Breno Medeiros, não haveria vínculo empregatício considerando a autonomia gerada pela flexibilidade tanto nos horários de trabalho, quanto na prestação laboral, bem como pela opção de ficar off-line do aplicativo. Ademais, também foi levado em consideração que o percentual de 75% a 80% do valor pago pelo passageiro que é repassado ao motorista, excede o máximo admitido pelo Tribunal Superior do Trabalho na caracterização da relação de parceria entre o motorista e a empresa. Afirmou o ministro que “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.⁴³

Contudo, na decisão, o ministro também membro da Quinta Turma, Douglas Alencar, afirmou que por mais que seja incompatível enquadrar o motorista de aplicativo nos conceitos clássicos de empregado dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho, esses trabalhadores não podem ficar desprotegidos e, para uma devida garantia dos seus direitos, uma atualização legislativa precisa ocorrer urgentemente.⁴⁴

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5. Turma). **PROCESSO Nº TST-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 30 de ago. de 2023.

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Uber: **Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vcnulo-de-emprego-de-motorista> Acesso em: 30 de ago. de 2023.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*.

PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. [...] ⁴⁵

Nos mesmos passos da rejeição do reconhecimento do vínculo empregatício, o ministro da Quarta Turma, relator do processo, Ives Gandra Martins, teve como fundamentação a ausência de habitualidade e subordinação, dois dos cinco requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, uma vez que, respectivamente, o motorista que define os seus dias e horários de trabalho e goza da possibilidade de desligar o aplicativo, não estando vinculados à metas. A decisão foi unânime. ⁴⁶

Contudo, no processo em questão, o motorista em sua reclamação trabalhista alegou que a Uber utiliza um sistema de notas, em que os passageiros realizam a avaliação ao final da viagem, a fim de julgar o seu desempenho e, quando obtidas notas ruins há uma punição que consiste ou na suspensão do perfil no aplicativo ou no bloqueio imediato, fato este que pode gerar interpretações quanto a existência da subordinação do motorista face ao aplicativo. O julgamento ocorreu no dia 29 de novembro de 2022. ⁴⁷

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4. Turma). **PROCESSO Nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Uber: **Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista> Acesso em: 30 de ago. de 2023.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **4º Turma mantém rejeição de vínculo de emprego entre motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 30 de ago. de 2023.

⁴⁷ *Ibidem*.

eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. [...] ⁴⁸

Já quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, o Tribunal Superior do Trabalho conta com quatro turmas que já votaram a favor. A Terceira Turma foi a primeira responsável por dar provimento ao pedido de vinculação de um motorista de aplicativo à Uber que havia sido desligado sem motivos após dois meses de trabalho árduo. O julgamento ocorreu no dia 6 de abril de 2022. O ministro relator do caso, Mauricio Godinho Delgado, apresentou em sua argumentação o fato de que o assunto deve ser tratado visando primordialmente a função civilizatória da legislação trabalhista, considerando que a nova modalidade de prestação de serviços é adotada por grandiosas empresas com o intuito de reduzir o custo e a estrutura do trabalho, gerando assim, uma precarização das condições de trabalho. ⁴⁹

A decisão pelo reconhecimento do vínculo foi motivada e justificada pela presença dos cinco elementos fático-jurídicos essenciais responsáveis por caracterizar o empregado, descritos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e já discutidos no presente artigo. O ministro Godinho Delgado detalhou cada um dos elementos e explicou onde enquadram-se nos casos concretos. ⁵⁰

Explica o ministro que a pessoalidade e a exigência de que o serviço seja prestado por pessoa física, são comprovados pelo cadastro individual obrigatório do motorista parceiro, bem como pelo sistema de avaliação individual realizado pelos passageiros, que atribuem notas aos motoristas ao fim de cada viagem, efetuando uma avaliação através de estrelas. A habitualidade caracteriza-se pelo controle do algoritmo relacionado ao tempo e disposição do motorista em que, no caso julgado, mesmo que o motorista tenha tido uma relação de menos de dois meses de duração com a empresa Uber, houve a prestação dos serviços todos os dias deste período. ⁵¹

A onerosidade está presente na transferência de 70% a 80% do valor cobrado e pago pelos passageiros. A porcentagem pode ser considerada alta e superior do esperado, mas

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **4º Turma mantém rejeição de vínculo de emprego entre motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 30 de ago. de 2023.

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3º Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 03 de set. de 2023.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3º Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 03 de set. de 2023.

⁵¹ *Ibidem*.

deve-se levar em consideração o fato de que o motorista é o responsável por arcar com todos os custos e riscos da atividade, portanto, o valor deve ser suficiente para abarcar com as despesas essenciais e imprescindíveis para a realização do trabalho, como a gasolina, manutenção do veículo, celular, internet e dentre outros. Por fim, no tocante ao elemento de extrema importância, revela o ministro que o controle tecnológico das plataformas digitais face ao motorista, é caracterizado como uma subordinação algorítmica e, ainda afirma ser, provavelmente, superior às circunstâncias tradicionais trabalhistas.⁵²

Dessa forma, a maioria do colegiado decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. Não obstante, o ministro Godinho Delgado frisou a necessidade do magistrado enquadrar as normas existentes em cada caso concreto, considerando que milhões de trabalhadores inseridos nessa forma de trabalho não podem ficar desprotegidos face a uma ausência legislativa que seja capaz de abarcá-los.⁵³

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3. Turma). **PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. [...] ⁵⁴

A Oitava Turma do TST também mostrou-se a favor do reconhecimento do vínculo empregatício, com o julgamento no dia 19 de dezembro de 2022, ao negar provimento do exame de recurso da empresa Uber face à decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que consistiu em conceder o vínculo. A referida decisão teve como argumento o fato de que o conceito de subordinação clássica foi ampliado em decorrência da necessidade da lei acompanhar as inovações tecnológicas que alcançam o âmbito do trabalho, de forma a abranger os meios de controle e supervisão realizados pelo algoritmo.⁵⁵

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3º Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 03 de set. de 2023.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **8º Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 05 de set. de 2023.

O ministro relator do caso, Agra Belmonte, afirmou que a subordinação está presente ao passo que a empresa detém o controle do meio produtivo, pois é através do aplicativo que determina quais motoristas continuarão em exercício e quais serão excluídos da plataforma, podendo, dessa forma, inserir ou retirar indivíduos no mercado de trabalho. Contudo, o ministro afirma que a expressão “subordinação algorítmica” trata-se apenas de uma “licença poética” para que a subordinação seja reconhecida nesses casos, de modo que a uber não trata-se de uma empresa de tecnologia, e sim, de transporte que possui pessoas físicas por trás da plataforma. Assim, nos termos do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o cenário da uberização do trabalho diz respeito à subordinação jurídica, em que pese consistir em um modo informatizado do comando, controle e supervisão.⁵⁶

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8. Turma). **PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. [...] ⁵⁷

Outra decisão voltada ao reconhecimento do vínculo empregatício foi dada pela Sexta Turma, com um julgamento recente realizado no dia 13 de setembro de 2023, em que analisou-se um caso que difere-se dos demais, tendo como partes do processo um entregador e a empresa Rappi. A ministra Kátia Magalhães, relatora do caso, justificou o seu voto por identificar a presença dos elementos caracterizadores do vínculo na prestação de serviços realizada pelo entregador.⁵⁸

A ministra afirmou que a identificação dos requisitos da onerosidade e que o serviço seja prestado por pessoa física é de fácil acesso através do aplicativo, quanto à pessoalidade, dispôs ser necessário averiguar a possibilidade de substituição livre do trabalhador por outro. A habitualidade foi analisada sob o prisma do artigo 452-A, §§ 1º e 2º

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **8º Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 05 de set. de 2023.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸TST reconhece vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393961/tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi>. Acesso em: 28 set. 2023.

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que atribui ao empregador a possibilidade de definir os períodos em que o empregado deve exercer a atividade, afastando a eventualidade da situação.⁵⁹

Por fim, no tocante à subordinação, a magistrada defendeu que a recusa de entregas não descaracteriza, por si só, a subordinação, assim como o vínculo à mais de uma plataforma digital, visto que a exclusividade não é tida como um elemento. Ademais, afirmou que o cenário diz respeito à modalidade da subordinação jurídica, uma vez que dispõe o parágrafo único do artigo 6º da CLT: “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.⁶⁰” Portanto, é previsto expressamente em lei que a subordinação pode ser exercida através das plataformas digitais.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (6. Turma). **PROCESSO Nº TST-RR-1000488-92.2022.5.02.0063**. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação dos arts. 2º e 3º da CLT. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento [...]⁶¹

Contudo, após 2 meses da publicação da referida decisão, em 22 de novembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) a derrubou, tendo o Ministro Cristiano Zanin afirmado que ao reconhecer o vínculo empregatício entre o entregador e a empresa Rappi, não foram levados em consideração, pela Justiça do Trabalho, as perspectivas jurídicas e os precedentes do próprio STF que “consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas”.⁶² Ademais, de janeiro a agosto do ano de 2023, o STF acolheu 63%

⁵⁹ TST reconhece vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393961/tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi>. Acesso em: 28 set. 2023.

⁶⁰ BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

⁶¹ TST reconhece vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393961/tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi>. Acesso em: 28 set. 2023.

⁶² STF derruba decisão do TST que reconhecia vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **G1.Globo**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/11/22/stf-derruba-decisao-do-tst-que-reconhecia-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi.ghtml>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

das reivindicações recursais de empresas acerca do reconhecimento do vínculo empregatício, a fim de anular estas decisões decorrentes da Justiça do Trabalho.⁶³

A decisão mais recente referente à concessão do vínculo empregatício foi dada pela Segunda Turma do TST, também no segundo semestre de 2023, em um julgamento que envolvia um ciclista entregador de alimentos e a empresa Uber, ao passo que exercia sua atividade no período em que a Uber Eats ainda vigorava no Brasil.⁶⁴

O caso chegou ao TST após a negação do vínculo tanto pelo juízo de primeiro grau, quanto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), com os fundamentos da inexistência de subordinação, uma vez que considerada a relação de parceria e da flexibilidade gerada pelo livre-arbítrio do trabalhador de determinar o seu horário de trabalho, obtendo o poder de aceitar ou não as viagens sem sofrer nenhuma sanção.⁶⁵

Contudo, a desembargadora convocada e relatora do caso, Margareth Rodrigues da Costa, afirmou que há um esquema de “gamificação” gerado por este novo cenário laboral, uma vez que os trabalhadores são penalizados quando desativam o aplicativo, diminuindo, dessa forma, a demanda dos serviços, conforme comprovado pelo entregador do caso em questão. Desse modo, é equivocada a afirmação de que a autonomia de ficar offline do aplicativo não gera nenhuma sanção ao prestador de serviços.⁶⁶

Nos termos do entendimento da relatora do caso, as empresas-plataformas são responsáveis por controlar e dirigir a prestação de serviços realizada através dos algoritmos, ao passo que influenciam padrões de comportamento dos trabalhadores por haver avaliações que geram pontuações no decorrer da atividade, além da supervisão constante decorrente dos sensores de geolocalização que dispõem de diversas informações acerca da prestação de serviços. Assim, concluiu que a empresa “de forma discricionária, decidia pela manutenção

⁶³ SAITER, Caroline. FGV: STF anulou 63% dos vínculos de emprego definidos no TST em 2023. **Diário do Centro do Mundo - DCM**. Disponível em: <https://www.diariodocentrodomundo.com.br/fgv-stf-anulou-63-dos-vinculo-de-emprego-definidos-no-tst/amp/>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **2º Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **2º Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

⁶⁶ *Ibidem*.

ou não do entregador na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo”, reconhecendo pela existência do vínculo empregatício entre o entregador e a empresa Uber.⁶⁷

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2. Turma). **PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**. 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.

Desse modo, diante as decisões apresentadas, nota-se que há divergências entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho, tanto quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas face às empresas de aplicativo, quanto à modalidade de subordinação presente nessas situações, o que, conseqüentemente, gera uma insegurança jurídica, que agrava-se ao passo que o Supremo Tribunal Federal está cassando e derrubando as decisões decorrentes da Justiça do Trabalho que entendem-se favoráveis à concessão do vínculo empregatício, o que reforça ainda mais a urgência da necessidade de uma jurisprudência consolidada acerca do tema, bem como uma atualização legislativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É indiscutível que a tecnologia inovou e transformou a sociedade nos seus mais variados cenários, no âmbito trabalhista é possível observar a incidência de inúmeras transformações que, por sua vez, no seu contexto mais atual, não é compreendido pela legislação brasileira. Ocorre que, essa circunstância acarreta uma insegurança jurídica no tocante à existência da relação empregatícia entre os motoristas inseridos na Uberização do Trabalho com as respectivas empresas a que “prestam seus serviços”, uma vez que são trabalhadores submetidos a uma modalidade diversa da subordinação clássica, bem como, a depender da interpretação, também não preenchem os demais requisitos da relação empregatícia anteriormente discutida.

Ademais, diante das diversas interpretações existentes, algumas trazidas para análise, nota-se que a subordinação não é o único elemento caracterizador da relação de emprego alvo de divergências entre os julgadores, uma vez que é levantada a questão da

⁶⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **2º Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

onerosidade, quando levado em consideração o percentual repassado aos motoristas, bem como da habitualidade, com a possibilidade de ficar offline do aplicativo, afastando-se das demandas, mas em contrapartida sofrendo sanções ocultas por possuir menos viagens e menos avaliações, quando comparados à outros motoristas, por exemplo.

Quanto a subordinação, além de haver a divergência relacionada à existência ou não, ainda discute-se em qual modalidade estariam os motoristas de aplicativo inseridos. A subordinação algorítmica, atualmente, é a que mais possui elementos capazes de englobar estes trabalhadores, tendo em vista que trata justamente da situação em que há uma submissão face à plataforma digital da respectiva empresa a que está prestando seus serviços, em que o algoritmo é o responsável por aferir a sua demanda e definir o seu momento e tempo de trabalho.

Constata-se que inovação quanto às formas de prestação de serviços que decorrem do meio digital são uma realidade no Brasil e no mundo, sendo cenários cada vez mais frequentes e que contam com um crescente número de trabalhadores que, por diversos motivos, submetem-se a eles. Contudo, não é justo que o trabalhador fique à mercê de interpretações divergentes advindas de uma profunda insegurança jurídica causada pela ausência legislativa, quando sujeitos a uma precarização ocasionada pelas jornadas exaustivas, alta responsabilidade quanto aos custos e riscos da atividade, remunerações insuficientes e dentre outros fatores existentes.

Conforme abordado, o vínculo empregatício entre motoristas e as empresas a que prestam serviços já está sendo discutido na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, o que demonstra um avanço no âmbito jurídico acerca do tema. É de extrema importância que haja uma legislação e/ou decisão capaz de protegê-los e garantir uma condição digna de trabalho, com um arcabouço legal atualizado e eficaz, levando justiça e segurança jurídica aos trabalhadores inseridos na uberização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, Salvador, v. 1, n. 13, p. 7-29, 2021.

BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: cui prodest? *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2017.

BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **2º Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3º Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 03 de set. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **4º Turma mantém rejeição de vínculo de emprego entre motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 30 de ago. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **8º Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 05 de set. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 30 de ago. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista> Acesso em: 30 de ago. de 2023.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador**, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 30 set. 2023.

COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Vivianne Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020. Disponível em:

<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletimcientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ouprecarizacao>. Acesso em: 30 set. 2023

DELGADO, Maurício 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.

FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 24 de ago. de 2023.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do Trabalho Sob a Ótica do Conceito de Subordinação Estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, v. 4, n° 1, p. 177-194, jan./jun.2018.

GARIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n° 4, out/dez 2019.

HARVEY, David. **Os sentidos do mundo**: textos essenciais. Trad. Artur Renzo. São Paulo: Boitempo, 2020.

NUNES, Júlia. STF derruba decisão do TST que reconhecia vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **g1.Globo**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/11/22/stf-derruba-decisao-do-tst-que-reconhecia-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi.ghtml>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n° 4, out/dez 2012.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti. OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o Trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 27, n° 216, p. 145-159, mar./abr.2021.

SAITER, Caroline. FGV: STF anulou 63% dos vínculos de emprego definidos no TST em 2023. **Diário do Centro do Mundo - DCM**. Disponível em: <https://www.diariodocentrodomundo.com.br/fgv-stf-anulou-63-dos-vinculo-de-emprego-definidos-no-tst/amp/>. Acesso em: 30 de nov. de 2023.

SILVA, Amanda Moreira da. A Uberização do Trabalho Docente no Brasil: Uma Tendência de Precarização no Século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n° 34, p. 229-251, set./dez.2019.

TST reconhece vínculo de emprego entre entregador e a Rappi. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393961/tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-e-a-rappi>. Acesso em: 28 set. 2023.

UBER Eats encerrou entregas de restaurantes no Brasil nesta terça (8/3). **Correio Braziliense Brasil**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/03/4991517-uber-eats-encerrou-entregas-de-restaurantes-no-brasil-nesta-terca-8-3.html>. Acesso em: 20 set. 2023.