

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

LARA DA SILVA SANTOS

**A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
UBERIZADAS**

GOIÂNIA

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): LARA DA SILVA SANTOS

Título do trabalho: A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento [X] SIM [] NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto**, Professor do Magistério Superior, em 28/02/2023, às 18:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº](#)



Documento assinado eletronicamente por **Lara Da Silva Santos, Discendente**, em 01/03/2023, às 13:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3558927** e o código CRC **9CAD7B13**.

LARA DA SILVA SANTOS

**A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
UBERIZADAS**

Trabalho de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade
Federal de Goiás como requisito para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto

GOIÂNIA

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Santos, Lara da Silva
A Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho Uberizadas
[manuscrito] / Lara da Silva Santos. - 2023.
20 f.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Goiás, Faculdade de Direito (FD), Direito, Goiânia, 2023.
Bibliografia.

1. Subordinação algorítmica. 2. Plataformas digitais. 3. Uberização. 4.
Caracterização. 5. Relações de trabalho uberizadas. I. Neto, Arnaldo
Bastos Santos, orient. II. Título.

CDU 349.2



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao(s) 28 (vinte e oito) dia(s) do mês de fevereiro do ano de 2023 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS”, de autoria de LARA DA SILVA SANTOS, do curso de DIREITO, do(a) FACULDADE DE DIREITO da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo(a) DR. ARNALDO BASTOS SANTOS NETO (DIREITO/UFG) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: MS. MILTON INÁCIO HEINEN (DIREITO/UFG). Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 10,0 (DEZ), tendo sido o TCC considerado APROVADA.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 28/02/2023, às 17:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Milton Inácio Heinen, Professor do Magistério Superior**, em 28/02/2023, às 18:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3558835** e o código CRC **B8BB14BC**.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o reconhecimento da subordinação algorítmica nas relações de trabalho uberizadas, visando a ampliação do conceito de subordinação para uma eventual regulação protetiva dessas novas conformações de trabalho. Para alcançar esse objetivo, é criado um panorama dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, para demonstrar o paradigma normativo base para identificação de uma relação de trabalho a ser protegida pelo aparato jurídico trabalhista. Assim como também serão descritas as características das chamadas relações de trabalho uberizadas, a fim de enfatizar a crise conceitual da subordinação. O método de pesquisa utilizado foi o dialético-argumentativo e a metodologia consistiu na revisão bibliográfica de artigos e dissertações jurídicas. Identifica-se que essas novas configurações de trabalho encontram-se em uma zona de desregulamentação ou de regulamentação incipiente, o que compromete o alcance das proteções trabalhistas. Dessa forma, buscou-se com esse estudo, superar o paradigma da subordinação jurídica clássica, com o intuito de propor o reconhecimento da subordinação algorítmica nas relações via plataformas digitais.

PALAVRAS-CHAVE: subordinação algorítmica; plataformas digitais; uberização; requisitos; caracterização; relações de trabalho uberizadas.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the recognition of algorithmic subordination in uberized work relations, aiming at expanding the concept of subordination to an eventual protective regulation of these new work conformations. To achieve this objective, an overview of the factual-legal requirements of the employment relationship is created, to demonstrate the normative paradigm base for identifying an employment relationship to be protected by the labor legal apparatus. In the same way, the characteristics of the so-called uberized labor relations will also be described, in order to emphasize the conceptual crisis of subordination. The research method used was dialectical-argumentative and the methodology consisted of a bibliographical review of articles and legal dissertations. It is identified that these new work configurations are in an area of deregulation or incipient regulation, which compromises the scope of labor protections. Thus, this study sought to overcome the paradigm of classical legal subordination, with the aim of proposing the recognition of algorithmic subordination in relationships via digital platforms.

KEYWORDS: *algorithmic subordination; digital platforms; uberization; requirements; description; uberized labor relations.*

SUMÁRIO

RESUMO.....	2
<i>ABSTRACT</i>.....	2
INTRODUÇÃO.....	4
1 O PARADIGMA A SER SUPERADO: RELAÇÃO DE EMPREGO E A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA.....	5
2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRISE CONCEITUAL DA SUBORDINAÇÃO.....	10
3 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: “DESMISTIFICANDO” A AUTONOMIA.....	14
CONCLUSÃO.....	20
REFERÊNCIAS.....	21

INTRODUÇÃO

As modernizações tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0, ou Quarta Revolução Industrial, alteraram substancialmente a configuração da economia global, sendo o mercado de trabalho um dos principais expoentes das alterações. As relações trabalhistas até então vigentes viram-se obrigadas a dividir espaço com novas e até disruptivas conformações de trabalho. Nessa conjuntura, destacam-se as plataformas digitais, que atuam no modelo conhecido como “economia sob demanda”, no qual um usuário demanda um serviço por meio de uma plataforma digital, ou um aplicativo, que direciona tal demanda, via algoritmo, para um prestador de serviços.

Esse novo modelo de trabalho tem como arquétipo a plataforma Uber, que por sua evidência no mercado de trabalho foi base para nomear o fenômeno de multiplicação desses novos moldes de trabalho: a uberização. Não tardou para que as relações de trabalho uberizadas ficassem em uma zona preocupante de desregulamentação, sobretudo por não se subsumirem facilmente aos parâmetros jurídicos até então existentes. Sob o argumento de que os trabalhadores nesses novos moldes são autônomos, as plataformas digitais têm conseguido desvencilhar-se das regulações protetivas tradicionais.

Essa autonomia, no entanto, é discutível quando se observa verdadeiros elementos de controle e subordinação na operação dessas plataformas, o que coloca o cerne da problemática na existência ou não de subordinação nas relações de trabalho uberizadas.

A própria jurisprudência tem demonstrado, ao negar a existência de vínculo empregatício nessas relações, que a concepção de subordinação adotada como paradigma precisa ser superada, tendo em vista que não acompanhou as rápidas evoluções da realidade do mundo do trabalho. Nesse sentido, a presente pesquisa tem como propósito evidenciar uma nova forma de subordinação jurídica, a subordinação algorítmica, existente no modelo de negócio das plataformas digitais, tomando como parâmetro de observação as relações desenvolvidas na plataforma Uber. Para alcançar esse objetivo geral, serão analisados o parâmetro de subordinação a ser superado e as características dessas novas conformações de trabalho para apontar os elementos dessa nova subordinação.

Para tanto, a abordagem da problemática dar-se-á por meio de revisão bibliográfica, predominantemente de artigos e dissertações jurídicas e o método predominante da pesquisa será o dialético-argumentativo.

1 O PARADIGMA A SER SUPERADO: RELAÇÃO DE EMPREGO E A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

Para entender os impactos que as relações via plataformas digitais têm causado no âmbito trabalhista, é imprescindível traçar um panorama do ambiente normativo que se viu desafiado por essas novas configurações de trabalho. Superar um paradigma pressupõe, no mínimo, conhecê-lo. Nesse sentido, sabe-se que o ramo jurídico trabalhista tem por objeto relações jurídicas específicas, em especial as chamadas relações de emprego.

Diferenciando-se do gênero Relações de Trabalho, as Relações de Emprego constituem-se de requisitos peculiares que podem ser inferidos a partir da legislação base do ramo jurídico trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece esses requisitos por meio da conjuntura de 2 (dois) dispositivos. O caput do artigo 2º dispõe que “[...] considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”. O caput do artigo 3º, por sua vez, disciplina que “[...] considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Frente a essas disposições legais, o jurista Maurício Godinho Delgado elenca cinco elementos fático-jurídicos constituintes da relação de emprego, quais sejam: “[...] a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.”

Cada um desses elementos fático-jurídicos é passível de ensejar profundas análises, entretanto, para as pretensões deste artigo, uma breve conceituação já é suficiente para indicar o paradigma com o qual defrontam-se as novas configurações de trabalho. É o que será feito a seguir.

O primeiro dos requisitos elencados refere-se ao trabalho por pessoa física, no sentido de que o vínculo de emprego deve ser constituído, pelo menos na

parte do empregado, por pessoa natural, não sendo possível que este seja pessoa jurídica. Conforme observa Delgado, a própria palavra trabalho carrega implicitamente a noção de atividade prestada por pessoa natural, em contraste com o termo serviços, que abrange obrigação de fazer por pessoa física ou jurídica.

Portanto, para a devida caracterização da relação de emprego, somente a

[...] pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada. (RESENDE, 2020, p. 208)

A centralidade desse requisito pode ser observada inclusive nas tentativas fáticas de fraudá-lo. É o que se observa quando se simula a aparência de pessoa jurídica para encobrir uma prestação efetiva de serviços por uma pessoa física. O fenômeno da pejetização, por exemplo, é um desdobramento desse requisito, uma vez que o termo pejetização deriva de “pessoa jurídica” e consiste, basicamente, no ato de uma empresa contratar os serviços de uma pessoa física, que constitui uma pessoa jurídica especialmente para esse fim de contratação, de modo que o vínculo passa a ser entre empresas ao invés do contrato entre empresa e empregado. Sob um ponto de vista crítico, essa prática por parte de alguns empregadores tem o intuito de diminuição dos custos e dos encargos trabalhistas, a partir da descaracterização do requisito trabalho por pessoa física.

O segundo requisito, a pessoalidade, traz a noção de que a prestação de trabalho deve ter o caráter de infungibilidade no que se refere ao trabalhador, isto é, o empregado não pode se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico. Nesse sentido,

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339).

Entretanto, ressalta-se que há situações em que a substituição do trabalhador é possível sem que seja descaracterizado o requisito da pessoalidade. É o caso das substituições normativamente autorizadas, seja por lei ou norma

autônoma, como ocorre ilustrativamente nas férias e licença maternidade, situações em que é facultado ao empregador utilizar-se de um substituto.

Vale enfatizar, por fim, que a pessoalidade incide apenas sobre a figura do empregado. No domínio trabalhista, a diretriz é a despersonalização da figura do empregador, em conformidade com as disposições da CLT que tratam da chamada sucessão trabalhista.

Também é requisito para a configuração da relação de emprego a não eventualidade, que carrega a ideia de que o trabalho seja prestado com habitualidade, tenha caráter de permanência, ainda que por um curto período determinado. A título de contraste, vale mencionar as características do que seria considerado trabalho eventual, elencadas por Godinho:

[...] a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. (DELGADO, 2019, p. 344).

O quarto elemento constituinte da relação de emprego é a onerosidade. Sabe-se que a relação empregatícia tem um essencial fundo econômico, no sentido de que envolve prestações e contraprestações recíprocas e economicamente mensuráveis entre as partes.

A CLT faz menção ao requisito fático-jurídico da onerosidade na breve expressão “mediante salário”. Basicamente, a onerosidade manifesta-se a partir do pagamento de parcelas ao empregado em razão do contrato empregatício pactuado, parcelas que formam o complexo salarial.

O último e mais significativo requisito para a configuração da relação de emprego é a subordinação. Antes mesmo de conceituá-lo, vale destacar, desde logo, a centralidade desse requisito na caracterização de uma relação de emprego, observando que

[...] 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). (DELGADO, 2019, p. 348)

Partindo de uma perspectiva etimológica, estar subordinado carrega a ideia central de estar sobre as ordens de alguém, dada a junção dos vocábulos, originados do latim, “sub”, que significa estar abaixo, e “ordinare” que denota colocar em ordem. A subordinação, portanto, implica um espectro de dominação, no qual a intensidade e a natureza jurídica dessa dominação será responsável por caracterizar relações diversas baseadas numa oposição.

Para compreender a concepção de subordinação no âmbito trabalhista, é necessário um breve resgate histórico sobre desenvolvimento do trabalho enquanto atividade humana. Ao conceber o trabalho como a aplicação de energia própria para alcance de resultado útil, constata-se que o trabalho é inerente à existência humana. É fato, contudo, que, conforme as próprias sociedades foram se estruturando, variou-se também a forma como o trabalho humano se organizava. Nesse desenvolver, a exploração do trabalho alheio não tardou a ser uma realidade, pois a necessidade de poupar esforços próprios levou aqueles que detinham poder a utilizar o trabalho de outras pessoas para o alcance de resultado útil (COUTINHO, 2021).

Nessa perspectiva, é possível apontar pelo menos três sistemas de organização social nos quais a exploração do trabalho alheio tem posição central: o escravismo, o feudalismo e o capitalismo. Nesses modelos, a forma de exploração do trabalho alheio difere-se sobretudo pela intensidade da subordinação: no escravismo, os escravos/trabalhadores eram considerados propriedades do senhor, já no feudalismo, os servos/trabalhadores estavam vinculados à terra e entregavam toda sua produção ao suserano, dependendo deste para sua proteção e subsistência (PORTO, 2009).

No sistema econômico capitalista, em particular, a exploração do trabalho humano tem na figura do trabalhador um sujeito de direitos formalmente livre, de modo que a subordinação precisou adequar-se a novos moldes. Segundo Maurício Godinho Delgado, no trabalho assalariado capitalista, a subordinação se dá apenas no plano objetivo, relacionada à atividade desempenhada, e não à pessoa do trabalhador, como era típico nos sistemas anteriores (DELGADO, 2017).

No espectro da dominação, delimitar a subordinação trabalhista tornou-se uma tarefa determinante no contexto do capitalismo, sobretudo para se decidir

quais relações estariam sob a abrangência de uma proteção especial, no sentido inclusive de evitar que essas relações chegassem a se aproximar de modelos de exploração já superados, como o escravismo. Nesse sentido, Raianne Liberal Coutinho observa que, no novo sistema econômico do capitalismo,:

[...]tornou-se fundamental estabelecer até que ponto o trabalhador estava sujeito às ordens do dono da fábrica. A subordinação passou a ser vital para a compreensão do novo trabalho assalariado, não porque ela antes não existisse; de certa forma, no sistema escravista e feudalista, a sujeição pessoal era um pressuposto, sendo evidente que o escravo e o servo iriam obedecer aos ditames do seu senhor. Contudo, no trabalho capitalista, a subordinação desenha a fronteira do quanto um sujeito livre se obriga ao estar sob as ordens de um terceiro (COUTINHO, 2021, p. 77).

É justamente a definição da abrangência e da natureza jurídica da subordinação existente na realização de um trabalho que permite delinear a subordinação como elemento fático-jurídico da relação de emprego. Entretanto, embora tenha forte suporte e fundamento originário na assimetria social peculiar da organização de trabalho capitalista, a concepção da subordinação trabalhista como uma dependência econômica ou dependência técnica do empregado em relação ao empregador revelou suas fragilidades, de modo que predomina a compreensão de que a subordinação é um estado de dependência real originado de um direito do empregador, o poder de direção.

Ao derivar do contrato de trabalho, a subordinação, enquanto requisito para a caracterização da relação de emprego, tem caráter jurídico, de modo que

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. 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. (DELGADO, 2017, p. 325).

Evidenciar essa concepção clássica de subordinação no âmbito trabalhista é pressuposto para entender qual o paradigma face ao qual o trabalho por aplicativos depara-se. A existência ou não de subordinação entre o prestador de serviço e a empresa que gerencia as plataformas é uma das maiores discussões envolvendo o trabalho por aplicativo e, antes de apontar uma solução para essa discussão, faz-se fundamental analisar como se configuram as chamadas relações de trabalho uberizadas e a conseqüente necessidade de superação do conceito clássico de subordinação.

2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRISE CONCEITUAL DA SUBORDINAÇÃO

As três últimas décadas do século XX presenciaram uma intensa reorganização do trabalho, decorrente da reestruturação produtiva resultante da adoção da ideologia neoliberal. Os anos que antecedem esse período são conhecidos como “trinta anos gloriosos do capitalismo”, conforme observações de Paulo Roberto Lemgruber Ebert:

E, de fato, nos quase trinta anos que se seguiram à Declaração de Filadélfia os países integrantes do bloco capitalista – em especial as democracias de industrialização mais avançada – impulsionaram suas respectivas economias no embalo da reconstrução das estruturas devastadas pela guerra e estabeleceram limitações substanciais à especulação financeira, ao mesmo tempo em que lograram atingir o pleno emprego e instituíram sistemas complexos de bem-estar social, com ampla oferta de serviços de saúde, educação e seguridade social, no que ficou conhecido como os trinta anos gloriosos do capitalismo (EBERT, 2018, p.303).

A citada Declaração de Filadélfia, de 1944, relacionou os conceitos de proteção trabalhista, justiça social e paz, afirmando que o trabalho não era uma mercadoria. No entanto, a partir de 1970, essa diretriz começou a mudar quando o aumento nos preços dos barris de petróleo implicou uma instabilidade na economia mundial, de modo que as potências econômicas se viram obrigadas a reduzir seus custos de produção. Esse cenário propiciou a proliferação de ideias que pregavam o livre mercado e Estado mínimo, isto é, a famigerada ideologia neoliberal ganhou predominância. Ideias como privatização de serviços públicos, livre circulação de capitais e mercadorias, incentivo à concorrência generalizada e desregulamentação do trabalho ganharam realce.

Uma das reverberações mais perceptíveis desse novo ideário foi a inversão dos valores introduzidos pela Declaração de Filadélfia, de modo que não é a economia que deve servir às necessidades das pessoas, mas as pessoas que devem ceder aos ditames da economia. O Welfare State, que marcou os trinta anos gloriosos do capitalismo, perdia forças (SUPIOT, 2014).

Essa concepção certamente teve reflexos no âmbito do trabalho. A ascensão do neoliberalismo, a partir da década de 1970, colocou o trabalho novamente como um custo na produção, que deveria ser reduzido frente às

necessidades do mercado. Assim, a relação de emprego clássica passou a ser mitigada no sentido de reduzir-se os custos da produção. Nesse sentido, Raianne Liberal Coutinho menciona que:

[...] passou-se a haver uma fuga da relação de emprego clássica, vista como mais custosa às empresas. Esse movimento aconteceu em duas frentes principais. Primeiro, a relação de emprego foi precarizada para diminuir os direitos trabalhistas a ela inerentes. Em outro sentido, mas com intenção semelhante, multiplicaram-se formas atípicas de trabalho, não regulamentadas ou com regulamentações incipientes. Como bem apontado por Ricardo Antunes, há uma substituição do trabalho estável por vínculos mais precários, como terceirizado, o cooperado, o intermitente e o voluntário.(COUTINHO, 2021, p. 32).

Conjugada a essa reorganização do trabalho resultante da ideologia neoliberal, a chamada Revolução 4.0, ou Quarta Revolução Industrial, que engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem também resultou e ainda resulta em significativas transformações na organização do trabalho, visto que tais tecnologias estão mudando as formas de produção.

Essa breve digressão histórica tem o propósito de evidenciar o contexto no qual emergiram as denominadas plataformas digitais. Essas plataformas digitais são, basicamente, um aplicativo ou a uma plataforma online em que é possível oferecer ou demandar pela prestação de um determinado serviço e fazem parte de um modelo de negócios conhecido como “economia sob demanda” ou trabalho sob demanda via *apps*, conforme exemplifica Raianne Liberal Coutinho:

Imagine um usuário que tem um aplicativo instalado no seu celular e, por meio dele, solicita um determinado serviço, que geralmente são atividades comuns do dia-a-dia, como transporte, entrega de comida, limpeza doméstica, aulas particulares, etc. O algoritmo direciona essa demanda a determinado prestador, que a recebe em seu próprio smartphone e a aceita. Ele então se desloca até o local onde está o usuário para realizar o serviço, recebendo, pelo trabalho, uma tarifa acordada (COUTINHO, 2021, p. 43).

Na economia sob demanda, geralmente há uma relação triangular, contando com três vértices: os solicitantes do serviço, os prestadores e as plataformas digitais, que, supostamente, apenas intermediariam a oferta e a demanda, recebendo, para tanto, uma porcentagem pelo serviço realizado. No entanto, para além de só mediar a oferta e demanda, é comum que elas atuem definindo padrões de qualidade mínimos para o serviço, tendo ingerência na forma como a atividade é prestada (COUTINHO, 2021).

Por estarem, teoricamente, apenas fazendo a conexão entre polos da relação, essas empresas que operam por meio de aplicativos se definem como plataformas de tecnologia, e não como prestadoras de uma atividade específica. Sustentam, ainda, a plena liberdade dos seus trabalhadores, que são considerados trabalhadores autônomos, sendo frequentemente chamados de “colaboradores” ou “parceiros” (COUTINHO, 2021).

Diversas são as plataformas que operam nesses moldes no âmbito nacional, sendo que a mais proeminente delas e que é tomada como paradigma neste artigo, a Uber, deu origem ao neologismo “uberização”, que remete a essa forma de trabalho que se opera na economia sob demanda. Uberização do trabalho, portanto, tem a semântica crítica de um novo modelo de trabalho, que, na teoria, se coloca como mais flexível, no qual o profissional presta serviços conforme a demanda sem que haja, contudo, evidente vínculo empregatício. Flexibilidade de horários, prestação de serviços pontuais, regulamentação própria, de acordo com cada empresa, inexistência de um salário fixo e imutável e possibilidade de fazer seu próprio gerenciamento de tempo são atributos comuns a essas plataformas, inclusive são o grande ponto publicitário que busca atrair os supostamente “colaboradores”.

Ocorre que, a partir das características dessa nova configuração de trabalho, as plataformas digitais são facilmente subsumidas naquela lógica de mitigação da relação de emprego clássica, uma vez que a própria linguagem de autodeterminação utilizada, com termos como “plataforma de tecnologia” e “colaboradores”, busca desvincular-se das formas típicas de trabalho. A flexibilidade de jornada e a autonomia na prestação de serviço são atrativos para os trabalhadores, os quais são considerados autônomos, de modo a não se enquadrarem na relação de emprego clássica, o que resulta, portanto, na inexistência de quaisquer direitos assegurados. Segundo um viés crítico, as empresas que controlam as plataformas digitais estão se apropriando do valor econômico da exploração do trabalho humano, sem assumir a responsabilidade em relação ao custo da atividade ou seus riscos (COUTINHO, 2021).

Ao resgatar os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, nota-se que o requisito da subordinação é justamente o ponto de maior conflito quando se tenta estender a proteção trabalhista a essa nova configuração do trabalho via plataformas digitais. Determinar a existência ou não de subordinação no

trabalho uberizado é um desafio para o Direito, sobretudo quando se leva em conta as limitações do conceito ainda predominante de subordinação.

O conceito de subordinação, em sua matriz clássica, desenvolveu-se perante as peculiaridades do trabalho assalariado capitalista no século XVIII, de modo que as primeiras concepções do contrato de trabalho tinham como referência a relação operária presente nas fábricas. Assim, a subordinação era identificada e operada a partir da heterodireção patronal, isto é, para a caracterização da relação de emprego, “o trabalhador tinha que estar sob a vigilância constante do empregador ou de um supervisor, submetido a um rígido controle de jornada e da atividade prestada, recebendo ordens diretas e hierarquizadas” (COUTINHO, 2021).

Com a superveniência de novas conformações de trabalho que não se enquadravam nessa “subordinação fabril”, houve a necessidade de alargamento do conceito de subordinação, na tentativa de ampliar a proteção trabalhista à categorias que não fossem a tipicamente operária. Nesse movimento, vale reproduzir a observação de Raianne Liberal Coutinho:

Lorena Porto comenta que, a princípio, houve resistência em se expandir a proteção do Direito do Trabalho a situações não fabris, porque o conceito de subordinação utilizado era rígido. Contudo, a jurisprudência, fundamental nesse processo, passou a se valer de uma técnica conhecida como “conjunto de indícios”. A técnica consistia em se fazer uma valoração global da relação de trabalho, analisando não só a forma ou a intensidade da vigilância exercida, mas também o tipo de remuneração, a propriedade dos meios de produção e o controle sobre a jornada de trabalho. A partir dessa análise, o magistrado poderia verificar se havia um conjunto de evidências suficientes para que fosse possível qualificar uma relação de emprego. Outros questionamentos eram feitos também, sobre quem assumia os riscos do negócio e quem exercia a verdadeira liberdade empresarial (COUTINHO, 2021, p. 87)

Esse movimento de ampliação do conceito de subordinação levou à configuração de outras dimensões da subordinação para além da sua matriz clássica, dentre as quais vale destacar a subordinação objetiva e a subordinação estrutural. Tais dimensões se apoiam em teorias institucionalistas da relação de trabalho que, em contraponto às teorias contratualistas que concebem a relação de trabalho segundo noções liberais de autonomia da vontade do trabalhador, compreendem a desigualdade fática na qual se funda a relação de trabalho para defender que a relação de emprego estaria configurada a partir da inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, e não a partir do contrato em si (COUTINHO, 2021)

Embora parecidas, as dimensões objetiva e estrutural da subordinação têm um ponto de divergência. Na subordinação estrutural, é irrelevante se o empregado está ou não vinculado aos fins e objetivos do empreendimento, como é na dimensão objetiva, bastando que ele se integre à estrutura produtiva da empresa. Essas dimensões da subordinação revelam uma tentativa de mitigação da origem etimológica do termo “subordinação”, que no âmbito trabalhista significa estar sob as ordens de alguém, e apontam para a necessidade e viabilidade de se expandir o conceito de subordinação a fim de ampliar a proteção trabalhista (COUTINHO, 2021).

Perante a reiterada tentativa das plataformas digitais de enquadrar os prestadores de serviço vinculados a essas plataformas como trabalhadores autônomos, percebe-se a intenção de sustentar a inexistência de subordinação, a fim de se descaracterizar uma eventual relação de emprego. Diante dessa realidade, constata-se novamente um desafio para o Direito no sentido de estender as proteções trabalhistas a esse novo modelo de configuração do trabalho e esse desafio aponta outra vez para a necessidade de se rediscutir o conceito de subordinação.

3 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: “DESMISTIFICANDO” A AUTONOMIA

Conforme já mencionado, as plataformas digitais têm a preocupação constante de se autodeterminar como empresas de tecnologia, bem como preocupam-se em caracterizar os prestadores de serviço vinculados a elas como trabalhadores autônomos, conforme se observa na própria linguagem utilizada para se referir a eles, com termos como “colaboradores” ou “parceiros”. A empresa Uber, tomada neste artigo como parâmetro dessa nova configuração de trabalho, deixa evidente essa preocupação em sua apresentação em seu site:

A Uber é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento. Encaramos os desafios mais complexos para ajudar nossos parceiros e usuários a se locomover usando uma plataforma integrada de mobilidade presente em mais de 10 mil cidades do planeta (UBER, 2020).

Na continuidade dessa apresentação, a própria empresa traz um tópico denominado “O que não fazemos”, no qual busca desvincular-se de qualquer aproximação com as formas de trabalho típicas, conforme se observa:

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta **motoristas parceiros** a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. **A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.** Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que **motoristas parceiros** aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis (UBER, 2020, grifo nosso).

Essas ressalvas feitas pela própria plataforma corroboram a intenção de sustentar a inexistência de subordinação na realização do seu negócio. E tais esforços têm logrado êxito, pois muitas decisões judiciais trabalhistas, que discutem o vínculo ou não de emprego nessas plataformas digitais, negam a existência de vínculo a partir de uma leitura da subordinação clássica ou a partir dos conceitos de subordinação estrutural, ao entender a empresa como sendo de tecnologia. Nesse sentido, cita-se o trecho seguinte do acórdão do processo nº 0010774-87.2017.503.0001 do Tribunal Regional da 3ª Região – MG:

Nesse contexto, comungo com o entendimento expendido pelo Juízo de origem de que as reclamadas não poderiam ser enquadradas como empresas de transporte, pois tratam-se de empresas de tecnologia que desenvolveram a plataforma digital que possibilita a interação entre os seus respectivos usuários (motoristas e passageiros) na disponibilização e utilização do serviço de transporte, nos moldes da “economia compartilhada” já esclarecida alhures. Por esta razão, não há sequer que se cogitar na hipótese de subordinação estrutural, pois a natureza do trabalho do autor não está ligada diretamente ao objeto social da primeira reclamada, mais especificamente à “intermediação de serviços, sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital.

A utilização do discurso da autonomia no âmbito dos trabalhos uberizados não é uma novidade no âmbito trabalhista. Fausto Gaia observa que:

A perspectiva da autonomia na prestação de serviços em diversos casos mascarou a existência de relação de emprego subordinada, deixando à margem do sistema de proteção trabalhista verdadeiros empregados, mediante o simulacro de uma relação comercial civil, que tem como pressuposto a igualdade e a liberdade dos contratantes. Em um cenário onde é primada a liberdade de contratar, não se pode tomar como absoluto esse direito individual, ou seja, concebê-lo no âmbito da autonomia privada pura e simplesmente, mas sim de forma contextualizada e relacionada com a função social (GAIA, 2019, p.4).

Sob esse argumento comum de que os prestadores de serviços são trabalhadores independentes, autônomos e livres para gerenciar sua jornada de trabalho, as plataformas digitais buscam fugir da regulação trabalhista. Portanto, alguns autores têm desenvolvido a ideia da subordinação algorítmica para demonstrar que, apesar das narrativas e discursos adotados pelas empresas, o trabalho uberizado implica uma situação de subordinação real, conforme uma nova concepção de subordinação.

Antes mesmo de evidenciar os contornos dessa nova concepção de subordinação, vale mencionar que o art. 6º, parágrafo único da CLT, já contemplou, de certa forma, as modificações implementadas pela digitalização do meio trabalhista e equiparou os meios informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Nesse sentido, como se demonstrará a seguir, a concepção de uma subordinação algorítmica não seria de todo estranha ao ordenamento jurídico brasileiro, numa eventual expansão do conceito de subordinação como elemento fático jurídico da relação de emprego.

A expressão “subordinação algorítmica” designa o controle por meio de programas de algoritmo. Luciane Barzotto, Ana Paula Miskulin e Luciele Breda caracterizam a subordinação algorítmica como aquela ocorrida por meio da presença digital do empregador, na qual “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas” (BARZOTTO; MISKULIN; BREDA, 2020).

Partindo dessa premissa conceitual, serão analisadas algumas manifestações da subordinação algorítmica na relação de trabalho na plataforma Uber, que é adotada neste artigo como um parâmetro das relações de trabalho nas plataformas digitais. Portanto, vale a ressalva de que nem todas as plataformas apresentarão necessariamente os mesmos meios de controle e que somente uma análise caso a caso poderia evidenciar a subordinação algorítmica em cada uma delas.

Outra ressalva necessária consiste em reconhecer que quem detém o domínio sobre o algoritmo é a própria plataforma digital, de modo que somente ela sabe, efetivamente, quais são as formas de controle e os critérios utilizados. Isso aponta para o desafio de se determinar os reais limites da subordinação algorítmica, o que numa eventual instrução processual trabalhista demandaria, por exemplo,

uma adequada distribuição do ônus da prova, tendo em vista que é natural que a plataforma digital afirme que não gerencia a atividade dos motoristas por meio do algoritmo e apenas ela possuiria as provas sobre o tema (COUTINHO, 2021).

Ao analisar a subordinação implementada pelas plataformas digitais, a autora Luciana Paula Conforti faz comentários muito pertinentes:

Apesar de as atividades serem desenvolvidas com a utilização de plataformas digitais, essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias. Os aplicativos estipulam a remuneração, o valor do repasse que deve ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínima, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos(CONFORTI, 2020, p. 212-213)

Uma das formas pelas quais a plataforma Uber controla os trabalhadores é por meio de um instrumento indispensável para a própria atividade fim: o celular. A partir desse instrumento de trabalho, as empresas têm acesso a uma grande quantidade de dados dos trabalhadores, viabilizando uma supervisão quase que integral. Uma das formas desse monitoramento se dá por meio do Global Positioning System, mais conhecido como GPS. A utilização ostensiva da localização dos motoristas serve para uma certa determinação do local de realização do trabalho, considerando que é por meio da localização dos motoristas que a empresa identifica os locais com pouca oferta de corridas e oferece incentivos para que os motoristas se desloquem até esses locais, diminuindo, assim, o tempo de espera dos usuários (COUTINHO, 2021).

Outra forma de controle via GPS evidenciada por Raianne Liberal Coutinho, demonstra claramente a amplitude desse controle via algoritmo:

A Uber tem a possibilidade de coletar informações sobre a localização do motorista – e, por consequência, controlá-lo - mesmo quando ele não está realizando uma corrida para a empresa. Por exemplo, imagine que um usuário solicitou uma corrida, mas, ao encontrar o motorista, ambos concordam em cancelar a chamada, desligar o aplicativo e realizar essa viagem sem a intermediação da plataforma. É possível que, mesmo com o motorista desconectado, a Uber continue monitorando a localização do motorista. Assim, ela saberia que o motorista está se dirigindo ao mesmo local anteriormente solicitado pelo usuário e que este o acompanha. Como

expresso no Código de Conduta da empresa, a realização de viagens fora da plataforma é vedada, de modo que o motorista poderia ser desligado (COUTINHO, 2021, p. 127).

O controle algorítmico manifesta-se também pela logística das tarifas que, conforme se demonstrará, é um ponto fundamental de desmistificação de um dos principais argumentos que a Uber utiliza para negar a existência de subordinação, qual seja, a autonomia que os motoristas têm para definir sua jornada de trabalho. A suposta liberdade para definir a jornada de trabalho é um dos atrativos que a plataforma veicula para os seus motoristas. Entretanto, do ponto de vista da plataforma, não é vantajoso que os motoristas tenham ampla liberdade para definir suas jornadas, uma vez que essa liberdade irrestrita comprometeria o equilíbrio entre demanda e oferta de corridas.

Diante dessa realidade, a plataforma se utiliza de formas implícitas de controle das jornadas dos trabalhadores, a partir de comandos indiretos que influenciam o motorista a ficar conectado por períodos mais longos. Evidenciando esse controle, cabe observar que a plataforma faz uso de técnicas de “gamificação”, que consistem em fazer o motorista se sentir inserido na lógica de um jogo de videogame e viciar-se em realizar corridas. Como elucidada Ana Paes Leme:

A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho (LEME, 2020).

Outra técnica comportamental utilizada consiste em oferecer novas corridas antes mesmo de se encerrar uma atual, de modo a suprimir os tempos de pausa, o que induz o trabalhador a ficar mais tempo conectado. A logística das tarifas, enfim, demonstra bem como a plataforma se utiliza de meios indiretos de controle de jornada. Para determinar o preço da corrida, a plataforma recorre a critérios como tempo e distância percorrida no trajeto, bem como à relação entre oferta e demanda (preço dinâmico). A tarifa é estabelecida unilateralmente pela Uber, de modo que fica evidente que o “colaborador” não é livre o suficiente para determinar o valor do seu próprio trabalho.

A discricionariedade para estabelecer o valor das corridas resulta na realidade de que a tarifa estabelecida pela Uber é propositalmente de baixo valor,

com o intuito de manter os motoristas por mais horas disponíveis, uma vez que só assim alcançariam um valor razoável para garantir o auto sustento.

A distribuição, pelo aplicativo, das corridas que serão realizadas por cada motorista é mais um elemento da subordinação algorítmica. Sabe-se que, quando o usuário solicita uma corrida, o aplicativo já direciona a chamada a um motorista específico, evidenciando que há algum critério de distribuição das corridas. Embora esse critério não seja claro, especula-se que, além da localização, são ponderadas a nota do motorista, a taxa de aceitação e de cancelamento e o fato de o motorista trabalhar preponderantemente para a Uber, e não para outras plataformas (COUTINHO, 2021).

Vale mencionar, por fim, a título de elemento de subordinação algorítmica, as regras que a Uber estabelece para seleção e desligamento dos seus motoristas. Para fins de cadastro na plataforma para dirigir, a Uber exige que os trabalhadores tenham Carteira Nacional de Habilitação com a descrição de que “Exerce Atividade Remunerada” (EAR), assim como exige que o trabalhador sujeite-se à checagem de antecedentes criminais, além das exigências em relação ao carro que deve ter no máximo oito anos de fabricação, ter quatro portas, cinco lugares e possuir ar-condicionado (UBER, 2023).

Por outro lado, a ameaça de descredenciamento também é um ponto de controle. As razões para desligamento são diversas, tais como: taxas de aceitação ou de cancelamento inadequadas para determinada cidade, nota abaixo da média ou até mesmo sem razão evidente e sem direito a recurso. Assim, a Uber manifesta sua condição de gestora da atividade econômica de transporte individual de passageiros ao definir quais motoristas estão aptos a trabalharem em seu nome, bem como ao estabelecer padrões mínimos de trabalho, sem os quais pode haver o desligamento dos motoristas. Todos esses fatos evidenciam elementos da subordinação algorítmica (COUTINHO, 2021).

Evidenciados esses vários elementos de subordinação algorítmica, as tentativas das plataformas digitais de colocarem-se como empresas de tecnologia e de pregarem a autonomia dos seus “colaboradores” não encontram respaldo na realidade. Posicionando a plataforma Uber como arquétipo, é fato que os motoristas se submetem aos comandos da empresa, comandos materializados por meio de algoritmos. Nesse sentido, a alegação de que inexistente subordinação na relação entre motoristas e a plataforma digital de transporte de pessoas é no mínimo discutível, de

modo que o presente artigo aponta para uma nova forma de subordinação jurídica, denominada de algorítmica.

A consolidação quanto a existência da subordinação algorítmica é um importante pressuposto para se pensar em um eventual reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas responsáveis por operar as plataformas digitais. Esse eventual reconhecimento teria o poder de acabar com a isenção de responsabilidade dessas plataformas quanto aos direitos laborais dos trabalhadores, de modo a ampliar os princípios protetivos trabalhistas também aos trabalhadores uberizados.

CONCLUSÃO

O presente trabalho se propôs a analisar a configuração de uma nova forma de subordinação jurídica nas relações de trabalho via plataformas digitais, sob a perspectiva de apontar uma possível solução ao desafio de abranger essa nova forma de trabalho pela proteção trabalhista.

Em um primeiro momento, coube demonstrar um panorama do respaldo normativo que se viu desafiado por uma organização do trabalho relativamente atípica, com características que inviabilizam uma subsunção clara da realidade fática ao aparato normativo disponível. Para tanto, foram apresentados os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego com base nos ensinamentos do jurista Maurício Godinho Delgado, no intuito de caracterizar essa relação que tem a mais abrangente proteção no âmbito trabalhista.

Dentre esses elementos fáticos jurídicos, a subordinação recebeu especial realce, considerando ser esse o requisito que, via de regra, diferencia as relações de trabalho que serão ou não abarcadas pela proteção trabalhista. O esforço para conceituar a subordinação no âmbito trabalhista resultou na percepção de que essa vertente da subordinação ainda visa identificar indícios de um empregado comprometendo-se a acolher o poder de direção empresarial via contrato de trabalho. Tal concepção ainda tem predominância nas análises judiciais que discutem a existência ou não de subordinação e, portanto, é um paradigma a ser superado diante de novas formas de subordinação nas relações de trabalho.

Numa segunda parte, demonstrou-se as características das aqui chamadas relações de trabalho uberizadas, ressaltando-se a possibilidade de

enxergar essa nova formatação do trabalho como mais uma tentativa de mitigar a relação clássica de emprego, no sentido de evitar as consequentes obrigações trabalhistas. Diante dessa realidade, restou evidente que o conceito de subordinação, assim como já ocorreu em épocas remotas, precisa ser ampliado para englobar essas relações uberizadas, tendo em vista que as atuais concepções de subordinação revelaram-se insuficientes para a discussão dessas conformações de trabalho.

Por fim, então, conclui-se pela existência de uma nova forma de subordinação jurídica na prática dessas relações uberizadas, a subordinação algorítmica. A partir dos elementos de controle identificados na plataforma Uber adotada como arquétipo, restou bem exemplificada essa subordinação algorítmica, cujo nome relaciona-se ao meio pelo qual tais elementos de controle se manifestam, isto é, por meio de algoritmos.

Sem a pretensão de esgotar o tema ou de determinar que as relações de trabalho uberizadas são relações típicas de emprego, a presente pesquisa aponta para uma necessária ampliação ou adequação do conceito de subordinação jurídica, para uma eventual regulamentação protetiva desse novo cenário de relações de trabalho. Para tanto, o reconhecimento de uma subordinação mais sofisticada, aqui chamada de subordinação algorítmica, é um caminho para desconfigurar a alegação de autonomia e permitir algum horizonte protetivo a esses trabalhadores uberizados.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Renan Eleutério. **Subordinação algorítmica como requisito para caracterização da relação de emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros**. 2022. Repositório Institucional UFSC, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/232492>>. Acesso em 21 nov. 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 212-213.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho, 12º. Ed.** São Paulo, Saraiva Jur, 2020.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app.** In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). **Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho.** Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 240.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista.** 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 17. ed.** São Paulo: LTr, 2018

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944).** In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). **Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador.** São Paulo: LTr, 2018, p. 303.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 4.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber.** In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020, p. 143.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009, pp. 19-23.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho. – 8º. Ed.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Porto Alegre: Sulina, 2014, pp. 27.33.55.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** Disponível em:< <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 16 jan. 2023

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros.** Disponível em: <<https://www.uber.com/br/ptbr/drive/requirements/>>. Acesso em 16 jan. 2023.