

# **O ELEMENTO FÁTICO-JURÍDICO DA SUBORDINAÇÃO FRENTE AO AVANÇO DA TECNOLOGIA: O surgimento da Subordinação Algorítmica**

**João Victor De Melo Seabra**

**Orientador: Prof. Dr. Fábio Fidelis**

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como finalidade apresentar ao leitor uma análise acerca da caracterização do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e os seus respectivos aplicativos, analisando de forma mais criteriosa o aplicativo Uber e o aspecto da subordinação.

Vê como problemática a inobservada existência da relação trabalhista entre aplicativo e motorista, o que dá uma liberdade exacerbada à empresa e deixa o trabalhador excessivamente desprotegido. Analisa apenas as questões jurídicas do enfoque, ignorando questões políticas e sociológicas e investigando puramente os fatos em relação ao Direito no caso.

Dessa forma, investiga a presença da relação de subordinação a partir de uma análise doutrinária acerca dos conceitos clássicos da subordinação no Direito do Trabalho e de uma análise fática e jurisprudencial do nascente conceito de “Subordinação Algorítmica”, trazendo principais aspectos que podem colocar o *Uber* e similares como Empregadores ou, como se definem atualmente, como prestadores de serviço responsáveis por ligar o motorista aos clientes.

A pesquisa definida na delimitação acima exposta será, portanto, cotejada com a observação da realidade a partir do enquadramento das principais características da atividade exercida pelos motoristas vinculados aos aplicativos, com enfoque no aplicativo *Uber*. Foram observados, também, os dispositivos disponibilizados pela própria empresa para verificar a existência ou inexistência do elemento fático-jurídico da subordinação, sendo analisados o Código da Comunidade e os Termos de Uso do aplicativo sob um viés trabalhista e analista.

Utiliza como metodologia, também, a análise de notícias sobre a proteção desse grupo em outros estados e Acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho de Minas Gerais e do Rio de Janeiro, além de Acórdãos pronunciados pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Visando trazer uma análise mais completa do fenômeno da “uberização do trabalho”, traz uma contextualização histórico-cultural e descreve o ambiente em que esses aplicativos nasceram, bem como as condições com as quais ele mais se beneficia, no que tange ao desemprego e à instabilidade econômica do país.

Portanto, chega à conclusão de que existe vínculo empregatício entre o aplicativo Uber e os seus motoristas. Se vê que o avanço da tecnologia traz inúmeras vantagens no que tange à redução de custo operacional das empresas e uma facilidade nunca antes vista de controlar a jornada dos seus empregados, mas, sem a legislação para freá-la, percebe seus avanços às custas dos desprotegidos trabalhadores.

Então, se percebe que eles não se encaixam em qualquer vínculo empregatício comum, tendo suas peculiaridades na alteridade e na eventualidade, as quais devem ser respeitadas por meio da criação de uma lei pensada e adequada para a situação específica. A lei criada precisa se atentar a não frear o desenvolvimento tecnológico no país e a não onerar excessivamente as empresas sujeitas, de forma que seja benéfico para o trabalhador sem influir negativamente no corpo social como um todo.

**Palavras-chave:** Subordinação Algorítmica. Vínculo de Emprego. Motorista de aplicativo. Uber.

## ABSTRACT

The purpose of this work is to present the reader with an analysis about the characterization of the employment relationship between app drivers and their respective applications, analyzing the Uber application and the aspect of subordination more carefully.

Sees as problematic the unobserved existence of the employment relationship between the application and the driver, which gives the company exacerbated freedom and leaves the worker excessively unprotected. It analyzes only the legal issues of focus, ignoring political and sociological issues and investigating purely the facts regarding the law in the case.

In this way, it investigates the presence of the subordination relationship from a doctrinal analysis about the classic concepts of subordination in Labor Law and a factual and jurisprudential analysis of the nascent concept of "Algorithmic Subordination", bringing main aspects that can place Uber and similar as Employers or, as they are currently defined, as service providers responsible for connecting the driver to the customers.

The research defined in the delimitation exposed above will therefore be compared with the observation of reality from the framework of the main characteristics of the activity carried out by drivers linked to the applications, with a focus on the Uber application. The devices made available by the company itself were also observed to verify the existence or non-existence of the factual-legal element of subordination, analyzing the Community Code and the Terms of Use of the application under a labor and analyst bias.

It also uses as a methodology the analysis of news about the protection of this group in other states and Judgments issued by the Regional Labor Courts of Minas Gerais and Rio de Janeiro, in addition to Judgments pronounced by the Superior Labor Court itself.

Aiming to bring a more complete analysis of the phenomenon of "work uberization", it brings a historical-cultural context and describes the environment in which these applications were born, as well as the conditions with which they most benefit, in terms of unemployment and country's economic instability.

Therefore, it concludes that there is an employment relationship between the Uber application and its drivers. It is seen that the advancement of technology brings numerous advantages in terms of reducing the operating cost of companies and an ease never seen before to control the journey of its employees, but without the legislation to contain it, it perceives its advances at the expense of the unprotected workers.

So, it is perceived that they do not fit into any common employment relationship, having their peculiarities in the otherness and in the eventuality, which must be respected through the creation of a law thought out and adequate for the specific situation. The created law needs to be careful not to

slow down technological development in the country and not to excessively burden the subject companies, so that it is beneficial for the worker without negatively influencing the social body as a whole.

**Keywords:** Algorithmic Subordination. Employment Link. App Driver. Uber.

## 1. DO CONTEXTO HISTÓRICO-CULTURAL

No mundo, vivendo o fenômeno atual que se chama de revolução tecnológica, é de se esperar que sejam criados tipos de relações trabalhistas que em outras épocas não podiam sequer ser imaginados.

São cotidianamente criadas formas de empresas e novas formas de prestação de serviço, que crescem exponencialmente graças aos adventos das tecnologias e da *internet*. São geradas, conseqüentemente, novas formas de emprego para que essas empresas consigam, aumentando o número de prestadores de serviço dentro da plataforma, aumentar o número de clientes e o lucro.

Já no Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) acusa um cenário de 10,1 milhões de desempregados no 2º trimestre de 2022, ou seja, uma taxa de desocupação (conhecido popularmente como taxa de desemprego) de 9,3%. O país ostenta, ainda, uma taxa de subutilização de 21,2% e preocupantes 4,3 milhões de desalentados.<sup>1</sup> Explica-se brevemente:

O desemprego ou desocupação faz referência aos brasileiros que são aptos a trabalhar, mas não o fazem. Nesses quesitos é que se apagam das estatísticas, por exemplo, os estudantes universitários.

Para o IBGE, a subutilização é, em síntese, a mão de obra desperdiçada. Como explica o jornal Valor Econômico, o termo “compreende desempregados, pessoas que trabalham menos horas do que gostariam e os trabalhadores que não buscam emprego, mas gostariam de trabalhar”.<sup>2</sup>

Por fim, os desalentados são aqueles que, ante as dificuldades com o mercado de trabalho, já desistiram de procurar um emprego e não mais o fazem.

O dado mais importante na análise trazida pelo presente trabalho, no entanto, é o que segue: em 2020, a taxa de informalidade foi de preocupantes 38,7%. São, em síntese, os indivíduos que labutam, mas não recebem quaisquer verbas trabalhistas, por fazê-lo fora do regime CLT e sem anotação na carteira.

Esses dados, quando somados ao crescente crescimento de empresas que dependem da tecnologia para existir, têm a sua participação relevante no fenômeno chamado de “uberização”. Os motoristas de aplicativos como Ifood, Rappi, 99 e Uber se encontram inseridos na taxa de informalidade acima apontada.

---

<sup>1</sup> (“Desemprego | IBGE”, [s.d.])

<sup>2</sup> (“Mão de obra ‘desperdiçada’ no país fica em 27,3 milhões de pessoas, diz IBGE”, [s.d.])

São trabalhadores que, em sua maioria, emprestam sua força de trabalho aos aplicativos para receber sua contraprestação e, dessa forma, fugir do índice de desemprego e migrar para o índice de trabalhadores informais.

O que se busca estudar, portanto, é se existe vínculo empregatício entre esses motoristas e os aplicativos em si, trazendo um enfoque para a empresa Uber. Chama atenção, também pelo novo conceito de subordinação conhecido e acatado por minoria da jurisprudência, chamando de “Subordinação Algorítmica”.

Bem se sabe que os requisitos para a caracterização do empregado e empregador são narrados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, vide:

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

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

Se sabe, também, que a doutrina traduz os artigos supracitados nos seguintes requisitos, no que tange à caracterização de vínculo empregatício: i) Alteridade; ii) Subordinação; iii) Pessoalidade; iv) Onerosidade; e v) Não Eventualidade ou Habitualidade.

Não se busca refutar os requisitos apresentados, mas simplesmente demonstrar que o conceito de subordinação, como o conhecemos e aplicamos, podem estar desatualizados perante as mudanças que ocorreram globalmente desde 1943, ano em que a CLT entrou em vigor. É demonstrar que os conceitos não são atemporais e, hoje, permitem que alguns trabalhadores vivam em um “limbo jurídico”, não possuindo características o suficiente para serem considerados trabalhistas, mas, também, não possuindo liberdade o suficiente para serem considerados autônomos.

Afirma Alain Supiot, professor do *Collège de France* e membro da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho:

O que é próprio do neoliberalismo – ou seja, aquilo que o distingue do liberalismo à moda antiga – é tratar o direito em geral e o direito trabalhista em particular como um produto legislativo em competição, em um mercado internacional de normas, no qual a única lei que vale a pena é a corrida pela redução do social, do fiscal e do ecológico. O estado de direito (rule of law) é, assim, substituído pelo “mercado do direito” (law shopping), de modo que o direito é colocado sob a égide de um cálculo de utilidade, em vez de o cálculo econômico ser colocado sob a égide do direito. Essa metamorfose tem sérias

---

<sup>3</sup> (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943)

consequências, iluminando a obesidade e a instabilidade de nossos códigos, principalmente o código fiscal e o trabalhista.<sup>4</sup>

O trabalho rebate, em conformidade com a citação apresentada, a visão de que o serviço para esses aplicativos constitui uma espécie de alternativa ao desemprego, salvando o cidadão que precisa receber a contraprestação dos seus trabalhos para se manter e o livrando das dívidas e da fome. O presente texto pretende mostrar o outro lado: a visão de que esses aplicativos se beneficiam do desemprego e da desigualdade social do país para, com isso, conseguir auferir seus lucros através de uma mão de obra desesperada que chama de “parceiro”.

Pois bem, estabelecido o contexto em que se faz o trabalho e o que se pretende provar, partimos à análise fática, jurisprudencial e doutrinária que trazem à tona a realidade dos trabalhadores subutilizados.

---

<sup>4</sup> (SUPIOT, 2017).

## 2. DA SUBORDINAÇÃO

### 2.1. DO CONCEITO

Pela definição clássica de Paul Colin, traduzida por Evaristo de Moraes Filho, a Subordinação para o Direito do Trabalho, é “um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.”<sup>5</sup>

A subordinação, no Direito do Trabalho, é um dos elementos fático-jurídicos mais relevantes para a caracterização de vínculo empregatício. É através desse elemento que analisamos se o empregado recebia ordens do empregador e se, as recebendo, era obrigado a segui-las para se manter no emprego. Na subordinação tradicional, analisa-se, também, se o empregado obedece às ordens do empregador ou se tem necessidade de justificar faltas, por exemplo.

Quando o superior hierárquico do empregado o manda fazer algo ele obedece para manter seu emprego, portanto, é o exercício da subordinação. Quando a empresa demite o trabalhador ou o penaliza, utilizando-se do poder diretivo, o faz embasada no elemento da subordinação.

O que se pretende investigar no presente trabalho é que podem existir novas formas de subordinação, não previstas na legislação brasileira do século passado. Se pretende apresentar que, por mais que não se façam presentes os elementos clássicos da subordinação à luz do direito, existem novos elementos que, na legislação de outros países, já são capazes de caracterizar a suposta subordinação existente entre o motorista (empregado) e o aplicativo (empregador).

Isso se dá porque nos aplicativos a subordinação é mascarada, ou seja, utilizada de formas mais sutis e mais complexas de serem observadas. A título de exemplo, se o motorista precisasse aceitar todas as corridas que o aplicativo lhe mandasse, estaria caracterizada a subordinação. O que acontece, no entanto, é que o motorista não se obriga a aceitar todas as corridas, pelo código da plataforma, mas o algoritmo pode penalizá-lo cerceando essa sua suposta liberdade se entender que ele está rejeitando muitas corridas. Essas punições podem ser tanto visíveis (como o banimento da plataforma) quando invisíveis (como a diminuição sutil do número de corridas que o indivíduo recebe).

---

<sup>5</sup> (MORAES FILHO, [s.d], p. 217)



Dessa forma, as novas empresas são capazes de camuflar a subordinação através de características que seriam próprias a autônomos: flexibilidade, não exclusividade e autonomia. No entanto, através da análise fática, países como o Reino Unido entendem que todos esses fatores são, em verdade, inexistentes.

Por entender que são tópicos de maior complexidade, trataremos desses tópicos separadamente mais à frente, demonstrando que as novas empresas, através dos adventos da tecnologia e da programação dos algoritmos dos aplicativos, podem obrigar indiretamente os motoristas a obedecê-las.

## 2.1. DA SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

Por mais que o tema do presente trabalho seja a caracterização de um novo tipo de subordinação, é imprescindível a explicação do que configura a subordinação clássica e como esses elementos se fazem presentes na relação entre motorista e aplicativo.

Trataremos, no próximo momento, das características intrínsecas do aplicativo: como interagem o *software* e o motorista. Para agora, apresentaremos as características extrínsecas da relação, analisando o “Código de Conduta” disponibilizado pela própria Uber e os demais elementos fáticos importantes para a análise da existência da relação jurídico-trabalhista entre as partes.

Conforme explicitado no capítulo anterior, as punições que a empresa pode impor aos empregados, chamadas de medidas disciplinares, se dão através do poder disciplinar do empregador, oriundo da subordinação. Examinamos, portanto, a caracterização dessa característica na relação em foco.

De início, trazemos trecho destacado do Código da Comunidade do Uber: “A nosso **exclusivo critério**, poderemos **suspender ou desativar sua conta** até que a análise seja concluída”.

Nas relações de trabalho comum, o desrespeito ao contrato de trabalho ou às regras e ordens dadas pelo empregador o autorizam a aplicar as medidas disciplinares, ou seja, as sanções previstas em lei: desde advertências à demissão por justa causa. Existem, no entanto, princípios que limitam esse poder da companhia: o princípio da gradação da pena e da proporcionalidade entre a falta e a punição.

Pelo primeiro, a pena deve ser admitida somente quando comprovada, de forma clara, a ocorrência da falta pelo funcionário, respeitando, no momento da punição, uma ordem de gradação das penalidades anteriores até chegar no momento da demissão, ou, para o Uber, da desativação da conta.

Já no segundo princípio, a sanção aplicada deve ser compatível com a falta cometida, evitando cometer injustiças ou punir de forma desarrazoada o funcionário que cometeu apenas falta leve.

Estabelecido que o Uber é detentor desse poder, conforme narra o seu próprio Código da Comunidade, passamos à aplicação das penas. O Código leva, depois, a uma página com informações sobre os motivos que podem levar os motoristas a perder o acesso às suas contas, mas finaliza dispondo:

**“A lista acima é meramente exemplificativa e descreve algumas das ações que podem levar à desativação de sua conta. Quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que possam colocar outros usuários em risco, ou **que coloquem em risco a reputação da plataforma** e impliquem em violação aos termos e políticas da Uber podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma. **Nós nos reservamos o direito de deduzir, compensar, ou reaver qualquer valor que o motorista parceiro tenha a receber com eventuais danos relacionados ao mau uso da plataforma**, além de adotar as medidas judiciais cabíveis. Exemplos de valores que poderão ser deduzidos, compensados, ou cobrados, caso haja suspeita de comportamentos impróprios, são: taxas, promoções, valores de indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais, pagamentos diversos, **não se limitando a estes.**”<sup>6</sup>**

Acontece que, não sujeito às legislações trabalhistas, nada freia o poder punitivo do aplicativo. Sem legislação dispondo sobre as faltas e punições aplicáveis, a companhia não se vê sequer obrigada a listar os motivos que podem levar o motorista a ter a sua conta desativada, dispondo de uma lista “meramente exemplificativa”, conforme ela mesma se identifica.

É de se notar, também, que sempre que trata sobre esses temas, os quais em outros casos seriam vistos como o simples uso do poder diretivo da empresa para a demissão de funcionários, a Uber faz questão de duas coisas: i) deixar claro que se tratam, sempre, de exemplos, podendo o funcionário ser “suspense” ou “desativado” por motivos internos e sigilosos da empresa; e ii) tornar difícil para o motorista investigar e deduzir a natureza da punição, direcionando do Código de Comunidade para a página acima disposta, da página para os Termos de Uso, dos Termos para a Política de Privacidade e assim por diante.

## 2.2. DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

---

<sup>6</sup> (UBER, 2022)

Através de avisos como “dirija quando quiser”, “ganhe a qualquer momento, em qualquer lugar”, “defina seu próprio horário” e “você é o seu próprio chefe”, espalhados no site da própria Uber, faz parecer que, realmente, não existe subordinação.

Todavia, a análise dos fatos nos mostra que nenhuma das frases acima transcritas é fielmente verdadeira, mas que, na verdade, essas frases são fruto de uma tentativa de não se configurar a subordinação ou de simplesmente mascarar-la. O que se vê é que, na realidade, o subordinado não pode dirigir quando quiser, ganhar a qualquer momento ou definir seu próprio horário – o algoritmo utiliza da ciência comportamental<sup>7</sup> para passar a falsa impressão de que a decisão é sua.

O artigo “*How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers’ Buttons*” (“Como a Uber utiliza truques psicológicos para apertar os botões pelos seus motoristas”, em tradução livre) do jornal estadunidense *New York Times*, explica:

“Empregando centenas de cientistas sociais e cientistas de dados, a Uber experimenta técnicas e gráficos de *videogames*, além de recompensas não monetárias de pouco valor que estimulam motoristas a trabalhar mais duro e por mais tempo – às vezes em horários e locais que são menos lucrativos para eles

(...)

A Uber existe em uma espécie de purgatório legal e ético, no entanto. Como seus motoristas são independentes, eles não têm a maioria das proteções associadas ao vínculo empregatício. Masterizando o funcionamento mental dos seus funcionários, a Uber e parecidos podem estar levando a economia de volta a uma era pré-*New Deal*, quando negócios tinham um enorme poder sobre seus empregados e pouco controle sobre sua capacidade de explorá-los.”<sup>8</sup>

Outro jornal estadunidense, o *Quartz*, também publicou um artigo sobre o caso. Seu título é “*Uber has crossed the line from motivating employees to actively manipulating them*” (“A Uber cruzou a linha entre motivar seus funcionários e ativamente manipulá-los”, em tradução livre), tratando, também, sobre a estratégia do Uber para manter os seus motoristas trabalhando mais, recebendo menos, e dirigindo nas áreas que o aplicativo quer que ele dirija.

Nele, a psicóloga e escritora Liane Davey conclui:

“Por essas razões, os programas da Uber não se encaixam na minha definição de incentivos éticos ou efetivos. Por obscurecer o propósito (e até a existência) de programas motivacionais, removendo ou limitando a capacidade do motorista de controlar quais incentivos aceita ou rejeita, e desenhando o sistema para maximizar os lucros

---

<sup>7</sup> A ciência comportamental é uma ciência que estuda, em síntese, a psicologia e a neurociência em relação às atitudes do ser humano, analisando seus hábitos e experiências pessoais. É o que vemos, por exemplo, em aplicativos como o Instagram e Facebook

<sup>8</sup> (SCHEIBER, N. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Driver’s Buttons)

da companhia às custas dos motoristas, os programas da Uber cruzaram a linha.

O assustador é que ninguém está lá para proteger os motoristas. (...) Tem um novo e vital papel para os sindicatos pegarem e protegerem os trabalhadores das práticas manipuladoras. Certamente, temos também espaço para regulamentação. (..) Todos nós, crescentemente viciados na conveniência e baixos custos da *gig economy*, precisamos começar a olhar mais atentamente para os seus resultados”<sup>9</sup>

Explicamos, portanto, como se dá essa suposta manipulação alegada. Os agentes mais naturais (ou menos manipulativos) desse ponto são os elogios e a classificação do motorista.

Enquanto o aplicativo dá “recomendações”, os clientes atuam como fiscais da sua aplicação. Através do número de estrelas, os passageiros classificam o empregado numa escala de 1 a 5 e são capazes de, em maior escala, interferir no número de corridas que aquele trabalhador vai receber ou na demissão dele.

As advertências e desativações da conta do labutador, citadas no subcapítulo anterior, se dão em decorrência do cliente como “fiscal”. Vide trecho retirado do site da empresa:

**“Cada cidade tem uma avaliação média mínima, pois pode haver diferenças culturais na maneira de as pessoas se avaliarem. **Usuários e motoristas e entregadores parceiros que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber. Avisaremos caso sua avaliação esteja se aproximando desse limite e poderemos compartilhar informações úteis, incluindo dicas reunidas entre a própria comunidade, para que você possa melhorá-la.**”** (UBER. Código da Comunidade Uber).

Interpretando o disposto, “perder o acesso à Plataforma da Uber” é o que se configuraria como demissão, nos contratos de trabalho formais, enquanto as advertências foram sutilmente transformadas em avisos, o que se escancara no trecho “caso sua avaliação esteja se aproximando desse limite, poderemos compartilhar informações úteis (...) para que você possa melhorá-la”.

Afinal, é através dos elogios, disponíveis e pré-selecionados na própria plataforma, que o passageiro pode julgar se o carro estava limpo o suficiente, se a música estava agradável, se o motorista dirigiu bem etc. Esses elogios, inclinam o motorista a seguir fielmente as recomendações do aplicativo para obter uma nota melhor e evitar a desativação da sua conta. Isso tudo, claro, com aspectos da já citada ciência comportamental para sua gamificação, isto é, para parecer um jogo, o que inclina o obreiro a buscar por mais “pontos”.

---

<sup>9</sup> Quartz. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Driver’s Buttons

Essas técnicas, muito bem aplicadas pela empresa, levam o motorista a dirigir por mais tempo, trabalhar em áreas nas quais não queria estar (por mais que, muitas vezes, não seja sequer vantajoso para ele), manter o carro o mais limpo possível, colocar uma música que agrade o passageiro e, por fim, para não me estender em exemplos, a não passar muito tempo sem estar em serviço, afinal a plataforma escancara que cada minuto que se passa *offline* representa alguns reais que o motorista poderia ter recebido trabalhando.

Dessa forma, beira a má-fé afirmar que o motorista seria o seu próprio chefe – ele é subordinado ao algoritmo.

Além da manipulação implícita, sobre a qual tratamos acima, existem também os fatores explícitos. Veja: O Uber escolhe a rota, cabendo ao motorista apenas aceitar ou recusar. Escolhe, também, o passageiro, cabendo ao motorista apenas aceitar ou recusar. Além disso, escolhe o preço das corridas, cabendo ao motorista apenas aceitar ou recusar. Não suficiente, escolhe também a forma de pagamento das corridas, cabendo ao motorista apenas aceitar ou recusar.

Claro, se o motorista recusar um número de corridas que o aplicativo entender ser muito alto, ele é penalizado pelo algoritmo e sofre as devidas sanções, como já explicado. Isso sob a égide do código que a própria empresa redigiu, o Código da Comunidade:

“Nossa tecnologia pode **supor** que motoristas e entregadores parceiros que recusam diversas solicitações consecutivas de viagem não querem aceitar mais viagens ou se esqueceram de sair da conta. Nesses casos, para manter a segurança e a **integridade** da conta, ela pode ficar offline temporariamente.”<sup>10</sup>

(grifos nossos)

Indiscutível que é do melhor interesse da plataforma que ela possa contar com o maior número possível de motoristas em atividade. Indiscutível, também, que ela prefere motoristas que aceitam todas as corridas àqueles que as rejeitam. Logo, o que se estranha do trecho é “para manter a integridade da conta”.

A conta que rejeita, se não existisse o algoritmo penalizando-a, nada teria a perder. A simples rejeição da corrida, que às vezes vem com um preço abaixo do esperado ou vem para um destino que não se deseja, não deveria ensejar em punições para o motorista se ele fosse autônomo.

O que acontece é que o algoritmo pune indiretamente os “parceiros” que possuem um índice de rejeição maior. Disposto no próprio site da empresa, o motorista que mantém uma taxa de cancelamento alta estaria fazendo um “abuso do recurso de cancelamento de viagens”, configurando mau uso da plataforma, e podendo ter sua conta desativada e perdendo as chamadas “promoções exclusivas”, sobre as quais trataremos adiante. Transcrevendo o *site* em seus próprios grifos:

---

<sup>10</sup> (UBER, 2022)

“Na Uber, o cancelamento de viagens é um direito tanto do motorista parceiro quanto do usuário, mas, para o funcionamento equilibrado da plataforma para todos, é fundamental que esse recurso seja bem utilizado. **O abuso no cancelamento de viagens já aceita prejudica negativamente toda a comunidade:** de um lado, impede que outros motoristas parceiros gerem renda atendendo as mesmas solicitações de viagens canceladas, e, por outro, deixa usuários esperando mais tempo ou até desistindo da solicitação. **O abuso do recurso de cancelamentos de viagens configura mau uso da plataforma** e, por representar uma violação ao Código da Comunidade Uber, consequentemente pode levar à desativação da conta e a não elegibilidade de participar de promoções exclusivas.”<sup>11</sup>

Não à toa, o site ensina o motorista como é calculada a sua taxa e mostra as consequências de se recusar muitas viagens.

Vale ressaltar que aplicativos como o Uber ou o 99 não dão ao usuário uma lista de motoristas para que ele mesmo escolha, mas, em verdade, ligam o motorista ao passageiro. Não é uma lista que aparece para o cliente mostrando o “número de estrelas”, currículo, elogios ou comentários de cada motorista, dando a liberdade para o cliente poder escolher o seu autônomo de preferência, mas sim uma designação automática, feita pelo algoritmo, que faz com que aquele determinado motorista seja designado para transportar aquele determinado passageiro.

Não se faz, também, um leilão de preços, cada um informando quanto cobraria por aquela corrida: O próprio aplicativo define quanto deveria ser cobrado naquela corrida e apenas informa o motorista do preço, através de uma métrica que calcula a tarifa somando o preço base ao preço da quilometragem e do minuto rodado e, se necessário, multiplicando pelo adicional que eles estipulam para determinados horários.

É, também, possível ver as metas da empresa sendo mascaradas como “desafios” para os prestadores de serviço. Ao invés de oferecer um salário e benefícios que convençam o funcionário a trabalhar, por exemplo, em um regime de 8 (oito) horas por dia, é comum a prática de “desafios” nos quais o seu percentual de recebimento avança conforme a quantidade de tempo que se passa a serviço do aplicativo. A exemplo disso, transcrevemos o anúncio posto no site da 99: “Faça **70 corridas** em até 15 dias e **ganhe R\$ 500 EXTRA**”<sup>12</sup>.

Com a Uber não é diferente. Mais comum em épocas de final de ano, quando as demandas são maiores pelo fato de os trabalhadores de outras empresas estarem em férias, a Uber lança “metas” que recompensam em até R\$ 500,00 (quinhentos reais) por semana os motoristas que atingem um número mínimo de viagens por semana e que mantêm um nível mínimo de cancelamento de viagens. Evidencia-se aí a importância de se manter ativo o máximo possível dentro da plataforma e rejeitar o mínimo de corridas possível.

---

<sup>11</sup> (UBER, 2022)

<sup>12</sup> (99, 2022)

As recompensas nas metas e desafios são significantes na renda do motorista que leva esses aplicativos como principal fonte de renda, de forma que é lógica a intenção dele em se manter elegível para o máximo de desafios que conseguir e, claro, trabalhar quantas horas se fizer necessário para conseguir atingir a todos.

### 3. DA SUBORDINAÇÃO ALGORITÍMICA E O UBER

Em razão do alto índice de desocupação e da gritante desigualdade social do Brasil, as práticas que essas empresas tomam, constantemente comentadas em artigos mundo a fora, se tornam um verdadeiro tabu no Brasil. A ideia de que “é melhor ter um trabalho do que um direito trabalhista” se entranha na população em crises econômicas, contexto no qual os aplicativos que se aproveitam da chamada *Gig Economy* (economia de “bicos”, em tradução livre) seguem crescendo e ganhando força na sociedade.

No resto do globo, por outro lado, vemos iniciar a regularização desse gênero de trabalhador para defender os seus direitos. A Suprema Corte da França (*Cour de Cassation*) e o Tribunal Superior de Justiça de Madri já julgam nesse sentido<sup>13</sup>; no Reino Unido a Uber já se vê forçada a fazer acordos e reconhecer sindicatos<sup>14</sup>; e o estado da Califórnia, nos Estados Unidos, aprova projeto de lei para exigir que empresas como a Uber tratem trabalhadores contratados como funcionários<sup>15</sup>.

Nesse sentido, também julgou recentemente o Tribunal Superior do Trabalho:

**"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. (...) CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). (...) PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM**

---

<sup>13</sup> (ABET. “Suprema Corte Francesa reconhece relação trabalhista entre a Uber e um motorista”, 2020)  
(ABET. “O Tribunal Superior de Madri apresenta o motivo da inspeção: os 532 entregadores da *Deliveroo* são falsos autônomos”, 2020.

<sup>14</sup> (ABET. “Uber faz acordo e reconhece sindicato pela 1ª vez no Reino Unido”, 2021)

<sup>15</sup> (ABET. “Califórnia aprova projeto de lei para transformar a *gig economy*”, 2019)



**SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.**

Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. (...) Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. (...) Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Pelos fatos mencionados, é clara a existência de subordinação entre motorista e aplicativo, mas apenas por análise e interpretação dos fatores clássicos face ao funcionamento do *software*. Não se discute acerca da onerosidade ou pessoalidade, mas fatores como a não eventualidade, também necessários para se configurar o vínculo, ainda são confusos e passíveis de estudos próprios para sua caracterização, devido à forma como o aplicativo opera.

Pelo exposto nos capítulos anteriores, a investigação resultou na certeza de que o *software* do Uber é um meio informatizado de comando, controle e supervisão. Dessa forma, obtendo esse resultado da análise fática, enquadra-se no disposto pelo Art. 6º da CLT, alterada pela Lei nº 12.551/2011. Vide:

Art. 6ª Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado

a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

**Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>16</sup>

Dessa forma, fica clara a existência de subordinação. No entanto, tão clara quanto a existência da subordinação, é a noção de que se fala de uma nova forma de emprego que, portanto, precisa de uma nova legislação que disponha sobre ela. O que se vê não é a declaração de vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo para a mera adequação do mesmo a algum regime de trabalho vigente, mas sim a criação de um regime trabalhista condizente com a realidade da empresa e do empregador, visando tanto a integração do trabalhador quanto a viabilidade de manutenção e existência da empresa. Afinal, se a legislação fizer com que a empresa pare de auferir lucros no país, ela vai simplesmente se retirar do território brasileiro e transformar os empregados subutilizados em desempregados, o que não seria benéfico para nenhuma das partes.

Ao legislar, é preciso se atentar a não frear o desenvolvimento tecnológico do país, mas simplesmente permitir o seu desenvolvimento sem que isso se dê às custas de um grupo de pessoas desprotegido.

As decisões que transcrevemos são reflexo do exame e reflexão sobre as novas – e complexas – fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo que não se via ou sequer imaginava no contexto em que a CLT foi escrita. A aplicação de inúmeros *softwares* cuidadosamente programados e gerenciados por empresas, muitas vezes, de porte global, implica na evidente relação de desvantagem para o motorista parceiro.

Pelos mesmos *softwares*, é de uma facilidade nunca antes vista o controle da jornada do empregado pelo empregador, mas se tornou precursora de uma relação na qual, por lei, não se respeita essa jornada em nenhum âmbito. A revolução tecnológica pode ser utilizada tanto para o bem do corpo social quanto para a sua exploração, se não for freada pelo único poder que tem capacidade para tal. É uma oportunidade de ligar o cliente diretamente ao prestador de serviços, reduzindo os custos operacionais das corporações em grande escala, mas, infelizmente, sendo utilizada para reduzir o custo do trabalho.

---

<sup>16</sup> (BRASIL, 2011)

#### **4. DA CONCLUSÃO**

Pelo disposto no presente trabalho, resta evidenciada a existência da subordinação em uma nova espécie: a Subordinação Algorítmica.

É visível que na análise do conceito clássico da subordinação como elemento fático-jurídico para a relação de emprego, evidencia-se uma espécie de limbo jurídico no qual os motoristas não são caracterizados nem como funcionários e nem como autônomos.

Quando se choca o conceito supramencionado com o funcionamento dos aplicativos da nova economia e sua capacidade de regular e controlar as ações dos colaboradores, se tem um tipo diferente de subordinação, com elementos da nova e da antiga economia, a qual se chama de Subordinação Algorítmica.

É inadiável, também, que se legisle acerca dos sistemas próprios dessas empresas e da sua relação com os funcionários, haja vista que eles não se enquadram propriamente em nenhum sistema correspondente vigente no Brasil, trazendo consigo elementos próprios das mais diversas formas de relação trabalhista, não presentes na legislação do século passado.

## REFERÊNCIAS

IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

**Mão de obra “desperdiçada” no país fica em 27,3 milhões de pessoas, diz IBGE**. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/31/mo-de-obra-desperdiada-no-pas-fica-em-273-milhes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

IBGE. **PNAD CONTÍNUA - Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Principais\\_destaque\\_PNAD\\_continua/2012\\_2020/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2020.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2020.pdf)>.

IBGE, **PNAD Contínua 2012-2020**, Publicado em 26/02/2021; Disponível em <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Principais\\_destaque\\_PNAD\\_continua/2012\\_2020/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2020.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2020.pdf)>; Acesso em 20/11/2022.

COLIN apud MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho, p. 220.

Parceira 99. **Home**. Disponível em: <<https://parceira99.com>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

Uber, **Solicite uma viagem ou cadastre-se como motorista**, Disponível em <[www.uber.com/br/](http://www.uber.com/br/)>; Acesso em: 20 nov. 2022.

Uber. **Termos Gerais de Uso**; Publicado em 17/07/2021, Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>; Acesso em: 20 nov. 2022.

Uber. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta**, Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/>>; Acesso em: 20 nov. 2022.

Uber. **Código da Comunicade Uber**. Publicado em 22/04/2022. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

SUPIOT, A. **E se refundarmos a legislação trabalhista?** Disponível em: <<https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

RAIANNE LIBERAL COUTINHO. **Subordinação Algorítmica**. [s.l.] Editora Dialética, 2021.

SCHEIBER, N. **How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons**. The New York Times, 2 abr. 2017.

Quartz. **Uber has crossed the line from motivating employees to actively manipulating them.** Disponível em: <<https://qz.com/952445/uber-has-crossed-the-line-from-motivating-employees-to-actively-manipulating-them>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ABET. **Suprema Corte Francesa reconhece relação trabalhista entre a Uber e um motorista.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/suprema-corte-francesa-reconhece-relacao-trabalhista-entre-a-uber-e-um-motorista>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ABET. **O Tribunal Superior de Madri apresenta o motivo da inspeção: os 532 entregadores da Deliveroo são falsos autônomos.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/o-tribunal-superior-de-madri-apresenta-o-motivo-da-inspecao-os-532-entregadores-da-deliveroo-sao-falsos-autonomos>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ABET. **Uber faz acordo histórico e reconhece sindicato pela 1ª vez no Reino Unido.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/uber-faz-acordo-historico-e-reconhece-sindicato-pela-1a-vez-no-reino-unido>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ABET; **Califórnia aprova projeto de lei para transformar a *gig economy*.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/california-aprova-projeto-de-lei-para-transformar-a-gig-economy>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

UBER. **Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento na Uber.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-o-cancelamento/#:~:text=A%20taxa%20de%20cancelamento%20pode>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

UBER. **Código da Comunidade Uber.** Disponível em <[https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20da%20Comunidade%20Uber,entregadores%20parceiros%20estabelecimentos%20e%20empresas.](https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20da%20Comunidade%20Uber,entregadores%20parceiros%20estabelecimentos%20e%20empresas.;)>; Acesso em: 22 nov. 2022.

**RR-100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação. Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2022.