

# QUEM LHE DAVA ORDENS? A INTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DIANTE DAS FRONTEIRAS POROSAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Viviane Vidigal de Castro<sup>116</sup>

**Resumo:** A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz a direitos elementares. Este artigo tem como escopo questionar qual o estatuto profissional do trabalhador Uber, problematizando a subordinação jurídica, à luz do Judiciário Trabalhista e da própria percepção do trabalhador. Para construir os argumentos, serão apresentados dados empíricos, recolhidos de pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e da realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas da Uber da região metropolitana de Campinas-SP e São Paulo-SP.

**Palavras-chave:** Uberização, Trabalho, Subordinação, Jurídica.

## NOTAS METODOLÓGICAS

Os dados aqui apresentados são frutos da pesquisa intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, realizada a partir de três técnicas: entrevistas semiestruturadas, netnografia e análise de documentos. Realizamos a netnografia utilizando grupos específicos do *Facebook* e do *WhatsApp*. A coleta e análise de canais de *Youtube*, da documentação provida pela Uber em seus sites, blogs, de 40 sentenças trabalhistas e 01 inquérito civil público. Foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX<sup>117</sup> nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, contaremos com excerto de duas entrevistas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados e a pesquisadora.

---

116 Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP, orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Integrante do grupo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Pós-graduada em Direito do Trabalho (UNISAL). Advogada Trabalhista. Email: v192482@dac.unicamp.br.

117 A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

## INTRODUÇÃO

Proponho aos que estão lendo este artigo, um exercício prosaico de elaboração de uma sentença hipotética. Este autor não será encontrado em uma reclamação trabalhista. Uma das reclamadas tampouco, já a outra, poderá ser encontrada em centenas. Os fatos e história que segue, quase não foram contados a mim. O porquê será revelado e explicado pelo próprio trabalhador.

### “O RECLAMANTE”

Conheci Matias, ensino médio, por acaso, por intermédio de uma colega, empregada doméstica, que trabalhou na mesma casa de família na qual Matias é motorista celetista. Matias só aceitou dar seu depoimento, quando expliquei que era para uma pesquisa de Mestrado, seu nome real não iria aparecer na dissertação, mas sim nomes fictícios, e ninguém saberia sua identidade. O temor de Matias será explicado em sua fala:

**V.V.C** — Por que você tem medo que seu nome apareça?

**Matias** — Tenho medo dos meus patrões descobrirem e não gostarem, deles me demitirem, vai saber.

**V.V.C** — Mas por que te demitiriam?

**Matias** — Porque eu sou motorista deles, eles podem não gostar de eu falar as coisas.

**V.V.C** — Me explica sua situação.

**Matias** — Então, eu sou motorista de uma casa de família em um bairro nobre de Campinas. Eu levo o patrão no trabalho de manhã e pego à tarde. Durante o dia eu levo a patroa no shopping às vezes ou no cabeleireiro, onde ela precisar e faço Uber nas horas vagas.

**V.V.C** — Você é motorista registrado? Qual seu salário?

**Matias** — Sim, 3 mil.

**V.V.C** — E seus patrões deixam você fazer Uber nas horas vagas com o carro deles pra ganhar a mais, é isso?

**Matias** — Não, não é isso. É com o carro deles, mas eles que ficam com o dinheiro. Na verdade, faz parte do meu pagamento.

**V.V.C** — O aplicativo tá no seu nome?

**Matias** — Sim, senão não dá pra rodar.

**V.V.C** — E como ele sabe o quanto você andou e ganhou por mês?

**Matias** — Ele me deu um celular só pra isso, daí ele vê sempre, tudo.

**V.V.C** — Quanto de ganho mensal aparece pra você lá no aplicativo?

**Matias** — Então lá aparece o total, o dele que dá uns 2.500 e o meu 1.500, mais ou menos 4 mil por mês.

**V.V.C** — O que você quer dizer com o dele e o seu? Não vai tudo pra ele?

**Matias** — Não, deixa eu explicar melhor. Quando eu tô em horário de serviço fica pra ele, se for de fim de semana por exemplo, fica comigo. Ele confere os horários e eu fico com tudo que for fora da minha hora lá com eles.

**V.V.C** — Tá, deixa eu ver se entendi certo. O cadastro está no seu nome, o celular ele que deu e fica acompanhando todas as corridas que você faz. Você é registrado como motorista e na sua carteira está a jornada de segunda a sexta feira, das 8 às 17, com uma hora de almoço. Se você não está dirigindo para os seus patrões tem que ficar com o aplicativo ligado para ser chamado como Uber e se é chamado entre as 8 e às 17, esse dinheiro fica com seu patrão. Mas se você for chamado fora desse horário, o dinheiro fica com você.

**Matias** — Correto.

**V.V.C** — Isso é bastante, quanto tempo você dirige?

**Matias** — O tempo todo que não tô com eles, não posso parar, ele diz que tenho que deixar o aplicativo ligado enquanto não estou fazendo nada.

**V.V.C** — E quanto tempo você dirige pra você?

**Matias** — Saindo de lá eu continuo até de madrugada, quando começo a ficar com muito sono paro. E fim de semana todo, o dia todo. Domingo é um dia que dá muito dinheiro.

**V.V.C** — Você disse que o carro é deles, você continua com o carro deles no fim de semana? Eles pagam combustível?

**Matias** — Depende, eles pagam o combustível da hora deles. Da minha eu que pago, eles verificam o tanque sempre que saio. E o carro é deles sim, o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim se ele precisa no fim de semana eu vou, mas é pouca coisa, pra algum restaurante ou shopping mesmo. (Matias, 06 de agosto de 2018)

O excerto acima demonstra que, a despeito da inovação tecnológica (aplicativo-algoritmo), os centenários conceitos marxistas de meios de produção e mais valia, se demonstram atuais. Segundo a teoria marxista, meios de produção são o conjunto formado por meios de trabalho e objetos de trabalho – ou tudo aquilo que medeia a relação entre o trabalho humano e a natureza, no processo de transformação da natureza em si. Para Marx (2013), o modo de produção capitalista corresponde a uma estrutura de classes, na qual a propriedade dos meios de produção determina a posição da burguesia como classe dominante.

É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Matias cita expressamente na entrevista **apenas** dois meios de produção: o automóvel e o celular (*smartphone*). Observa-se que a empresa não é proprietária do automóvel. Não é necessário ter a propriedade legal

de **todos** os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos **principais** meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?

Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas “o” meio de produção automóvel. Um trabalhador com um carro e um *smartphone* não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produção citados pelo entrevistado, destacamos a existência de outros meios de produção: o aplicativo/ algoritmo. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e *smartphones*. Do ponto de vista do capitalista, trata-se de uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.

Não há secundarismo do aplicativo em comparação ao automóvel, tendo em vista o controle da relação exercido por aquele. Todavia, podemos alegar que na Uber, o meio de produção mais **evidente** é o automóvel. E não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado.

Trata-se da relação entre o objeto material e o objeto “imaterial”. O motorista detém o meio de produção que é diretamente conectado à vida material, ao passo que a Uber detém o meio de produção que não se enxerga. Nesse sentido, a dinâmica de prestação de serviço realizada no contexto de inteligência artificial encobre as operações que ocorrem virtualmente, de modo que o indivíduo se apega ao fato dele deter controle sobre o objeto material, embora, para fins de recompensa financeira, o controle sobre o objeto imaterial seja mais relevante.

Nesse sentido, devemos observar que a propriedade do carro é irrelevante para a subsunção à empresa. Alertamos para o perigo de uma análise supérflua da propriedade do meio de produção mais aparente, feita de forma isolada. A mera propriedade do automóvel não gera autonomia. É necessária uma análise conjunta, pois o aplicativo/ algoritmo são de propriedade da empresa, sendo as propriedades desses meios de produção suficientes para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções.

PROPRIEDADE DOS MEIOS DE PRODUÇÃO			
Processo	Sentença	Fundamentação	
1	0010716-021.2017.5.03.0022 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega Vínculo	<p><b>O Reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas.</b></p> <p>Nesse contexto, não se verifica a existência de subordinação, nem mesmo uma suposta subordinação "por algoritmo", já que a única vinculação existente entre Reclamante e Reclamadas era em torno da utilização de aplicativo (criado e mantido pelas Reclamadas) e, deve-se repetir, desnecessário (embora útil) para o exercício da atividade de motorista.</p>

A esse despeito, como podemos perceber no caso, em mais uma vertente que se releva, ser proprietário de um carro que atenda às determinações da empresa coloca o “patrão” de Matias em uma situação de poder sobre ele.

Outra consideração importante de salientarmos é que as condições pelas quais o trabalho do entrevistado é executado faz com que seja aumentada ao mesmo tempo a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa<sup>118</sup>. A jornada de trabalho total (98 horas semanais) é maior do que a prevista em nossa Constituição Federal<sup>119</sup> (44 horas semanais), ocasionando o aumento da geração da mais-valia absoluta determinada pelo aumento da extensão da jornada, e a forma de gestão do trabalho faz com

118 Em O capital, Marx se refere, entre outras passagens, às formas de mais-valia absoluta e relativa do seguinte modo: A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais (MARX, 2013, p. 578).

119 Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

que a sua produtividade dentro desta jornada seja aumentada, constituindo o aumento da mais-valia relativa, o que faz com que o tempo de trabalho seja tempo de produção, chegando a uma produtividade máxima (MODA, 2020). Oliveira (2013) chama de plenitude do trabalho abstrato a transformação do tempo de não trabalho em potencial tempo de trabalho. Constitui-se também na extensão e intensificação do trabalho, que se efetiva como trabalho não-pago fundindo mais-valia absoluta e relativa.

As novas tecnologias da informação, materializada, nesse caso, pelo aplicativo, não estariam promovendo o fim do trabalho, tais como aventadas por alguns teóricos do trabalho imaterial (GORZ, 1987; OFFE, 1989)<sup>120</sup>, mas sim ocasionando uma maior exploração dos trabalhadores. Em “Adeus ao Trabalho?”, Antunes (1995) renunciava, já no ponto de interrogação, a diferença no tratamento que dispensa à questão da centralidade do trabalho. Portanto, encaramos o trabalho dos motoristas da Uber como uma forma tipicamente capitalista de produção, como um trabalho subsumido de forma real ao capital, e, conseqüentemente, esta categoria de trabalhadores como produtora de mais-valia (MODA, 2020), conforme descrita por Marx: (MARX, 2013, p. 578). Na sequência da entrevista, Matias dá mais contornos a sua situação:

**V.V.C** — E se você se negar a fazer as corridas de Uber?

**Matias** — Vão arrumar outro que faça. Ele até fica vendo minha nota se tá boa pra eu não ser desligado.

**V.V.C** — Então você se sente pressionado a ter notas altas.

**Matias** — claro, senão sou demitido. Essa balinha que dou, sai do meu bolso por que não quero ser demitido. Hoje em dia emprego tá muito difícil.

**V.V.C** — Se eu fizer uma conta bem superficial e tirar os gastos deve ter uns 1.500 líquidos pra ele.

**Matias** — Acho que sim, metade do que eu ganho. Eu sei o que você tá pensando.

**V.V.C** — Sabe?

**Matias** — Sei. E quero te dizer que essa é uma escolha minha e acho ela muito acertada e vou te explicar. É o seguinte, não sei se isso é certo ou não, eles pediram pra não contar então não deve ser bem certo, mas não me importa. Se você acabou de dizer que eu ganharia 1.500, se fosse demitido e isso viesse só pra mim teria 1.500, e meu carro é velho nem rodar com ele eu poderia.

---

120 Teses relacionadas ao fim do trabalho ganharam destaque especialmente no contexto europeu do início dos anos 80, buscando interpretar o sentido, a profundidade e a natureza das mudanças que se processavam no âmbito do trabalho, a partir da identificação de tendências de redução do emprego industrial, de proliferação das atividades de serviços e de diminuição da jornada de trabalho. Contrapunham-se, assim, à visão dos autores clássicos da Sociologia, especialmente Marx, para quem a sociedade moderna e sua dinâmica central constroem-se como uma “sociedade do trabalho”. Nesse debate, sobressaem os estudos de Gorz (1987) e Offe (1989), que buscaram interpretar tais mudanças pela via da perda de centralidade do trabalho como elemento fundante das relações sociais e da construção identitária dos indivíduos.

Aqui eu trabalho um pouco a mais só, como eu te disse só pegar o patrão e levar a patroa as vezes e eu ganho 3 mil, o dobro. Além de ser registrado, tenho férias e tudo mais, todas as coisas. Além dele me emprestar o carro pra eu tirar a mais. Por isso, por favor, não fala meu nome. Eu não quero perder esse emprego de jeito nenhum, tá ótimo como tá.

**V.V.C** — Fique tranquilo, eu vou reproduzir o teor do seu depoimento sem identificadores, ok? Eu posso mudar seu nome, mas não posso mudar o que você diz em substância. Você está de acordo com isso?

**Matias** — Com isso sim, porque não vão saber que sou eu, porque eu não sou o único assim, então não tem como saberem. Beleza. (Matias, 06 de agosto de 2018)

A lucidez da análise de Matias ressalta que o pagamento que recebe é composto por parte do que ele mesmo arrecadava com o serviço de Uber durante sua jornada de trabalho, desempenhando uma função que se desviava de sua atividade-fim, mas em uma equação de valores – não apenas econômicos – feita por ele, a situação é aceita sem ressalvas.

Matias não demonstra constrangimento em relação ao patrão em momento nenhum de sua fala, pelo contrário, percebe-se um agradecimento e até certa idolatria por ele, que fica claro no trecho “o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim, se ele precisa no fim de semana eu vou”.

O que Matias parece demonstrar, é medo que as suas condições de trabalho tornem-se públicas. Mesmo alegando não ter certeza se sua situação é legal, de todo seu comportamento se infere que ele tem noção de alguma possível ilicitude. Essa sensação do entrevistado é suficiente para que ele não conte para terceiros, detalhes de seu trabalho, com receio de sofrer as consequências de uma descoberta. O temor do entrevistado é o mesmo vivido por outros entrevistados, qual seja, o desemprego. Isso fica evidente em toda fala de Matias, que se repete, ao dizer que não quer ser demitido, pois, “hoje em dia está difícil arrumar emprego”. Não encontrando outra solução – é isso ou o desemprego – o trabalhador aceita qualquer coisa, situações cada vez mais degradantes. Ricardo Antunes (2019), em entrevista, afirma que na uberização do trabalho, “se homens e mulheres tiverem sorte hoje, o seu trabalho será precário”. Matias, no mesmo sentido, reflete o “privilegio da servidão”, também nos termos de Antunes (2018), em comparação com o desastre ainda maior que é o do desemprego.

## **ESTATUTO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR**

A Uber, para atrair motoristas, aposta na construção da imagem de um trabalhador que é seu próprio patrão e tem autonomia para organizar seu tempo de trabalho. O trecho abaixo demonstra como esse discurso apareceu no site da empresa na sua chegada ao Brasil:

Dirija com a Uber. Ganhe dinheiro em seu próprio horário. Você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser. Dirija somente quando for melhor para você. Sem escritório nem chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Na Uber, é você quem manda. (UBER, 2016).

Toda a caracterização que a empresa faz publicamente/publicitariamente sobre os motoristas obscurece que está posta ali uma relação de trabalho. Há, portanto, outra questão central, que enfrentaremos nesse artigo: como nomear essa relação de trabalho? O motorista é patrão de si, empregado, parceiro, empreendedor, autônomo?

Percebemos que a empresa Uber ajudou a colocar em evidência algumas tendências mundiais do mercado de trabalho como a tentativa da transformação do trabalhador em microempreendedor. O empreendedorismo, sob o regime da “acumulação flexível”<sup>121</sup>, representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos, e que está repercutindo e acentuando a precariedade da vida social (COLBARI, 2007).

Em um mercado de trabalho que é fundamentalmente heterogêneo e desigual, parece-nos relevante o questionamento: o que a defesa do empreendedorismo nos revela? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico também as cria. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (VIANA, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”<sup>122</sup>. Considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas? Abilio (2017) entendeu, em um primeiro momento, o trabalhador como um nano empreendedor, “que administra sua própria vida para sobreviver”. Depois de alguns anos estudando o trabalho uberizado, a autora migrou para a ideia de autogerenciado subordinado (ABILIO, 2019).

---

121 Conceito de Harvey (2006), que caracteriza esse momento do capital mundial pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas” (HARVEY, 2006, p. 140)

122 Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (OLIVEIRA, 2007, p. 34-35).

O relato dos motoristas dos motoristas ouvidos pela pesquisa revelou o “motorista empreendedor”, configurado por Vasapollo (2005) como “formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’ de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.” Antunes (2019) explica que “a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor”:

É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019).

### **QUEM LHE DAVA ORDENS?**

No plano jurídico, entende-se que o autônomo está em uma situação distinta do empregado e, portanto, não necessita da clássica proteção do contrato de emprego que fornece. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar “... prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (DELGADO, 2008, p. 305). Estes elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 na CLT. Estando-os presentes, além de configurar a relação empregatícia, conseqüentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador. O modelo nacional de proteção atual, gira em torno da subordinação como característica principal da relação empregatícia. É a ausência de subordinação que faz com que sejam classificados como autônomos<sup>123</sup>. Este conceito ganhará destaque não apenas por sua relevância, mas também controversia. É preciso investigar a evolução desse conceito, com o alerta prévio de Vilhena de que “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual” (VILHENA, 1999, p. 211).

O que se verifica é que a variação do conteúdo de subordinação jurídica segue de certo modo o processo de produção capitalista. Os conceitos elaborados para uma realidade produtiva devem ser reapreciados em razão da sua modificação. O conceito clássico de subordinação jurídica nasceu com o Direito do Trabalho. Essa noção, entretanto, mostrou-se satisfatória para diferenciar o

---

123 Adota-se a corrente majoritária de Maurício Godinho Delgado (2007a) que não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. Em contraposição a Delgado, Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais (CASSAR, 2014).

empregado dos demais trabalhadores dentro de uma realidade socioeconômica baseada no modelo de produção Fordista/Taylorista. A tradução de subordinação jurídica como uma dependência hierárquica, foi bem aceita até os anos de 1970. Esse fato é explicado pelo contexto à época de relação de trabalho pautadas em um modelo padronizado, dentro da fábrica, o empregador constantemente vigiando, emanando ordens de perto, vigiando e punindo. Porto (2009) esclarece, de forma objetiva, o conceito e as razões da subordinação em sua acepção clássica:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. (PORTO, 2009, p. 43).

Matias recebia ordens de seu patrão. O “patrão” era, claramente, um superior hierárquico, relevando a subordinação clássica, que pode ser traduzida como a situação jurídica do empregado que se submete ao poder de direção, caracterizada pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador. O conceito de subordinação clássica, traz a ideia de dependência hierárquica "de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador" (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 188). Assim, a subordinação jurídica clássica continua sendo suficiente para identificar os trabalhadores que se mantêm organizados dentro da teoria da administração científica, afinal são trabalhadores sujeitos a controle de horários, que são remunerados por unidade de tempo, se utilizam dos instrumentos de trabalho do tomador dos serviços, prestam seus serviços nas dependências das empresas, enfim, ficam sujeitos, constantemente, ao poder de direção do empregador.

As alterações detectadas na economia mundial e na forma de produção a partir da segunda metade do século XX, entretanto, inauguraram o período de crise do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, na forma de pensar e compreender a subordinação. Cabe ao Direito se adequar à heterogeneidade imposta pelos modelos de produção pós-fordistas. Com a adoção de modelos produtivos pós-fordistas, esse modelo clássico não foi suficiente para abarcar todas as modalidades de subordinação resultantes da interação entre trabalho e capital. As novas formas de trabalho que foram surgindo ao longo do tempo, bem como certas categorias de trabalhadores, estavam ficando à margem da proteção trabalhista em razão da dificuldade em demonstrar a subordinação presente baseada na noção de dependência hierárquica.

Para enfrentar tal problema, surgiram novas formas de interpretar a subordinação na era pós-industrial, em um movimento que alargou os conceitos de subordinação jurídica sob as novas dimensões. Esse movimento foi chamado de "tendências expansionistas do conceito de subordinação". Essa opção teórica encontra-se presente, por exemplo, nos conceitos de subordinação jurídica conferidos por Arion Sayão Romita (subordinação objetiva), Maurício Godinho Delgado (subordinação estrutural), Lorena Vasconcelos Porto (subordinação integrativa) e no conceito dos autores Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (subordinação reticular), entre outros.

Romita (1979), em obra específica sobre o tema, conclui que o aspecto subjetivo da subordinação, representado pelo exercício do poder de comando por parte do empregador, “[...] revela aspecto importante da subordinação, mas não desvenda a essência do instituto” (ROMITA, 1979, p. 82). Assim cria o conceito de subordinação objetiva que “consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho” (ROMITA, 1979, p. 82). Revela sintonia com a proposta por Vilhena, quando destaca “insiste-se: o poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa.” (VILHENA, 1999, p. 259).

A integração na atividade, diz Vilhena (1999), é a pedra de toque decisiva para o fenômeno da subordinação. A subordinação que gravita em torno da atividade gera um vínculo de ordem objetiva, a despeito da relação entre partes ser um vínculo intersubjetivo. É nesse aspecto que difere da subordinação clássica que leva em consideração um vínculo subjetivo, baseado em um conceito de sujeição/submissão pessoal. Importante ao nosso estudo a conclusão de Romita, “(...) Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do

empregado” (ROMITA, 1979, p. 84). Costurando-se com a ideia de que a subordinação está colocada pela própria maneira como a relação capital-trabalho é construída no capitalismo.

No entanto, essa dimensão objetiva é criticada, pois abarcaria os trabalhadores eminentemente autônomos que acabavam sendo incorporados pelo conceito de subordinação objetiva, levando ao desprestígio da tese. Nessa missão evolutiva dos elementos caracterizadores do emprego, Mauricio Godinho Delgado, teorizou em 2006, a subordinação estrutural em obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais a relações de trabalho não empregatícias (DELGADO, 2006). Para tanto, conclui o referido autor que, para que se consiga ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, é necessário um alargamento do Direito do Trabalho, ampliando-se o seu campo de abrangência (DELGADO, 2006). Assevera Delgado que a “subordinação estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” (DELGADO, 2006, p. 667). Segundo o autor, é necessário ainda que o trabalhador se integre à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos serviços, se incorpore e se submeta à sua cultura corporativa dominante, ou seja, é necessário que a atividade do trabalhador participe da dinâmica organizativa e estrutural do tomador dos serviços. O traço comum das duas propostas, portanto, reside no fato de que em ambas a subordinação jurídica prescinde de ordens diretas ao trabalhador.

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação **clássica**, a ser enquadradas como trabalho **autônomo**. Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas” (PORTO, 2009, p. 91).

Ainda hoje, entretanto, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos Juízes Trabalhistas nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista Uber.

QUEM LHE DAVA ORDENS?

	Processo	Sentença	Fundamentação
1	10001238920175020038 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Também restou ausente o requisito da subordinação, uma vez que o reclamante confessou que podia trabalhar o quanto quisesse e ele quem determinava os seus horários, podendo inclusive deixar o telefone desligado, logo, poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, <b>não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.</b>
2	10003664020185020089 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ainda, no depoimento, o reclamante elucidou que tinha autonomia para decidir seu horário de trabalho e <b>que não havia ninguém da reclamada que fiscalizasse direta e efetivamente o serviço prestado.</b> Transcrevo: "não era obrigado a cumprir número mínimo de horas; que podia parar de trabalhar a qualquer momento; que passou alguns dias sem dirigir; que <b>não precisou avisar ninguém quando deixou de prestar serviços nos referidos dias;</b> " (grifei)
3	10006339120175020074 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	<b>Afirmou, ainda, não possuir superior hierárquico.</b> Deste modo, ausentes os elementos dos art. 2 e 3/CLT, rejeita-se o pedido declaratório de vínculo empregatício.
4	10007079220175020027 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Isto porque, em depoimento pessoal (CONFISSÃO REAL) o reclamante afirmou utilizava o <b>PRÓPRIO</b> veículo arcando com as despesas, ou seja, demonstrando que assumia os riscos da atividade exercida, além de corroborar a tese da defesa no sentido da autonomia vez que <b>NÃO</b>

			recebia ordens e/ou tampouco apresentava relatórios das atividades diárias e também não informava quando ligava e desligava o aplicativo, inclusive com possibilidade de escolha que quando utilizaria o aplicativo”
5	10009008620175020034 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	<b>A autora confessou que não tinha nenhum chefe na empresa.</b> De outro lado, a testemunha da ré também reforça que os motoristas não são obrigados a cumprir jornada, <b>e que nem têm superior hierárquico</b> ; não há exigência de horas mínimas on line; e, por fim, o autônomo não sofre penalidade se a plataforma ficar desligada.
6	10017332420165020072 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ora, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada. <b>Saliente-se que não havia recebimento de ordens</b> , submissão a horários, punições ou quaisquer elementos que denotem subordinação (...)
7	1002031- 94.2017.5.02.0067 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	<b>“que as mensagens que recebia não eram ordens da reclamada.”</b>
8	1002101- 88.2016.5.02.0086 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Outrossim, o reclamante confessou em audiência "que o próprio depoente quem determinava o horário de trabalho (...) que não precisava de autorização para ficar off line (...) <b>que não recebia ordens de nenhum preposto específico da reclamada"</b> . Não há dúvidas, portanto, de que inexistia a subordinação clássica, <b>pois o reclamante não recebia ordens pessoais e diretas da reclamada</b> , de acordo com a confissão em audiência.

90	0010950- 11.2017.5.03.0181 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Observe, que o autor apenas confirmou o que já é de conhecimento notório, ou seja, que tinha autonomia na prestação de serviços, uma vez que não tinha horário a cumprir, não tinha obrigação de manter o aplicativo ligado, <b>não recebia ordens da ré (apenas dicas, pois não tinha obrigação de "obediência"), não tinha que prestar contas à reclamada, etc..</b>
10	0011354- 30.2015.5.03.0182 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da reclamada. <b>Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.</b>
11	0010659- 96.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega vínculo	<b>Note-se que, em audiência, o reclamante, além de não mencionar receber ordens diretas, afirmou apenas acreditar que recebia ordens indiretas, em razão de determinados eventos narrados em seu depoimento.</b>
12	0011199- 47.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega Vínculo	<b>Como se percebe, nitidamente, não existe subordinação jurídica, porque não recebia ordens da reclamada;</b>
13	0011434- 14.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	<b>O próprio reclamante declarou ainda que nunca recebeu qualquer ordem direta da reclamada e que são os clientes quem avaliam o motorista, assim como o motorista avalia os clientes.</b>
14	0010586- 27.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da primeira reclamada. <b>Além de não receber ordens diretas da primeira ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre</b>

			<b>quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.</b>
5	1 0010947- 93.2017.5.15.0093 TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	“No entanto, essa relação triangular não se amolda à figura da relação de emprego, porquanto a prestação de serviços pelo motorista aos usuários se opera de forma absolutamente autônoma, <b>sem a interferência da titular da plataforma tecnológica.</b> ” “Aliás, como esclarecido em depoimento pessoal, sequer há contato do reclamante com representantes da reclamada”
6	1 0010947- 93.2017.5.15.0093 (acordão) TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	Tudo a indicar que atua como motorista autônomo, <b>sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa que controla o aplicativo do UBER.</b>

A porosidade do conceito de “subordinação” pede uma solução que alcance a forma como o controle se dá na contemporaneidade, diante do considerável avanço tecnológico que experimentamos e das mudanças na vida em sociedade. Nesse sentido, Porto alerta: "O controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado" (PORTO, 2009, p. 91). O relato dos motoristas que prestam serviço pela plataforma virtual nos ajuda a compreender se são realmente independentes:

**V.V.C.** — E subordinação? Existe?

**Bernardo** — Não, não existe um chefe mandando, eu não respondo para ninguém, tenho controle do meu horário. Não devo satisfação.

**V.V.C.** — Então você entende subordinação como dar satisfações a alguém e não ter controle?

**Bernardo** — Isso. Graças a Deus tenho autonomia e liberdade total.

**V.V.C.** — Vou narrar duas situações hipotéticas para você me dar a solução. A primeira é um de um motorista de ônibus, pode ser da Cometa, que é celetista e tem jornada de oito horas diárias, o trajeto dele é Campinas-São Paulo. Na segunda feira ele falta, na terça também, e assim

acontece o mês inteiro. Ele não dá satisfação para empresa, não apresenta atestado nada, 31 dias de faltas seguidas injustificadas. O colega dele, que faz o trajeto Campinas-Santos, um dia de muito mau humor, xinga um passageiro, com palavras racistas e dá um soco em outro. O que acontece com eles?

**Bernardo** — Demissão por justa causa.

**V.V.C.** — Você, motorista de uber, resolve ir viajar, realizar o seu sonho de viajar de balão. Então vai para a Capadócia, passa mais de um mês lá. O seu colega, motorista de uber, xinga um passageiro, com palavras homofóbicas. O que acontece com vocês?

**Bernardo** — Ele com certeza vai ser desligado, eu já não sei, dizem que tem um mínimo de corridas por mês, mas não tenho certeza, se tiver mesmo eu também vou ser desligado. Mas ser desligado não é ser demitido por justa causa, é só ser desligado.

**V.V.C.** — Qual foi a diferença?

**Bernardo** — Não é igual. Tudo bem que não vou receber saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais, mas não vou ser demitido só vou ser desligado. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

O entrevistado deixa clara sua percepção sobre a relação de trabalho que possui com a empresa. Ao mesmo tempo em que se vê enquanto autônomo e enquanto empreendedor, se em algum momento percebe indícios de uma relação subordinada, faz manobras para negá-la. Bernardo para justificar a diferença entre situações e agentes, o fez na existência-inexistência de direitos trabalhistas, que sabe-se ser consequência do vínculo empregatício. Não a justificou com base fática- afinal foi o mesmo fato gerador. Não o fez na punição-foram punidos da mesma forma, o nome no caso, demissão ou desligamento é uma formalidade que gera a mesma consequência: ficar sem trabalho.

Nota-se, neste trecho, os mecanismos de controle sobre o trabalho que a empresa estabelece ao construir continuamente normas e regras que não são informadas ou negociadas com o motorista. Os entrevistados talvez não enxerguem o gerente de Taylor, mas existe um gerente algorítmico, não dá bom dia ao trabalhador, diz você está “online” “parceiro”, e depois o pune, deixando-o “off-line” se não obedecer às regras e comandos, para, enfim, se ainda não é permitida a palavra demissão, então, desligá-lo.

O processo de controle da Uber é combinado com o sistema de pagamento por peça. Uma tentativa de inculcar nos trabalhadores os imperativos de gestão. O controle vai além da supervisão dos trabalhadores, o controle está relacionado à superação de resistência do trabalhador. A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. No “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do

salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento.

A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, p. 141).

A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade. Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador (Marx, p. 142). O salário por peça é mais um argumento em favor da liberdade. Assim os fatores vão se encaixando no imaginário do trabalhador que se entende como livre.

Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (CHAVES JUNIOR, 2017). O excerto da entrevista de Bernardo traz uma importante revelação sobre a subjetividade que é tocada, quando o entrevistado louva a Deus por ter “autonomia e liberdade total”. Oportunas as reflexões do filósofo sul-coreano, Byung-Chul Han:

O sujeito de rendimento neoliberal, esse "empresário de si próprio", explora-se de forma voluntária e apaixonada. A técnica de poder do regime neoliberal adota uma forma sutil. Não se apodera diretamente do indivíduo. Pelo contrário, procura assegurar que o indivíduo aja de tal modo que reproduza por si próprio **a estrutura de dominação que interpreta como liberdade**. (HAN, 2015, p. 38, grifo nosso).

O sistema de dominação neoliberal está estruturado de uma forma totalmente diferente. O poder estabilizador do sistema já não é repressor, mas sedutor, ou seja, cativante. Já não é tão visível como o regime disciplinador. Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. (...) **O capitalismo da emoção serve-se da liberdade. A emoção**

**é celebrada como uma expressão da subjetividade livre. A técnica do poder neoliberal explora essa subjetividade livre.”** (HAN, 2019, grifo nosso).

Já em 1979, Romita defendia que (...) o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, **frequentemente, essa independência seja apenas aparente.** (ROMITA, 1979, grifo nosso). A “autonomia” que alega ter o entrevistado é rigidamente controlada, sua “liberdade total” é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo. Argumenta Chaves Júnior (2016) que “o motorista, ao ligar o aplicativo, não tem senão a opção de seguir estritamente as rígidas normas estabelecidas de forma heterônoma pelo algoritmo do aplicativo criado e gerenciado pela empresa”. Como expõe Gorz:

Lembrar: a heteronomia de um trabalho não reside simplesmente no fato de que devo curvar-me às ordens de um superior hierárquico ou, o que dá no mesmo, às cadências de uma maquinaria pré-regulada. Mesmo quando domino meus horários, meu ritmo e o modo de cumprimento de uma tarefa complexa, altamente qualificada, meu trabalho continua heterônomo quando a finalidade ou o produto final ao qual ele concorre escapa a meu controle. Um trabalho heterônomo não precisa ser completamente desprovido de autonomia; (GORZ, 2003, p. 165).

A tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, seria capaz de organizar toda a atividade (REIS; CORASSA, 2017).

As plataformas são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos” (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018). Segundo Kleinberg “pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema” (KLEINBERG, 2008. p. 1). Ele transforma “dados em resultados desejados” (GILLESPIE, 2018).

Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, “também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos” (GROHMANN, 2020). Argumenta Morozov (2018) que os valores a emergirem dessas relações sejam exclusivamente constituídos sobre a égide da subjetividade neoliberal. O algoritmo é criado pela empresa que constrói e determina as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, é o executor da vontade e valores da empresas. Em

tempos de arquitetura da informação<sup>124</sup>, (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa do controlador, podendo portanto, compreender a técnica como neutra. Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural.

<b>NEUTRALIDADE DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO</b>			
	<b>Processo</b>	<b>Sentença</b>	<b>Fundamentação</b>
1	0011392-96.2017.5.03.010 09 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega Vínculo	<b>Se a empresa assume um papel neutro nas avaliações e permite que ambas as partes envolvidas possam se avaliar mutuamente, não se infere qualquer subordinação jurídica em tal conduta empresarial.</b>

Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade. Pois, na verdade, “algoritmos são opinião embutida em matemática”, escreveu Cathy O’Neil (2016) afirmando que todo algoritmo, em alguma medida, carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos.

### **“A RECLAMADA”**

Esta reclamada será encontrada em algumas reclamações trabalhistas. Assim, não apenas a verdadeira natureza do trabalhador, mas também a da Uber, é de extrema relevância para o debate que se propõe, pois, conforme a indagação de Sócrates – “ou achas que alguém entenderá o nome de alguma coisa, se desconhece a sua natureza?” (PLATÃO, 1973). A empresa define-se como:

124 Saul Wurman (1997) definiu Arquitetura da Informação como sendo a ciência e a arte de criar instruções para espaços organizados. WURMAN, R. S. Information architects. 2. ed. Lakewood: Watson-Guptill Pubns, 1997.

uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam” e que “...oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.

A ideia de fundar a empresa norte americana surgiu, em 2009, quando Garrett Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, encontraram dificuldade para encontrar um táxi, outro transporte público e até mesmo um motorista particular. Foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente utilizando-se de veículos sedã. Foi assim que surgiu o UberBLACK, primeiro produto da empresa<sup>125</sup>.

A Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco. A empresa apresentou um crescimento meteórico desde a sua fundação, operando em mais de 600 cidades e 63 países.<sup>126</sup> A primeira cidade a receber a Uber no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo, no final de junho do mesmo ano (SOUZA, 2014). Desde o seu início, a Uber recebeu uma série de “sucessão de aporte de capitais de risco sem precedentes” (SLEE, 2017, p. 101), o que possibilitou expandir suas operações de forma rápida. Slee (2017) ressaltou que, enquanto escrevia o livro *Whats`s yours is mine: against the sharing economy*, a Uber ainda era propriedade privada, sem capital negociado em bolsa de valores, mas os investimentos correspondem a uma capitalização de US\$ 70 bilhões: "mais valiosa que a soma das três líderes no negócio de aluguel de carros – Hertz, Avis e Enterprise –, que a Ford e General Motors".

Para a nossa proposta é importante ressaltar a forma como a empresa se enxerga e se apresenta ao mundo e como os motoristas e população a compreende. Essa percepção gerará efeitos, conforme se verá. A empresa se apresenta como **empresa de tecnologia** em um uníssono repetido por toda sua equipe de marketing, corpo jurídico e executivo. Mais que isso, é imperiosa em afirmar o que não é, conforme se demonstra em sua apresentação em seu site:

### **O que não fazemos**

**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.

---

125 Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

126 Informação disponível em: <http://uberestimator.com/cities.shtml>. Acesso em: 25 mar. 2019

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.”<sup>127</sup> (grifos nossos)

A intenção é clara em esvaziar de sentido a afirmação que a Uber é, sim, uma “empresa de transporte de passageiros”. Segundo Guimarães (2007), uma empresa de transportes “é o negócio por meio do qual uma parte – o transportador – se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro”.

A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes<sup>128</sup> está na questão do vínculo empregatício, que busca afastar de toda a forma pois, eventual reconhecimento, significa encargos trabalhistas, que se traduz em despesas, assim, menos lucros. Caso seja reconhecida como empresa de transportes, a natureza jurídica empresarial poderia se aproximar do segmento que a originou. Dessa forma, o motorista de aplicativos estaria integrado na atividade da empresa e seria o caso da aplicação da subordinação estrutural.

Na pesquisa realizada que teve como objeto analítico 40 sentenças trabalhistas, verificou-se, primeiramente, que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes adeptos dos conceitos da subordinação estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia. Colacionamos os trechos de sentenças e de acórdãos nesse sentido.

EMPRESA DE TECNOLOGIA X SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL			
	Processo	Sentença	Fundamentação
1	0010570-88.2017.5.03.0180 (acórdão)	Nega vínculo	Vê-se que o objeto social das reclamadas refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazê-

127 Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

128 Em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal Europeu reconheceu que a empresa Uber desempenha um serviço de transporte, ao declarar que: [...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58.o, n.o 1, TFUE.<sup>73</sup>

	<p>TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>		<p>lo, sendo certo que o aplicativo Uber serviu como ferramenta tecnológica imprescindível ao cumprimento de tal objetivo, <b>numa clara manifestação do que se convencionou designar de economia compartilhada</b>, em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas "online", acessíveis por "smartphones" ou "tablets". <b>Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque as reclamadas se caracterizam como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.</b></p>
02	<p>0010774-87.2017.503.0001 (acordão) TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p>Nesse contexto, comungo com o entendimento expandido 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"</p>
03	<p>0011258-69.2017.5.03.0012 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p><b>Inicialmente, considero superficial fazer simples leitura do estatuto societário da UBER e, por meio dessa leitura de objeto social, concluir que a atividade do reclamante está inserida na estrutura da dinâmica da empresa (subordinação estrutural).</b></p> <p>Aliás, essa análise me leva a conclusão contrária, que o reclamante não está inserido na estrutura dinâmica da empresa pois, estaria se ele</p>

			<p><b>trabalhasse na área de tecnologia da informação (TI), pois é como empresa de tecnologia da informação que vejo a UBER.</b></p>
4	<p>0011863-62.2016.5.03.0137</p> <p>0 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p>Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.</p> <p>Com efeito, <b>a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.</b></p> <p>De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto <b>não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia”.</b></p> <p>(...) Portanto, <b>não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.</b></p>

Durante três anos de pesquisa, acompanhamos a alegação que a Uber é pertencente a economia compartilhada (*sharing economy*). Curioso era que no início da pesquisa, um número imenso de reportagens veiculadas sobre a Uber atribuíam à economia compartilhada<sup>129</sup>. Parece-nos, pelos motivos que serão aqui demonstrados, que o modelo de negócio da Uber não se enquadra nos requisitos da chamada economia compartilhada. Por isso, não a definiremos como integrante. No entanto, conforme se demonstrará, há perguntas importantes a serem respondidas: por que então é dita como? Qual a importância de isso acontecer? Para tanto, explicaremos brevemente o conceito e características dessa economia a fim de compreender a importância do pertencimento à essa categoria.

129 Outras tentativas de atribuição vieram depois, como economia colaborativa (*collaborative economy*), economia por intermediação (*intermediary economy*), economia-gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on-demand economy*), economia 1099 (*1099 economy*) e *peer-to-peer economy*.

Dois livros de 2010 são importantes para explicar o tema da cultura do compartilhamento: "O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo" de Rachel Botsman e Roo Rogers e "Mesh: Porque o futuro dos negócios é compartilhar" de Lisa Gansky. Bostman e Rodgers abordam a mudança de paradigma do hiperconsumismo do século 20 para o "consumo colaborativo", caracterizado por permutas, trocas, empréstimos sociais, compartilhamento de terra, coabitação e trabalho em conjunto, e entender ser esta a característica do século 21 (BOTSCHAN; ROGERS, 2011). Já Lisa Gansky, criou um conceito que chamou de "Mesh", caracterizado por quatro questões centrais: algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeia de valor, web avançada e rede móveis de dados, bens físicos compartilháveis incluindo os materiais utilizados e transmissão das ofertas via rede sociais.

Mais recentemente em 2015, Alex Stephany em seu livro *The Business of Sharing* é explícito ao reconhecer a contradição no termo "economia do compartilhamento". Esta parece ser também a opinião de Arun Sundararajun, reconhecido autor sobre a economia do compartilhamento, em seu *The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism* de 2016. O economista Robert Reich (2015) afirma a "economia do compartilhamento" deveria se chamar na realidade "economia de compartilhamento de sucatas", posto que os capitalistas de risco estariam auferindo a maior parte do valor do trabalho despendido nas plataformas, sem assumir nenhuma das responsabilidades civis e trabalhistas, restando apenas as sucatas para os participantes, dinâmica que, para o autor, não seria muito diferente do capitalismo desregulado do século XIX.

Harold Furchtgott-Roth (2016) bem pontua que compartilhamento não envolve pagamentos, só por esse argumento já não se pode atribuir a Uber a essa economia. E a partir daí começamos a ter problemas empíricos para incluir no fenômeno da chamada "economia de compartilhamento", a compra e venda de trabalho, ou o capital humano. O que a economia do compartilhamento esconde, como lembram Drahokopil e Fabo (2016), no potencial para acessarem mais facilmente o trabalho humano exatamente no momento em que é necessário e com baixos custos de transação.

A natureza econômica subjacente da Uber sob o manto da "economia compartilhada" não é baseada no "compartilhamento", pois diante do modelo capitalista não se está compartilhando nada ou havendo mera colaboração entre os atores em iguais condições. O trabalhador está em uma posição mais frágil, a debilidade se caracteriza ao aderir a um contrato de adesão com regras previamente definidas, orientações vinculativas sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas. Ademais, não existe em momento algum a noção de gratuidade. A partir do momento em que a intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa. A Uber não faz o

papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho dos motoristas.

Encontramos que o próprio CEO da empresa, atribui a Uber à economia compartilhada, inferindo-se a necessidade do discurso. Em consideração a principiologia da economia compartilhada, os trabalhadores são mais facilmente considerados como colaboradores, como quer fazer pensar a empresa. Os epítetos utilizados de “colaborador” e de “parceiro” são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador, e conseqüentemente de mascarar o processo de expropriação da força de trabalho (ANTUNES, 2020). Novamente, o colaborador parceiro, não é um empregado.

Na eliminação dos custos saciando o desejo de riqueza absoluta do capital em um movimento destruidor de obstáculos (BELLUZZO, 2013), tem sido aplicada a tradicional e antiga tática capitalista de exploração do trabalho humano, através da precarização das relações de trabalho.

## FRONTEIRAS POROSAS DA UBERIZAÇÃO

Os excertos da entrevista de Matias são caros à pesquisa. Toda a entrevista demonstra ambigüidades, nada é uma coisa só. Na uberização do trabalho, há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. “Parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão”<sup>130</sup>. Parece “passe de mágica”<sup>131</sup>, idealizada em uma noite fria de inverno em Paris, mas pode ser fraude<sup>132</sup>. A empresa se beneficia das zonas cinzentas.

O que é? Muitas das respostas, hoje, dependem de correntes interpretativas. O “patrão”, é empregador, por um contrato formal de emprego. Ao passo que, teve a ideia de transformar seu veículo particular em meio de produção apropriando-se da mais-valia produzida por seu empregado. Tornando-se o que? Pode ser considerado fraudador da legislação trabalhista. Matias, por sua vez, é empregado, das 8h às 17h, mas também pode ser autônomo, parceiro, empreendedor ou empregado da Uber. Além de Matias poder ser duplamente subordinado, ao “patrão” e à Uber, ou apenas ser subordinado ao “patrão”.

130 Oliveira (2013) sobre a plenitude do trabalho abstrato “teoricamente, trata-se de transformar todo o tempo de trabalho em trabalho não-pago; parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão. Aqui fundem-se mais-valia absoluta e relativa.” (Oliveira, 2013, p. 135-136).

131 Travis Kalanich respondeu seu amigo Garret Camp:– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica.(tradução livre). UBER, Our History. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acessoem: 20 jun. 2018.

132 O Ministério Público do Trabalho investiga por sua coordenadoria CONAFRET.

A entrevista com “Matias” seguiu às normas de ética de pesquisa, após realizada, não existiu mais contato com o trabalhador. A colega dele, quem fez a sugestão para entrevistá-lo, alegou que ele continuou com sua rotina de trabalho, como narrada na entrevista, durante a pandemia da COVID-19. Nesse ínterim, Matias contraiu a doença e faleceu. Quem é responsável?

As ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades, jogam a favor do capital, não do trabalho humano. Importa-nos a última fala de Matias “porque eu não sou o único assim”. O número oficial de motoristas da Uber é de mais de 600 mil no Brasil e mais 3 milhões no mundo<sup>133</sup>. Não conseguimos precisar quantos trabalhadores se encontram em situação **idêntica** a de Matias, por enquanto, trata-se de um exercício prosaico de elaboração de sentença de uma reclamação trabalhista hipotética.

### Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19/02/2017, 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**, v. 18, n. 3, 2019. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2019.

AMÉRICO. Uber constrói 'cidade' para testar carros autônomos; veja o vídeo. *Olhar digital*, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/uber-constroi-cidade-para-testar-carros-autonomos-veja-o-video/71760>. Acesso em: 19 out. 2018.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

---

133 Dados globais atualizados em maio de 2019; dados do Brasil, em setembro de 2018. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre a Metamorfose e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez / Unicamp, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. **União Geral dos Trabalhadores**, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 jul. 2019.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Editora Unesp, 2013, 192p.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro\\_VivianeVidigalDe\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf)

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Conjur**, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poderempregador-nuvem>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Prefácio. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy**: European Economic, Employment and Social Policy, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 20 out. 2017.

FURCHTGOTT-ROTH, Harold. The Myth Of 'Sharing' In A Sharing Economy. **Forbes**. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/>

GANSKY, Lisa. **Mesh: Por que o Futuro dos Negócios é Compartilhar**. Rio de Janeiro: Atlas Books, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.188.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho - Crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003, p.165.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. Barcelona: Herder, 2015

HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2006.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MODA, Felipe Bruner. **TRABALHO POR APLICATIVO: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Dissertação (mestrado em ciências sociais) — eflch-Unifesp, Guarulhos, 2020

OLIVEIRA, F. Passagem na neblina. *In*: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

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

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres; notas da edição de Tadeu Breda. São Paulo: Elefante, 2017. p. 101.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-** Cambridge: Mit Press, 2016.

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

VASAPOLLO, L. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2005.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 45, 2004, p. 242.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**, Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534.