



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

Alexandre de Oliveira Cardoso Barbosa

**Uberização e o Direito do Trabalho: precarização e possibilidades de
proteção dos trabalhadores de aplicativos**

Brasília

2022

ALEXANDRE DE OLIVEIRA CARDOSO BARBOSA

Uberização e o Direito do Trabalho: precarização e possibilidades de proteção dos trabalhadores de aplicativos

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

Professor(a) Luiz Emilio Pereira Garcia

Brasília

2022

ALEXANDRE DE OLIVEIRA CARDOSO BARBOSA

Uberização e o Direito do Trabalho: precarização e possibilidades de proteção dos trabalhadores de aplicativos

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

Professor(a) Luiz Emilio Pereira Garcia

Brasília, 15 de Setembro de 2022

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Uberização e o Direito do Trabalho: precarização e possibilidades de proteção dos trabalhadores de aplicativos

Uberização e o Direito do Trabalho: precarização e possibilidades de proteção dos trabalhadores de aplicativos

Alexandre de Oliveira Cardoso Barbosa

Resumo: Trata-se de um trabalho científico a ser apresentado para a conclusão do Curso de Direito da Faculdade de Ciência Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília. Esse trabalho científico visa investigar quais são os desafios que os trabalhadores de aplicativos enfrentam na sociedade, em razão da precarização do trabalhador, bem como a falta de transparência da empresa em relação ao algoritmo utilizado para determinar o preço cobrado pela corrida, além de uma concentração e concorrência desleal aos usuários de aplicativos. Diante disso, pretende-se desenvolver uma pesquisa em cinco tópicos: no primeiro, abordando os conceitos relativos ao fenômeno da uberização, o capitalismo e a modernidade levantando pequenos pontos acerca da evolução tecnológica e o desenvolvimento das formas de trabalho; a seguir, apontam-se a consolidação jurisprudencial que vem se formando, através dos novos julgados proferidos a respeito da caracterização do vínculo empregatício; em seguida, será tratado questões relativas a subordinação algorítmica para a caracterização do vínculo empregatício em relação às plataformas digitais; a seguir, será tratado como a subordinação é evidenciada na uberização do trabalho e, por fim, no quinto tópico, será tratado as plataformas digitais e a fraude acerca da relação empregatícia, no qual pretende-se demonstrar os desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos que se encontram desamparados legalmente, o que interfere no seu bem-estar e no modo como trabalham.

Palavras-chave: direito do trabalho; uberização; vínculo empregatício; precarização do trabalho; economia de compartilhamento;

Sumário: Introdução; 1 O fenômeno da uberização, o capitalismo e a modernidade; 2 Consolidação jurisprudencial a respeito da uberização; 3 Subordinação algorítmica como requisito para caracterização da relação empregatícia nas plataformas digitais; 4 Subordinação evidenciada na uberização do trabalho; 5 As plataformas digitais e a fraude acerca da relação empregatícia; considerações finais.

INTRODUÇÃO

A organização do trabalho se modifica continuamente ao longo do tempo. Desde as primeiras civilizações o trabalho se tornou a forma em que o ser humano encontrou para conseguir manter sua subsistência. À medida que as novas tecnologias surgem, as relações trabalhistas vêm se adequando. De uma forma isocrônica, o trabalho vem sendo aprimorado de acordo com as inovações científicas, que trouxeram uma notável melhora na qualidade de vida e um reenquadramento das formas laborais.

Nos últimos séculos o mundo passou por diversas mudanças, desde a expansão na economia até o surgimento e crescimento de novas alternativas laborais, tendo elas seus lados positivos e negativos. Derivado de “uber”, aplicativo de locomoção, que se tornou de grande sucesso e mundialmente conhecido, a uberização é um termo utilizado na atualidade para conceituar novos modos de fazer negócios, de forma que, através da tecnologia, o consumidor esteja mais conectado com o fornecedor do produto.

Uma das características mais pertinentes da uberização é a falta do vínculo empregatício, neste sistema não há relação entre a empresa e o prestador de serviço, visto que este ingressa no aplicativo apenas como forma de garantir clientes. O fornecedor arcará com todos os riscos e o aplicativo apenas criará o vínculo entre consumidor e o trabalhador.

Todos esses aplicativos “uberizados”, como o “Ifood”, a “Uber”, o “Uber Eats”, a “Rappi”, “99 pop” e outros, têm em comum uma característica do Taylorismo, modelo de organização trabalhista criado por Frederick Taylor fundamentado na teoria de: quanto maior a produtividade mais os funcionários recebem. No entanto, essas novas alternativas de emprego não são formalizadas, por conseguinte não contemplam direitos e garantias trabalhistas.

Os requisitos para o vínculo empregatício são a onerosidade, a habitualidade e a subordinação. Para a maioria, este sistema não contempla a subordinação, à vista disso o vínculo não é formado e assim não há o amparo da legislação.

Dessarte, este é um dos maiores riscos ao ingressar no trabalho uberizado. O grande questionamento que surge é, o conceito de subordinação estabelecido hoje, deve ser mantido ou alterado?

Congruente a isso, o termo de subordinação como forma contrato para prestação de serviço foi definido no ano de 1901, por Ludovico Barassi em seu livro *contratto di lavoro nel diritto*, contudo desde essa definição o mundo passou por diversas transformações, assim essa conceituação definida a mais de 120 anos deve ser mantida e como a uberização pode se adequar nessa situação?

Assim, através da utilização de diferentes bibliografias, como artigos, livros e revistas, se tornará possível formar um entendimento acerca da uberização e como a precarização existente pode ser melhorada através da proteção por normas trabalhistas.

Nesse sentido, é observado como o fenômeno da uberização, o capitalismo e a modernidade vem se adequando e se transformando com a evolução da tecnologia e da sociedade. Assim é perceptível como a uberização vem crescendo e se adequando com o passar do tempo. Diante disso, podemos perceber como os últimos julgados proferidos estão se modificando, formando assim novos entendimentos acerca da caracterização do conceito de subordinação, além de se verificar como a utilização de algoritmos é feita para administração dessa nova atividade laboral.

1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO, O CAPITALISMO E A MODERNIDADE

Ao explorar o mundo do trabalho, na atual conjuntura, será necessário percorrermos toda a história para entendermos, de fato, o que vem a ser o fenômeno da uberização. Assim sendo, o modo de produção capitalista é extremamente dinâmico, talvez essa seja uma das características que o faz sobreviver por todos esses anos, afinal de contas já venceu diversas crises. Portanto, assim como o capitalismo vem se conservando ocorrem também inúmeras mudanças na sociedade, há o que se falar em mudanças nas condições de trabalho, pois com o decorrer do tempo e com a evidente luta por direitos essas condições vão sendo alteradas cada vez mais, assim transformando o mundo do trabalho.

À vista disso, cada um dos modelos de produção capitalista implica em um tipo de trabalhador, quando falamos sobre os modelos taylorista e fordista o que se deve compreender é a existência de um trabalhador de fábrica, isto é, o operário que terá uma única função, mas esses dois modelos entraram em crise surgindo então o modelo toyotista. Com o advento do modelo toyotista, a categoria operária, melhor dizendo, classe que vivia do trabalho vai perdendo espaço visto que o modelo toyotista vai exigir uma modalidade de trabalho mais desregulamentada, com trabalhos que sejam mais flexíveis, onde vale salientar que foi nessa época que começaram a surgir, como exemplo, trabalhos telemáticos e outros que não exigiam uma participação fixa de uma determinada pessoa e com um tempo pré determinado, além do mais com o capitalismo mundializado disseminou para que tivéssemos a terceirização da classe trabalhadora.

Vale ressaltar que, um dos fatores relevantes o qual fizeram que o Toytismo obtivesse sucesso foi a sua vinculação ao sindicato das empresas, o qual ao se transformar em um sindicato empresarial acabou diluindo todo e qualquer tipo de conflito em que a classe trabalhadora poderia reivindicar, tendo em vista que esse modelo é pautado em uma cultura de cooperação trabalho-gestão, multi-habilitado e que busca resolver problemas. Assim, o Toytismo está presente na contemporaneidade, porém inserido com as novas tecnologias e aplicações ligadas à rede informacional.

Observa-se então que na medida que a sociedade vai se transformando essas modificações alcançam também, as relações de emprego. Importante falarmos sobre o pensamento de Bauman (1999) no que tange a modernidade líquida, dessa forma ao se referir ao capitalismo modernizado, Bauman lança um olhar crítico ao falar sobre as transformações econômicas e sociais, o conceito central do pensamento do sociólogo se pauta na ideia de que as relações pessoais se tornam cada vez mais imprevisíveis, com a modernidade as pessoas se distanciam mais, se tornam mais frias umas com as outras, diluindo cada vez mais os vínculos de proximidade. E o que isso tem a ver com as novas formas de trabalho?

Diante do exposto, podemos destacar uma forma de trabalho que vem se expandindo bastante e ganhando espaço que é a Uberização, nota-se um novo tipo

de trabalho em que não há uma relação entre um empregado e um empregador, a atividade é exercida por meio de um aplicativo, como exemplo, Uber, Cabify, Ifood. Anteriormente quem comandava o ritmo da produção seria a demanda de uma certa região, agora os aplicativos que exercem o controle por meio dos algoritmos. Observa-se também a existência de um trabalho consensual, isto é, uma modalidade de trabalho sem emprego realizada por um ser social, contudo não existindo o vínculo empregatício.

E qual a relação que a ideia de liquidez de Zygmunt Bauman tem a ver com a uberização? Acontece que com essa forma de trabalho por intermédio de aplicativos, as pessoas ficam cada vez mais dependentes desse tipo de serviços, melhor dizendo, torna-se muito mais fácil e barato pedir uma algum lanche pelo aplicativo do que ir à uma lanchonete, deixando então as formas de socialização cada vez mais líquidas e abrindo mais espaço para a expansão dessa forma de trabalho.

O fenômeno da uberização prevê um estilo de vida mais flexível visto há uma certa informalidade entre as relações trabalhistas e o contato com o cliente, no qual trata-se de uma modernização das formas de trabalho, a uberização surgiu devido às mudanças que vêm ocorrendo na atual conjuntura, como diria Bauman vivemos em uma sociedade de poucos laços, dessa forma não existe uma relação de empregado e empregador. Importante ressaltar o grande número de desempregados que persiste na atualidade, na maioria dos casos são essas pessoas que procuram esse tipo de trabalho como forma de subsistência.

Destacam-se os pontos positivos da uberização: traz ao trabalhador uma flexibilização no que se refere a carga horária, isto é, gestão do próprio tempo, como também há certa liberdade e autonomia pelo fato de não haver uma relação empregatícia, ou seja, não existe a figura de um patrão, mas será que o fato de não existir os elementos fáticos jurídicos previsto na CLT, gera uma sobrecarga? A verdade é que, quando nos preocupamos em analisar essa nova forma de trabalho, vamos nos deparar mais com pontos negativos do que com pontos positivos.

Os indivíduos que exercem esse tipo de atividade não são tratados como funcionários e sim como colaboradores, ou melhor, não são empregados e assim

não têm direitos trabalhistas. Como existe uma certa liberdade esses trabalhadores acabam realizando longas jornadas de trabalho, recebendo o que os algoritmos determinam, além de trabalharem em condições insalubres se expondo a sérios riscos. Assim, é importante ressaltar que as empresas fazem um aprimoramento do tempo, estipulando um valor para cada entrega ou viagem que o prestador irá fazer. O fornecedor é incentivado a produzir muito em pouco tempo e assim gerar mais lucros durante o dia. Os resultados desse incentivo são jornadas exaustivas de trabalho, sem contar com o risco de acidentes pela falta de equipamentos de segurança dos trabalhadores, como: capacetes, luvas, colete, etc.

Congruentes a isso, o valor recebido, também estipulado pelos aplicativos, muitas vezes são mínimos, assim se o colaborador não produzir um número considerável por dia não terá renda mensal suficiente, o que o levará a outro risco que é a falta de estabilidade. Segundo Karl Max, a mais-valia é a diferença entre o trabalho produzido e o lucro que este gera, considerando os riscos gerados pela atividade e todo o esforço produzido para a contemplação do lucro, assim não há um empreendedorismo, mas sim uma exploração e precarização do trabalho e que muitas das vezes podem ser comparadas aos trabalhos escravos.

Ocorre que há uma estimulação da economia e uma precarização do trabalho. Os próprios consumidores precisam se conscientizar, afinal de contas, qual será o principal motivo da diferença de preços, por exemplo, entre o Uber e o Táxi? Por certo, o que se deve entender é que quando algo está muito abaixo do preço, alguém deve estar se sacrificando, os motoristas de uber assim como os entregadores da Rappi realizam longas jornadas de trabalho para manter suas famílias e almejar uma renda mensal maior, muitas vezes sem comer e até mesmo sem poder ir ao banheiro, correndo riscos de serem assaltados e até assassinados.

Quando se estuda a uberização, é perceptível a necessidade constante das empresas em melhorar a qualidade da prestação de seus serviços para os usuários de seus aplicativos. O marketplace, uma espécie de shopping virtual, se torna muito presente nisso, tendo em vista que busca oferecer produtos e serviços no mesmo endereço no mesmo lugar. Diante disso, as estratégias utilizadas para tal finalidade são chamadas de Gamificação.

A Gamificação é originária do termo em inglês “gamification” e trata-se do uso de técnicas de jogos, majoritariamente virtuais, para cativar pessoas por intermédio de desafios constantes e bonificações. O objetivo principal da gamificação é qualificar e despertar a curiosidade de seus jogadores, concedendo-lhes recompensas por cada ação bem executada. Essa é a chave que faz com que a nova metodologia possa ajudar inúmeras empresas a alcançarem o sucesso, tanto nos processos quanto na qualidade dos produtos. Após a finalização do treinamento, prêmios são oferecidos para humanizar a participação, desenvolver a empatia e estimular a absorção do conhecimento. Assim, os erros e as falhas não serão vistos como algo negativo, mas serão encarados como um incentivo para tentar algo novo e contemplar o que deu errado nos procedimentos anteriores.

Essa estratégia poderosa vem sendo utilizada pelos grandes aplicativos existentes como: Uber, Uber Eats e IFood, no qual buscam uma melhora na qualidade dos serviços prestados por seus colaboradores para alcançar assim o sucesso. Contudo, essa estratégia é utilizada de uma maneira diferenciada pelas plataformas digitais, no qual existe uma competição entre os colaboradores, de forma não saudável, gerando o aumento significativo do uso do aplicativo pelos colaboradores. Nesse método, gerando uma competição entre seus adeptos, um problema foi instaurado, uma busca excessiva para se tornar o “peixe”, uma espécie de funcionário do mês, no qual esse ao atingir uma certo quantitativo estipulado pelo aplicativo, receberá um voucher de um determinado valor, contudo nunca dinheiro, sempre um vale, esse método gera uma rixa entre eles, obrigando assim que trabalhem várias e contínuas horas sem descanso ou sequer hora para almoço/banheiro para se tornar o “funcionário do mês”.

Segundo Koster (2013), no livro *A Theory of Fun For Game Design*, em português: Uma teoria da diversão para o design de jogos, as recompensas extrínsecas, dadas ao jogador por ações que não refletem a sua competência e habilidade, não são eficazes. Isso tem como objetivo dizer que: essa competitividade criada pelos aplicativos tem como finalidade apenas aumentar o quantitativo de vendas ou utilização, não observando o trabalhador em si, não dando o devido valor pelo seu crescimento e dedicação durante o mês. É evidente que a gamificação utilizadas pelos aplicativos são na verdade, uma busca

exacerbada pelo dinheiro no qual não se tem uma preocupação para com os seus colaboradores.

2 CONSOLIDAÇÃO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DA UBERIZAÇÃO

Com a criação de diferentes aplicativos e uma disseminação fortalecida da Uberização, tem se formado um ambiente propício para o surgimento de reclamações trabalhistas e reivindicações de direito por parte dos trabalhadores que operam dentro das diferentes plataformas digitais.

Cotidianamente milhares de pessoas se cadastram nos aplicativos com o objetivo de realizar entregas, transportar passageiros e qualquer outra atividade que esteja disponível. Segundo dados fornecidos pela plataforma digital Uber, são mais de meio milhão de cadastrados nos últimos anos somente no Brasil, conforme dados fornecidos no ano de 2018.

Diante disso, fica claro que a demanda do judiciário vem se tornando cada dia mais crescente diante dos diferentes conflitos diários entre os trabalhadores e empresas. Assim, as relações trabalhistas vêm aumentando gradativamente, fazendo com que a máquina do Estado na justiça do trabalho tenha que se movimentar e formar um posicionamento diante dos casos apresentados em juízo.

Por ser uma coisa nova, o entendimento jurisprudencial brasileiro entre os tribunais e os juízes não está pacificado, ficando evidenciado divergências nas decisões que foram proferidas por todo o país quanto à natureza do vínculo empregatício e os direitos que o acompanham.

Além das diversas reclamações trabalhistas ajuizadas pelos motoristas e diferentes trabalhadores de aplicativos, o Ministério Público do Trabalho vem cada dia mais observando essa nova forma de trabalho, até mesmo ingressando com Ações Cíveis Públicas, bem como aplicando multas estabelecidas através de auditorias às empresas que possuem essa parceria que descaracteriza a relação de emprego.

O Ministério Público do Trabalho por ser um órgão autônomo e que possui o dever de guardar e fiscalizar os direitos trabalhistas e sociais garantidos ao trabalhador, atuando junto com a justiça do trabalho são instaurados os

procedimentos investigatórios administrativos e promovendo ações que tragam uma defesa aos interesses coletivos e sociais, nos moldes do art. 83 e 84 da Lei complementar nº 75/1993, no qual estabelece qual a forma organização e as atribuições do Ministério Público da União.

Nesse sentido, segundo notícias disponibilizadas no próprio site do Ministério Público do Trabalho (MPT) no Estado de São Paulo no ano de 2019, o Ministério Público Federal (MPT) propôs ações civis públicas contra as empresas L4B e LOGGI, no qual foram constatados que os motoristas que trabalhavam na empresa estavam sendo manipulados pelo aplicativo, uma vez que toda atividade realizada são monitoradas e devem seguir um padrão estabelecido pela empresa. Outro caso foi no ano de 2019 em São Paulo, no qual o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação contra o Ifood, por ter sido constatada uma fraude contra as normas trabalhistas onde se omitiu diante da relação empregatícia com seus motoristas e condutores.

Diante do ajuizamento da ação contra a empresa L4B e LOGGI, no dia 06/12/2019 a 8ª Vara do Trabalho de São Paulo teve decisão proferida pela juíza do Trabalho Látia Lacerda Menendez, no qual determinou que pôr a LOGGI promover uma concorrência desleal e visto que a ausência de relação de emprego exime a empresa de pagar impostos e encargos trabalhistas, isso coloca a empresa em vantagem em relação às outras empresas de mesmo segmento. Assim fica determinado que a LOGGI efetue o registro em sistema eletrônico de todos os condutores profissionais cadastrados em seu sistema que tiveram atividades nos últimos meses, tendo também que se abster de contratar ou manter condutores contratados como autônomos, implementar o descanso semanal de 24h consecutivas, pagar a adicional de periculosidade e disponibilizar local de ponto de espera ou encontro, com segurança, sanitárias e de confortos.

A uberização ao ser apresentada no Brasil vem causando impactos relevantes na relação trabalhista, o faz com que se torne de suma importância a atuação de todos os órgãos de forma conjunta respaldados em doutrinas e jurisprudências para que assim possa ser tutelado esta nova área que ainda possuem grandes lacunas jurídicas e buscando cada dia a proteção do trabalhador na relação trabalhista.

Neste sentido Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 44) elucidam:

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores.

Da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Logo, por ser um fenômeno que ainda está se consolidando ainda para estabelecer o que é a uberização, é função do Direito do Trabalho supervisionar o seu desenvolvimento.

Segundo as decisões prolatadas na primeira instância nas Varas da Justiça do Trabalho, bem como os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho têm se formado duas vertentes distintas, não havendo assim uma consolidação no entendimento jurisprudencial que está aguardando uma regulamentação legal que abarque as especificidades da relação jurídica presente na uberização, bem como a formação de entendimentos pacificados nos Tribunais Superiores.

Uma concorrente jurisprudencial estabelecida, tem decidido pela improcedência dos pedidos de trabalhadores que solicitam o reconhecimento do vínculo empregatício e que exime que as empresas realizem o pagamento das verbas rescisórias decorrente dos contratos estabelecidos. Essas jurisprudências entendem que a relação trabalhista existe entre empresas e motoristas, mas não entre entregadores e colaboradores, pois não são exigidos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse sentido, a teoria seguida existe um modo de legitimação das novas relações de trabalhos decorrentes das tecnologias que rompem e estabelece uma nova estrutura para o mercado de trabalho. Assim, disciplinado pelos ideais liberais onde o Estado e a regulamentação de direitos trabalhistas são mínimos, onde oferece um maior espaço para o crescimento de capital e novas oportunidades de emprego.

Seguindo esta fundamentação, destaca-se o acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em outubro de 2019:

Vínculo de emprego. Motorista UBER. Subordinação jurídica. A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido. Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora. (SÃO PAULO, 2019)

Em voto, o Relator Adalberto Martins (São Paulo, 2019) sustentou que os elementos que caracterizam o vínculo empregatício não foram comprovados, pois em prova em oral produzida, ficou ressaltado que essa favorecia a tese de inexistência de subordinação jurídica, tendo em vista que ficou declarado pela parte autora em interrogatório que este utilizava seu próprio veículo, bem como arcar com eventuais despesas e recebia cerca de 70% do valor da corrida.

Ademais, segundo o desembargador, essa relação empregatícia existe a possibilidade que se recuse o atendimento solicitado pelo cliente sem que ocorra qualquer penalidade, o que desconstitui a subordinação, tendo em vista que caso existisse um contrato de emprego o empregado não poderia deixar de realizar o serviço, salvo em devidas ocasiões.

Ao se analisar o julgado, pode-se perceber que o voto proferido pelo Relator está pautado sobre a clássica estrutura e conceito de subordinação, onde somente foi analisada a situação em sentido estrito e por não ser amplo não pode analisar os outros elementos que caracterizam a subordinação.

Diante do que já foi abordado, nem sempre é fácil identificar as características da subordinação, no qual torna-se necessário, muitas vezes, analisar o trabalhador e o ambiente de trabalho que ele está inserido, partido de uma análise que observe a subordinação estrutural ou até mesmo uma a subordinação de forma residual, pois mesmo não sendo visível nos moldes clássicos, existe o controle diretivo, onde obriga o funcionário a seguir ordens impostas indiretamente ou de maneira disfarçada por meio de orientações.

Nessa mesma decisão, o argumento utilizado pelo desembargador de que o percentual recebido pelos motoristas seria incompatível com a relação de emprego, nem sempre poderá ser utilizada, pois o valor recebido pode ser justificado em razão das altas despesas que o motorista é forçado a arcar sob o manto de uma parceria manifestada pela empresa.

O que se pode observar é uma tentativa de descaracterização da relação de emprego por parte da empresa, pois ao transferir a responsabilidade de arcar com as despesas sofridas pelo trabalho realizado, sem deixar de incidir o poder diretivo, além de determinar de maneira indireta as diretrizes a serem seguidas na execução das atividades, bem como a aplicação de penalidades por descumprimento da mesma, fica evidenciado de maneira indireta a subordinação.

Nesse sentido, a segunda corrente jurisprudencial está sendo favorável aos pedidos dos trabalhadores, onde reconhecem a existência de uma relação empregatícia em relação à parceria existente com as empresas. Para essa corrente, todos os elementos que caracterizam o vínculo empregatício podem ser apreciados por quem se utiliza da uberização.

Como exemplo representativo desta posição jurisprudencial, verifique-se o acórdão do recurso de trabalhador motorista da Uber, que teve seu vínculo empregatício reconhecido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais, 2019):

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com personalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (MINAS GERAIS, 2019).

O acórdão proferido apresentado, analisa de uma forma ampliada a relação entre o trabalhador e a empresa, onde aceita a uberização como uma nova forma de vínculo empregatício, devendo receber assim a adequação do Direito do

Trabalho para que possa atender as necessidades sociais e proteger os trabalhadores que executam essa atividade.

O relator Luiz Antônio de Paula Iennaco (MINAS GERAIS, 2019) discute o objetivo comercial da ré no caso Uber, recusando o argumento de que se trata apenas de uma simples ferramenta eletrônica, enfatizando o controle da força de trabalho da empresa do serviço prestado. pelo condutor, uma vez que determina o preço do serviço de transporte, bem como a percentagem imputada ao condutor.

Além disso, ressalta a importância das avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte, o que determina a continuidade do motorista, e esse entrelaçamento é a prova de que a empresa não é apenas uma plataforma tecnológica à disposição dos interessados e não diretamente relacionados.

Portanto, ao se caracterizar a natureza empresarial da exploração do serviço pela Uber, o desembargador afasta a teoria de compartilhamento que muitas vezes é utilizada para descaracterizar a relação empregatícia, mesmo que essa empresa em seu início tenha se originado com esse cenário.

Seguindo esta fundamentação, destaca-se o acórdão proferido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em 11 de abril de 2022:

EMENTA: "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. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO

DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). 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). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " 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 ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM 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. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas

computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, 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. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto - , desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardiais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a

Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: 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 do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à

Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos , a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade , o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina

fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua

dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. 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).

Ao se analisar o acórdão proferido, ficou definido que a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se premissas que vão de encontro com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho, como a reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes, a empresa exigia a permanência do reclamante em ficar conectado à plataforma digital, a empresa avalia continuamente a forma de trabalho dos motoristas, a prestação de serviço era diária.

Nesse sentido, a prestação de serviços ocorria diariamente, onde o trabalhador estava sujeito às ordens de serviço por meio remoto e telemático, ficando evidenciando de fato a inexistência da liberdade ou autonomia do reclamante para definir os preços de suas corridas e dos seus serviços prestados.

Assim, é perceptível como o conceito de subordinação está engessado e que com o passar do tempo esse conceito deve acompanhar as transformações da sociedade. No caso em tela ficou demonstrado que o trabalho foi prestado pelo reclamante à reclamada, mediante recebimento de uma remuneração, com a presença da subordinação feita pelo algoritmos e de forma não eventual.

Diante disso, outro olhar a se analisar o julgado é a presença de um dos princípios primordiais do Direito do Trabalho que é o da Primazia da Realidade, que mesmo de maneira implícita define que em uma relação de trabalho, o que realmente deve ser levado em conta são os fatos que ocorrem, mesmo que estes acontecimentos não estejam estabelecidos em um contrato formal.

3 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A evolução tecnológica ocorrida nas áreas de produção de bens e serviços, nos últimos anos, foram marcadas por um consumo massivo dessa forma de produção. Diante disso, a mão de obra nessa situação tende a ser mais barata, tendo em vista a busca/potencialização dos lucros e, por vezes, os direitos e garantias dos trabalhadores deixam de ser apreciados.

Com o passar dos anos, a utilização excessiva dos ambientes digitais vem causando várias alterações na dinâmica da vida da população, pois através dessa

utilização, em que as pessoas se relacionam, comunicam e consomem, acarreta uma influência direta no campo jurídico. As tecnologias trouxeram as mais variadas experiências para a sociedade e, junto com ela, surgiram diferentes plataformas, capazes de conectar pessoas e fazer com que os mais variados serviços sejam prestados, de forma rápida, eficaz e com um custo-benefício interessante para aqueles que desfrutam.

Diante disso, o intuito das plataformas, em sua idealização, é fazer uma ponte entre o prestador de serviços e o cliente: de um lado estão as pessoas de diferentes localidades que estão dispostas a contratar algum tipo de serviço oferecido pela plataforma e do outro lado estão fornecedores que estão dispostos a realizá-los. Assim, através dela é possível que o cliente/usuário faça a solicitação de algo que está precisando onde fica denominado *Economia Gig*.

A *Economia Gig* é o conceito em que trabalhadores autônomos são atraídos para trabalhar de forma freelancer, trabalho este que consiste em uma atividade exercida de maneira independente. Sendo pessoas que buscam uma flexibilização e uma valorização de seus serviços. No novo cenário, o ambiente é composto por trabalhadores temporários, sem vínculos empregatícios e, normalmente, os indivíduos são contratados para trabalhos pontuais ou oferecem produtos e serviços digitais.

Em uma dimensão clássica, tem-se que a subordinação em que o trabalhador está inserido é oriunda do contrato de trabalho, de modo que o trabalhador está sob as ordens de seu empregador, que determina como o serviço irá ser prestado. Nessa perspectiva, a subordinação do empregado é jurídica, tendo vista ser resultado de um contrato, onde se tem estabelecidos os seus fundamentos e seus limites, observando a liberdade individual e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Ocorre que, ao longo do tempo, a relação de subordinação sofreu ajustes e adequações em consequência das mudanças no mundo do trabalho. Nos dias de hoje, se tornou possível que o trabalhador exerça sua atividade laboral distante do seu local de trabalho o que forçou a subordinação a absorver novas formas de atuação do empregado. Assim, é importante ressaltar que a sociedade já passou

por várias revoluções, o que transformou a forma como o trabalho e obtenção de renda era adquirido.

A Quarta Revolução Industrial, possibilita uma realidade em que os sistemas de fabricação virtuais e físicos cooperam entre si de uma maneira mais flexível a nível global. Contudo, não está restrito a apenas isso, pois a essa revolução vai desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, e das energias renováveis à computação quântica. Sendo esta uma fusão destas tecnologias e sua interação por meio dos domínios físicos, digitais e biológicos o que torna a Quarta Revolução Industrial diferente das outras já ocorridas.

Nesse sentido, as relações de trabalho conhecidas até então estão sofrendo uma desestruturação a cada dia, principalmente devido ao fato de a tecnologia evoluir e, junto a isso, gerar a crescente dependência humana. Assim, o consumo se tornou uma base da sociedade e um dos principais motores da economia mundial, sendo que o impacto desse consumismo fluido, descontrolado e imediatista reflete nas formas em que as empresas devem gerenciar os seus empregados.

A economia compartilhada, tornou necessário que fosse realizado uma nova conceituação do termo subordinação, o que evidencia a presença do algoritmo. O termo algoritmo é oriunda do latim, da expressão *algorithms* por esta associada aos algarismos e relacionada a números. Segundo Manzano e Oliveira, nas esferas da matemática, esse termo está associado a um processo de cálculo ou a uma resolução de um grupo de problemas que possui semelhanças em que se estipula, com uma generalidade e sem restrições, com regras formais para obtenção do resultado ou da solução do problema.

O conceito de algoritmo pode ser entendido como, um processamento de informações e que estabelece critérios que vão operar essas relações. Possuindo o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, os algoritmos parte de premissas como: analisar o problema, identificar as entradas de dados, determinar as transformações necessárias a serem feitas pelo algoritmo, identificar as saídas como uma solução e a partir disso construir um algoritmo com o digrama de blocos ou fluxograma.

A partir disso, se torna evidente do porquê da necessidade de uma nova conceituação do termo de subordinação jurídica, pois diante das novas e diferentes formas de trabalhos, onde não se tem um controle excessivo de horário, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo uma cobrança de uma disciplina a ser seguido no ambiente de trabalho. O que torna necessário que o conceito de subordinação existente evolua, para que possa englobar as novas formas de trabalho.

Congruente a isso, o século XXI vem se formando por um cenário de descentralização das relações trabalhistas, como exemplo: a criação de plataformas digitais capazes de interligar as tarefas que antigamente só eram possíveis no ambiente de trabalho. Diante disso, as novas tecnologias possibilitam uma prestação de serviço ser realizada no local onde se encontra o trabalhador o desprendendo de um lugar fixo. Contudo, essa nova mudança deve ser analisada tendo em vista que essa inovação influencia e impacta as formas jurídicas e sociais, individual ou coletivos do direito do trabalho.

Nesse diapasão, pode-se perceber que a figura do trabalhador em um ambiente do trabalho presencial e a tempo contínuo está se tornando cada vez mais irrelevante, tornando mais vantajoso para as empresas contratarem pessoas somente para a execução de uma determinada tarefa, provavelmente de maneira remota, onde não tem a necessidade de firmar um contrato de trabalho e que passa não ter a necessidade de pagar os direitos trabalhistas.

Assim, no que se refere às plataformas digitais de transporte de passageiros, essas negam uma situação de subordinação, logo, os motoristas seriam parceiros, caracterizando-o como um trabalhador autônomo. Diante disso, o problema da questão da subordinação que é um dos elementos fundamentais para a caracterização da relação de emprego, e que mesmo sofrendo várias mudanças no decorrer das décadas, não perdeu seu caráter de controle, comando e supervisão do empregador sobre o empregado.

Logo, no que tange às plataformas digitais de transporte de passageiros, notadamente os motoristas da UBER, aquelas subordinam esses através da subordinação algorítmica. Logo, tudo é determinado pelo algoritmo, desde o preço

do serviço, até a forma que seria realizada a atividade e a distribuição dos clientes entre os motoristas. (CARELLI, 2019).

Assim, nas plataformas digitais de transporte de passageiros, o controle passou a acontecer e através do bem móvel que se transformou em ferramenta de trabalho para os motoristas: o celular (smartphone). Esse se tornou indispensável para o motorista de aplicativo, pois

[...] é por meio do celular que são estabelecidas todas as formas de contato com a plataforma digital. Os celulares não são, contudo, companheiros inofensivos. Ao contrário, eles são utilizados pelas plataformas digitais para captar dados e informações dos motoristas e entregadores, bem como para controlá-los (COUTINHO, 2021, p. 147).

Portanto, a subordinação algorítmica ela reformulou a forma de subordinação laboral, no que tange a sua caracterização, assim tornando os requisitos para a caracterização da relação empregatícia, garantindo não só para os motoristas mas todos os trabalhadores de aplicativo o reconhecimento do vínculo empregatício com as plataformas digitais.

4 SUBORDINAÇÃO EVIDENCIADA NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A doutrina já vem demonstrando uma preocupação em relação a subordinação na concretização do vínculo empregatício e como as formas de subordinação vem constantemente sofrendo alterações ao decorrer de mudanças no sistema produtivo e com a expansão das plataformas digitais. Diante disso, pode-se perceber que por ser bem amplo, verifica-se que podem existir diferentes níveis de subordinações.

Ao se analisar verifica-se com facilidade a subordinação jurídica/hierárquica, a qual é aplicada constantemente na na legislação brasileira, ficando possível assim identificar a subordinação estrutural, sendo ela integrativa ou indireta, onde se relaciona com o fenômeno da horizontalização da atividade econômica, fazendo com que o empregado, mesmo estando inserido dentro de uma estrutura

empresarial, não receba ordens de maneira direta do empregador, no qual o poder diretivo esteja sendo intermediado por terceiros.

Nesse cenário, da uberização, a subordinação é configurada independentemente da submissão direta, no qual o fator determinante não está na origem no comando. Nas novas relações, é cada vez mais comum que as ordens hoje proferidas sejam de maneira descentralizadas, assim não ficando configurada a subordinação estrutural da forma clássica conhecida, uma vez que o mais relevante é que se determine a relação real do trabalhador na estrutura da empresa.

Segundo Leite (2019, p. 258):

[...] a chamada “subordinação estrutural” seria uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia.

Todavia, essa classificação pode ser insuficiente. Ocorre que, há várias situações em que mesmo quando identificados os elementos de subordinação objetiva, o trabalhador recebe comandos diretamente do empregador relativos à atividade produtiva, ou quando a subordinação é estrutural, o trabalhador inserido na cadeia produtiva, nem sempre é possível determinar a natureza do contrato de trabalho, assim diferenciando quem é empregado subordinado e trabalhador autônomo.

No entendimento de Barros (2016, p.187), para que seja determinado a existência da subordinação se faz necessário adotar um direito de controle residual direto, que seria uma espécie de combinação da subordinação estrutural com a objetiva, buscando assim verificar se fato existe a participação integrativa do trabalhador na cadeia produtiva e que o implique uma consequente observância às diretivas do empregador do empregador acerca do poder disciplinar e da prestação.

Congruente a isso se destaca a parassubordinação, esse termo vem ganhando força na doutrina diária. O que faz com que exista uma região de subordinação entre a subordinação clássica em relação à empregatícia e a liberdade do trabalhador autônomo.

A parassubordinação para ser comprida de fato, é necessário que se entenda o que é trabalho autônomo. Esta modalidade de trabalho é determinada pela autonomia que o trabalhador possui, podendo trabalhar de uma maneira mais livre e sem uma subordinação ao poder patronal. O trabalhador autônomo, em que se pese possa explorar de forma livre e independente, sem qualquer ligação com o empregador, porém assume qualquer risco com a atividade econômica e não tendo uma segurança em seu salário.

Segundo Delgado (2019, p. 387), a diferenciação existente entre quem trabalha como autônomo e o empregado e a subordinação, nesse sentido aduz:

[...] Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade. A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, o trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Diante das mais variadas transformações tecnológicas que acabam por influenciar diretamente as diferentes formas de trabalho, tornando cada vez mais difícil distinguir a linha entre o trabalhador autônomo e o empregado. Em várias situações quando se tenta enquadrar, a realidade não é refletida e em vez de se aprimorar a tutela dos direitos, acabam prejudicando a atuação do trabalhador.

Diante disso, a solução encontrada para essas situações em que é seja constatado elementos de trabalho autônomo e subordinado ao mesmo tempo e assim o conceito de parassubordinação aparece, fazendo com que nasça um estado jurídico que exija um tratamento específico e que possa atender às particularidades existentes.

Segundo Cassar (2017, p. 256) a parassubordinação pode ser caracterizada como um similar da subordinação, onde designa o estado de sujeição do

trabalhador que não é um empregado. Assim, se tornaria uma espécie de subordinação que seria apresentada de forma mais tênue e leve.

Assim, a parassubordinação seria um nível de subordinação, a qual possui um domínio maior sobre o trabalho do empregado que o trabalho autônomo. Logo, a proteção jurídica em relação ao trabalhador deve também considerar esta intensidade, de modo que se posicione na relação jurídica de trabalho em conformidade com a atividade desempenhada, que mesmo não sendo totalmente subordinada, possui elementos que faz primordiais no trabalho, assim tornando necessário a proteção jurídica do direito do trabalhador.

Diante deste cenário, os conceitos e regulamentações vigentes na legislação atual não englobam os direitos e garantias aos trabalhadores tornando difícil o enquadramento da Uberização como forma de trabalho.

Assim, mesmo que a empresa considere os motoristas e trabalhadores como “parceiros”, e sendo colocado como espécie de mediador da economia de compartilhamento, é perceptível que essa relação não possui uma igualdade entre as partes envolvidas. Quando os motoristas da Uber escolhem aderir às condições impostas pela Uber e outras redes de aplicativos, eles se sujeitam às regras e códigos de conduta impostos e que nem podem ser questionadas.

Congruente a isso, por meio das avaliações e imposições, os colaboradores e empregadores possuem uma autonomia limitada, tornando a relação jurídica confusa, uma vez que assume um certo grau de subordinação que sem saber a real dimensão. Assim, explica Baboin (2017, p.349):

Com seu aplicativo, a Uber poderia facilmente impor limite máximo na jornada laboral, bem como assegurar a observância de intervalos de descanso inter e intrajornada. Trata-se não apenas de uma medida de controle do empregado, mas também uma medida de saúde e segurança do trabalho, aplicável a todos os trabalhadores.

Assim, muito embora a Uber afirme não exercer qualquer controle direto na jornada de trabalho do motorista, inclusive não impondo limites mínimos e máximos de trabalho, o que se verifica é que esses limites são impostos pela realidade social na qual o trabalhador está inserido. Embora o trabalho possa ocorrer de forma intermitente, a dependência econômica do trabalho é permanente.

Portanto, ao se considerar que não existe ainda uma legislação específica que abarque toda essa nova forma de trabalho, a doutrina e a jurisprudência tem tido um papel determinante em face das lides existentes nos casos concretos, buscando assim avaliar de acordo com o contexto fático e legal inserido a uberização, buscando resguardar os direitos do trabalhador.

5 AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A FRAUDE ACERCA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Com o desenvolvimento frenético da economia digital, acerca da utilização das tecnologias baseadas na internet e a produção de bens de serviço, acabou por revolucionar a forma de consumo, comércio e produção pela sociedade, onde ocasionou transformações nos investimentos globais e na criação de novos mercados e modificação nas relações de trabalho.

Essas transformações, foram de encontro com o Direito de Trabalho, pois criaram novas formas de trabalho, que se potencializaram com a as plataformas digitais.

Ademais, na busca incessante para obtenção de lucro as plataformas digitais de transporte de passageiros tem caracterizado os trabalhadores com colaboradores, logo autônomos, assim não necessitando ocorrer a contratação e não existindo assim uma relação de emprego, diante da falta da relação de subordinação fica prejudicado comprovar uma relação empregatícia.

Assim, tendo um dos seus requisitos mais importante afastado, sendo este fundamental para caracterizar o trabalhador como empregado, o trabalhador fica caracterizado como um trabalhador autônomo. Porém, essa concepção clássica de subordinação é insuficiente para caracterizar o vínculo empregatício frente a realidade dos trabalhadores.

O trabalho autônomo e a relação empregatícia são institutos do Direito do Trabalho de maneira antagônica. Em primeiro momento, a definição de trabalhador autônomo pode ser encontrada através da exclusão, ou seja, quem não possui a

carteira assinada com uma empresa ou órgão e por isso considerado como autônomo.

O trabalhador autônomo de uma maneira geral é uma figura que possui um leque operacional, generalidade e relevância sociojurídica no mercado de trabalho atual. O trabalho de um profissional autônomo não possui a falta do elemento fático jurídico da subordinação, o que acaba por gerar uma diferenciação na relação empregatícia e assim não sendo portador das devidas garantias trabalhistas.

Um contrato de trabalho por um prestador de serviços autônomo pode ser regulado, dependendo do caso, pelo o Código de Defesa do Consumidor (CDC), Código Civil Brasileiro (CCB) ou por alguma legislação especial, nos moldes do artigo 593 do (CCB).

No que se pode entender na contratação de um trabalhador autônomo, a Consolidação das Leis Trabalhistas dita em seu artigo 442-B que a “[...] contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Assim, a Consolidação das Leis Trabalhista ao tratar do trabalhador autônomo a legislação é aplicada de forma subsidiária, com o intuito de afastá-lo da relação de emprego e do conceito de empregado, sendo assim tipificado que mesmo existindo uma exclusividade e continuidade na prestação de serviço realizada não é configurado como sendo empregado.

Diante disso, no contrato de trabalho autônomo, o trabalhador autônomo presta serviço por conta própria, ou seja, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços, assumindo todos os riscos econômicos da atividade que desenvolve. (DELGADO, 2019)

Nesse sentido, o principal ponto defendido pelas plataformas digitais para negar a existência da relação empregatícia, é a afirmação de que esses trabalhadores autônomos que estão em contrato de prestação de serviço. Por fim, inexistindo a subordinação, fica comprometida a configuração do vínculo empregatício.

Ademais, enquanto se nega a existência da subordinação e por consequência a relação empregatícia, essas empresas buscam serem reconhecidas como mediadoras “[...] comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 39).

Portanto, a subordinação em sua matriz clássica, é conceituada como a “[...] submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento” (PORTO, 2008, p. 49).

Nesse sentido, percebe-se que tal conceito é obsoleto e não abarca todas as evoluções existentes na atualidade. Por isso, desde o século passado

[...] o conceito de subordinação tem passado por diversas modificações, de modo que defini-lo apenas pelo controle rígido e vigilância constante não é tão preciso. Por consequência, a própria definição de trabalhador autônomo vem sendo alterada. Um exemplo são os trabalhadores a domicílio. Como este não estava sujeito à vigilância constante do supervisor da fábrica, podendo determinar seu horário de trabalho, houve resistência em reconhecer esse tipo de trabalhador como empregado – o que o afastava da proteção de normas trabalhistas. (COUTINHO, 2021, p. 116).

Diante disso, ao analisar o trabalho realizado através das plataformas digitais sob a luz do conceito clássico de subordinação, afastando o indivíduo das leis trabalhistas, já que essa nova modalidade laboral o serviço constante do poder diretivo por parte do empregador não se faz necessário, há certa liberdade para executar seu serviço. (FINCATO; WÜNSCH, 2020).

Sob outro enfoque, Nelson Mannrich traz algumas características do trabalhador autônomo, tais como exercício de uma atividade como uma autonomia estrutural, empresarial e independência. (MANNRICH, 2015).

Assim no que tange a caracterização do trabalhador autônomo, podemos separar em duas esferas de autonomia, além da falta de subordinação, “[...] 1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho

dentro do seu próprio negócio. O equívoco na identificação do trabalho autônomo muitas vezes está na desconsideração de uma dessas dimensões.” (CARELLI, 2020, p. 75)

Na primeira esfera, é o trabalhador autônomo que realizará a própria organização do seu trabalho. Assim, ele mesmo designa o preço e a forma de receber, para quem vai realizar o serviço, além de estipular os prazos e a maneira para sua realização.

Já na segunda esfera, é o trabalhador autônomo que organizará a prestação de serviço dentro do seu próprio negócio, no qual irá verificar a direção e a distribuição necessária. Assim, não ficando sob ordens de ninguém, é o dono do próprio negócio. Assim, sendo possível a sua substituição por outro trabalhador.

De uma forma ampla, ao considerar que as plataformas digitais que realizam transporte de passageiros estão envolvidas em vários aspectos da prestação de serviço, pois: 1-) Cabe às plataformas digitais obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista através de seu algoritmos; 2-) Compete a ela escolher e selecionar os motorista que podem acessar o aplicativo; 3-) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar um veículo que não pode ter mais de 10 anos de uso, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes, e, caso uma avaliação será inferior a 4,6 estrelas, o motorista pode ser banido da plataforma. (MARTINS, 2015).

Ademais, com relação a fixação de preço dos serviços pelas plataformas digitais, realizada por terceiro, isso torna incompatível com definição do trabalhador autônomo, pois,

[...] a definição da remuneração pela prestação de serviços, ou seja, o percentual que ficará com o trabalhador, não pode de jeito algum ficar a cargo da plataforma, sob pena de descaracterizar completamente a autonomia. Ainda mais clara fica a ausência de autonomia quando a forma de cálculo da remuneração é realizada de forma opaca pela empresa. (CARELLI, 2020, p. 77).

Portanto, caso o trabalhador autônomo esteja impedido de ter toda a independência e liberdade para gerenciar e executar suas atividades laborais, se

torna difícil caracterizar a autonomia por parte dos trabalhadores conforme as plataformas digitais defendem.

Ocorre que, como se verifica na prática, a relação de trabalho autônomo “[...] tem sido comumente utilizada para mascarar uma relação de emprego, de modo que empresas se esquivam de arcar com suas obrigações trabalhistas.” (COUTINHO, 2021, p. 117).

Verifica-se que, as plataformas digitais geram grandes desafios ao Direito do Trabalho, pois, embaralham os conceitos do direito do trabalho no intuito de fraudar a relação de emprego, colocando o indivíduo em uma condição diversa a qual deveria estar, ou seja, como empregado

Diante disso, no cotejo entre empregado e trabalhador autônomo, é nítido que há diferença significativa entre eles. Assim o colaborador exerce gestão da atividade econômica de forma independente e sem subordinação, porém, o empregado, é pessoa subordinada a seu empregador, está inserido dentro da atividade que aquele desenvolve.

Portanto, se o trabalhador autônomo estiver impedido de ter total liberdade e independência para gerenciar e executar seus serviços, não há como caracterizar a relação de trabalho autônomo, conforme as plataformas digitais. Assim, torna-se incongruente a não caracterização da subordinação entre os trabalhadores e os aplicativos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar as diferentes plataformas digitais, com o objetivo de verificar a existência da subordinação algorítmica dos trabalhadores perante às empresas. Esse tema estudado é de demasiada importância, tendo em vista que há um grande número de indivíduos trabalhando na informalidade, como os trabalhadores de aplicativo, sem as garantias mínimas estabelecidas pela legislação trabalhista.

Diante disso, isso ocorre, porque os trabalhadores de aplicativos são considerados pelas plataformas digitais apenas como colaboradores, dado este que não reconhecem os requisitos da relação de emprego no exercício da atividade, em

especial, a subordinação. Contudo, com base nos estudos, observou-se que na realidade fática, os motoristas preenchem todos os requisitos para configuração do vínculo empregatício, inclusive a subordinação.

Nesse sentido, esse último elemento, a subordinação, em sua concepção clássica, torna difícil a identificação na relação colaborador e aplicativo. Dessa forma, se fez necessário uma reanálise e uma abrangência do conceito de subordinação, sobre a perspectiva da utilização algorítmica.

Diante disso, sob o olhar de uma nova perspectiva, demonstrou que na verdade a subordinação não apenas existe, mas se sofisticou ao ponto em que o empregador tem o total controle sob o empregado, tendo assim uma possibilidade de saber com exatidão onde ele está, durante qualquer realização do serviço.

Sendo assim, pretendeu-se revisitar os Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho e os Princípios do Direito do Trabalho, com o intuito de utilizá-los como norteadores e fundamentadores do estudo. Ademais, buscou-se analisar os requisitos para configuração da relação de emprego, com objetivo de compreender as peculiaridades e a importância da presença desses, para que fosse possível a caracterização do vínculo empregatício. Outrossim, analisou-se as plataformas digitais e a figura do trabalho autônomo, e verificou-se que aquele instituto está sendo usado como meio de fraudar a relação de emprego nas plataformas digitais.

Diante disso, as plataformas digitais, alegam a inexistência de subordinação, demonstrando que um dos requisitos da relação de emprego não existe, onde os colaboradores são trabalhadores autônomos, e com isso, deixando-os sem a devida proteção do trabalho.

Congruente a isso, é difícil vislumbrar a existência da subordinação clássica nesse tipo de relação, porém, isso não caracteriza sua inexistência. Na realidade, o que foi observado é a sofisticação através da utilização dos algoritmos.

Assim, o controle pela empresa que atua através das plataformas digitais não é realizado diretamente por um supervisor ou qualquer outra pessoa que possa representar o empregador, o que se observa é um controle feito através do algoritmo, que a todo momento acompanha o trabalhador.

Ao se analisar os julgados proferidos até o presente momento, pode-se perceber como o entendimento acerca da subordinação está sendo alterado, diante das decisões proferidas não foi reconhecido vínculo empregatício pelo fato da subordinação está caracterizada de fato, contudo no 11 de abril de 2022 a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego, pois consideraram presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego, que são: a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Por fim, foi estudado a possibilidade de a subordinação algorítmica ser utilizada como requisito para relação de emprego entre as empresas que comandam os aplicativos e os trabalhadores. Nesse norte, verificou-se que estas se utilizam da estrutura organizacional e da tecnologia como meio para mascarar a relação de emprego, uma subordinação velada, alegando ser apenas uma plataforma de marketplace, e negando a existência da subordinação.

Entretanto, se constatou que a subordinação não deixou de existir, mas sim, se desenvolveu para algo mais sofisticado. Diante disso, para se observar o poder empregatício das empresas não é mais observado por um clássico mas sim pela utilização do algoritmo, em benefício da própria plataforma.

Portanto, a subordinação algorítmica está presente na relação entre as empresas que comandam as plataformas digitais e os trabalhadores, configurando assim a relação de emprego entre as partes. Diante disso, esses trabalhadores devem ser reconhecidos como empregados, logo, dispõem de todos os direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso uber**. In: Rev. TST, Brasília, v. 83, n. 1. jan/mar, 2017.

BARASSI, Lodovico. **contratto di lavoro nel diritto positivo italiano**, Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br>, Acesso em 15 de setembro de 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/signosdoconsumo/article/download/44368/47989/52882>
Acesso em: 16 de Maio de 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bonfim-Cassar.pdf> Acesso em: 17 de abril de 2022.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 03 de setembro de 2022.

BRASIL, **Lei Federal 13.640/18, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm Acesso em: 03 de agosto de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º. de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho, Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 07 de setembro de 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm Acesso em: 02 de setembro de 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Mercado de trabalho, n. 63, p. 82-94, out. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CONJUR. Europa passa a considerar Uber um serviço de transporte. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2017-dez-20/europa-passa-considerar-uber-servico-transporte> Acesso em 14 de maio de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3215998> Acesso em 17 de junho de 2022

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR., José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.1- p.18.

DIREITO GARANTIDO: **Primazia da Realidade**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br> Acesso em: 15 de setembro de 2022.

GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze: Onze filmes, 2019. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/gig/> Acesso em: 16 julho de 2022;

KARL, Max. **O Capital**. Crítica da Economia Política; Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%20C%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo..pdf Acesso em 15 de março de 2022.

KOSTER, Raph. A Theory of Fun For Game Design, em português: Uma teoria da diversão para o design de jogos. Inglês. O'Reilly Media, 2 dezembro de 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/41483747/A_theory_OF_Fun_Raph_Koster_traduzido Acesso em: 17 de março de 2022.

MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. **Algoritmos**: lógica para desenvolvimento de programação de computadores. 28. ed. São Paulo: Érica, 2017. E-book. Documento não paginado. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:621544>. Acesso em: 10 de agosto de 2022.

MARKETPLACE: o que é e como alavancar as vendas por meio de uma plataforma online, Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/marketplace/> Acesso em: 14 de setembro de 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis** [Recurso Eletrônico], Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, dez. 2020/fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39342> Acesso em: 02 de outubro de 2022.

PLÁ RODRIGUEZ. Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: 3º Turma Reconhece Vínculo de Emprego Entre Motorista e Uber. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> Acesso em 16 de setembro de 2022.

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

UBER Blog. Veja como funciona e para que serve a avaliação da Uber. Publicado em 12 de dezembro de 2018. Disponível em:

<https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.