



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

ANA LUIZA PINHEIRO STUCKERT SEIXAS

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: A PROBLEMÁTICA ENVOLVENDO
TRABALHADORES EM PLATAFORMA E A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO
PROTETIVA.**

**BRASÍLIA - DF
2023**

ANA LUIZA PINHEIRO STUCKERT SEIXAS

Plataformização do trabalho: a problemática envolvendo trabalhadores em plataforma e a necessidade de legislação protetiva.

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

Orientador: Professor Leonardo Gomes de Aquino

**BRASÍLIA – DF
2023**

ANA LUIZA PINHEIRO STUCKERT SEIXAS

Plataformização do trabalho: a problemática envolvendo trabalhadores em plataforma e a necessidade de legislação protetiva.

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

Orientador: Professor Leonardo Gomes de Aquino

BRASÍLIA, 21 DE ABRIL DE 2023

BANCA AVALIADORA

LEONARDO GOMES DE AQUINO
Professor Orientador

LUIS EDUARDO OLIVEIRA ALEJARRA
Professor Avaliador

Plataformização do trabalho: a problemática envolvendo trabalhadores em plataforma e a necessidade de legislação protetiva.

Ana Luiza Pinheiro Stuckert Seixas

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. O presente artigo aborda os conceitos envolvendo uma nova modalidade de trabalho: trabalhadores em plataforma e aponta questões relevantes sobre a necessidade de uma legislação baseada na proteção, o princípio basilar do Direito do Trabalho. Diante disso, pretende-se desenvolver uma pesquisa com cinco tópicos: no primeiro, abordando termos relativos ao fenômeno da uberização e pontuar sobre a evolução tecnológica e as novas relações de trabalho; seguindo para a precarização deste tipo de serviço e os riscos da falta de uma legislação; após uma análise sobre o reconhecimento da relação empregatícia com a subordinação algorítmica como principal requisito no caso dos trabalhadores digitais e, por fim, o entendimento nos tribunais do Brasil e do mundo à respeito dessa temática.

Palavras-chave

Direito do Trabalho; Plataformização do trabalho; Precarização do trabalho; Subordinação algorítmica; Vínculo empregatício.

Sumário

Introdução; 1 O fenômeno da uberização; 2 A precarização dos trabalhadores em plataforma; 3 O reconhecimento do vínculo empregatício 4 A subordinação algorítmica como requisito, 5 O entendimento jurisprudencial no Brasil e no mundo; Considerações finais.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, o trabalho é utilizado como moeda de troca para a garantia da subsistência. No começo, as relações se davam diretamente entre os trabalhadores e empregadores, sem a intervenção do Estado. Nesse modo, o meio de trabalho e pagamento era definido pelo empregador que oferecia condições desumanas e precárias de trabalho, com salários irrisórios e jornadas exaustivas.

A Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, reestruturou a forma como eram entendidas essas relações. Os trabalhadores passaram a exercer suas atividades laborais em comum acordo, surgindo os primeiros contratos de trabalho.

Um dos reflexos da Revolução Industrial foi o surgimento do Direito do Trabalho, com o ideal de justiça social e a participação do Estado na regulamentação, visando a igualdade jurídica dos contratos e convenções. Dentre as legislações ordinárias da época, podemos citar a Lei Chapelier e o Código de Napoleão, este último responsável pela separação do Direito Civil e do Direito do Trabalho. Em consequência, as leis trabalhistas foram incluídas nas Constituições dos países.

“As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos meninos e das mulheres” (NASCIMENTO, 2013). Nota-se o interesse, baseado nos direitos fundamentais e sociais, em defender aqueles mais expostos nas relações de trabalho.

Com a chegada do século XXI, a era digital, também denominada de era da produtividade, incorporou as tecnologias no cotidiano gerando novas alternativas laborais. Essas relações foram modificando-se e aprimorando-se ao longo do tempo, de modo que acompanhasse a evolução da sociedade e as suas necessidades. Com efeito, surge uma nova categoria de trabalhadores: os trabalhadores digitais, também conhecidos como trabalhadores em plataforma.

Consequente, surge o embate a respeito dessa relação de trabalho e a aplicabilidade do princípio da primazia da realidade no caso concreto. Teriam esses trabalhadores direitos trabalhistas? Como moldar uma espécie tão nova de trabalho resultante da Indústria 4.0 nos conceitos clássicos que seguimos desde a primeira Revolução Industrial do século XIX?

Através da utilização de diferentes bibliografias, como artigos, livros e revistas para embasamento, tornará possível formar um entendimento acerca da uberização e como a precarização existente precisa ser corrigida através da proteção por normas trabalhistas.

1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Há alguns anos tem surgido uma nova organização do trabalho. Ela engloba motoristas, entregadores, auxiliares de limpeza, serviços de beleza, entre outras atividades. Derivado do aplicativo Uber, um dos pioneiros desse novo modelo de relação de trabalho no Brasil, o termo uberização é utilizado para representar a venda de um serviço ou de algo por intermédio de outro agente.

Todos funcionam de forma paralela, através de uma demanda onde algum usuário destes aplicativos solicita a prestação de serviço em uma das plataformas por meio de seu smartphone ou aparelho eletrônico similar. Essa empresa, por trás do aplicativo, é responsável por receber o pedido, encaminhar à um trabalhador para que o mesmo a execute, satisfazendo, assim, a vontade de terceiro, no caso usuário e consumidor.

O fenômeno da uberização prevê um estilo de vida mais flexível visto que 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 acompanhando mudanças ocorridas nos meios sociais e, conseqüentemente, laborais, 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 e, na maioria dos casos, essas são as pessoas que recorrem à esse meio de trabalho como forma de garantir a sua subsistência.

Os avanços tecnológicos e a forte expansão dos smartphones e computadores criaram uma sociedade refém desses objetos, é quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular (ANTUNES, 2020). Utiliza-se cada vez mais os aplicativos digitais como mediadores na prestação de serviço, que vai desde necessidades básicas, como alimentação, até a emissão de documentos. O baixo custo, a facilidade e a necessidade desses

serviços ofertados pelos aplicativos fizeram o *boom* do mercado digital nos últimos anos, principalmente após a pandemia.

A teoria de que quanto maior a produtividade, mais os funcionários recebem, oriunda do Taylorismo, surgiu durante a Segunda Revolução Industrial e é bastante apreciada dentro do conceito de uberização, que ganhou ainda mais força com a Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial. Esse conceito, alicerçado pelo sistema capitalista, fez com que o modelo de trabalho desse certo. Temos, de um lado trabalhadores cada vez mais empenhados em aumentar a sua produtividade e, tão logo, o seu ganho. Do outro, consumidores finais dessa prestação de serviço satisfeitos pelo conforto e praticidade que lhe é oferecido. Assim, as *startups* digitais giram a engrenagem da economia e lucram, mais do que qualquer outro, na relação.

2 A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMA

A categoria de trabalhadores em plataforma cresceu exponencialmente nos últimos anos, principalmente por influência da pandemia ocasionada pela Covid-19, em 2020.

Com a exigência do distanciamento físico, empregados e empregadores mudaram suas perspectivas laborais, adotando medidas de isolamento social a fim de conter o avanço da pandemia, como por exemplo, o regime de teletrabalho. Entretanto, muitos negócios se viram impossibilitados de continuar no mercado gerando assim um outro problema que assolou o mundo concomitantemente: a alta do desemprego.

Por necessidade, muitos trabalhadores migraram para o trabalho informal e digital. Em pesquisa realizada pelo Instituto Data Popular, em março de 2021, observou-se que o mercado de serviços oferecidos em plataforma contava com mais de 32,4 milhões de trabalhadores adultos.

Essa mudança trouxe um novo conceito a ser estudado no âmbito do Direito do Trabalho, a plataformização, que engloba todas as prestações de serviço ocorridas mediante aplicativo. O ideal consistente na utilização da mão de obra por empresas de aplicativos, contratando os trabalhadores como "parceiros", até mesmo para que não haja a incidência de encargos trabalhistas.

Uma das características mais pertinentes da uberização é a falta do vínculo empregatício. Em teoria, nesse sistema não há relação entre a empresa e o prestador

de serviço, visto que o último ingressa no aplicativo apenas para garantir clientes. O prestador que arcará com todos os riscos, sobrando para o aplicativo tão somente criação do elo entre consumidor e o trabalhador.

Com efeito, associamos essa modalidade ao trabalho informal e a precarização do trabalho. Os indivíduos que a exercem não são tratados como funcionários, mas sim como colaboradores. São trabalhadores, por muitas vezes, super explorados, subremunerados, com jornadas exaustivas e que ainda assumem todos as ameaças da atividade laboral.

As empresas não oferecem condições decentes de trabalho e insistem na ideia de que o trabalhador é somente um “parceiro” do aplicativo, assim não precisam assumir responsabilidade com o empregado. Isso significa que um motorista de aplicativo que venha a se acidentar durante o serviço, não recebe apoio da plataforma, tendo que arcar com todos os custos, além, é claro, de não receber pelo período em que ficar ausente. Também não possuirá a característica de contribuinte previdenciário, salvo se optar por ser contribuinte previdenciário individual, tão pouco direito às férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, licença maternidade ou qualquer outro direito trabalhista.

Congruentes a isso, o valor recebido, estipulado pelos aplicativos, muitas vezes são mínimos, logo, se o colaborador não produzir um número considerável por dia, não terá uma renda mensal suficiente para a garantia da sua subsistência, 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, nesse modo, não há o que se falar em um empreendedorismo de uma atividade autônoma, mas sim uma exploração do trabalho de forma precária.

Por não haver nenhuma regulamentação específica na legislação, os trabalhadores têm sua atividade laboral sem proteção do Estado, aceitando as mais absurdas condições impostas pelas empresas porque necessitam desse subemprego.

3 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No Brasil, é necessário que estejam presentes os requisitos: pessoa física, personalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação para o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Quando

falamos de trabalhadores em plataforma, a principal discussão é no tocante à subordinação.

Vejamos, para ser um “parceiro”, é necessário que seja uma pessoa física, sendo totalmente vedado que a prestação de serviço seja realizada por outra pessoa jurídica, preenchendo assim, o primeiro requisito.

As empresas também exigem que, no ato de cadastramento junto ao aplicativo, sejam enviados documentos que informem os dados e comprovem quem irá realizar os serviços. Além de solicitar, a qualquer momento, fotos, com a finalidade de fiscalização, para garantia de que a tarefa está sendo executada pela mesma pessoa cadastrada, sob o risco de perder o direito de trabalhar na plataforma, caracterizando o requisito da pessoalidade.

A onerosidade é a mais simples, estabelecida no ato de recebimento de um pagamento em dinheiro pela prestação de serviço ofertada, contabilizando mais um requisito imposto.

Em pesquisa realizada por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), 100 motoristas “parceiros” de um transporte particular por aplicativo, revelaram que a jornada diária de trabalho de 77% deles é entre 6 e 8 ou mais horas por dia, dirigindo de 5 a 7 dias por semana. Nos arranjos sem reconhecimento do vínculo de emprego, as longas jornadas, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial (BASSO, 2018). Jornadas essas por muitas vezes exaustivas e extremamente perigosas à saúde do motorista. A empresa Uber, inclusive instituiu uma regra em que o motorista não pode exceder 12 horas de prestação de serviço por dia, após ter observado casos em que motoristas chegaram a trabalhar 20 horas seguidas. A habitualidade é outro requisito delicado na análise do caso, isso porque em seu contrato de “parceria” a empresa deixa o trabalhador livre para escolher o seu horário. Entretanto, na prática, não é o que acontece. Como o valor repassado aos motoristas parceiros pelas prestações de serviço é baixa, sendo aproximadamente R\$ 5,50 (cinco e cinquenta) reais por hora, os motoristas tendem a trabalhar muito mais e mais horas para compensar essa defasagem e conseguir uma quantia razoável. Além disso, quando um motorista parceiro entra na empresa, é aconselhado para que sempre deixe o aplicativo aberto e, até um tempo atrás precisava cumprir uma carga horária mínima, podendo ser penalizado caso não ocorresse.

Por fim, o requisito mais polêmico dessa situação. Em uma dimensão clássica, estamos acostumados a somente dois tipos de subordinadores, uma pessoa física,

no papel de chefe da relação, e uma pessoa jurídica, uma empresa que dá as ordens da atividade laboral, mas e se estivéssemos diante de uma nova forma de subordinação?

A Uber defende que os prestadores de serviço são trabalhadores autônomos, uma vez que seus motoristas possuem total liberdade para escolher quantas horas ficarão conectados ao aplicativo, trabalham por conta própria, dirigem o próprio veículo e, com relação ao pagamento pela corrida, o motorista fica com a maior parte da quantia recebida. 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). Sob essa face, a multinacional refuta a tese de que motoristas da Uber têm direitos trabalhistas e utiliza o termo “parceiros” quando questionados sobre a relação existente. Nesse ponto, é importante esclarecer que, ao contrário do afirmado pela empresa, os motoristas não podem ser caracterizados como trabalhadores autônomos, uma vez que não obtêm o lucro integral sobre o trabalho por eles prestado, o que descaracteriza a autonomia.

Segundo Delgado (2019, p. 387), a diferenciação existente entre quem trabalha como autônomo e o empregado, é 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 personalidade. 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.

Aparentemente, tem-se clara, em trabalhos uberizados, uma relação de emprego uma vez que a plataforma controla a liberdade de escolha da clientela, o destino, o tempo de execução do serviço, o valor da corrida e as penalidades por eventuais serviços prestado em desacordo com as normas do aplicativo. A plataforma pune os parceiros que, porventura, gerem um descontentamento moral na sociedade,

assemelhando-se a figura de um chefe que demite um funcionário por este vir a sujar a imagem da empresa.

4 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO

Um algoritmo é uma unidade básica da área de computação voltado à resolução de problemas, um conjunto automatizado de instruções (VAN DIJCK; POELL; DE WALL, 2018). Contudo, não está restrito a apenas isso, pois vai desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, e das energias renováveis à computação quântica. Sendo essa 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. A Inteligência Artificial e seus limites ainda são explorados por cientistas em todo o mundo. Há um número crescente de pesquisas sobre algoritmos, mas há um foco menor em como eles são utilizados, na prática, como formas de “gestão algorítmica” (WOODCOCK, 2020).

Com a automatização e adoção de algoritmos para gerenciar e alocar tarefas e clientes, os trabalhadores em plataforma são submetidos a condições ditadas pelos algoritmos das empresas. Temos algoritmos determinando como, quando e onde os “parceiros” devem executar a prestação de serviço. Por mais que defendam não haver a subordinação, com o argumento de que o motorista tem o poder de não aceitar a demanda, é sabido que a recusa de uma corrida, de uma entrega ou de um serviço gera penalidades ao trabalhador. Por exemplo, se um motorista usa do seu poder de escolha para aceitar somente alguns trajetos e assim recusa muitas corridas repetitivamente, é gerado um algoritmo específico para a situação e o aplicativo começa a ofertar corridas de menor valor para o mesmo.

Esse algoritmo comanda até a qualidade do serviço, na medida que motoristas com melhores notas, recebem melhores corridas com passageiros mais bem classificados, o mesmo ocorre inversamente, motoristas com classificação baixa, recebem os passageiros de notas mais baixas. Dependendo das avaliações que esse motorista recebe, pode até ser banido da plataforma. Ora, se existe algo que ordena a prestação de serviço e penaliza quando entende que o mesmo não foi executado da forma que deveria, há uma subordinação.

“O algoritmo que é o chefe” (MUMIT, 2019). O algoritmo não é uma mera “ponte” entre o consumidor final e a prestadora de serviço. Ele é determinante nessa

relação. É preciso, então, entender que não existe trabalhador de plataforma e sim, trabalhador algoritmizado, que é gerido e tem seu trabalho controlado por um algoritmo (SALLES, 2023). Nessa lógica, a partir do momento em que temos algo comandando todo o sistema da atividade laboral, não podemos deixar de dar a devida importância dele no mecanismo trabalhista.

5 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL NO BRASIL E NO MUNDO

Nessa seara, é interessante analisar algumas decisões, haja vista a temática relevante e inovadora da Revolução 4.0, em que os meios digitais dominam o mundo globalizado e as novas formas de trabalho redes de dispositivos anulam as barreiras entre o mundo digital e o mundo real.

No Brasil, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por decisão unânime, manteve entendimento que afastou a existência de vínculo de emprego entre um motorista com a Uber, com o fundamento de que a possibilidade do motorista ficar off-line indicaria ausência de subordinação.

Semelhante a esse entendimento a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho seguiu o voto do relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, e afastou o vínculo empregatício pleiteado pelo motorista de aplicativo, fundamentando que: quanto à habitualidade, não existe obrigação de frequência; quanto à subordinação, existe ampla autonomia do motorista para escolha dos dias, horários e formas de labor; e a cota-parte recebida pelo motorista corresponde entre 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentual superior ao que o Tribunal Superior do Trabalho admite como suficiente para caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. Como vimos, o aplicativo Uber não exige frequência, entretanto tem o costume cancelar o cadastramento de motoristas que ficam inativos por muito tempo, refutando o primeiro e o segundo fundamento do ministro. Com relação a cota-parte,

[...] 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).

Por outro lado, no processo de nº 100353-02.2017.5.01.0066, que ainda tramita na Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o ministro relator Maurício Godinho Delgado divergiu do entendimento de outras turmas ao reconhecer os elementos caracterizados da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e empresas que os operam, como Uber, 99 e Cabify. Para o ministro, no caso concreto, a subordinação resta demonstrada ao se verificar que no sistema "uberizado" as empresas exercem um "poder diretivo exercido com muita eficiência", ordenando e direcionando de forma clara e objetiva, as quais devem ser seguidas pelos motoristas. Nesse aspecto, o ministro entende que a legislação trabalhista brasileira se amolda perfeitamente a casos de "uberização". Isso porque o parágrafo único do artigo 6º da CLT dispõe 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".

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, iniciou, após a interposição de recurso de embargos de divergência, a análise de dois casos de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber. Após o voto da relatora de um dos processos, o ministro Aloysio Corrêa propôs a remessa ao Tribunal Pleno para que seja julgado a sistemática dos recursos repetitivos, com fixação de tese vinculante sobre o tema. Dados apontam que, desde 2019, 496 processos começaram a tramitar na Corte, envolvendo empresas de mobilidade e prestação de serviço como a 99, Cabify, Uber, iFood, Rappi, etc. Ao propor a necessidade de que seja firmada, no TST, tese vinculante sobre a questão, o ministro Aloysio Corrêa apontou a complexidade e a existência de vários recursos que tratam do tema, destacando que há mais de cinco milhões de prestadores vinculados à plataforma e que não existe, no Brasil, "legislação específica que permita ao julgador analisar com segurança o tema", além de ressaltar que há entendimentos diversos em outros países, o que requer análise pela Corte.

O Ministério Público do Trabalho faz importantes ponderações em seu livro "Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e Relações de Emprego", percorrendo acerca da mutação da subordinação e das reestruturações produtivas, dando ênfase no fato de que o controle, no caso dos aplicativos, dá-se integralmente por meio dos algoritmos. Segundo o MPT, "a estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na

forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de 'parceiros'. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela empresa”.

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.

Fazendo uma análise da perspectiva do tema no mundo, na França, a Suprema Corte traz a relação de subordinação entre os motoristas e a empresa gestora da plataforma, caracterizando-a pela realização de trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes unilateralmente, de controlar sua execução e de sancionar as violações de seu subordinado. Nesse sentido, em março de 2020, a Corte francesa confirmou o entendimento de que motoristas de Uber não poderiam ser qualificados como profissionais autônomos, tendo em vista que eles não constituem suas próprias clientela e, tampouco, definem os preços das corridas.

No entendimento Suíço, o Tribunal de Genebra, ao vislumbrar que plataformas de serviço de entrega de comida poderiam ser classificadas como espécie de "empresa recrutadora", confirmou a necessidade de aplicação da legislação trabalhista vigente.

Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido decidiu que motoristas vinculados à Uber fariam jus à direitos trabalhistas básicos, ao analisar que a companhia exerce controle significativo sobre os profissionais e, em consequência, eles não podem ser considerados autônomos. Entretanto, o vínculo empregatício não foi reconhecido.

Semelhante entendimento foi adotado também pelo Tribunal Recursal Holandês que determinou a aplicação da negociação coletiva de trabalho do país aos entregadores de uma empresa de entrega.

Já nos Estados Unidos, a Assembleia Legislativa da Califórnia aprovou lei que obriga as empresas de aplicativo Uber e Lyft a contratarem seus motoristas como empregados, formalizando, portanto, a relação de emprego entre a plataforma e os trabalhadores.

Nessa mesma linha, a Divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova York qualificou os motoristas da Uber como empregados, e não trabalhadores autônomos, ao entender que o cliente não tem liberalidade para escolher um motorista específico, a Uber pode desativar a conta do motorista que não realiza corridas e na hipótese do pagamento não ser realizado pelo cliente, a Uber que suporta o ônus da tarifa. Além disso, incumbe aos motoristas os deveres de profissionalidade, habilidade, diligência, serviço, cuidado e cortesia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguindo o princípio da primazia da realidade, o mais importante dentro do Direito do Trabalho, é necessário observar os fatos e requisitos presentes na relação laboral entre os trabalhadores digitais e suas respectivas plataformas.

Verifica-se que, as plataformas digitais geram grandes desafios, pois, embaralham os conceitos costumeiros da instituição trabalhista no intuito de fraudar a relação de emprego, colocando o indivíduo em uma condição diversa a qual deveria estar, ou seja, como empregado.

Ao contrário do que ditava a equivocada “previsão” do fim do mundo, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que temos, de fato, é uma ampliação do trabalho precário (ANTUNES, 2020). A falta de uma regulamentação no caso dos trabalhadores em plataforma, gera uma insegurança que pode, até mesmo, afetar o princípio da dignidade da pessoa humana.

O presente trabalho teve como objetivo analisar as condições precárias e a insegurança jurídica que uma relação de trabalho não regulamentada oferece. Além da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores em plataforma com destaque na caracterização da subordinação algorítmica.

Nas decisões desfavoráveis ao trabalhador em plataforma, o TST indefere o reconhecimento do vínculo empregatício com a justificativa de que a atividade laboral não atende aos requisitos do art. 3º da CLT, principalmente no tocante a subordinação.

Uma das questões abordadas foi a possibilidade de uma nova forma de subordinação decorrente da evolução tecnológica. Dessa forma, é difícil vislumbrar a existência da subordinação nos moldes clássicos, mas isso não a descaracteriza. É necessária uma visão moderna da realidade dos fatos para entender essa configuração de um algoritmo na posição de subordinador.

Reconhecendo ou não essa nova subordinação, é imprescindível uma legislação que abarque as relações de trabalho digital. A crescente onda desse trabalho informal exige um amparo para os mais vulneráveis dessa relação.

Para lidar com a plataformação do trabalho, é necessário um esforço conjunto de governos, empresas e sociedade. Estabelecendo padrões éticos para o uso das plataformas digitais, garantindo que elas não promovam a precarização do trabalho e respeitem a dignidade dos trabalhadores. Além disso, é importante promover a transparência e a responsabilidade das plataformas digitais com os colaboradores, permitindo uma maior segurança de ambos nessa evolução.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

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.

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.

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.

ISTOÉ DINHEIRO: 20% dos trabalhadores usam apps para ter renda. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/istoe-dinheiro-20-dos-trabalhadores-usam-apps-para-ter-renda/> Acesso em: 15 de janeiro de 2023.