

# SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: o

reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais

Wesney Roberto Silva Soares<sup>1</sup>

Mário Sérgio Beltrão Pamplona<sup>2</sup>

## Resumo

O presente trabalho tem por finalidade analisar o reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho prestadas mediante o uso de plataformas digitais, sob o aspecto da existência da subordinação algorítmica, que de forma implícita e por meio de novas tecnologias tem sido utilizada por grandes empresas para escapar de encargos trabalhistas e aumentarem o seu próprio lucro, enquanto milhares de trabalhadores têm seus direitos negligenciados mediante a ideia de serem apenas trabalhadores autônomos. Primeiramente, busca-se, no presente trabalho, definir a função do direito trabalho, a diferença entre relação de trabalho e de emprego na atual legislação trabalhista brasileira e quais os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Posteriormente, será feita a conceituação de subordinação sob seu aspecto clássico e seus desdobramentos na atualidade, dentro do contexto das plataformas digitais, que culminam no reconhecimento da subordinação algorítmica. Por fim, será apresentada uma análise das decisões judiciais em relação ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício, em especial do recente posicionamento da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 que reconheceu a existência do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber. Sendo assim, conclui-se que é necessário que o Direito do Trabalho seja aplicado de forma correta, levando-se em consideração que o fenômeno do trabalho não é estático, mas sim dinâmico e evolui juntamente com a sociedade, sendo, portanto, necessário refiná-lo para que cumpra cabalmente com seu objetivo precípua, qual seja, proteger o trabalhador. O trabalho será desenvolvido utilizando-se o método dedutivo partindo do estudo de revisão bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais; Subordinação algorítmica; Vínculo empregatício; Uberização; Direito do trabalho.

## Abstract

This paper aims to analyze the recognition of the employment relationship in labor relations provided through the use of digital platforms, under the aspect of the existence of algorithmic subordination, which implicitly and through new technologies has been used by large companies to escape labor charges and increase their own profit, while thousands of workers have their rights neglected through the idea of being only autonomous workers. Firstly, this paper seeks to define the function of labor law, the difference between labor and employment relationships in the current Brazilian labor legislation, and the elements that characterize the employment relationship. Subsequently, the concept of subordination under its classical aspect and its current developments, within the technological context and the internet, will be

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Federal do Pará. E-mail: wesney1roberto@gmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela Universidade Federal do Pará e professor do Instituto de Ciências Jurídicas da UFPA – Campus de Belém. E-mail: msbpamplona@hotmail.com

presented, culminating in the recognition of the existence of the new mode of algorithmic subordination. Finally, an analysis of court decisions will be presented regarding the recognition or not of the employment relationship, especially the recent position of the 8th Panel of the Superior Labor Court in RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 that recognized the existence of the employment relationship between a driver and Uber. Therefore, we conclude that it is necessary that Labor Law be applied correctly, taking into consideration that the labor phenomenon is not static, but dynamic and evolves along with society, therefore, it is necessary to refine it so that it fully complies with its main objective, which is to protect the worker. The work will be developed using the deductive method, based on a bibliographic and documentary review.

**Keywords:** Digital platforms; Algorithmic subordination; Work relation; Uberization; Labor Law.

## 1. INTRODUÇÃO

As transformações sociais ocasionadas pela quarta revolução industrial e a criação de novas tecnologias que foram inseridas no cotidiano das pessoas causaram modificações relevantes na forma como as relações de trabalho acontecem. Assim, o surgimento dessas inovações tecnológicas, aliadas à instabilidade econômica do país ensejou a abertura de uma nova dinâmica de trabalho na qual os trabalhadores fornecem sua força de trabalho para grandes empresas de tecnologias que alcançam os consumidores por meio de plataformas digitais. Assim, criou-se um cenário de enfraquecimento das garantias trabalhistas, pois, a não existência de regulamentação legal sobre esse tipo de relação cria um vácuo legislativo, onde os tribunais deverão decidir, conforme cada caso, sobre a existência ou não do vínculo empregatício com base no reconhecimento dos pressupostos da relação de emprego, em especial, da subordinação jurídica.

Surge assim, a necessidade de se discutir se o conceito clássico de subordinação tem sido suficiente para tutelar os trabalhadores que atuam nas plataformas digitais, que por diversas vezes se encontram numa posição desfavorável diante de um mercado de trabalho cada vez mais digital, com uma alta taxa de trabalhadores informais e desempregados. Além disso, todos esses fatores criam um cenário favorável para as grandes empresas de tecnologia se aproveitarem dessa mão de obra mais vulnerável e captá-los para prestarem serviços para si, por intermédio de aplicativos ou plataformas digitais, sem oferecer-lhes as garantias legais trabalhistas estabelecidas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, sob o argumento da não existência de vínculo empregatício nessa relação específica.

O objetivo do trabalho é demonstrar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais com base na identificação de uma nova modalidade de

subordinação, a algorítmica. Para isso, analisaremos a evolução do direito do trabalho e como ele precisa ser alterado para abranger as novas dinâmicas do trabalho dentro da lógica de uma economia de compartilhamento; os princípios que fundamentam a proteção ao trabalhador; a distinção entre relação de trabalho e de emprego; a diferenciação de trabalho autônomo e subordinado; o fenômeno da uberização das relações de trabalho; as espécies de subordinação; a subordinação algorítmica; e, por fim, as decisões dos tribunais do trabalho em relação ao tema.

## **2. O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR FRENTE ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS**

O trabalho humano surgiu e se desenvolveu juntamente com a evolução da sociedade. Desde sua origem mais remota, o labor é a maneira pela qual o homem consegue manter-se vivo, seja para sua existência mínima, seja para a melhoria de sua condição social. É certo, também, que a exploração do trabalho humano pouco foi alterada desde os primórdios da humanidade, quando o trabalho era realizado para a mera sobrevivência, até a primeira Revolução Industrial e o surgimento do capitalismo.

Nesses dois cenários, havia, de um lado, uma pequena parcela de pessoas que eram detentoras de bens (armas, terras e máquinas) e capital e, de outro lado, uma grande quantidade de pessoas que possuíam apenas sua força de trabalho para tentar escapar da fome, da pobreza e da miséria (ANDREONI, 2022).

Ademais, neste período, o trabalho humano deixou de ser realizado predominantemente no domicílio de empregados ou de oficinas caseiras para ser empreendido em centros de produção, manufaturas ou estabelecimentos de empregados, sob comando e direção do empregador ou de seus prepostos. Nessas condições, os trabalhadores passaram a ficar expostos a todo tipo de malefícios à saúde e à integridade física, ainda que a subordinação e a fiscalização não se dessem sobre a pessoa do trabalhador, mas sim sobre as atividades desempenhadas. Tal exposição era fruto de jornadas extenuantes (inclusive de mulheres e de crianças), baixos salários, falta de períodos de descansos, enfim, o cenário perfeito para a incidência de acidentes de trabalho (ANDREONI, 2022).

Dessa forma, assevera Andreoni que:

Apesar de o período liberal do final dos séculos XVIII e XIX tolher a atuação estatal na proteção do indivíduo, a força da atuação coletiva dos trabalhadores fez com que se conquistassem as primeiras leis trabalhistas. Assim, estas não surgiram como uma forma de regular o modelo de produção capitalista, mas sim para minimizar a exploração do trabalho humano, com vistas à questão humanitária – prova disso é

que as primeiras formas de regulação colocaram em foco a proteção de mulheres e crianças exploradas por jornadas extenuantes. Dessa maneira, ‘sem a devida análise, o Direito do Trabalho pode acabar sendo apontado como obra do Estado liberal quando, em verdade, somente surgiu quando o Estado liberal, diante dos horrores que produziu, foi posto em questão’. Em realidade, as teorias do Estado liberal, no sentido de liberdade e de igualdade entre as pessoas, não se mostraram aplicáveis, visto que a igualdade não se realiza em face da ausência de igualdade material (ANDREONI, 2022, p. 33).

É sob essa perspectiva que surge o Direito do Trabalho, para proteger o trabalhador visto que o mesmo se encontra em desvantagem em relação ao empregador que detém o poder de direção da atividade econômica. Maurício Godinho esclarece que:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas. Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia (DELGADO, 2019, p. 95).

A expansão da globalização e o desenvolvimento da quarta revolução industrial fez surgir uma economia cada vez mais atrelada à tecnologia, o direito do trabalho passou a enfrentar novos desafios: a) a redução de empregos; b) a criação de novos setores produtivos que advieram das tecnologias modernas e o crescimento do setor de serviços; c) a descentralização das atividades da empresa para empreendedores periféricos, por meio das subcontratações; d) a informalização do trabalho da pessoa física, com o crescimento do trabalho autônomo e o uso de formas parassubordinadas de contratação do trabalho; e) a requalificação profissional do trabalhador, com a valorização do ensino geral e profissional (NASCIMENTO, 2014).

Somado a isso, a revolução tecnológica do século XXI e a universalização da internet possibilitaram uma nova forma de trabalho: o trabalho sob demanda. Isso fez com que ferramentas tecnológicas como as plataformas digitais surgissem, para conectar o serviço ao cliente de forma simples.

É oportuno, portanto, definir o que é uma plataforma digital. Plataforma digital é a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos podendo ser usada para fornecer informações, conhecimento, assistência, consumo e serviços (ANDREONI, 2022). Essas plataformas são controladas por meio de algoritmos, que definem a melhor forma de alcançar os objetivos das empresas.

Ocorre que, diante da nova dinâmica das relações de trabalho, em um contexto de migração da demanda de serviços do mundo físico para o digital, aliado ao enfraquecimento da economia no país e, por conseguinte, a diminuição de empregos formais, milhares de pessoas passaram a enxergar nas plataformas digitais uma oportunidade para conseguir recursos e garantir a sua própria subsistência.

Dessa forma, o Brasil tornou-se um mercado promissor para a atuação de grandes empresas de tecnologia como, por exemplo, Uber, 99, Ifood etc. que buscam maximizar seus lucros sem precisarem preocupar-se com leis trabalhistas e outros encargos tributários decorrentes da relação de emprego, pois, justificam-se sob o argumento de que são apenas intermediadoras entre o trabalhador e o cliente.

Nesse sentido, verifica-se que o liberalismo econômico atrelado à revolução tecnológica propiciou às relações de trabalho profundas alterações na forma de demanda, produção e entrega de bens e serviços, culminando na chamada Economia de Compartilhamento.

Diante dessa nova realidade, a ideia de possuir uma maior autonomia na execução do trabalho sem necessariamente estar sujeito a nenhuma cadeia de comando direto pareceu agradar alguns trabalhadores, que passaram a acreditar no ideal de ser o “empresário de si mesmo”. Porém, a grande maioria que recorreu às plataformas digitais, foram pessoas desempregadas que na iminência de ficarem sem uma fonte de renda, optaram por serem motoristas ou entregadores de comida.

Assim é que, sob a ótica de uma nova economia digital baseada na utilização de ferramentas tecnológicas (*Smartphones, Tablets e Notebooks*) vinculadas à internet, as plataformas digitais captaram trabalhadores os quais denominaram como “colaboradores” ofertando a possibilidade destes oferecerem seu serviço aos clientes mediante a intermediação da plataforma digital.

## **2.1 Princípios do direito do trabalho**

Para o Direito, os princípios são proposições fundamentais que auxiliam na compreensão do fenômeno jurídico (DELGADO, 2019). Em outras palavras, os princípios são os alicerces sobre os quais as normas serão sustentadas e que deverão orientar como aplicar o Direito da melhor forma. É importante diferenciarmos os princípios das regras. Ambos são espécies do gênero “norma jurídica” e, portanto, têm força normativa. Enquanto os princípios prescrevem mandados de otimização, as regras descrevem em sua estrutura lógica uma hipótese fática e uma consequência jurídica (MARTINEZ, 2020). Desta feita, os princípios

devem ser analisados a partir de suas três funções principais: interpretativa, descritiva e normativa. Na função interpretativa, o princípio deve orientar o interprete na máxima utilização da norma. Na função descritiva, deve auxiliar na elaboração da norma futura, servindo como um espelho para o legislador. Na função normativa, deve-se utilizar os princípios para suprir lacunas legais ou omissões legislativas com objetivo de auxiliar na consecução do direito.

Para melhor desenvolvermos as implicações do reconhecimento da subordinação algorítmica, é necessário compreender a importância dos princípios no direito trabalhista.

### **2.1.2 Princípios constitucionais do direito do trabalho**

Tradicionalmente, arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios Constitucionais do trabalho: a) princípio da dignidade da pessoa humana; b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) princípio da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO, 2019).

Dentro da proposta deste trabalho, serão destacado os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, do Valor Social do Trabalho e da Justiça Social.

A Carta Magna brasileira declara em seu artigo 1º, III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito. Para Nascimento, 2014:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Portanto, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade do ser humano deve ser o ponto central da atuação do Estado, devendo o mesmo intervir tanto para fornecer garantias para efetivação desse princípio, quanto para fazer cessar qualquer interferência de terceiros sobre ela.

Outro fundamento da república é o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da CF, mas esse princípio também pode ser visto no título VII da CF que trata da ordem econômica e financeira no seu art. 170, inciso VIII, evidenciando a importância de assegurar a

todos a busca do pleno emprego para fins de garantir uma vida digna, visto que é somente através do labor que se adquire meios para custear sua subsistência.

Ademais, o caput do art. 170 da CF traz o princípio da justiça social que consiste em um comando que busca colocar os indivíduos em um patamar com o mínimo material garantido, devendo tal realização ser buscada não só pelo ser individual, mas pela sociedade como um todo.

Observa-se, então, que estes princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho têm o condão de garantir que o trabalhador seja respeitado, tanto pelo Estado como pelos empregadores, resguardando os seus direitos fundamentais. Sendo assim, toda forma de trabalho degradante, com jornada extenuante, ou sem a contraprestação devida, fere os princípios supra-analisados e devem ser combatidos.

### **2.1.3 Princípios de direito individual do trabalho**

O professor Maurício Godinho (2019) elenca nove princípios especiais que formam o núcleo basilar do direito individual do trabalho, são eles:

a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Dentre estes, destacam-se: o Princípio da Proteção, Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma.

O princípio da proteção visa proteger o empregado, que é considerado a parte mais vulnerável da relação de trabalho uma vez que é o empregado quem se encontra em desvantagem social e econômica em relação ao empregador, sendo necessário, portanto, equilibrar essa relação jurídica. Este é um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho, pois decorre de sua função principal. Além disso, ele irá se desdobrar em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (DELGADO, 2019).

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas representa uma restrição na autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, pois ele visa assegurar as garantias fundamentais ao empregado em face ao desequilíbrio de poderes presente na relação de emprego (DELGADO, 2019).

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas postula que não pode o empregado abandonar, por sua simples manifestação de vontade, as vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, o princípio da primazia da realidade sobre a forma postula que o operador do direito, ao analisar a situação fático-jurídica, deve levar em consideração mais a intenção dos agentes do que as formalidades que permeiam o caso concreto (DELGADO, 2019).

Diante disso, observa-se que, no contexto das novas relações de trabalho nas plataformas digitais, diversos princípios constitucionais e do direito do trabalho não estão sendo observados adequadamente. Não se pode deixar de reconhecer um vínculo empregatício com base apenas na identificação taxativa dos pressupostos do art. 3º da CLT, mas é necessário observar cada caso de forma sistemática, atentando-se principalmente aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A interpretação desse dispositivo legal deve acompanhar a dinâmica e a evolução das novas relações de trabalho.

### **3. DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para que se reconheça a existência ou não de um vínculo empregatício é necessário primeiro entender a clássica distinção existente entre trabalho e emprego.

A relação de emprego constitui o principal objeto de estudo do Direito do Trabalho, todavia essa não é a única relação existente, pois há uma nítida separação por parte da doutrina entre esta e a relação de trabalho.

O professor Maurício Godinho Delgado, ao discorrer sobre a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, esclarece que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2019, p. 334).

Assim, enquanto a relação de trabalho tem uma abrangência mais ampla, a relação de emprego é caracterizada de forma específica, segundo os requisitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo apenas uma das modalidades da relação de trabalho. Esses requisitos podem ser observados nos artigos 2º e 3º da CLT os quais versam sobre os elementos essenciais aos sujeitos da relação jurídica trabalhista.

Diz a norma celetista em seu artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Sendo assim, do diploma normativo se extrai pelo menos cinco elementos essenciais: ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Ainda, o artigo 2º da CLT corrobora o conceito de empregador quando dispõe que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Nesse sentido, esses elementos devem ser tomados como elementos fáticos, pois eles existem no mundo dos fatos independentemente do Direito. Portanto, conjugando esses elementos fáticos-jurídicos em determinada relação socioeconômica surge a relação de emprego juridicamente caracterizada (DELGADO, 2019).

Em síntese, se exige que o prestador do serviço seja pessoa física, pois não é possível que uma pessoa jurídica trabalhe, haja vista ser mera ficção jurídica abstrata.

A pessoalidade decorre logicamente do elemento anterior, porém com ele não se confunde, havendo distinção entre os dois elementos. Nesse sentido, o empregado deverá prestar o serviço pessoalmente (*intuito personae*), ou seja, o empregado não poderá fazer-se substituir por terceiros.

A não-eventualidade significa que a prestação do serviço é constante e não esporádica, garantindo ao empregado a permanência do seu vínculo contratual, e assim, concretizando o princípio da continuidade da relação de emprego essencial para a garantia da proteção ao trabalhador.

Ser oneroso significa que deve haver alguma contrapartida ofertada ao empregado pelo seu serviço, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada, haja vista que a relação empregatícia também configurar uma relação econômica (DELGADO, 2019).

Para Maurício Godinho Delgado (2019) “O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

Dessa forma, ao distinguir a situação à qual o trabalhador se enquadra, seja relação de emprego ou relação de trabalho, definir-se-á qual o sistema de proteção que será oferecido àquele trabalhador, além dos direitos, garantias e deveres aos quais estará sujeito.

### 3.1 Trabalho autônomo x trabalho subordinado

O principal argumento utilizado pelas plataformas digitais para negar a existência do vínculo empregatício é que seus trabalhadores são autônomos, pois, não existe, na prestação de seus serviços, o pressuposto da subordinação. Sendo assim, é importante fazer a distinção entre o trabalho autônomo e subordinado.

O trabalho autônomo é caracterizado pelo fato de o trabalhador ou o prestador de serviço ser o responsável por decidir a quantidade de tempo que trabalhará e o modo que irá executar o seu labor no âmbito daquilo que foi contrato para realizar. De acordo com Martinez (2019):

De etimologia evidente (auto, do vocábulo grego *autós*, “por si próprio”, “de si mesmo” e *nomia*, do também grego *nómos*, “regra”, “lei”), a autonomia, nessa acepção, indica um estado segundo o qual o próprio trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço.

Por não haver o elemento da subordinação, o trabalho autônomo carece do principal requisito necessário para o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme o art. 442-B da CLT que diz: “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 artigo 3º desta Consolidação” (BRASIL, 1943).

No Brasil, com o aumento do desemprego houve um aumento significativo de trabalhadores autônomos no mercado de trabalho, o que levou a uma ampliação das áreas de atuação dessas pessoas. Atualmente são autônomos: o profissional liberal, o médico, o advogado, o engenheiro, o arquiteto, o dentista, o motorista, o entregador, a cabeleireira e tantos outros que exercem atividade econômica por conta própria, porque os sistemas de produção de bens, de serviços, de produção de informações e o avanço da tecnologia criaram novas realidades, com reflexos amplos, inclusive sobre as formas pelas quais o trabalho é prestado (NASCIMENTO, 2014).

Nesse contexto, é possível dizer que o trabalho autônomo é o oposto do trabalho subordinado. O cerne principal que diferencia essas duas figuras, é, como já dito, a subordinação. Essencialmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem a subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Enquanto que no trabalho subordinado o trabalhador

acolhe a direção empresarial no que diz respeito ao modo da realização habitual de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que é o próprio trabalhador que define a maneira a qual realizará os serviços contratados (DELGADO, 2019).

### **3.2 O fenômeno da uberização do trabalho**

Quando se fala de plataformas digitais e relação de trabalho, o caso mais emblemático desta temática é, sem dúvidas, o da empresa Uber.

A Uber é uma plataforma de transporte privado de passageiros que se propõe a intermediar a captação de clientes por parte dos “motoristas parceiros”. Fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick a empresa iniciou suas atividades no ano de 2010 quando o serviço era prestado utilizando-se carros de luxo. Posteriormente, em 2013, com a crescente concorrência com outras empresas de transporte privado de passageiros, a Uber aderiu à propostas mais populares, com preços mais acessíveis. Criou-se, assim, o UberX, que corresponde, atualmente, à grande fatia dos rendimentos da plataforma (COUTINHO, 2021). Além disso, a empresa vem diversificando suas atividades, como por exemplo, oferecendo entregas rápidas de comida (por meio do Uber Eats), entre outros.

Em pouco tempo, a Uber expandiu seus lucros e aumentou o número de motoristas parceiros cadastrados na sua plataforma, chegando a aproximadamente cinco milhões de motoristas e entregadores com cerca de cento e três milhões de usuários registrados em todo o mundo (COUTINHO, 2021).

No Brasil, a Uber conta com cerca de um milhão e meio de motoristas ou entregadores que atendem vinte e dois milhões de usuários, em mais de quinhentas cidades (COUTINHO, 2021).

A Uber se define como plataforma de tecnologia e em seu próprio sítio eletrônico declara que seus motoristas parceiros não são seus empregados e são inteiramente responsáveis pela prestação do serviço. Dessa forma, a Uber exime-se de assumir qualquer compromisso em relação ao cumprimento de encargos trabalhistas. Isso tem gerado uma precarização das relações de trabalho, uma vez que, sob o atrativo argumento de oferecer maior autonomia e flexibilidade aos trabalhadores, acaba por negar-lhes direitos trabalhistas essenciais. É dentro dessa perspectiva que passou-se a denominar esse novo fenômeno trabalhista de “uberização”.

Além disso, pesquisas apontam que os motoristas desta plataforma acabam enfrentando uma jornada de trabalho maior do que 44 horas semanais, limite máximo estabelecido pela Constituição Federal para uma jornada de trabalho semanal, e que a sua

renda está diminuindo, pois precisam custear também o combustível do veículo, manutenções e impostos (COUTINHO, 2021).

Todavia, questiona-se se o argumento utilizado pela Uber é verdadeiro e se ela é apenas uma plataforma de tecnologia que intermedia os serviços ou se ela apenas estaria se valendo desse conceito para mascarar o vínculo empregatício. Raianne Liberal Coutinho (2021), ao discorrer sobre os aspectos da relação uber-motorista esclarece que:

Motoristas esses que são chamados por um usuário previamente cadastrado à plataforma, por meio de um aplicativo instalado em seu smartphone. Ao ser informado do local de destino, o algoritmo calcula o valor da corrida, já mostrando ao usuário. Esse algoritmo também seleciona, com base em critérios definidos pela sua programação, um motorista, que, sem saber o destino do passageiro, pode aceitar ou recusar a corrida. Ao final do trajeto, o pagamento geralmente é feito por meio do próprio aplicativo, por cartão de crédito. Depois, motorista e passageiro se avaliam mutuamente, atribuindo uma nota que varia de uma a cinco estrelas.

Portanto, é necessário observar com mais cautela os elementos fático-jurídicos dessa relação, visando identificar possíveis formas de subordinação às quais os trabalhadores em plataformas digitais estão sujeitos no contexto das novas tecnologias.

#### **4. ESPÉCIES DE SUBORDINAÇÃO**

A subordinação é o elemento que possui maior proeminência para a caracterização do vínculo empregatício, pois é a subordinação o elemento que melhor distingue entre o emprego e o trabalho autônomo (DELGADO, 2019). Nessa perspectiva, a subordinação decorre da submissão do empregado ao empregador, estando este sob o seu poder de direção, devendo obedecer às ordens ou comandos durante a prestação do serviço. Nas palavras de Martinez:

A etimologia da palavra ‘subordinação’ revela suas características fundamentais. Subordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador de serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se, como determinação de tempo toda a interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como determinação de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada) (MARTINEZ, 2020, p. 249).

A subordinação é, portanto, o elemento fundamental para a caracterização da relação empregatícia, além de ser o principal meio de diferenciação entre emprego e trabalho autônomo (DELGADO, 2019). Observa-se que a CLT, em seu art. 3º, ao apresentar o

conceito de empregado, utiliza o termo “dependência” que nada mais é do que um sinônimo de subordinação, guardando ambas o mesmo significado no mundo jurídico (GAIA, 2018).

O conceito de subordinação jurídica não é estanque, como expressão da dinamicidade do Direito do Trabalho ele sofreu alterações ao decorrer do tempo, conforme foram se desenvolvendo as relações de trabalho na sociedade (DELGADO, 2019). Dessa forma, a subordinação ou dependência jurídica ganhou contornos voltados tanto para o aspecto objetivo da relação, quando associado à própria dinâmica da atividade produtiva e à inserção do trabalhador na estrutura produtiva, quanto ao aspecto subjetivo, quando voltado para o sujeito prestador da atividade laboral e sua relação com o empregador (GAIA, 2018). Segundo Fausto Siqueira Gaia (2018):

O liame de subordinação ou dependência jurídica é formado a partir dos dados da realidade e não do mero arcabouço formal que uma relação de trabalho pode ser revestida. Essa conclusão permite reconhecer que o conteúdo real da relação jurídica negociada pelas partes é que irá determinar a sua natureza e não a estrutura formal que porventura tenha sido adotada pelas partes.

Portanto, a subordinação é um pressuposto indispensável para a constituição da relação de emprego, ainda que diante da não existência de um contrato de trabalho formal, escrito ou verbal, com a devida anotação na CTPS do empregado, não deve-se obstar o reconhecimento da presença da subordinação jurídica na relação de trabalho. Destarte, deve-se levar em consideração, ao analisar a relação de trabalho, os princípios do direito do trabalho, como o da primazia da realidade sobre a forma, já destacado anteriormente, o qual possibilitará o reconhecimento da subordinação com base nos dados da realidade, ainda que formalmente esse pressuposto esteja oculto.

Ademais, a subordinação pode ser compreendida segundo alguns pressupostos ou dimensões, as quais são: clássica, objetiva e estrutural (DELGADO, 2019).

#### **4.1 Subordinação clássica**

Levando em consideração a evolução da dinâmica trabalhista, o conceito de subordinação, em suas primeiras idealizações, estava associado à ideia de submissão do trabalhador às ordens e diretrizes passadas pelo detentor dos meios de produção e seus prepostos. Uma vez que o trabalhador, pela posição hierárquica que ocupava na cadeia produtiva, tinha grande parte de sua autonomia suprimida (GAIA, 2018).

A subordinação clássica ou tradicional é aquela que deriva do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao

modo de realização de sua prestação laborativa. Nesse sentido, o liame contratual legitimava a relação de dependência do trabalhador ao empregador (DELGADO, 2019).

Portanto, a subordinação jurídica clássica significa que o empregador exerce ou pode exercer plenamente os poderes de supervisão, gestão e disciplina sobre as atividades do empregado. A autodeterminação do trabalhador é temporariamente transferida para o detentor dos meios produtivos por meio do liame de dependência jurídica. O empregado terá maior ou menor autonomia na realização do trabalho de acordo com sua atividade produtiva ou mesmo com o tipo de serviço ou tarefa a ser realizado. A relação de trabalho subordinada não pode ser distorcida pelo grau de controle do empregador (GAIA, 2018). Sendo assim, a ideia de subordinação clássica deve ser readaptada devido às mudanças no mundo do trabalho, mas não deve ser totalmente cancelada. (GAIA, 2018).

#### **4.2 Subordinação objetiva**

As relações de trabalho humano passaram, portanto, por transformações que determinaram a insuficiência do conceito de subordinação jurídica clássica para regulá-las. A força de trabalho utilizada dentro do processo produtivo das empresas passou por um processo de redução e descentralização, isso fez com que a dependência jurídica não tivesse mais que passar pelos sujeitos da relação de trabalho, mas sim deveria ela estar atrelada a aspectos objetivos relacionados à empresa e, sobretudo, à inserção da atividade do trabalhador em sua estrutura (GAIA, 2018).

Nesse viés, a subordinação objetiva manifesta-se pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços ainda que o vínculo empregatício seja mais flexível (DELGADO, 2019).

#### **4.3 Subordinação estrutural**

Por fim, a subordinação estrutural é aquela que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019).

A subordinação estrutural traz uma nova possibilidade de leitura para a noção de dependência, que tem por objetivo a tutela dos trabalhadores envolvidos diretamente na dinâmica produtiva.

Nesse viés, o professor Maurício Godinho Delgado (2019) conclui que:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. (...) A compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e a dimensão estrutural) não somente permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, às modificações da realidade, renovando o necessário expansionismo do ramo juslaborativo, como também relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais. Demonstra, ademais, a elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios das cambiantes sociedade e economia capitalistas.

Como se observa, o direito do trabalho busca acompanhar as evoluções das relações de trabalho e a forma como a sua dinâmica é externalizada. Apesar de alterar-se, vemos que a subordinação não desaparece, apenas manifesta-se de formas distintas, conforme atividade a qual o trabalhador está submetido.

Ocorre que, ao confrontar o fenômeno da Uberização do trabalho presente em nossa sociedade, observamos que a mesma mergulha cada vez mais numa economia de compartilhamento, onde as plataformas digitais assumem grande relevância na vida e no cotidiano de milhares de pessoas. Essa massa de trabalhadores, ao deparar-se com a realidade do desemprego, acaba buscando trabalhos mais precários. Todavia, ao contrário da propaganda difundida pelas plataformas digitais aos trabalhadores de isso seria apenas uma forma de garantir uma “renda extra”, essa atividade tornou-se o seu principal meio de adquirir renda, sendo assim, com o objetivo de aumentar sua renda, se veem na necessidade de trabalhar cada vez mais, em jornadas de trabalho que destoam completamente do saudável.

Some-se a isso, que na eventualidade de ocorrerem prejuízos ao motorista ou ao seu veículo a plataforma não presta nenhum tipo de auxílio aos seus colaboradores devendo eles arcar com os riscos da atividade. Desamparados pelas plataformas digitais, esses trabalhadores buscam então na justiça o reconhecimento de seus direitos trabalhistas, os quais lhe foram negados.

Ocorre que, diante das inúmeras ações ajuizadas contra as plataformas digitais, ainda não é pacífico nos Tribunais o reconhecimento da existência do vínculo empregatício entre plataforma digital e o trabalhador que presta o serviço, pois ainda não há uma regulamentação legal que assim determine, cabendo a cada julgador examinar o caso concreto e buscar se há naquela relação os elementos caracterizadores da relação de emprego. Sendo assim, é necessário que o legislador se atente para as novas tecnologias que estão sendo aplicadas pelas plataformas digitais nas relações de trabalho, e passe a considerar as influências que os algoritmos dessas empresas estão exercendo sobre os trabalhadores. É esta influência, que de maneira sutil, esconde subordinação desses trabalhadores às empresas.

## 5. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Com o advento das novas tecnologias de informação e comunicação, surgiram também outras formas de se controlar o trabalho humano. Sob esse aspecto, a subordinação jurídica ganha novos contornos, que precisam ser mais bem compreendidos. Trata-se da subordinação algorítmica, que está presente nas plataformas digitais.

Antes de explicarmos o que é a subordinação algorítmica, é necessário entender o que é um algoritmo.

Algoritmos são definidos como “uma sequência finita de ações executáveis que visam a obter uma solução para determinado problema” (ANDREONI, 2022). Ele traz em si elementos matemáticos, lógicos e informacionais que auxiliam na resolução de problemas (GAIA, 2018).

Dessa forma, observa-se que o algoritmo consiste em um elemento informacional que passou a direcionar a vida das pessoas em diversas áreas, incluindo daquelas que buscam bens e serviços via internet e, da mesma forma, daqueles que oferecem seus bens ou serviços pela rede mundial de computadores.

Nesse contexto, o uso do algoritmo pelas plataformas digitais aplicado às relações de trabalho está longe de limitar-se apenas ao tratamento de dados ou informações, ele tem o papel de juntar o prestador do trabalho com o cliente. Trabalhando sempre no sentido do melhor interesse da plataforma.

Essas plataformas digitais atuam, em sua maioria, através de aplicativos nos *smartphones* das pessoas, oferecendo aos trabalhadores a oportunidade de disponibilizar seus serviços a diversos clientes, haja vista o acesso constante das pessoas a esses aparelhos eletrônicos.

Ocorre que, essas empresas se colocam apenas como empresas de tecnologia e não contratam diretamente nenhum de seus colaboradores, buscando descaracterizar o vínculo empregatício. Tomemos como exemplo a Uber, já abordada anteriormente. A empresa faz diversas propagandas no sentido de induzir os trabalhadores a crerem que trabalham com independência, que estão no “comando” do seu próprio negócio. Mas será verdade? A realidade é que a plataforma tenta ocultar o seu controle para mascarar a relação de emprego. Na verdade, os motoristas têm que cumprir os objetivos que são definidos pela programação dos algoritmos da Uber, desde o preço do serviço até a forma que será realizada a atividade e a distribuição dos clientes entre os motoristas.

Rotineiramente, os motoristas da Uber passam por constante avaliação, fiscalização e gestão por parte da empresa que pode, inclusive, ensejar suspensão ou desligamento da plataforma. Isso acontece por meio de um sistema de avaliação, onde ao final de cada viagem, motorista e passageiros atribuem uns aos outros uma certa quantidade de estrelas que variam de um a cinco. Curiosamente, essa prática se assemelha muito aos institutos da legislação trabalhista que dão ao empregador o poder de controlar a prestação do serviço, com a previsão de punição disciplinar ou até mesmo a dispensa por justa causa (DE CASTILHO, 2020).

Assim, observa-se que “a estipulação de regras de comportamento pela empresa, controlada por meio dos algoritmos, nada mais é do que a ‘antiga’ subordinação com uma roupa nova” (DE CASTILHO, 2020).

Entretanto, ao contrário da subordinação clássica onde o controle por parte do empregador acontece de forma direta, por um período de tempo definido e dentro das dependências da empresa, com as plataformas digitais os trabalhadores são submetidos a um controle constante e em qualquer lugar que estejam. Nesse viés, o controle exercido pelos algoritmos sobre o trabalhador é muito mais intenso e eficaz do que o controle pessoal e direto nas empresas tradicionais, pois além de dirigir a prestação pessoal dos serviços, também avalia de forma estatística o serviço prestado, estando sujeito às mesmas consequências jurídicas de uma relação de emprego clássica, com advertência, punição e, inclusive, sua dispensa (DE CASTILHO, 2020).

### **5.1 Limitações à subordinação algorítmica**

Na medida em que o tempo passa a tecnologia utilizada nos algoritmos se refina, fazendo com que ele seja mais eficaz na captação e utilização dos dados coletados de motoristas, entregadores e clientes. Consequentemente, o controle da plataforma digital sobre o trabalhador também aumenta e a lei não poderá ficar omissa diante desta realidade iminente. Sendo assim, é necessário que haja uma limitação ao controle das plataformas digitais, objetivando garantir a preservação da dignidade do trabalhador.

Deve-se buscar proteger, pelo menos, os direitos básicos do trabalhador brasileiro, aqueles que são constitucionalmente garantidos e constituem normas de ordem pública: jornada diária máxima de trabalho e remuneração mínima digna de sobrevivência.

## **6. POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Para observamos na prática como tem sido tratada a questão da subordinação algorítmica pelos nossos tribunais, cabe aqui apresentar algumas decisões judiciais acerca do tema em liça.

Em que pese à relevância do tema da subordinação algorítmica, os nossos tribunais ainda são relutantes quanto ao fato de levá-la em consideração para o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais. Em razão disso, poucos são os casos em que se reconhece a existência do vínculo empregatício, que costumam ser ainda mais difíceis quando se trata de plataforma de entregas, como o Ifood. À guisa de ilustração, vejamos o Processo n.º 0010825-95.2021.5.03.0183 no qual o reclamante tentou o reconhecimento do vínculo empregatício com o Ifood em sede de Recurso Ordinário Trabalhista, mas não obteve êxito no seu pleito:

**RELAÇÃO DE EMPREGO - ENTREGADOR – IFOOD - PRESSUPOSTOS - NÃO CONFIGURAÇÃO.** A configuração do vínculo de emprego depende da demonstração, no caso concreto, da presença dos elementos fático-jurídicos previstos na legislação, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal e não eventual, com onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de quaisquer deles impede o reconhecimento do vínculo empregatício, circunstância observada no caso em relação ao elemento subordinação. A autonomia do reclamante, cadastrado como entregador parceiro na plataforma da ré, Ifood, é cristalina, pois decide, livremente, sobre o início e término da jornada de trabalho, gerindo seu tempo e a forma da prestação de serviços, não lhe sendo exigido realizar número mínimo de entregas diárias ou trabalhar por número fixo de dias ou horas, podendo folgar sempre que desejasse, sem necessidade de justificar sua ausência, observando-se, ainda, a inexistência de punições próprias da relação de emprego. Trata-se, pois, de prestação de serviços autônomos, restando, assim, afastado o vínculo de emprego pretendido (**ROT n.º 0010825-95.2021.5.03.0183. 9º Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: André Schmidt de Brito. Data de Julgamento: 27 de abr. 2022. Data da publicação: 28 de abr. 2022**).

No mérito, o relator André Schmidt de Brito reiterou a decisão do primeiro grau que não reconheceu a presença dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício previstos na legislação trabalhista. Além disso, o autor ainda pleiteou a realização de uma perícia no sistema de controle da plataforma a fim de comprovar a subordinação algorítmica, porém, novamente foi-lhe negada essa possibilidade.

Tratando-se de plataforma de transporte de passageiros, o Tribunal Superior do Trabalho deu um importante passo para o reconhecimento dos direitos trabalhistas dos motoristas da UBER, ao reconhecer a relação de emprego entre motorista que utiliza a plataforma digital e a empresa criadora e administradora do aplicativo. Trata-se da decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que teve como relator o Ministro Alexandre Agra Belmonte, que rejeitou o exame de recurso da Uber do Brasil contra decisão

que reconheceu o vínculo de emprego de uma motorista do Rio de Janeiro. Segundo o eminente Ministro, no caso em análise, houve a caracterização da subordinação clássica entre a motorista e a empresa. Nas palavras de Agra Belmonte:

Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada ‘subordinação jurídica algorítmica’, que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do ‘comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista’. Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros ‘supervisores’, de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, 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 **(RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de julgamento: 19/12/2022, Data da publicação: 03/02/2023).**

Observa-se nesse julgado, um importante conceito trazido pelo Ministro Agra Belmonte e que é objeto de estudo deste trabalho, o de “subordinação algorítmica”. Apesar de o magistrado admitir que esta expressão trata-se apenas de uma licença poética, é evidente que traduz uma realidade existente na atual “economia compartilhada” que pode ser entendida, nas palavras do Ministro, como um “novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente *on line*, em tempo real” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Porém, como já mencionado anteriormente, esse entendimento ainda é divergente entre as turmas da Egrégia Corte, que já proferiu outras decisões em sentido contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício na plataforma Uber, como por exemplo, na seguinte decisão da 4ª Turma do TST:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE**

**SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO.** 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a "Uber Brasil Tecnologia Ltda.") e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do 8 mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. **Agravo de instrumento desprovido (AIRR n.º 1092-82.2021.5.12.0045, 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 29/11/2022, Data da publicação: 01/12/2022).**

Diante desta celeuma, caberá ao Órgão Superior uniformizar a sua jurisprudência de modo a garantir a segurança jurídica das decisões envolvendo esse tipo de conflito trabalhista.

Nesta seara, conclui-se que a falta de regulamentação legal da relação de trabalho nas plataformas digitais têm ocasionado diversos conflitos que estão sendo levados até a apreciação do Poder Judiciário que precisa adequar às definições existentes cada caso individual, causando decisões divergentes, pois ainda não há uma legislação específica sobre a matéria. Além disso, deve ser levado em consideração que os princípios do Direito do Trabalho prezam pela proteção do empregado, que é a parte mais vulnerável da relação de trabalho. Ante a omissão legislativa, esses trabalhadores ficam de fora da proteção da CLT e acabam submetidos a diversas violações de seus direitos, os quais as plataformas digitais se eximem de garantir sob o argumento da não existência do vínculo empregatício.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Buscou-se nesta pesquisa analisar a existência da subordinação algorítmica nas relações de trabalho prestadas mediante a intermediação das plataformas digitais.

Com o advento das novas tecnologias e a imersão cada vez maior da sociedade numa economia de compartilhamento as relações de trabalho foram alteradas, tornando-se mais precárias.

O desemprego ensejou que milhares de trabalhadores fossem seduzidos por um discurso de liberdade e autonomia na prestação de serviço, mas que, no fundo, é apenas uma estratégia de mercado das grandes empresas de tecnologia para captar trabalhadores.

Essas plataformas, por sua vez, estão conectadas a uma racionalidade algorítmica, que de forma implícita, subordina os seus trabalhadores caracterizando assim o principal elemento para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Portanto, verifica-se que no atual contexto do Brasil, onde há uma alta taxa de desempregados e trabalhadores informais, prestar serviço para uma plataforma digital tem sido uma realidade na vida de milhares de pessoas. No entanto, sob o pretexto de oferecer liberdade e autonomia para os colaboradores, essas plataformas acabam mascarando a existência de uma efetiva relação de emprego, e os direitos dela decorrente, eximindo-se da responsabilidade e dos riscos do negócio.

Observa-se que os trabalhadores estão tendo que lidar com a diminuição de seus direitos trabalhistas para ganharem o seu sustento, ainda que, muitas vezes, de forma precária

com longas horas de trabalho, viagens extenuantes, sem assistência da plataforma em caso de acidentes etc.

O discurso neoliberal corrobora para a visão do “empresário de si mesmo”, argumentando que, na verdade, trabalhar para a plataforma é uma oportunidade de dirigir o seu próprio negócio tendo em vista que você escolhe a hora que quer trabalhar, o dia que quer trabalhar e como irá trabalhar. Porém, esse argumento não se sustenta diante da presença de elementos dentro da própria plataforma que demonstram que elas exercem sim controle sobre seus trabalhadores.

Dessa forma buscou-se compreender esse novo fenômeno a partir dos princípios constitucionais e do direito individual do trabalho, da distinção entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, além de apresentar os conceitos clássicos de subordinação e confrontá-los com o trabalho prestado nas plataformas digitais, identificando os novos elementos que dão azo à subordinação algorítmica. Contudo, percebe-se que ainda é necessário que hajam mais pesquisas para a demonstração da subordinação algorítmica e assim haja o seu reconhecimento e posterior inclusão na legislação trabalhista brasileira.

Dada a relevância do tema na sociedade brasileira atual, argumenta-se a favor do reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais, a fim de resguardar os direitos do trabalhador que é a parte vulnerável e hipossuficiente dessa relação.

Diante disso, conclui-se que a subordinação algorítmica constitui uma nova realidade nas relações de trabalho modernas e, portanto, deve ser levada em consideração para o reconhecimento do vínculo empregatício.

## 8. REFERÊNCIAS

ANDREONI, Elisa Maria Secco. **A subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/30909>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto\\_lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto_lei/del5452.htm). Acesso em: 23 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região (9ª Turma). **ROT n.º 0010825-95.2021.5.03.0183**. Relator: André Schmidt de Brito. Data de Julgamento: 27 de abr. 2022. Data da publicação: 28 de abr. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2710>. Acesso em: 23/06/2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **AIRR n.º 1092-82.2021.5.12.0045**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 29/11/2022. Data

da publicação: 01/12/2022. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 25 fev. 2023

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (8ª turma). **RRAg n.º 100853-94.2019.5.01.0067**.

Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de julgamento: 19/12/2022. Data da publicação: 03/02/2023. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível

em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 de jun. de 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em 25 fev. 2023.

DE CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. Themis Revista Jurídica, v. 01, n. 01, p. 31 – 59, jan./jun. 2020. Disponível em:

<https://www.revistathemis.com.br/edicao01.php>. Acesso em: 22 de jun. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9976-4

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de Trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 25 fev. 2023

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Luciano Martinez**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788553618392

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. ISBN 978850221735-5

RIEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss; MUCELIN, Guilherme Antônio Balczarek.

**Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho**. Revista eletrônica direito e sociedade (REDES). Canoas, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr. 2019. Disponível em:

<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/4632>. Acesso em: 25 fev. 2023.