

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

RENAN ELEUTÉRIO BARBOSA

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA A
CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS
DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

FLORIANÓPOLIS

2022

RENAN ELEUTÉRIO BARBOSA

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA A
CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS
DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Juliana Wülfing

FLORIANÓPOLIS

2022

Ficha de identificação da obra

A ficha de identificação é elaborada pelo próprio autor.

Orientações em:

<http://portalbu.ufsc.br/ficha>

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA CARACTERIZAÇÃO
DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE
DE PASSAGEIROS**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito.

Florianópolis, 07 de março de 2022

Professor Doutor Luís Henrique Cadermatori
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Professora Doutora Juliana Wülfing
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Professor Doutor Marco Antônio César Villatore
Avaliador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Professor Doutor Eduardo Antonio Temponi Lebre
Avaliador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Este trabalho dedico aos meus pais, Marta e Pedro, que sempre me apoiaram e acreditaram em mim. Ainda, a todos os meus familiares, amigos, colegas e professores, que foram de extrema importância em todos esses anos.

AGRADECIMENTOS

Àqueles a quem dedico este trabalho, meu pai Pedro Ramos e minha mãe Marta, por todos esses anos de muita dedicação, amor, carinho, fé, e demais atitudes e sentimentos que não seria possível descrever com simples palavras. Cada conversa, conselho, ensinamento e bronca, foi indispensável para que eu me tornasse o ser humano que sou hoje, inclusive para a conclusão desse trabalho.

Agradeço também minha namorada: Jamily, pelo apoio, carinho, amor e paciência, nesses últimos meses. Sem seu suporte e amor, esse trabalho seria ainda mais desafiador e difícil de concluir.

Ao Marcelo, grande amigo, colega de trabalho e de estudo, pelo apoio e orientação nessa fase tão intensa e desafiadora que é o TCC. Seus ensinamentos são sempre de grande ajuda, e o alívio cômico não é de se desprezar.

Ao Rodrigo, meu amigo, professor, colega de trabalho, conselheiro, por ser exemplo de profissionalismo e ser humano. Por acreditar na minha capacidade e me incentivar sempre a seguir em frente, meu muito obrigado.

A Jessica, amiga e confidente, por seu apoio, carinho, e auxílio nesse trabalho. Por ser sempre um exemplo de perseverança, força e dedicação. Tem toda minha gratidão.

Aos demais amigos e familiares, que não seria possível citar todos, mas que foram indispensáveis na jornada até aqui, meu muito obrigado pelo apoio e carinho.

A minha orientadora: Juliana, por todo auxílio, carinho, ensinamentos e gigante paciência ao tirar dúvidas e apontar erros e acertos. Sua orientação foi indispensável para a conclusão desse trabalho. Muito obrigado.

À todos aqueles que de forma presencial ou à distância, com ações ou em pensamento, participaram ou contribuíram para a elaboração desse trabalho, meus sinceros agradecimentos.

Uma ideia torna-se uma força material quando ganha as massas organizadas. (*Karl Marx*)

RESUMO

O tema do presente trabalho é a subordinação algorítmica nas plataformas digitais de transportes de passageiros, sendo que o seu objetivo é verificar se a subordinação algorítmica pode ser utilizada como requisito caracterizador da Relação de Emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros, tendo em vista o grande interesse para os motoristas que, atualmente, não dispõe de proteção ao oferecer sua força de trabalho nessas. Dessa forma, buscou-se com esse estudo, superar o paradigma da subordinação clássica, com intuito de substituí-la, pela subordinação algorítmica. Ademais, o trabalho será desenvolvido com embasamento no método de abordagem dedutivo, partindo do estudo dos dados gerais para os particulares.

Palavras-chave: subordinação algorítmica. requisito. caracterização. relação de emprego. plataformas digitais de transporte de passageiros.

ABSTRACT

The subject of the present work is the algorithmic subordination in the digital platforms of passenger transport, and its objective is to verify if the algorithmic subordination can be used as a characterizing requirement of the Employment Relationship in the digital platforms of passenger transport, in view of the great interest for drivers who currently do not have protection when offering their workforce in these. Thus, this study sought to overcome the paradigm of classical subordination, in order to replace it with algorithmic subordination. Furthermore, the work will be developed based on the deductive approach method, starting from the study of general data for the particular ones.

Keywords: algorithmic subordination. requirement. Description. employment relationship. digital passenger transport platforms.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	11
2	DOS ELEMENTOS FÁTICOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.1	DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.2	DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	19
3	DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS, O TRABALHADOR AUTÔNOMO E A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO	25
3.1	DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	25
3.2	DA FIGURA DO TRABALHO AUTÔNOMO E A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS ..	30
4	DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	37
4.1	DA DECISÃO DO 3ºTURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO –TST	37
4.2	DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	42
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

1 INTRODUÇÃO

A modernização tecnológica - no último século -, alterou a configuração econômica global, o que impactou o mercado de trabalho, provocando disrupção nas relações trabalhistas, até então vigentes. Nesse norte, os principais setores que demonstram a revolução são aqueles focados em serviços de transporte de passageiros e de entrega de bens de consumo.

Assim, apesar de existir diversas empresas que oferecem serviços e produtos através de plataformas digitais sob demanda, o tema do trabalho está alicerçado no estudo sobre as plataformas digitais de transporte de passageiros, na possibilidade de vínculo empregatício entre tais empresas e os motoristas, além da análise da subordinação algorítmica.

Logo, o tema do trabalho é a subordinação algorítmica e as plataformas digitais de transporte de passageiros. Dessa forma, o objetivo geral é verificar se a subordinação algorítmica pode ser um requisito caracterizador da Relação de Emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros, e, para tanto, apesar de existir várias empresas nesse ramo, como a 99, Cabify e UBER, o presente trabalho analisará essa última.

Ademais, o problema foi delimitado para verificar se a subordinação algorítmica pode ser considerada como um requisito para a caracterização da Relação de Emprego nas plataformas digitais de serviços, dado que, a subordinação clássica é elemento crucial para caracterização do vínculo empregatício, porém, na realidade fática, é difícil de ser vislumbrada perante as peculiaridades da relação entre a UBER e os motorista.

O problema é deveras importante, pois, atualmente, a tese ainda sustentada é de que os motoristas não são subordinados as empresas que comandam as plataformas digitais de transporte de passageiros, portanto, dos 05 (cinco) requisitos para a configuração de Relação de Emprego, faltaria a subordinação.

Assim, os motoristas são considerados pelas empresas de transporte de passageiros como sendo trabalhadores autônomos, logo, não lhe são garantidos direitos trabalhistas relativos à Relação de Emprego.

Sendo assim, no primeiro momento o estudo se dedicou aos Princípios Constitucionais do Trabalho e os Princípios do Direito do Trabalho, elementos norteadores do Direito do Trabalho, que são de alta relevância em novas situações de

conflito nesse sistema. Ademais, também será estudado os requisitos da Relação de Emprego, indispensáveis para a verificação da existência ou não, do vínculo empregatício.

Outrossim, no segundo momento foram analisadas as plataformas digitais de transporte de passageiros, suas particularidades, conceito, funcionalidade, vantagens e desvantagens. Também, tratou do trabalhador autônomo e da fraude à Relação de Emprego.

Ademais, posteriormente, foi analisado a decisão judicial mais recente sobre o tema, datada de 15 de dezembro de 2021, proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que deu decisão favorável ao reconhecimento da Relação de Emprego entre motorista e a UBER.

Assim, o trabalho foi desenvolvido com embasamento no método de abordagem dedutivo, isto é, partiu-se do estudo dos dados gerais para os particulares. Para tanto, utilizou-se como técnicas de pesquisa as fontes documentais (foram consultados normativas, leis e acordos) e bibliográficas, ou seja, verificou-se diferentes doutrinas, publicações em periódicos, monografias, dissertações e teses sobre o tema e matérias em jornais eletrônicos.

Por fim, espera-se ter por demonstrado que a subordinação algorítmica pode ser utilizada como requisito para caracterização da Relação de Emprego, e com isso, que seja reconhecido o vínculo empregatício entre motoristas e empresa que comandam as plataformas digitais de transporte de passageiro, em especial, com a UBER.

2 DOS ELEMENTOS FÁTICOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito do Trabalho, como ramo independente do Direito, tem seu sistema norteado por princípios basilares, que servem de guia para o funcionamento coerente e coeso de todo o sistema justralhista, e, nessa perspectiva, o estudo dos Princípios Constitucionais Trabalhistas e Princípios do Direito do Trabalho, são indispensáveis para concretização do tema.

Ademais, para além dos Princípios, analisa-se também os requisitos específicos para a caracterização da Relação de Emprego, contrato típico do Direito do Trabalho, dado que é a relação jurídica que melhor perfectibiliza o objetivo desse ramo jurídico, ou seja, a proteção ao empregado.

2.1 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio pode ser entendida como elemento fundamental de um sistema de conhecimento. Assim, trata-se de componente guia, que deve ser constantemente observado, para que as demais peças secundárias de um sistema não entrem em colapso devido a incompatibilidade com o elemento norteador.

Assim, o termo Princípio pode também ser entendido como “[...] as formulações presentes na consciência de pessoas e grupos sociais, as quais são decorrentes da vida em sociedade a partir de uma dada realidade.” e “[...] posteriormente, são postas ao conhecimento de toda a sociedade, como forma de compreensão, reprodução e recriação da realidade social”. (NETO, CAVALCANTE, 2019, p. 182).

Ademais, os Princípios são utilizados como guia geral para consciência humana, sendo importantes para a organização dos sistemas que integram. Assim, propiciam coerência e coesão nesses, pois servem como base para a tomada de decisão frente à realidade, trazendo equilíbrio e preservação de todo o conjunto que regem.

Ademais, por outro aspecto, os Princípios podem ser entendidos como “[...] verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de carácter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa de práxis.”. (REALE, 2001, p. 285).

Dessa forma, na Ciência do Direito, enquanto estudo sistemático acerca dos fenômenos jurídicos, os princípios cumprem uma função relevante, isso ocorre pois aquela, “[...] debruça-se sobre a análise dos institutos jurídicos e da norma (e dos próprios princípios jurídicos), que se constituem em modelos de conduta ou de organização — e que correspondem a fenômenos que genericamente poderiam ser designados como dever-ser”. (DELGADO, 2019, p. 222).

Portanto, os princípios são utilizados como dirigente indispensável para instrução e entendimento do sentido da norma e do instituto jurídico, direcionado para compreensão do dever-ser jurídico.

Ademais, é importante trazer a distinção sobre princípio e regra, sendo o ponto decisivo na distinção entre regras e princípios o fato de os

[...] princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes. Já as regras são normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos. Regras contêm, portanto, determinações no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível. (ALEXY, 1986, p. 91).

Assim, os princípios possuem função interpretativa, atuam como mandados de otimização, mas também podem agir ao mesmo tempo como norma, dependendo caso a caso, resultando no processo de compreensão e aplicação do Direito.

Noutro norte, os princípios não podem ser vistos como axiomas absolutos e imutáveis, pois isso contraria sua função. Na realidade, a validade se perpetua apenas se forem considerados dentro dos limites históricos e conceituais, e, por isso, podem ser superados de acordo com as mudanças da realidade.

Ademais, observa-se que a principiologia do Direito do Trabalho busca proteger o empregado diante do desequilíbrio econômico existente na relação com o empregador. Ademais, para melhor compreender os Princípios do Direito do Trabalho, importante analisar as funções que estes podem apresentar.

Nesse sentido, os Princípios têm 3 (três) funções primordiais para o Direito e suas demais áreas específicas, a “[...] primeira, a função interpretativa, da qual são um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que

auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar.” (NASCIMENTO, 2009, p. 381).

Sendo assim, a primeira função opera como fonte supletiva, no caso de ausência de lei. Já a segunda, atuam como informativo, inspirando o legislador e servindo como fundamento para o ordenamento jurídico. Na Terceira, operam como critério orientador do juiz ou do intérprete do direito, ao aplicar o dispositivo legal.

A Constituição de 1988, traz princípios a serem aplicados nas Relação de Emprego, sendo que estes possuem aspectos centralizados em vertentes humanistas, sociais, democráticas e inclusivas, pois, busca construir um Estado Democrático de Direito inclusivo, baseado na dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, no que diz respeito ao seu conteúdo, a Constituição de 1988, cuida-se de

[...] documento acentuadamente compromissário, plural e comprometido com a transformação da realidade, assumindo, portanto, um caráter fortemente dirigente, pelo menos quando se toma como critério o conjunto de normas impositivas de objetivos e tarefas em matéria econômica, social, cultural e ambiental contidos no texto constitucional, para o que bastaria ilustrar com o exemplo dos assim chamados objetivos fundamentais elencados no art. 3.º. Tanto o Preâmbulo quanto o título dos Princípios Fundamentais são indicativos de uma ordem constitucional voltada ao ser humano e ao pleno desenvolvimento da sua personalidade, bastando lembrar que a dignidade da pessoa humana, pela primeira vez na história constitucional brasileira, foi expressamente guindada (art. 1.º, III, da CF) à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, por sua vez também como tal criado e consagrado no texto constitucional. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO; 2017, p. 267).

Assim, ressalta-se os Princípios Constitucionais do Trabalho. Esses atuam com o objetivo de enfatizar a importância que o ser humano e o valor do trabalho exibem na área constitucional, e por conseguinte, no meio jurídico, econômico e social.

Destes princípios, analisar-se-á os Princípios da Valorização do Trabalho, em especial do emprego; da Justiça Social; e a Dignidade da Pessoa Humana.

Assim sendo, no que tange o Princípio da Valorização do Trabalho ou do Valor Social do Trabalho, esse é Princípio central na ordem constitucional brasileira vigente, pois, coloca a conduta trabalhista como principal instrumento de afirmação do ser humano, tanto no espectro individual, quanto no espectro social e familiar.

Assim, a Constituição de 1988 detectou que o trabalho

[...] em especial o regulado, assecuratório de certo patamar de garantias ao obreiro, é o mais importante veículo (senão o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (senão o maior

deles) instrumentos de afirmação da democracia na vida social. (DELGADO, 2005, p. 169).

Nesse sentido, a democracia compreende a concessão de poder também para aqueles desguarnecidos de abastança. Assim, o trabalho conserva caráter relevante como meio garantidor de um mínimo de poder social a aqueles destituído de riqueza.

Além disso, tal Princípio é correlato ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois, desde o Tratado de Versalhes, o trabalho humano não é mais considerado mercadoria, ou seja, “[...] o trabalho deve propiciar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. (BEZERRA LEITE, 2020, p. 151).

Logo, toda forma de trabalho degradando, com jornada extenuante, como o trabalho escravo e o trabalho infantil, entre outros, ferem o Princípio ora analisado.

Outro Princípio Constitucional do Trabalho a ser visto, é o Princípio da Justiça Social. Os termos justiça e social são encontrados em diversas passagens da Constituição de 1988, no Título I, que discorre sobre os Princípios Fundamentais.

Com a advento da Constituição de 1988, a justiça social deixa de ser um conceito de ideário e passa a ser perseguida como princípio, e, conseqüentemente, agindo como comando incitador ao desenvolvimento e avanço do ramo jurídico, produzindo mudanças nos elementos normativos e na realidade.

Portanto, o Princípio da Justiça Social é comando que busca colocar os indivíduos em patamar com um mínimo material, devendo tal realização ser buscada não só pelo ser individual, mas pela sociedade como um todo.

Enquanto isso, o Princípio da Dignidade Humana entende-se pela “[...] noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo.” (RESENDE, 2020, p. 111).

Nesse norte, esse é relevante, pois busca fundamentar a ordem juspolítica e social, tendo o ser humano como objetivo central, obrigando sua observação na aplicação dos demais Princípios, regras, e condutas no mundo real. Assim, tal Princípio proíbe a objetificação do trabalhador brasileiro.

Sendo assim, diante da relevância e proteção dada ao emprego na Constituição de 1988, nota-se que o vínculo de emprego foi considerado pelo legislador pátrio como o meio de assegurar uma vida digna ao indivíduo, pois, sem esse, o trabalhador está sujeito a precariedade da Relação de Trabalho existente no sistema capitalista.

Contudo, para que seja possível concretizar o Princípio em questão, se faz necessário que o Estado regule a relação entre os indivíduos para garantir um mínimo básico que assegure uma vida digna, pois a “[...] ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente.” (DELGADO, 2005, p. 177).

Destarte, a concepção da Dignidade da Pessoa Humana está intimamente ligada a afirmação social do ser humano. Assim, o trabalho regulado, isto é, a Relação de Emprego, é o modelo mais indicado para garantir ao indivíduo um mínimo de afirmação social, além de integração com a comunidade e, por conseguinte, com a sociedade, garantindo a concretização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

No que tange as espécies de Princípios, verifica-se que cada sistema normativo possui um conjunto específico de regras e princípios, logo, no Direito do Trabalho, devido a sua construção histórica, os princípios possuem lugar central, informando uma lógica protecionista a dos sujeitos da Relação de Emprego, os empregados.

Assim, os Princípios do Direito do Trabalho formam a base para a área trabalhista, pois abarcam o indispensável da função teleológica do Direito do Trabalho e dão amplitude e generalidade ao ramo jurídico, sem entrar em conflito de maneira incombinável com Princípios Jurídicos Gerais extrínsecos ao ramo jurídico trabalhista.

Assim, o Princípio da Proteção busca equilibrar a desigualdade existente entre empregador e empregado, dentro da Relação de Emprego. Logo, este Princípio

[...] se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 83).

Além disso, tal Princípio, por ser cardeal do Direito do Trabalho, influenciando a estrutura e características deste, reflete diretamente em outros princípios. Desse modo o Princípio da Proteção se expressa sob 3 (três) formas distintas, ou seja, o Princípio do *In Dubio Pro Operario*, o Princípio da Norma Mais Favorável e o Princípio da Condição Mais Benéfica.

Enquanto isso, o Princípio da Indisponibilidade do Direito do Trabalho traduz a “[...] inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples

manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato". (DELGADO, 2019, p. 237).

Dessa forma, a Indisponibilidade é meio primordial usado pelo Direito do Trabalho como maneira de buscar a igualdade, no plano jurídico, na relação entre empregado e empregador.

Além disso, a Indisponibilidade interfere em atos unilaterais e bilaterais, pois proíbe o os sujeitos da Relação de Emprego de tentar dispor sobre Direitos Fundamentais, garantidos ao empregado pela legislação trabalhista com intuito de diminuir a desigualdade fática existente entre as partes.

Já o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego demonstra o interesse do Direito do Trabalho na continuidade do da Relação de Emprego, ou seja, de período indeterminado, propagando a sua continuidade.

Logo, devemos partir da base

[...] que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 239).

Assim, o este Princípio busca colocar o Contrato de Emprego por tempo indeterminado como regra a ser seguida no Direito do Trabalho, dado que este é o tipo de contrato que mais favorece a continuidade do trabalho, a manutenção financeira do empregado e de sua família, a dignidade do mesmo.

Enquanto isso, o Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma descreve que, para o Direito do Trabalho, os fatos ocorridos no mundo real serão sempre mais relevantes que os ajustes formais do Contrato de Emprego. Isso significa “[...] que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.” (PLÁ RODRIGUES, 2000, p. 339).

Portanto, mesmo que ocorra alguma tentativa de descaracterização da Relação de Emprego, com o intuito de fraudá-la, esse Princípio autoriza a “[...] descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontam, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego”. (DELGADO, 2019, p. 244).

Sendo assim, observa-se que toda legislação pátria, focada no Direito do Trabalho no Brasil, busca proteger o empregado com intuito de reequilibrar a realidade fática que o coloca em desvantagem frente ao empregador.

Dessa forma, a Relação de Emprego, embasada e norteadada pelos Princípios Constitucionais do Trabalho e os Princípios do Direito do Trabalho, tem sido o meio para perfectibilizar a proteção do empregado, garantir um trabalho com decência e o mínimo para uma vida digna. Portanto, no próximo subcapítulo se analisará a Relação de Emprego, buscando entender requisitos e configuração no plano fático-jurídico.

2.2 DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Cada ramo do Direito possui uma Relação Jurídica a qual busca regular. Tais Relações Jurídicas possuem componentes indispensáveis para sua caracterização, isto é, os sujeitos, o objeto e o Negócio Jurídico que liga as partes. Dessa forma, a Relação Jurídica é marco inicial que se estrutura todos os institutos, regras e princípios que formam um ramo Jurídico.

No que tange o Direito do Trabalho, isso não seria diferente, pois, esse foca na Relação de Emprego. Todavia, embora a Relação de Emprego seja a principal no estudo do Direito do Trabalho, ela não é a única, dado que, há também a Relação de Trabalho.

Sendo assim, é importante diferenciar a Relação de Trabalho da Relação de Emprego, sendo essas próximas, mas com distinções e consequências diferentes.

Assim, a primeira possui

[...] 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. 333).

Sendo assim, a Relação de Emprego, observada sobre o prisma Técnico-Jurídico, é uma das modalidades Jurídicas da Relação de Trabalho. Além disso,

constitui, na visão econômica-social, como a modalidade de maior relevância, dado que, sua proteção ao empregado, garantido sua inserção na sociedade.

Portanto, embora em várias situações fáticas, chamamos determinadas Relações de Relação de Trabalho, estando presente as características da Relação de Emprego, devem ser entendidas como tal.

Assim, os elementos fático-jurídicos que configuram a Relação de Emprego são 5 (cinco), “[...] a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.” (DELGADO, 2019, p. 337).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), traz esses elementos em 2 (dois) dispositivos, no *caput* do artigo 2º., que dispõe “[...] considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”. Além disso, no *caput* do artigo 3º., da CLT, disciplina que se considera “[...] empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

Logo, com base na legislação pátria, os elementos para configuração da Relação de Emprego, são trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, com subordinação e onerosidade.

Tais elementos se realizam no mundo dos fatos, dessa forma, existem para além do Direito, não sendo mera criação Jurídica. Contudo, diante da importância sociojurídica, eles são absorvidos e reconhecidos pelo Direito, o que confere a nomenclatura de elementos Fático-Jurídicos. Assim, verificado tais pressupostos em uma relação socioeconômica, nasce a Relação de Emprego.

Sendo assim, o primeiro requisito a ser estudado é a prestação de trabalho por pessoa física a um empregador. Nesse sentido, importante entender que, para caracterização da Relação de Emprego, apenas a

[...] pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada. (RESENDE, 2020, p. 208).

Por isso, a prestação de serviço realizada por pessoa jurídica, sem a definição de uma pessoa física para realizar o serviço, afasta a Relação Jurídica que se estabelece no âmbito trabalhista.

Assim, é pelo mesmo motivo que só o empregador é que pode ser pessoa física ou jurídica e suas equiparações, mas em hipótese alguma o empregado pode ser pessoa jurídica sem que fraude a Relação de Emprego. Logo, há casos de simulação em que uma pessoa física se camufla formalmente como sendo uma pessoa jurídica, com intuito de ludibriar a caracterização da relação trabalhista.

Já o segundo elemento da Relação de Emprego é a pessoalidade está alinhado pela natureza *intuitu personae*, isto é, em razão da pessoa. Isto é, o empregador contrata determinada pessoa por suas características profissionais para exercer as atividades fins de determinado empreendimento.

Sendo assim, significa que “[...] o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador”. (RESENDE, 2020. p. 209).

Logo, importante destacar que o trabalho prestado por Pessoa Física não exprime obrigatoriedade, ser ele prestado com Pessoalidade, pois

[...] Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes. É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificandose a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339).

Entretanto, há situações em que é possível haver substituição do trabalho sem que seja suprimida a pessoalidade inerente à Relação de Emprego. Primeiramente, nas situações de substituição em que há consentimento do empregador, ou seja, uma eventual substituição consentida, independente se será por longo ou curto no tempo.

Ademais, pode-se citar as substituições legais, ou seja, autorizadas pelo ordenamento jurídico, como exemplo, as férias, a licença-gestante, doenças. Nesses

casos, o contrato está suspenso ou interrompido, sem descaracterização da personalidade própria à Relação de Emprego.

Além disso, a personalidade não incide na figura do empregador, mas apenas no empregado. No Direito do Trabalho, a diretriz é a despersonalização da figura do empregador, logo, ele pode ser alterado, desde que se mantendo em vigor as regras contratuais anteriores à mudança.

Também é elemento para configuração da Relação de Emprego a Não Eventualidade. Essa exprime a ideia de que o trabalho prestado possui natureza de habitualidade, mesmo que por período de curto de tempo. Pois

[...] a não eventualidade ou ineventualidade, diz respeito à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Para ser empregado é preciso que o serviço por ele prestado não seja um trabalho eventual, isto é, em caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do tomador. (BEZERRA LEITE, 2020, p. 316).

Contudo, o requisito em comento é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. Isso ocorre, pois, “[...] há várias teorias que tentam explicar o requisito da não eventualidade, sendo certo que não há consenso a respeito na doutrina. (RESENDE, 2020, p. 210).

Assim, as principais teorias sobre a noção de eventualidade são: a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica.

Ademais, para melhor otimização de cada teoria é necessário que o operador do direito faça uso de “[...] uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.” (DELGADO, 2019, p. 342).

Assim, com base nas teorias acima elencadas, é possível listar características do trabalho de natureza eventual

[...] a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. (DELGADO, 2019, p. 344).

Além disso, para a Consolidação da Leis Trabalhistas - CLT, a eventualidade não significa intermitência, exceto para a teoria da descontinuidade. Portanto, se a prestação é descontínua, mas imutável, não ocorre a eventualidade, pois a jornada disposta no Contrato Emprego pode ser menor que a jornada disposta em lei, igualmente no que se refere aos dias trabalhados na semana.

O quarto elemento para a configuração da Relação de Emprego é a existência de Onerosidade. Dessa forma, o empregado precisa receber pelo trabalho prestado, independentemente de ser salário fixo, comissões ou utilidades, sendo o pagamento estabelecido por hora, dia ou mês.

Logo, a Onerosidade “[...] é a totalidade das percepções econômicas a serem creditadas ao empregado em virtude do contrato de trabalho. O trabalho de favor, por caridade ou gracioso, descaracteriza o trabalhador como empregado.” (BEZERRA LEITE, 2020, p. 316).

Por último, é a Subordinação, sendo esse principal elemento Fático-Jurídico para caracterização da Relação Empregatícia. Nesse norte,

[...] a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2019, p. 348)

Dessa forma, a Subordinação é a situação na qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção do empregador no modo de realização de sua prestação de serviços.

Além disso, a subordinação deve ser analisada como jurídica, isto é, um “[...] estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado é se submeter a tais ordens” (NASCIMENTO, 2010, p. 646).

Ademias, importante lembrar que “[...] há alguns anos surgiu no Brasil a ideia de alargar o sentido da relação de emprego pela ampliação do conceito de subordinação. Dentre os defensores desta tese, Maurício Godinho Delgado propõe a subdivisão da subordinação em três dimensões distintas [...]”. (RESENDE, 2020, p. 219).

Sendo assim, a Subordinação observada em 3 (três) dimensões distintas, mas que analisadas em conjunto, permitem solucionar dificuldades de enquadramento dos fatos novos no mundo do trabalho ao tipo jurídico da Relação de Emprego. Destacam-se a dimensão clássica, estrutural e objetiva da subordinação. (DELGADO, 2019).

Na dimensão Clássica ou Tradicional, a subordinação existente na relação jurídica advém do Contrato de Emprego, pela qual se presta a respeitar e seguir o poder de direção empresarial no que se refere ao modo de realização de sua prestação. Assim, evidencia-se pela expressividade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador.

A segunda dimensão é a Objetiva. Essa, se manifesta pela assimilação do emprego nos fins e objetivos do empreendimento do empregador. Logo, a posição que aquele ocupa e o serviço que desempenha está integrado no objetivo final do empreendimento.

Por último, tem-se a dimensão Estrutural da subordinação, na qual o empregado é inserido na “[...] dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” DELGADO, 2019. p. 352). Nesse norte, o fato relevante seria que esteja estruturalmente ligado à dinâmica de operação da atividade do empregador.

Dessa forma, observou -se que a subordinação deve ser compreendida como fenômeno com caráter multidimensional, não se limitando em apenas um aspecto para sua caracterização.

Assim, analisados os elementos caracterizados da Relação de Emprego, cumpre agora realizar a análise sobre as Plataformas Digitais de Serviços, a figura do trabalho autônomo e a fraude à relação de emprego, temas relevantes para o objeto de estudo do trabalho.

3 DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS, O TRABALHADOR AUTÔNOMO E A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

A acelerada expansão da economia digital, ou seja, da utilização de tecnologias baseadas na Internet à produção de bens e serviços, revolucionou o modo de consumo, produção e comércio, causando transformação nos investimentos globais, e também na criação de novos mercados, juntamente com a modificação no cenário do mercado de trabalho.

Tais transformações têm reflexo no Direito do Trabalho, pois trouxeram nova forma de trabalho, realizado através de plataformas digitais, isto é, novos meios de entrega de bens e serviços para a sociedade global.

Ademais, na busca por maximalizar o lucro, as plataformas digitais de transporte de passageiros têm se utilizado de trabalhadores caracterizando-os como autônomos, logo, não há contratação como empregados, pois, defendem que não há Relação de Emprego, dado a suposta inexistência de subordinação, importante requisito da Relação de Emprego.

Assim, o requisito é relevante para caracterização do indivíduo como empregado, sendo que, caso não esteja presente, o motorista pode ser entendido como trabalhador autônomo. Porém, a concepção clássica de subordinação não é suficiente para sua caracterização frente a realidade desses trabalhadores, pois, é atividade realizada através de plataformas digitais de transporte de passageiros.

3.1 DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Na última década, o mundo foi surpreendido pelo surgimento de empresas que se apresentam como soluções tecnológicas modernas sob o modelo de *marketplace*. Dessa forma, houve o surgimento de novas formas de contratação de trabalhadores, esses, supostamente trabalham de forma independente e atingem sua autonomia organizando seu próprio serviço.

Assim, algumas empresas, através de plataformas digitais, fundamentadas em conexões na *Internet*, a partir de aplicativos instalados em aparelhos celulares do tipo *smartphones*, buscam ligar a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes que procuram por trabalhadores que realizam determinadas atividades.

Ademais, a concepção de plataformas digitais vai além do âmbito digital, pois, surge de maneira de organização empresarial que já é conhecida, porém, nos últimos anos foi apresentada como modelo de negócio. Assim, “[...] uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos.” (OLIVEIRA e CARELLI e GRILLO, 2020, p. 2613).

Transplantando essa ideia para o mundo da *Internet*, podemos conceituar as plataformas digitais como sendo “[...] infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos (SNIRCEK, 2017, p. 25). Sendo assim, a evolução tecnológica da informação propiciou o crescimento de plataformas digitais centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema econômico.

A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* surgiu da transposição da ideia de mercado, ou feira, para a rede mundial de computadores. A feira é um lugar em que se reúnem vários comerciantes independentes, com intuito de encontrar compradores para realizar negócios, logo, é um local de troca, dado que há o encontro entre demanda e procura. (LANGLEY; LEYSHON, 2016).

Todavia, o assunto se torna complexo quando foca na área da prestação de serviços, centrado no elemento humano. Ou seja, o serviço oferecido por meio de plataformas digitais “[...] tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente.” (CARELLI, 2020, p. 69).

Isso ocorre, porque nem todas as plataformas digitais são uma *marketplace*, já que não fazem uma simples intermediação. De maneira oposta, tomam providências para garantir a qualidade da prestação do serviço, estipulam preço e remuneração, se colocando como parte protagonista no serviço prestado. Assim, esse tipo de prestação de serviço é designado como trabalho sob demanda via apps. (DE STEFANO, 2016).

Por outro lado, a classificação desse fenômeno também pode ser denominada como *crowdwork offline*, dado que a demanda foi realizada por meio virtual, mas, obrigatoriamente, é executada por uma pessoa em local determinado. (SIGNES, 2017).

Ocorre que, na prática, algumas empresas, como UBER, 99 e Cabify, são plataformas digitais de transporte de passageiros que se aproveitam da ideia de *marketplace* como escudo, para prestar serviços sem precisar cumprir as normas trabalhistas e outros encargos tributários.

Assim sendo, o discurso de tais empresas se baseia em 2 (dois) argumentos chaves:

[...] 1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”; 2) que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado. (CARELLI, 2020, p. 65).

Entretanto, os argumentos levantados não têm respaldo na realidade, muito menos tem embasamento no Direito do Trabalho e no conceito de empregado, empregador e trabalhador autônomo, trazidos no texto da lei e lapidados pelos doutrinadores trabalhistas.

Destarte, as empresas que operam o modelo de economia sob demanda ou *crowdwork offline*, especializam-se em prestar uma atividade específica. Ademais, para além de intermediar a oferta e demanda, “[...] é comum que ela atue definindo padrões de qualidade mínimos para o serviço tendo ingerência na forma como a atividade é prestada.” (COUTINHO, 2021, p. 57).

Além disso, o simples fato de uma empresa atuar por meio de aplicativos para realizar a intermediação de serviços, não é suficiente para a considerar como plataforma de tecnologia.

Assim, apesar de as atividades serem desenvolvidas com a utilização de plataformas digitais

[...] essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias. Os aplicativos estipulam a remuneração, o valor do repasse que deve ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínimo, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos. (CONFORTI, 2020).

Nesse norte, a tecnologia utilizada é somente um meio para a prestação de seus serviços. Assim, seria como dizer que uma fábrica, seja ela do ramo automobilista ou da indústria alimentícia são empresas de tecnologia, já que utilizam tecnologia, por sinal, para a realização de seus negócios. (CARELLI, 2020).

Sendo assim, na economia sob demanda, há uma relação triangular, composta por “[...] os solicitantes do serviço, os prestadores e as plataformas digitais, que, em

tese, apenas intermediariam a oferta e a demanda, recebendo, para tanto, uma porcentagem pelo serviço realizado.” (COUTINHO, 2021, p. 58).

Por supostamente estarem fazendo a ligação entre demanda e serviço, tais empresas defendem que, há plena liberdade para seus motoristas, dado que, são considerados trabalhadores autônomos, chamados de colaboradores ou parceiros.

Nesse sentido, se observa que os

[...] trabalhadores destas plataformas são postos, sob o prisma formal - contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha. Contudo, no plano da realidade esses parceiros são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível por ganharem tão pouco. Curioso que na condição de autônomos, não têm liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro: a plataforma eletrônica de trabalho. (OLIVEIRA; ASSIS. COSTA, 2019, p. 256).

Ademais, o principal elemento de sucesso dessas empresas são os custos evitados com a negativa da caracterização da Relação de Emprego. Isto é, ao caracterizar o trabalhador como autônomo, as plataformas digitais se abstêm indevidamente de pagar os direitos trabalhistas, demais tributos e benefícios sociais garantidos por lei. (COUTINHO, 2021).

Dessa forma, com a redução dos custos e a maximização do lucro, há também a redução dos preços dos serviços oferecidos, fazendo com que a economia sob demanda seja vantajosa também para os clientes, mesmo que as custas de proteções trabalhistas.

Frente a precarização das proteções sociais, existe atrativos que incentivam o ingresso de trabalhadores nas plataformas digitais. Sendo assim, as principais vantagens elencadas pelos motoristas estão na liberdade de trabalhar no horário mais conveniente e na mobilidade existente por utilizar uma rede virtual mundial. (SCHWAB, 2016).

Nesse sentido, nos termos presente quando se trata de discutir os prós do trabalho em plataformas digitais seria: liberdade,

[...] escolha, mobilidade e flexibilidade: esses são termos que aparecem com muita frequência quando se discute o trabalho em plataformas digitais. Aparecem tanto como vantagem para as empresas – a flexibilidade pela descentralização produtiva – quanto atrativo para os próprios trabalhadores – a liberdade para escolha de horários. (COUTINHO, 2021, p. 62).

Logo, essa liberdade e flexibilidade é bem vista por esses trabalhadores porque contribuiria para conciliar melhor a vida profissional e pessoal, restando mais tempo para se dedicar a família. (COUTINHO, 2021).

Por outro lado, na perspectiva das empresas, as plataformas digitais são “[...] se assim o podemos dizer, o sonho empresarial de alcançar lucro financeiro através do trabalho humano sem qualquer obrigação para com a pessoa que o realiza. (Tradução nossa) (TRILLO PÁRRAGA, 2016, p.24).¹

Isso porque, a contratação de um empregado gera várias obrigações pecuniárias. Além do salário, há outros direitos trabalhistas envolvidos que devem ser arcados pelo empregador, como o décimo terceiro salário, férias, o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e as contribuições previdenciárias.

Logo, quando há descaracterização da Relação de Emprego, todas essas obrigações deixam de existir, ficando o trabalhador sem a devida proteção trabalhista. Sendo assim, observa-se uma descentralização produtiva e redução de custos, gerando aumento do lucro empresarial as custas dos direitos trabalhistas e sociais.

Por outro lado, além do empregado, quem também perde com isso são as empresas que fazem concorrência, isto é

[...] estas plataformas não conseguem seu êxito do nada, sendo que seu triunfo é aproveitar uma legislação menos protetora para os autônomos e uma liberdade de fixação de preços – leilão pelo menor preço – que não existe quando se está em um campo de proteção laboral. Com efeito, uma empresa tradicional não poderá competir com uma empresa que fornece todos os seus serviços mediante autônomos, visto que a legislação impõe um salário mínimo para os primeiros, mas não existe piso salarial mínimo para os primeiros, mas não existe piso salarial para os autônomos. (SIGNES, 2017, p.29)

Desse modo, as plataformas digitais, ao dispor um serviço por um preço abaixo do oferecido no mercado, acaba por impactar empresas que tenham atividades semelhantes a ela, mas que exerçam tal atividade por meio de modelos tradicionais, ou seja, a contratação de empregados regulares.

Isso ocorre, pois, além de ter maiores custos para se manter, ainda perde consumidores, pois sua concorrência, oferta preço menor, dado que também tem custos baixos. Assim, tal situação pode gerar consequências ao trabalhador, pois,

¹ [...] si se nos permite la expresión, del sueño empresarial de alcanzar utilidades patrimoniales a través del trabajo humano sin que ello implique ninguna obligación para con la persona que lo desarrolla [...]”. (TRILLO PÁRRAGA, 2016, p.24).

uma empresa tradicional pode vir a demitir parte de seus empregados, reduzindo sua folha de pagamento para aumentar sua competitividade.

Vistas as empresas que se utilizam de plataformas digitais para a sua atuação, resta analisar a figura do trabalho autônomo e a fraude à Relação de Emprego nas plataformas digitais.

3.2 DA FIGURA DO TRABALHO AUTÔNOMO E A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

O trabalho autônomo e a Relação de Emprego são institutos jurídicos do Direito do Trabalho que possuem conteúdo antagônicos. Isso ocorre, pois, em um primeiro momento, o conceito de trabalhador autônomo pode ser encontrado através da exclusão, ou seja, aquele que não é empregado, por consequência, seria autônomo ou algo próximo a isso.

Nesse norte, verifica-se que o trabalhador autônomo consiste na figura que possui maior generalidade, extensão e relevância sociojurídica no mundo contemporâneo. Isso ocorre, porque no trabalho autônomo há ausência do elemento fático-jurídico da subordinação, resultando na diferenciação da Relação de Emprego, constituindo-se como Relação de Trabalho, não lhe sendo devido as garantias trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços do trabalhador autônomo pode ser regulado, dependendo do caso, pelo Código de Defesa do Consumidor, pelo Código Civil Brasileiro - CCB ou por outra legislação especial, conforme dispõe o artigo 593 do CCB. (BRASIL, 2002).

Dessa forma, a legislação não trabalhista tipifica alguns contratos de trabalho autônomo, destacando-se o contrato de prestação de serviços.

No que concerne a contratação do trabalhador autônomo, a CLT dita em seu artigo 442-B que a “[...] contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (BRASIL, 1943).

Logo, a CLT trata do trabalhador autônomo de forma subsidiária, com intuito de afasta-lo da Relação de Emprego e do conceito de empregado, ao tipificar que mesmo

existindo exclusividade e continuidade na prestação de serviço realizada por aquele, não é configurado como sendo empregado.

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

Assim, principal ponto defendido pelas plataformas digitais de transporte de passageiros, como a Uber, 99 e Cabify, para negar a existência de Relação de Emprego com seus motoristas, isto é, a afirmação de que esses são trabalhadores autônomos que estão em um contrato de prestação de serviço. Afinal, inexistindo subordinação, falta requisito importante, dentre os 5 (cinco) elementos Fático-Jurídicos para configuração do vínculo empregatício.

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

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

Ocorre que, tal conceito é obsoleto e não abarca todas evoluções existentes na realidade fática da Relação de Emprego atual. Por isso, desde o século passado

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

Nesse norte, analisar o trabalho realizado através das plataformas digitais sob a luz do conceito clássico de subordinação, afasta da tutela do Direito do Trabalho

aquele indivíduo, já que nesse tipo de prestação de serviço não se vislumbra, a priori, o exercício efetivo e constante do poder diretivo por parte do empregador, já que permite que o empregado tenha certa liberdade para executar seu serviço. (FINCATO, WÜNSCH, 2020).

Assim, mesmo que haja outros meios para ser configurada a subordinação, sob a visão clássica, não se vislumbra o exercício do poder diretivo direto do empregador, o que compromete a configuração da Relação de Emprego.

Ademais, além da subordinação, outro fator relevante para conceituar um empregado, e por lógica, diferenciar de um trabalhador autônomo é que as

[...] categorias de trabalho subordinado, também conhecido como emprego, e de trabalho autônomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria. (CARELLI, 2020, p. 74).

Dessa forma, a inserção do trabalho subordinado na atividade econômica alheia, é característica subsidiária, mas relevante para auxiliar na caracterização da Relação de Emprego, e, conseqüentemente, na conceituação do Empregado.

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

Sendo assim, o trabalhador autônomo não é empregado do empreendimento alheio, mesmo que realize pessoalmente seu próprio negócio. Logo, ele tem sua empresa ou empreendimento, e apenas se insere na atividade econômica de outrem ou a ela adere.

Assim, no que tange a caracterização do trabalhador autônomo, podemos separar 2 (duas) dimensões basilares da autonomia, além da inexistência de subordinação, “[...] 1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio. O equívoco na identificação do trabalho autônomo muitas vezes está na desconsideração de uma dessas dimensões.” (CARELLI, 2020, p. 75).

Nessa primeira dimensão, é o trabalhador autônomo que fará a organização e realização do seu negócio. Assim, ele designa o preço e a maneira de o receber, para quem vai prestar serviços, além de definir os prazos e condições de realização do negócio.

Já na segunda dimensão, é o trabalhador autônomo que organizará a prestação de serviço dentro do seu próprio negócio, verificando a direção e a distribuição necessária. Logo, não está sob as ordens de ninguém, é o dono do próprio negócio. Assim, dispõe da possibilidade de se fazer substituir por outro trabalhador ou empregado para a realização do negócio.

De modo geral, se pode considerar que as plataformas digitais que realizam transporte de passageiros estão envolvidas em vários aspectos da prestação de serviço, pois: i) compete a elas escolher e selecionar os motoristas que podem acessar o aplicativo, sem o qual não pode ser prestado o serviço; ii) cabe a ela obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através do algorítmico; iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar um veículo que não pode ter mais de 10 anos de uso, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes, e, caso uma avaliação será inferior a 4,6 estrelas, o motorista pode ser banido da plataforma. (MARTINS, 2015).

Ademais, com relação a fixação de preço pela plataforma digital, ou seja, realizada por terceiro, não é ato compatível com a definição de trabalhador autônomo, pois

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

A falta de independência pelo motorista também é perceptível quando há exigência ou padronização das plataformas digitais de transporte de passageiros com relação a maneira como será realizada a atividade econômica, na condição do carro verificado através do ano do veículo. (CARELLI, 2020).

Portanto, caso o trabalhador autônomo esteja impedido de ter toda a liberdade e independência para gerenciar e executar seu serviço, não há como caracterizar a relação de trabalho autônomo, conforme defende as plataformas digitais.

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).

Para tanto, há também a argumentação de que esses trabalhadores ditos autônomos são empreendedores, porém, esse é outro artifício de *marketing* para o ludibriar e fraudar a Relação de Emprego.

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

Ocorre que, as plataformas digitais trazem grande desafio ao Direito do Trabalho, pois, embaralham os conceitos trazidos com intuito de fraudar a Relação de Emprego, colocando o indivíduo em uma condição diversa a qual deveria estar, ou seja, como empregado.

Além disso, as plataformas digitais de transporte de passageiros apresentam “[...] elementos novos para a caracterização da relação de emprego que simplesmente não constam na lei”. (CARELLI, 2020, p. 77). Esses são usados para justificar a descaracterização do vínculo empregatício.

Assim, são eles a inexistência de exclusividade na utilização da plataforma digital, a não presença de rigidez no cumprimento de horários, a possibilidade de o trabalhador negar a oferta de trabalho. (CARELLI, 2020).

Com relação ao primeiro ponto, o argumento é de que as pessoas que usam um aplicativo para trabalhar não são empregados pois, podem prestar serviços para várias empresas ao mesmo tempo. Todavia, a exclusividade não é um requisito para a configuração da Relação de Emprego, pelo contrário, há possibilidade de vínculo de emprego entre o empregado e mais de uma empresa.

É possível encontrar dispositivos legais que rechaçam a ideia de exclusividade na Relação de Emprego, como o artigo 138, da CLT, que dispõe: “[...] durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.” (BRASIL, 1943).

Ademais, com relação ao segundo ponto, ou seja, a identificação da subordinação com o cumprimento de horários rígidos. Esse não é, e nunca foi elemento caracterizador da Relação de Emprego, pois, o empregador pode flexibilizar

o horário de trabalho do empregado, inclusivo, substituir esse por determinação de metas de produção.

Há exceções na CLT em que a rigidez de horários ocorre sem que haja descaracterização da Relação de Emprego, como o artigo 62, inciso I, que dispõe que não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho previsto no capítulo II, os “[...] os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;” (BRASIL. 1943).

Sendo assim, a disposição de um teto máximo para jornadas de trabalho feita pela legislação não significa rigidez de horários, apenas segurança para o trabalho, tanto é, que isso não impede a pactuação de cargas horárias menores.

Por fim, outro ponto relevante a ser trazido é a tentativa de descaracterizar a Relação de Emprego pela possibilidade de o motorista negar a oferta de serviço. Esse argumento não é válido, primeiro porque aquele não tem a real opção de recusa, já que existe casos de plataformas digitais de transporte de passageiros em que o motorista não sabe qual valor receberá pelo serviço e nem o local de realização ou destino. (NSCTOTAL, 2018).

Outro elemento que não é caracterizante da Relação de Emprego, mas está na definição trazida pelo artigo 2º. da CLT, onde dispõe quem pode se considerar empregador, é o poder empregatício.

Esse pode ser conceituado como “[...] conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.” (DELGADO, 2019, p. 790).

Assim, o poder empregatício tem diversas dimensões, como o poder diretivo ou organizacional, poder regulamentar, fiscalizatório ou de vigilância e disciplinar. Porém, a empresa UBER nega a existência de seu poder empregatício, pois afirma que os motoristas são parceiros e escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não as viagens, e mesmo assim, ainda há possibilidade de cancelamento da viagem. (BRASIL DE FATO, 2021).

Todavia, pode-se observar na prática que

[...] além de dirigirem o trabalho realizado, as empresas-plataforma de prestação de serviços costumam regulamentar todo o serviço por meio da imposição dos “termos e condições de uso”, fiscalizam toda a prestação de serviços por meio eletrônico e exercem o poder disciplinar por meio de

advertências, suspensões e dispensas, tal qual ocorre em qualquer outra relação de emprego. (CARELLI, 2020, p. 81).

Portanto, se verifica que tais empresas possuem diversos mecanismos em suas plataformas digitais para regulamentar o serviço realizado, sendo tal regulamentação preestabelecido com os motoristas, assim como funcionaria em uma Relação de Emprego.

Ademais, importante reiterar que dos requisitos exigidos para caracterizar a Relação de Emprego, o mais relevante deles é a subordinação, pois essa separa as Relações de Emprego das autônomas.

Sendo assim, o conceito de subordinação jurídica vem sendo alterado no decorrer das últimas décadas, todavia, nas relações mais modernas, sua concepção clássica não é o eficiente para caracterizar a Relação de Emprego. (COUTINHO, 2021).

Dessa forma, surge a subordinação algorítmica, elemento chave para caracterização da relação empregatícia, pois, na subordinação clássica a execução do serviço realizado pelo empregado era repleta de ordens e fiscalização física e direta realizada pelo empregador.

Já a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador, para o empregado, logo, vislumbrada a subordinação no trabalho realizado com plataformas digitais de transporte de passageiros, quando o “[...] algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas.” (BARZOTTO, MISKULIN, BREDA, 2020, p. 212).

Assim, no que tange as plataformas digitais de transporte de passageiros, notadamente os motoristas da Uber, aquelas controlam esses através da subordinação algorítmica. Logo, tudo é determinado pelo algoritmo, desde o preço do serviço, até a forma que será realizada a atividade e a distribuição dos clientes entre os motoristas. (CARELLI, 2019).

Ademais, apesar do entendimento sobre o reconhecimento da Relação de Emprego com as plataformas digitais, a jurisprudência não é favorável até o momento. Todavia, a 3ª Turma do TST traz votos que quebra o paradigma da inexistência do vínculo empregatício e pode vir a ser a primeira decisão de um Tribunal Superior favorável ao tema.

4 DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO REQUISITO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Com as novas transformações tecnológicas ocorridas nas áreas de produção de bens e serviços, principalmente, na última década, os estudiosos do Direito do Trabalho se encontraram em dificuldades para verificar a subordinação clássica - como elemento caracterizante da Relação de Emprego -, nas relações existentes entre empresas que comandam as plataformas digitais de transporte de passageiros e os motoristas que utilizam dessas como meio para realizar os seus serviços.

A falta de regulamentação própria para reger tais relações, fez com que questionamentos sobre a existência de Relação de Emprego entre plataformas digitais de transporte de passageiros e motoristas, chegassem até o Poder Judiciário.

Desta forma, passa-se a análise da decisão proferida pela 3ª Turma do - TST, em que reconheceu a existência da Relação de Emprego, frente a realidade fática do autor, que utilizava o aplicativo para celular UBER, como meio de trabalho.

Além disso, em momento posterior, será feito o estudo da subordinação algorítmica como elemento fático-jurídico presente na Relação de Emprego existente entre empresas que comandam plataformas digitais de transporte de passageiros e motoristas de aplicativo. Assim, será demonstrado como tal elemento se adapta a realidade do caso, como uma evolução da subordinação clássica.

4.1 DA DECISÃO DO 3º TURMA DO - TST

A sociedade moderna está em constante mudança, principalmente com os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas, que alteraram diversos campos de estudo do Direito. Assim, essas modificações afetam também o Direito do Trabalho, pois, produziram situações fáticas de Relação de Emprego, que demandam a modificação ou criação de normas para sua regulamentação.

Todavia, o legislador, peça principal na alteração legislativa, não conseguiu acompanhar de maneira célere tal evolução. Assim, para melhor efetividade da norma que será criada, primeiro há a necessidade da compreensão completa da situação fática, medida que demanda demasiado tempo.

Desse modo, mediante a necessidade de encontrar soluções aos casos concretos, mas frente a “[...] ausência de normas específicas, as demandas, em regras, chegam primeiro no Judiciário.” (COUTINHO, 2021, p. 191). Logo, este desempenha papel importante, no que tange assegurar os direitos e as garantias trabalhistas dispostos na Constituição de 1988.

Assim, com o surgimento das plataformas digitais de transporte de passageiros, nasce nova indagação no ramo trabalhista com relação a existência de Relação de Emprego, entre as empresas que controlam tais plataformas e os motoristas que as utilizam.

Desta maneira, o processo judicial sob nº. 0100353-02.2017.5.01.0066, que foi proposto na 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, contra as Reclamadas, UBER do Brasil Tecnologia Ltda., UBER International B.V e UBER International Holding B.V, analisou – dentre outros assuntos – se a relação existente entre motorista e plataforma digital de transporte de passageiro era de Relação de Emprego ou de Trabalho Autônomo.

A parte Reclamante requereu a procedência dos pedidos de declaração de vínculo empregatício, alegando que estavam presentes os requisitos da Relação de Emprego e, requereu o pagamento dos consectários legais. Ademais, argumentou ter sofrido dano moral, pois se estruturou para prestar serviços como se autônomo fosse, mas foi inserido em uma organização unilateralmente estruturada pelas Reclamantes e, sob subordinação. Além disso, acrescenta que teve danos materiais no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), referente aos gastos com combustíveis.

A ação foi aceita e houve audiência de conciliação que restou infrutífera, mas com apresentação de Contestação pelas Reclamadas. No documento em questão, aquelas alegaram que foram contratadas pelo Reclamante para prospectar clientes.

Ademais, aduziram que, em contraprestação aos serviços prestadores pelo Reclamante, as Reclamadas pagavam o valor correspondente a 20% (vinte por cento) ou 25 % (vinte e cinco por cento) por cada viagem realizada, sendo que, caso não utilizasse o aplicativo, nada seria cobrado. Afirmaram, também, que não estavam presentes os elementos fáticos-jurídicos para caracterização da Relação de Emprego, pois, não existia obrigatoriedade da motorista ser pessoa física, uma vez que o cadastramento pessoal não se confundiria com a personalidade.

Outrossim, não existia habitualidade, já que não foram estabelecidos dias e horários para a realização das atividades do Reclamante. Logo, também não havia subordinação, pois, as Reclamadas apenas orientavam os parceiros para a melhoria do transporte prestados aos usuários do aplicativo. Ademais, afirmaram que não eram empresas de transportes e que os motoristas que utilizam a plataforma - para prestar serviços -, não são usuários, mas parceiros das Reclamadas.

Por último, alegaram que excluíram o Reclamante da plataforma porque foi mal avaliado pelos usuários, com nota 4,28 (quatro virgula vinte e oito), e pugnou pela total improcedência dos pedidos realizados na exordial.

Na Sentença, entendeu-se que ao Reclamante não comprovou os requisitos inerentes da relação empregatícia, e, portanto, restou demonstrada a autonomia na prestação de serviços.

Nesse norte, sobre a subordinação, dispôs que o

[...] exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar offline e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor. (Destaque do autor) (RIO DE JANEIRO, 66º Vara do Trabalho, 2018).

Ademais, com relação ao requisito da pessoalidade, a Sentença definiu que a “[...] inexistência de pessoalidade também restou demonstrada no depoimento pessoal do autor, que afirmou que acreditava que qualquer um pudesse se cadastrar. Tal aspecto também foi confirmado pela testemunha [...].” (RIO DE JANEIRO, 66º Vara do Trabalho, 2018).

Sobre a existência de habitualidade, a Sentença decidiu que aquela não fora verificada, pois conforme testemunha, o motorista poderia ficar o tempo que quisesse sem se conectar a plataforma, sem necessidade de aviso.

Assim, diante da suposta inexistência de pessoalidade, subordinação e habitualidade, foi declarado que o Reclamante era Trabalhadora Autônomo, até

porque ele poderia utilizar outros aplicativos concorrentes das Reclamadas. Além disso, este arcava com todos os gast

os relacionados com o veículo, como gasolina e manutenção do veículo.

Assim, frente a situação fática, foi decidido que inexistia

[...] o vínculo contratual pretendido pelo autor em relação à primeira ré. Os elementos presentes na relação havida entre as partes não se coadunam com o trabalho empregatício, mas sim com o autônomo. É empregado, quem presta de forma pessoal, serviços não eventuais, de forma subordinada, a quem, assumindo os riscos do empreendimento, fiscaliza e remunera a prestação destes serviços (CLT, arts. 2º e 3º). Não restaram comprovados os requisitos acima, e, muito menos, subordinação jurídica do autor à primeira ré. Diante do exposto, tenho que inexistem provas nos autos que possam corroborar a presença de todos os requisitos do vínculo empregatício, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação havida entre o autor e a primeira reclamada. (RIO DE JANEIRO, 66º Vara do Trabalho, 2018).

Portanto, foram julgados improcedentes os pedidos feitos pelo Reclamante. Todavia, em prazo legal, a parte interpôs Recurso Ordinário para o TRT da 1º Região.

A princípio, o Acórdão julgou descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros. De outro lado, entendeu que aquela seria uma empresa de aproximação entre motoristas e passageiros, para a realização de viagens por meio de aplicativos de celulares. Ainda, afirmou que o Recorrente possuía autonomia para definir os dias e os horários de trabalho e de descanso, assim como, a frequência de trabalho.

Ademais, o Recorrente, não recebia ordens e nem precisava prestar relatórios para as Recorridas. Tampouco, precisava as comunicar sobre o momento em que parava de prestar o serviço, além de arcar com as despesas de manutenção do veículo. Logo, no entendimento do TRT da 1º. Região, não haveria existência de subordinação jurídica.

Além disso, no julgamento do TRT da 1º. Região, o elemento da personalidade não ficou demonstrado, dado que qualquer pessoa, que não tenha antecedentes criminais, que possua Carteira Nacional de Habilitação - CNH e realizar o cadastro no aplicativo, poderá ser motorista das Reclamadas.

Por fim, firmou-se a compreensão de não haver o elemento da habitualidade pois, o arcabouço probatório demonstrou que o motorista poderia ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, sem necessidade de aviso.

Assim, pelo entendimento do TRT da 1º Região, não restaram configurados os requisitos dos artigos 2º. e 3º. da CLT, para configuração do vínculo de emprego, uma

vez q este “[...] trabalhava com autonomia, de forma impessoal e não tendo sido ainda comprovada, outrossim, a prestação do serviço de forma não eventual [...]”. (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho da 1^o. Região, 2018).

Desta maneira, a Reclamante interpôs Recurso de Revista para o TST, órgão competente para revisar a matéria, ficando sob responsabilidade da 3^o. Turma decidir sobre a temática. O julgamento teve início em dezembro de 2020, mas foi suspenso, tendo sido retomando em dezembro de 2021, através de julgamento telepresencial, com voto do Ministro Maurício Godinho Delgado.

Esse votou a favor do reconhecimento do vínculo de emprego, por “[...] acreditar que é clara a subordinação desses trabalhadores, e o Ministro Alberto Bresciani, que acompanhou o voto.” (MIGALHAS, 2021).

Segundo o Ministro Maurício Godinho Delgado, o que se viu foi uma empresa com um controle patronal altamente sofisticado, com subordinação algorítmica, sendo que, uma vez que se busca

[...] uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, com uma tecnologia extremamente avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais profundo do que o previsto originalmente na CLT. (DELGADO, 2021).

Além disso, sobre a subordinação, o Ministro destacou que o motorista que utiliza o aplicativo é uma pessoa humana, que vive do seu trabalho, e que é fiscalizado constantemente através do algoritmo, inclusive quanto a rota que utilizava para realizar o seu serviço, o local em que parava e por onde dirigia. Isso ocorria, tendo em vista a ligação das plataformas digitais com Global Positioning System – GPS. (DELGADO, 2021).

Sendo assim, o GPS é um programa criado pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América com o objetivo de ser utilizado para a navegação. Logo, o GPS é dividido em 3 (três) segmentos: o espacial, de controle e utilizador. O espacial é composto por 24 (vinte e quatro) satélites localizados em seis planos orbitais, o segmento de controle é responsável pelo monitoramento das órbitas dos satélites, e o segmento do utilizador é o receptor GPS, responsável pela captação dos sinais fornecidos pelos satélites. (EMBRAPA, 2020).

Dessa forma, esse sistema possibilita a navegação terrestre através de satélites artificiais, com a coleta de informações sobre a localização geográfica em qualquer lugar da superfície terrestre e em qualquer hora do dia.

Ademais, além do controle exercido pela empresa, existe também o realizado pelos clientes do aplicativo, que a qualquer tempo conseguem, pela plataforma digital, informa todos os atos e as ações que considerem inadequados - realizados pelos motoristas -, para a empresa, dispondo essa de diversas informações sobre o serviço realizado.

Assim, o argumento trazido pelas Reclamantes, de que o motorista poderia se desconectar a qualquer momento, não seria o bastante para descaracterizar a subordinação, pois, o motorista “[...] pode se desconectar, eventualmente? Pode, mas isso também não é estranho à CLT”. (DELGADO, 2021, 47min 29s).

Cabe salientar, que o debate foi suspenso por pedido de vista do Ministro Alexandre Agra Belmonte. Assim, até o momento, se não houver mudanças de voto por parte dos Ministros Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Mauricio Godinho Delgado, e, mesmo que o voto do Ministro Alexandre Agra Belmonte seja negativo, tem-se o reconhecimento do vínculo de emprego em virtude dos 2 (dois) votos referidos.

Assim, uma vez estudado o Acórdão da 3^o. Turma do TST, passa-se à análise dos aspectos da subordinação algorítmica, praticados pelas plataformas digitais de transporte de passageiros que definiriam a Relação de Emprego.

4.2 DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

O surgimento de empresas que trabalham através de um novo modelo de negócio, ou seja, plataformas digitais com o uso de aplicativos para smartphones, criaram novas discussões referente à existência ou não, da Relação de Emprego.

Assim, no que tange as plataformas digitais de transporte de passageiros, essas negam a subordinação, logo, os motoristas seriam parceiros, ou seja, trabalhadores autônomos.

Dessa maneira, no âmago do problema está a questão da subordinação que é um dos elementos indispensável para a caracterização da Relação de Emprego, e, mesmo sofrendo diversas mudanças no decorrer das décadas, não perdeu seu caráter de controle, comando e supervisão do empregador sobre o empregado.

Porém, a relação diferenciada - criada a partir das plataformas digitais de transporte de passageiros -, exteriorizaram a necessidade de reformular o conceito da subordinação clássica, utilizando como fundamento a palavra algoritmo. Referida palavra é originada do latim, da expressão *algorithmos*, que, devido a influência do grego *arithmós* e foi associada a algarismos e ligada a números. (FINCATO, WÜNSCH, 2020).

Assim, o conceito de algoritmo pode ser entendido como uma sequência finita de passos (instruções) para resolver um determinado problema. O desenvolvimento deste foi o de estabelecer um padrão de comportamento que deveria ser seguido, como uma norma de execução de ações, que serviria para alcançar o resultado pretendido. (MEDINA, FERTIG, 2005).

Logo, observou-se o surgimento de um novo regime de controle, isto é, a subordinação algorítmica. Desse modo, esse elemento construído através da programação de comandos, com direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo seu criador, controlaria os motoristas de maneira sofisticada.

Assim, no que tange as plataformas digitais de transporte de passageiros, notadamente os motoristas da UBER, aquelas subordinam esses através da subordinação algorítmica. Logo, tudo é determinado pelo algoritmo, desde o preço do serviço, até a forma que seria realizada a atividade e a distribuição dos clientes entre os motoristas. (CARELLI, 2019).

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

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

Sendo assim, com o uso do celular o motorista se conectado com a plataforma digital de transporte de passageiros, por onde recebe as orientações, sendo que esta diz qual será o preço do serviço a ser executado, quem será o cliente, onde deve buscá-lo e o local que deve deixá-lo.

Assim, uma das formas de fazer o monitoramento dos motoristas, ocorre por meio do *Global Positioning System*, ou Sistema de Posicionamento Global –GPS, que fornece ao aparelho receptor em solo - que pode ser um *smartphone*, um *tablet*, ou outro dispositivo conectado - sua posição geográfica e a hora certa na região, independentemente das condições climáticas, e a qualquer hora e em qualquer lugar do planeta terra.

Logo, esse se tornou ferramenta capaz de realizar o controle eletronicamente, pois os sistemas de geolocalização permitem a vigilância do motorista, através do conhecimento dos seus hábitos. (MOREIRA, 2020).

Com isso, para um bom funcionamento do GPS, o receptor deve estar no alcance de pelo menos 03 (três) satélites de posicionamento para que os dados sejam fornecidos. A precisão aumenta se 4 (quatro) (cenário ideal) ou mais satélites puderem ser acessados.

Além disso, nem mesmo desabilitar o GPS do smartphone é o bastante para impedir que os aplicativos continuem a rastrear a localização. Na realidade, ao utilizar as linhas de código de um aplicativo é possível detectar informações através dos sensores do aparelho celular. Dessa forma, mesmo sem a permissão do usuário é possível encontrar a localização aproximada, o endereço de IP – definir sigla, fuso horário, tipo de conexão usada, como dados móveis ou *Wi-fi*. (UOL SEGURANÇA DIGITAL, 2018).

Porém, a UBER alega que o monitoramento da localização dos motoristas é utilizado para garantir a segurança dos passageiros e dos motoristas. Contudo, por meio da localização a plataforma também constata quais os lugares onde há pouca oferta de corridas, assim, oferece incentivos aos motoristas - para que busquem locais onde há mais concentração de passageiros. Logo, a posição do motorista é usada

pela plataforma digital de transporte de passageiros para fazer a gestão das viagens. (COUTINHO, 2021).

Assim, o sistema de navegação por GPS tende a ser utilizado para controlar o tempo gasto com a utilização do aplicativo, pois, através desse é possível calcular os minutos despendidos pelo motorista em cada viagem, a rota que foi utilizada, e a situação do trânsito na região es. Destarte, com a coleta dessas informações, a plataforma digital de transporte de passageiros busca elaborar estratégias de gestão para produzir maior eficiência na execução do serviço realizado pelo motorista. (GAIA, 2019).

Logo, a localização através do GPS - utilizada pela UBER e outros plataformas digitais de transporte de passageiros -, possui finalidades que vão muito além de garantir a segurança do motorista e do passageiro. Na realidade, é usada como ferramenta de logística do negócio, como forma de controlar o motorista, mas feito de maneira indireta, o que se passou a entender como uma forma de atuação do poder diretivo do empregador.

Outro ponto a ser analisado - para a verificação da subordinação algorítmica -, são as definições das jornadas de trabalho dos motoristas. Observa-se que a plataforma digital UBER alega que os motoristas têm liberdade para definir seus horários de trabalho.

Entretanto, para suprir uma alta demanda de passageiros, buscando viagens em determinados locais e hora, a UBER precisa de motoristas a disposição em todos os horários, dias e lugares. Assim, através dos preços pagos nas corridas, que unilateralmente são estipulados por aquela, é possível manter os motoristas por mais tempo disponíveis no aplicativo. Isso ocorre, porque

[...] com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de 2016 e 2017 a tarifa ter baixado no Brasil por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018).

Além disso, a UBER também se utiliza da estratégia de aumentar os preços das tarifas pagas aos motoristas como forma de incentivar a continuidade da atividade em horários de maior demanda, o chamado preço dinâmico. Deste modo, a empresa

consegue designar um horário de trabalho que mais favorece o negócio, através da manipulação dos valores pagos aos motoristas. (UBER BLOG, 2021).

Ademais, ainda sobre a presença de subordinação algorítmica, pode-se citar a vigilância para com os motoristas realizada pelos passageiros. Ela ocorre durante e depois das viagens, uma vez que enquanto o usuário do serviço estiver dentro do carro, tem a liberdade de entrar em contato com a empresa através do aplicativo e relatar qualquer situação que o desagrade. (COUTINHO, 2021).

Além disso, depois de aceitar a corrida e executá-la, o motorista é avaliado pelo passageiro, através de estrelas, quando pode ser atribuído uma nota de 0 (zero) a 5 (cinco), que reflete a satisfação do cliente com a viagem e com o motorista. Posteriormente, é feito um cálculo pelo algoritmo, da média das notas recebidas pelos passageiros nas viagens, e, caso a média seja alta, o motorista recebe benefícios, como a participação no Clube 6 Estrelas e UBER X VIP.

Por outro lado, os motoristas com notas baixas, recebem mensagens com orientações de como melhorar as suas avaliações, pois, caso permaneçam com a nota inferior, podem ser desligados unilateralmente da plataforma. (UBER BLOG, 2018).

Nesse norte, as avaliações realizadas pelos clientes são utilizadas como ferramentas de negócio e controle para a plataforma digital de transporte de passageiros, já que premia os motoristas bem avaliados e pune os menos pontuados. (COUTINHO, 2021).

Além disso, em decorrência a pandemia de COVID-19 (corona virus disease 2019), a UBER implantou novos recursos de segurança para diminuir os riscos de contágio com o vírus, para quem utilizasse o serviço oferecido pelo aplicativo. Assim, para que os motoristas pudessem realizar qualquer viagem, seria necessário que passassem por um *checklist* online, com utilização de *selfies* para que a plataforma digital de transporte de passageiros pudesse verificar o uso de máscaras. Por outro lado, o passageiro, também, passou a ter a possibilidade de avisar a empresa no caso de alguma irregularidade no uso da máscara pelo motorista. (UBER NEWSROOM, 2020).

Ademais, desde 2019, a UBER vem desenvolvendo e registrando nos Estados Unidos da América, diversas patentes industriais que buscam realizar a vigilância dos motoristas através da pontuação com algoritmos, para saber se aquele seria uma

possível ameaça ao passageiro, ou não. Nesse norte, uma dessas patentes, registrada em setembro de 2019, dispõe sobre pontuação de risco de segurança com fundamento na avaliação realizada pelo passageiro e a partir de um compilado de informações do algoritmo. (OLHAR DIGITAL, 2021).

Outrossim, outra patente registrada em julho de 2020, apresentou um sistema de manutenção preditiva para incidentes de segurança com fundamento em modelos de aprendizado de computadores que apontam a chance de um motorista praticar alguma atitude considerada perigosa, como uma manobra arriscada na direção do veículo.

Logo, seriam algoritmos de vigilância construídos conforme o comportamento interpessoal de um provedor, que analisam a capacidade desses de interagir cooperativamente com estranhos, que seria verificada através de testes psicométricos e históricos de violações criminais. (THE INTERCEPT BRASIL, 2021).

Assim, mesmo a UBER negando a existência de subordinação de seus motoristas, o que se tem percebido é o aumento no controle, através dos aplicativos de smartphones e também, pelos passageiros. Sendo assim, os motoristas estão, a todo momento, sendo vigiados e tendo seu trabalho avaliado, sob pena de exclusão da plataforma.

Observa-se, que subordinação seria um estado de dependência real, criada por um direito, ou seja, o direito do empregador de dar ordens e comandar e, desse nasce outra obrigação correlata, para que o empregado se submeta a tais comandos.

Ocorre que, as plataformas digitais de transporte de passageiros criaram um novo desafio ao Direito do Trabalho, pois, embaralharam os conceitos de Trabalho Autônomo e de vínculo empregatício, principalmente no que tange a verificação da subordinação, com intuito de fraudar a Relação de Emprego, colocando o motorista em uma condição diversa da qual deveria estar, ou seja, como empregado.

Nesse sentido, a alegação de que inexistente subordinação na relação entre motoristas e plataformas digitais de transporte de pessoas, como a UBER, é discutível. Isso ocorre, pois o que se observa é uma dificuldade de caracterizar a subordinação clássica com a realidade fática da atividade desempenhada pelo motorista para a empresa. Todavia, isso não significa que a subordinação deixou de existir, na realidade, o que se percebe é a sofisticação da mesma.

Assim, a subordinação evoluiu para um novo patamar, ou seja, a algorítmica. Com a evolução da tecnologia e das ferramentas digitais criadas a partir dessa, o empregador não precisa mais exercer seu controle direto sobre o empregado, pois, as ordens, os comandos e a direção podem se dar através de um aplicativo de smartphone, utilizando o algoritmo, até mais eficiente e de menor custo.

Portanto, a subordinação algorítmica surgiu como nova forma de subordinação, e deve ser utilizada como Requisito para caracterização da Relação de Emprego, garantindo aos motoristas o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas digitais de transporte de passageiros, e, conseqüentemente, com a UBER.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar as plataformas digitais de transporte de passageiros, com enfoque na UBER, e o intuito foi verificar a existência da subordinação algorítmica dos motoristas perante à empresa. O tema estudado é de demasiada importância, pois há um grande número de indivíduos trabalhando na informalidade, como motoristas de aplicativo, sem as garantias do mínimas estabelecidas pela legislação trabalhista.

Isso ocorre, porque os motoristas são considerados pelas plataformas digitais de transporte de passageiros, incluindo a UBER, dado que não reconhecem os Requisitos da Relação de Emprego no exercício da atividade, em especial, a subordinação. Todavia, com base na pesquisa realizada, observou-se que na realidade fática, os motoristas preenchem todos os requisitos para configuração do vínculo empregatício, inclusive a subordinação.

Ocorre que, esse último elemento, em sua concepção clássica, é de difícil identificação na relação envolvendo o motorista e a UBER. Dessa forma, foi necessário fazer uma reanálise do requisito sobre outra perspectiva, isso é, a algorítmica.

Isso demonstrou que na verdade a subordinação não apenas existe, mas também foi sofisticada ao ponto em que o empregador tem total controle sob o empregado, tendo a possibilidade de saber com exatidão onde ele está - em qualquer momento da realização do serviço.

Sendo assim, pretendeu-se revisitar os Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho e os Princípios do Direito do Trabalho, com intuito de utilizá-los como norteadores e fundamentadores do estudo.

Ademais, buscou-se analisar os requisitos para configuração da Relação de Emprego, com objetivo de compreender as peculiaridades e a importância da presença desses, para a caracterização do vínculo empregatício.

Outrossim, analisou-se as plataformas digitais de transporte de passageiros e a figura do Trabalho Autônomo, e verificou-se que aquele instituto está sendo usado como meio de fraudar à Relação de Emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros.

Logo, as empresas alegam a inexistência de subordinação, um dos requisitos da Relação de Emprego, para afirmar que os motoristas são Trabalhadores Autônomos, e com isso, deixando-os sem a devida proteção do Direito do Trabalho.

Ocorre que, é difícil vislumbrar a existência da subordinação clássica nesse tipo de relação, porém, isso não significa que ela não exista. Na realidade, o que se observou foi a sofisticação desta através do elemento algoritmo.

Assim, o controle pela empresa que atua através das plataformas digitais de transporte de passageiros não é realizado diretamente por um supervisor ou qualquer outro que possa representar o empregador, o que se observou foi o controle feito através do algoritmo, que a todo momento acompanha o motorista.

Além disso, analisou-se os votos proferidos pelo 3º. Turma do TST, para entender quais eram os argumentos trazidos pelos Ministros Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Mauricio Godinho Delgado, que foram favoráveis da Relação de Emprego entre um motorista e a empresa UBER e suas filiais. Assim, ambos os votos tiveram em comum o entendimento de que estão presentes os requisitos da subordinação e demais requisitos da Relação de Emprego.

Por fim, estudou-se a possibilidade de a subordinação algorítmica ser utilizada como requisito para Relação de Emprego entre empresas que comandam aplicativos de transporte de passageiros, como a UBER, e seus motoristas. Nesse norte, verificou-se que estas se utilizam da estrutura organizacional e da tecnologia como meio de mascarar a Relação de Emprego, alegando ser uma plataforma de *marketplace*, e negando a existência da subordinação.

Entretanto, constatou-se que a subordinação não deixou de existir, mas sim, evoluiu para algo mais sofisticado. Logo, o poder empregatício da empresa, não é mais verificado por meio da subordinação clássica, que ocorreria através da supervisão de um superior hierárquico ou diretamente pelo empregador.

Assim, neste novo modelo de negócio, o algoritmo é utilizado para realizar a organização, regulamentação e fiscalização – essas, prerrogativas do empregador – todavia, agora isso é feito de maneira indireta e com um controle ainda maior, dado que, as ferramentas utilizadas são extremamente tecnológicas e avançadas.

Além disso, o cliente se transformou em um fiscalizador do serviço realizado pelos motoristas. Isso ocorre, através das avaliações dadas pelos passageiros sobre o serviço prestado por aqueles, sendo que, tais dados são analisados e processados

pelo algoritmo, como base para o estudo de métodos que resultarão no aumento da produtividade e no controle sob o motorista.

Para tanto, observa-se que o aplicativo oferece recompensas para os motoristas bem avaliados e pune aqueles que não mantiveram tal desempenho, como forma de os persuadi-los a trabalhar mais e buscar a maximização do lucro.

Logo, observa-se que pelo Princípio do Direito do Trabalho da Primazia da Realidade, é válido o fato ocorrido na realidade fática. Assim, a realidade vivenciada pelo motorista – já demonstrada exaustivamente - é de subordinação, porém, feita pelo algoritmo, em benefício da plataforma digital de transporte de passageiros.

Portanto, a subordinação algorítmica está presente na relação entre empresas que comandam aplicativos de transporte de passageiros - como a UBER - e seus motoristas, configurando assim à Relação de Emprego entre as partes. Isso significa que esses motoristas devem ser reconhecidos como empregados, logo, dispõem de todos os direitos e as garantias previstas no Direito do Trabalho.

Dessa forma, o referido estudo é relevante frente a novidade e a influência do tema na sociedade brasileira, pois, atualmente, não há regulamentação próprio ou entendimento pacífico no Poder Judiciário que sedimente o reconhecimento da existência da Relação de Emprego entre motorista e UBER.

Assim, a maior dificuldade encontrada nesse estudo foi buscar material para leitura e análise. A doutrina e a jurisprudência além de incipiente, são divergentes. Além disso, as pesquisas empíricas também são escassas, o que dificulta a contraposição dos dados.

Sendo assim, o que se sugere para trabalhos futuros é a realização de pesquisas empíricas com motoristas, empresas e clientes, para ter maior profundidade de conteúdo e dados, e, assim ser possível propor, caso necessário, uma solução para essa questão, que se ajuste melhor com a realidade social e econômica do país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios constitucionais do trabalho*. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 31, nº. 117, p. 167-203, jan./mar. 2005. Disponível em: link. Acesso em: 15/11/2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/173812>

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º. de maio de 1943. *Consolidação das leis do trabalho*, Brasília, DF, Out. 2017.

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

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

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

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis [Recurso Eletrônico]. Rio de Janeiro, v.11, n.4, dez. 2020/fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39342>. Acesso em: 13 de dezembro de 2021.

SNIRCEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*, 7º. Ed. São Paulo, Saraiva, 2017.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*, 12º. Ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2020.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 25º. Ed. São Paulo, Saraiva, 2001.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. *Platform capitalism: the intermediation and capitalisation of digital economic circulation*. Finance and Society, United Kingdom, 3 (1), p. 11-31, august 2016.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*. In: Leme, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resente. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 30-32.

COUTINHO, Raianne Liberal. *Subordinação algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?* São Paulo: Editora Dialética. 2021.

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

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O Romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o Direito do Trabalho*. Blog do Rodrigo Carelli. 2020. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.wordpress.com/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho/>>. Acesso em 22 de dezembro de 2021.

CONFORTI, Luciana Paula. *Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app*. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2020. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>>. Acesso em 22 de dezembro de 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa; COSTA, Joeline Borges. *O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais*. 2019. Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785> >. Acesso em 22 de dezembro de 2021.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 20.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco. *Economía Digitalizada y Relaciones de Trabajo*. Revista de Derecho Social nº. 76, España, p. 59-82, outubro de 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Subordinação no Contrato de Emprego: Desconstrução, Reconstrução e Universalização do Conceito Jurídico*. Dissertação de Pós-Graduação em Direito, Mestrado em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais, p. 356. 2008.

MANNRICH, Nelson. *Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo*. In: FRADIANI, Yone (Coord.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2005, p. 235.

BRASIL, Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Publicado em 11 de janeiro de 2002.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial: Direito de Empresa*. 28º. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2016.

SILVA, Anderson. *Uber diz que motorista do aplicativo não pode perguntar destino de passageiro antes da corrida*. Nsctotal, 2018. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/colunistas/anderson-silva/uber-diz-que-motorista-do-aplicativo-nao-pode-perguntar-destino-de>>. Acesso em: 28 de dezembro de 2021.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. *Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? = Algorithmic subordination: path to labor law in technological crossroads*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. *Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas*. Sociologias, Porto Alegre, RS, v. 23, n. 57, p. 26-56, ago. 2021. ISSN 1807-0337. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/116484>>. Acesso em: 30 dez. 2021. doi:<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.

Rosa, H. (2011). *Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada*. Persona Y Sociedad, v. 25, nº.1, 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.53689/pys.v25i1.204>>. Acesso em 03 de janeiro de /2021.

BRASIL, 66º Vara do Trabalho do Rio de Janeiro; Sentença nº. 0100353-02.2017.5.01.0066. Juíza: Adriana Paula Domingues Teixeira. Rio de Janeiro, 26 de junho de 2018. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/203717286/trt-1-judiciario-14-08-2018-pg-3186> >. Acesso em: 04 de janeiro de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1º. Região; Acórdão nº. 0100353-02.2017.5.01.0066 (RO). Relator: Elias do Nascimento Santos. Rio de Janeiro, 21 de novembro de 2018. Disponível em: < Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 01003530220175010066 RJ (jusbrasil.com.br) >. Acesso em: 04 de janeiro de 2022.

TST: Maioria da 3º. turma vê vínculo entre motorista e aplicativo. Migalhas, São Paulo, 2021. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo> >. Acesso em: 04 de janeiro de 2021.

MARTIS, David Carvalho, *A “UBER” e o contrato de trabalho*, O Jornal Económico, Lisboa, 24 de junho de 2015. Opinião. Disponível em: <<https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929>>Acesso em: 06 de janeiro de 2022.

Mesmo com o GPS desligado é possível rastrear smartphones. Uol Segurança Digital. 2018. Disponível em: < https://seguranca.uol.com.br/antivirus/dicas/curiosidades/mesmo_gps_desligado_pos_sivel_rastrear_smartphone.html#rml > Acesso em: 25, janeiro de 2022.

GIOVANAZ, Daniel. *Como a Uber manipula jurisprudência para evitar reconhecimento de vínculo de emprego*. Brasil de Fato, São Paulo, 29 de abril de 2021. Aplicativos. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego>> Acesso em: 06 de janeiro de 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. *Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho*. 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.

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.

GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze: Onze filmes, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. *O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

OITAVEN, Juliana Carreio Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

UBER Blog. *Veja como funciona e para que serve a avaliação da Uber*. Publicado em 12 de dezembro de 2018. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/> >. Acesso em: 07 de janeiro de 2021.

TRABALHO, Tribunal Superior do. 3ª Turma | Assista à sessão telepresencial do dia 15/12/2021. Youtube, 15 de dezembro de 2021. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=TcxAg3Q3AjU&t=3474> >. Acesso em: 08 de janeiro de 2022.

Marco Medina, Cristina Fertig, *ALGORITMOS E PROGRAMAÇÃO: TEORIA E PRÁTICA*, São Paulo, Novatec Editora, 2005.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. *Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?* PUCRS, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/18331>. Acesso em: 13 de janeiro de 2022.

COVID-19: Uber traz ao Brasil ferramenta que identifica o uso de máscara pelos motoristas parceiros. Uber Newsroom. 2022. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/covid-19-uber-traz-ao-brasil-ferramenta-que-identifica-o-uso-de-mascara-pelos-motoristas-parceiros/> > Acesso em: 25, janeiro de 2022.

BERREDO, Lucas. *Uber testa algoritmos que criam sistemas de vigilância para motoristas “perigosos”*. Olhar Digital, 2021. Disponível em: < <https://olhardigital.com.br/2021/11/12/seguranca/uber-testa-algoritmos-que-criam-sistemas-de-vigilancia-para-motoristas-perigosos/> >. Acesso em: 27, janeiro, 2022.

LIN, Belle. *PATENTES DA UBER REVELAM TESTES COM ALGORITMOS PARA IDENTIFICAR MOTORISTAS 'PERIGOSOS'*, The Intercept Brasil, 2022. Disponível em: <<https://theintercept.com/2021/11/12/uber-algoritmo-motoristas-perigosos/>>. Acesso em: 27, janeiro, 2022.

NEIVA, Rafael Brisque. *Trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Migalhas, 2021. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/355199/trabalho-sob-demanda-em-plataformas-digitais> >. Acesso em: 29, janeiro, 2022.

SALLES, Stéfano. *Informalidade e retomada dos serviços puxam redução do desemprego, aponta Ipea*. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/informalidade-e-retomada-dos-servicos-puxam-reducao-do-desemprego-aponta-ipea/>>. Acesso em: 29, janeiro, 2022.

Trabalhadores de aplicativos somam 1,4 milhão no Brasil, diz Ipea. G1 Economia, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/07/trabalhadores-de-aplicativos-somam-14-milhao-no-brasil-diz-ipea.ghtml> >. Acesso em: 29, janeiro, 2022.

GPS – *Global Positioning System*. Embrapa, 2020. Disponível em: <<https://www.embrapa.br/satelites-de-monitoramento/missoes/gps>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.

Uber Explica | Conheça o novo mapa de preço dinâmico. Uber Blog, 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/preco-dinamico-alternativo/>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.