

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

AMANDA CAVALCANTE FERREIRA DE RESENDE
CAMILA PINHEIRO PESSOA DE FREITAS LIMA
LEONARDO COSTA LIMA NETO

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO *UBER*

TERESINA
2022

AMANDA CAVALCANTE FERREIRA DE RESENDE
CAMILA PINHEIRO PESSOA DE FREITAS LIMA
LEONARDO COSTA LIMA NETO

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO *UBER*

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

R433s Resende, Amanda Cavalcante Ferreira de.

Subordinação algorítmica no arquétipo uber. Amanda Cavalcante Ferreira de Resende; Camila Pinheiro Pessoa de Freitas; Leonardo Costa Lima Neto – Teresina: Uninovafapi, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2022.

23. p.; il. 23cm.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Subordinação. 2. Algoritmo. 3. Plataformas digitais. 4. Elementos. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 005.133

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva – CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

AMANDA CAVALCANTE FERREIRA DE RESENDE
CAMILA PINHEIRO PESSOA DE FREITAS LIMA
LEONARDO COSTA LIMA NETO

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER

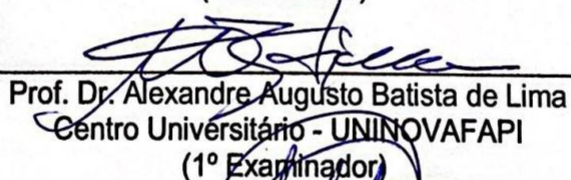
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

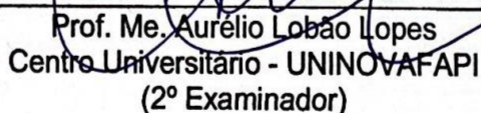
Data de Aprovação: 17 / 11 / 2022

BANCA EXAMINADORA


Prof.ª Ma. Dione Cardoso de Alcântara

Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)


Prof. Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)


Prof. Me. Aurélio Lobão Lopes
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as bênçãos a mim concedidas, por me manter perseverante em todos os meus sonhos e propósitos, apesar de todas as dificuldades que surgiram no decorrer da minha trajetória. Deus foi a minha fortaleza e calma, nos momentos de maior angústia e aflição.

A minha família, em especial, aos meus pais Francisca Eliane Cavalcante Ferreira de Resende e Agnaldo Barbosa de Resende, por me darem todo o suporte que eu precisei durante todos esses anos, por cuidarem tão bem de mim, por serem a minha maior inspiração e fonte de amor, por sempre terem me incentivado, apoiado e orientado em todas as minhas decisões.

A todo o corpo docente, do curso de Direito, do Centro Universitário Uninovafapi, especialmente, a professora Fernanda Cláudia Miranda Amorim e a nossa orientadora Ma. Dione Cardoso de Alcântara, por serem solícitas e ter nos prestado todo o apoio e ensinamentos necessários para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos colegas de turma, por todas as vivências compartilhadas. Principalmente, Camila Pinheiro e Leonardo Costa, que desenvolveram junto a mim este estudo, por todo apoio, colaboração, harmonia, respeito e solidariedade mútua.

Amanda Cavalcante Ferreira de Resende.

Primeiramente quero agradecer a Deus, a quem confio, dedico minha orações e que me manteve confiante em todos os meus propósitos.

À instituição de ensino, Centro Universitário Uninovafapi, que foi essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos de curso.

À nossa Orientadora Ma. Dione Cardoso de Alcântara, pela paciência e por todas as orientações concedidas, que foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

À minha família, em especial, aos meus pais Maristela Pinheiro Pessoa Lima e Sagres degolly Freitas Lima que se esforçaram e lutaram muito para que

eu pudesse chegar onde cheguei. Ao meu namorado Ruan Lucas por dividir comigo minhas angústias, medos e dúvidas. À minha amiga e prima Mariane Pinheiro Aguiar (in memoriam), que foi minha parceira de jornada acadêmica por dois anos e esteve presente comigo nos dias mais desafiadores. Queria que você estivesse aqui, orgulhosa e feliz ao ver nossa vitória, porém, sei que onde quer que esteja, neste exato momento, está me aplaudindo de pé.

Aos meus colegas da faculdade, Amanda Cavalcante e Leonardo Costa que desenvolveram junto a mim esta dissertação, agradeço todo o apoio, colaboração, respeito e conhecimento compartilhados.

Camila Pinheiro Pessoa de Freitas Lima

Agradeço a Deus em primeiro lugar, por se fazer sempre presente nessa jornada árdua, com seu conforto nos momentos difíceis, com sua benção, me concedendo tranquilidade para enfrentar tudo com serenidade, por saber que com fé, podemos alcançar nossos sonhos.

Agradeço grandemente aos meus pais, Cícera Bandeira de Melo e Leonir Campelo Lima, por tornar esse sonho possível e mais fácil, pois sempre me proporcionaram as melhores condições, sem medir esforços para que eu chegasse a esse momento de felicidade, com quem eu tenho honra de dividir essa vitória, que é nossa, pois começamos juntos, percorremos juntos e finalizamos juntos.

Agradeço a todo o corpo docente que me acompanhou nessa jornada, aos memoráveis professores, em especial a nossa orientadora Ma. Dione Cardoso de Alcântara.

Leonardo Costa Lima Neto

RESUMO

No âmbito do Direito Trabalhista, as plataformas digitais vêm desafiando as regulações protetivas tradicionais de forma que, de acordo com o entendimento majoritário e pela jurisprudência brasileira, os trabalhadores que prestam serviço para essas plataformas não são considerados empregados, mas sim autônomos. Essa divisão afasta esses indivíduos do âmbito protetivo do Direito do Trabalho, e, conseqüentemente, de diversos direitos garantidos na relação de emprego. Portanto, o presente estudo aborda a temática de como a subordinação algorítmica e seus elementos caracterizadores são percebidos a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, notadamente a Uber, e se, na relação entre plataforma e trabalhador, há o vínculo de emprego entre motorista e a Uber. No caso da Uber, objeto da presente pesquisa, há elementos da subordinação algorítmica na definição dos valores e taxas a serem cobrados em cada corrida, no controle das quantidades de corridas recusadas e canceladas e na sanção de suspensão ou desligamento para os motoristas. Apesar disso, a jurisprudência brasileira tem proferido decisões que não reconhecem o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, argumentando a ausência da subordinação pelo motivo de que o trabalhador pode se conectar a hora que ele quer. Nessa pesquisa bibliográfica, utilizou-se de fundamentação baseada em revistas científicas e acadêmicas disponíveis on-line e julgados acerca do tema. Palavras-chave: Subordinação. Algoritmo. Plataformas digitais. Uber. Elementos.

ABSTRACT

In the context of Labor Law, digital platforms have been challenging traditional protective regulations in a way that, according to the majority understanding and Brazilian jurisprudence, workers who provide services for these platforms are not considered employees, but self-employed. This division separates these individuals from the protective scope of Labor Law, and, consequently, from various rights guaranteed in the employment relationship. Therefore, the present study addresses the issue of how algorithmic subordination and its characterizing elements are perceived from the business model of digital platforms, notably Uber, and whether, in the relationship between platform and worker, there is an employment link between driver and Uber. In the case of Uber, the object of this research, there are elements of algorithmic subordination in the definition of amounts and fees to be charged for each ride, in the control of the quantities of refused and canceled rides and in the suspension or termination sanction for drivers. Despite this, Brazilian jurisprudence has rendered decisions that do not recognize the employment relationship between the driver and Uber, arguing the absence of subordination because the worker can connect whenever he wants. In this bibliographic research, we used a foundation based on scientific and academic journals available online and judged on the subject.

Keywords: Subordination. Algorithm. Digital platforms. Uber. Elements.

1 INTRODUÇÃO

Na seara trabalhista, as plataformas digitais desafiam as regulações protetivas tradicionais. Isso acontece pelo fato de que os trabalhadores que prestam serviços para esses aplicativos não são considerados, pela plataforma e pela jurisprudência majoritária brasileira, empregados, mas sim autônomos ou, até mesmo, microempresários. Essa classificação afasta esses indivíduos do âmbito protetivo do Direito do Trabalho e, com isso, de uma série de direitos garantidos com a relação empregatícia, como a limitação de jornada e salário mínimo.

No Brasil, a dificuldade em construir a proteção adequada a trabalhadores de aplicativos repousa no fato de que, via de regra, apenas os trabalhadores com vínculo empregatício estão sob a proteção integral do Direito do Trabalho. Logo, a realidade é que aqueles que se ativam por meio de plataformas digitais, hoje ficam submetidos à insegurança jurídica, pois, se por um lado, é defensável que não possuem direitos trabalhistas, lado outro não é aceitável que sejam regidos pelo Direito Civil, cuja principal premissa de incidência repousa na condição de igualdade entre as partes, que nesse caso, inexistente (CALCINI; MORAES, 2021).

De acordo com Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja qual, elenca no artigo 2º que é considerado empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O surgimento de uma nova forma de subordinação que acontece por meio de um algoritmo, como a problemática enfrentada pelos motoristas de aplicativos a prestação do serviço irá seguir as instruções de uma plataforma. Com isso, impende frisar que, entre os requisitos que configuram a relação de emprego, indiscutivelmente a subordinação jurídica desempenha um papel fundamental para o reconhecimento da relação de emprego (CALCINI; MORAES, 2021). No entanto, até que ponto existe de fato a autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais? Pois percebe-se que as plataformas digitais mantêm um poder de controle sobre a atividade econômica, seja por realizar seleção, cadastro e desligamento dos prestadores, seja por definir algumas regras básicas, como o valor do serviço a ser prestado por eles.

A partir dessa análise é que esta pesquisa pretende se debruçar. A hipótese levantada é que a forma que as plataformas digitais controlam os trabalhadores configura uma dimensão da subordinação jurídica, assim, a subordinação algorítmica

e seus elementos caracterizadores são percebidos diante das plataformas digitais, especificamente a *Uber*, que representa o modelo mais destacado na exploração do trabalho nos aplicativos de prestação de serviços, e, se, na relação entre plataforma e trabalhador, há o vínculo de emprego entre motorista e a *Uber*, pelo fato de o trabalhador poder se conectar a hora que quiser.

Desse modo, o objetivo desta pesquisa é explanar o que concerne a subordinação algorítmica a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, em especial a *Uber*. Listam-se os seguintes objetivos específicos: apresentar o fenômeno das plataformas digitais e seus impactos na relação de emprego tradicional; discorrer sobre a evolução dos conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo; e determinar os elementos da subordinação algorítmica.

Para a obtenção destes objetivos, o presente estudo baseia-se em uma pesquisa bibliográfica, no que tange as principais categorias acerca da temática, como "subordinação algorítmica" e "plataformas digitais", fazendo uso de fundamentação baseada em revistas científicas e acadêmicas disponíveis on-line e julgados acerca do tema, reunindo e comparando os diferentes dados encontrados nas fontes que foram consultadas e listando os principais fatores que predispõe o fenômeno da subordinação algorítmica a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, em especial do arquétipo *Uber*.

Com isso, o presente trabalho se molda nos seguintes capítulos: O fenômeno das plataformas digitais e seus impactos na relação de emprego tradicional; A evolução dos conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo, e; Os elementos da subordinação algorítmica.

2 O FENÔMENO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E SEUS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO TRADICIONAL

Ao longo dos anos, a medida em que as tecnologias foram progredindo, elas foram alterando todo o modo de vida da sociedade, implementando mais facilidade e praticidade no dia-a-dia das pessoas. Principalmente, por meio, dos equipamentos eletrônicos e da notória expansão do ambiente online, que rompeu as barreiras do espaço físico e tornou-se indispensável.

Nesse contexto, o ambiente virtual deu origem as plataformas digitais, um novo modelo de negócio, através do qual, com "um clique" a população mundial está

habituada a ter acesso aos mais diversos serviços. Para tanto, desenvolveram-se os algoritmos, que proporcionam a execução desses serviços, por meio, da tecnologia e análise de dados. No entanto, esses algoritmos, não atuam de maneira independente da colaboração humana, e, frente à isso, surgiram novas modalidades de trabalho.

Desse modo, a revolução tecnológica expandiu o mercado de trabalho e modificou as relações de emprego tradicionais. Exemplo disso é o trabalho remoto, remodelador dos elementos de configuração do vínculo empregatício subordinado.

Os resultados apontam que, no Brasil, 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados do período. Quanto ao perfil desse trabalhador, nota-se um predomínio de mulheres, pessoas brancas, com escolaridade de nível superior completo e na faixa etária de 20 a 49 anos. Adicionalmente, percebe-se que o rendimento dos indivíduos em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota é responsável por cerca de 40% da massa de rendimentos total (ALVES; GÓES; MARTINS, 2022).

Ademais, outro grande exemplo de Empresa que faz uso dessa tecnologia é a *Uber*, cuja qual, os serviços são prestados por meio de um aplicativo. Junto à isso, surgiu o fenômeno da uberização do trabalho, cujo nome deriva da *Uber*, e que em sua gênese consiste em uma nova modalidade de trabalho autônomo (RODRIGUES, 2020).

No Brasil, 1,5 milhão de pessoas trabalharam em 2021 para as plataformas digitais. Desse total, cerca de 850 mil são motoristas de aplicativos de transporte de passageiros, dos quais 485 mil estavam em atividade para o *Uber*, até agosto de 2021, como mostra o estudo da Universidade Federal do Paraná (UFPR), que também apurou a legislação e jurisprudências em torno dos direitos desses trabalhadores no Brasil (BRASIL DE FATO, 2022).

Logo, as tecnologias e, conseqüentemente, as plataformas digitais continuarão em expansão no mundo inteiro, de maneira que os algoritmos cada vez mais serão capazes de dirigir, alterar e modernizar as relações humanas, entre elas às relações de trabalho. Devido à isso, a Constituição Federal institui em seu art. 7º, inciso XXVII¹, a proteção em face da automação, de modo a, resguardar os direitos dos trabalhadores frente aos frequentes avanços tecnológicos e mudanças nas relações de emprego (BRASIL, 1988).

3 EVOLUÇÃO DOS CONCEITOS DE TRABALHO SUBORDINADO E TRABALHO AUTÔNOMO

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...].

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, expõe-se os conceitos de empregador e empregado, onde se extraem os elementos da relação de emprego, que é importante salientar que não se confunde com a relação de trabalho; enquanto uma é gênero, a outra é espécie. Desse modo, Delgado (2011, p.275) afirma que a relação de trabalho “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Diante do fato de que a relação de emprego tem caráter genérico, tem-se um englobamento de outras relações além da de emprego, como as prestações de trabalho autônomo, eventuais e avulsos. A relação de emprego configura como uma espécie de relação de trabalho com características específicas que a difere das outras formas de trabalho, dando um grau considerável de importância em relação às outras.

Essa relação é regida pelo Direito do Trabalho, tem como diploma normativo a CLT e outras leis expressas, nas quais, se encontram os elementos de grande importância para a conceituação dos sujeitos que formam a relação de emprego, cujos quais, são o empregado e o empregador.

Diante do art. 2º, da CLT, “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”. No que lhe toca, com fundamento no art. 3º, do mesmo diploma legal, “considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

De acordo com Camino (2004, p. 235):

Relação de emprego é relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário.

De acordo com a análise dos dispositivos legais tratados anteriormente que se extraem os elementos que precisam estar presentes para configurar a relação de emprego, que são: a pessoalidade, a onerosidade, a não-eventualidade e a subordinação. Esses pressupostos devem existir conjuntamente, pois, na ausência de

qualquer um deles, não se forma uma relação de emprego, mas apenas uma relação de trabalho.

Sobre isso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendido:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ENTREGADOR DE APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL IFOOD. EMPRESA INTERMEDIÁRIA. OPERADORA LOGÍSTICA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. INDICAÇÃO DE VIOLAÇÃO DE ARTIGO IMPERTINENTE. TRANSCRIÇÃO DE ARESTO DE TURMA DO TST. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, "A", DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. O Tribunal Regional concluiu pela ausência de vínculo de emprego entre o autor e a primeira ré, operadora logística, porque não preenchidos os requisitos da pessoalidade, subordinação e não eventualidade, reconhecendo se tratar de trabalho autônomo. 2. A controvérsia não foi dirimida pela distribuição do ônus da prova, razão pela qual não há violação do art. 818, II, da CLT. 3. O único aresto colacionado é inservível, porque proveniente de Turma do TST, não atendendo o disposto no art. 896, "a", da CLT. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-11540-71.2018.5.15.0131, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 27/06/2022).

Desse modo, observa-se que quando não estão presentes todos os elementos que caracterizam uma relação de emprego, a mesma torna-se inexistente. Nesse sentido, Delgado (2011, p. 279), ensina que:

De fato, a relação empregatícia enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

O conceito de trabalho autônomo pode ser descrito como toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo determinado, sem nenhum vínculo empregatício, tendo assim total autonomia sobre suas atividades e finanças, decidindo sobre horários e modos de exercer sua atividade, assumindo assim os riscos.

Os trabalhadores autônomos podem se dividir em duas classes, a primeira é daqueles que prestam serviços de profissões regulamentadas, registradas em seus conselhos regionais de fiscalização, como engenheiros, médicos, advogados e outros; a segunda classe é daqueles que prestam serviços não regulamentados, como o pedreiro, mecânico, pintor e outros.

O termo subordinação possui algumas interpretações, como à ideia de submissão, dependência, de uma pessoa perante outra, no sentido de um dever ou obrigação, uma vez que pra socialização é necessário que ocorra a subordinação a algo maior, como o estado ou a um grupo, ou a algo autônomo, acordado entre as

partes, de acordo com sua autonomia de vontade.

No âmbito do Direito do Trabalho, a subordinação se refere à sujeição da atividade desempenhada pelo trabalhador ao empregador. Dessa forma, para entender a diferença entre esses dois trabalhadores deve-se observar primeiro o artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, caput, que dispõe: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”

Para Delgado (2011, p.18):

A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços.

Para que um trabalhador seja um empregado celetista é necessário estarem presentes alguns requisitos, que são: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade; sendo necessária a presença de todos para se configurar. É de grande importância o conhecimento.

Antes da reforma trabalhista já era possível se presumir fraudes no momento da caracterização do trabalhador autônomo em detrimento do empregado, agora com a reforma esse reconhecimento se tornou muito mais difícil, uma vez que trouxe a possibilidade de ser considerado autônomo aquele prestador de serviço que faça de forma contínua ou não, com exclusividade ou sem.

Segundo Garcia (2009, p.99/100):

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída a contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade” deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), ou seja, incide a vontade da lei.

Com isso, na seara trabalhista é mais importante o que ocorre na prática, pois a verdade dos fatos precisa imperar sobre qualquer contrato formal, de tal modo, existindo discordância entre o que está em contrato e o que ocorre na realidade, prevalece a realidade e as normas estabelecidas nas leis. Por esse motivo, na Justiça do Trabalho as testemunhas tem grande importância.

4 OS ELEMENTOS DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

No mundo contemporâneo, observa-se novos modelos de negócio, mais precisamente nas plataformas digitais que vem englobando diversos setores como profissionais liberais, serviços, transportes, etc. Essas plataformas promovem o encontro do trabalhador prestador com o consumidor, que, dificilmente, se encontrariam por meios físicos ou presenciais. Ademais, nessas plataformas vários riscos do negócio são repassados ao trabalhador, por exemplo: o cancelamento das chamadas, do tempo de espera não remunerado e o risco social de doença ou acidente, além das despesas com equipamentos ou veículos (OLIVEIRA, 2021).

Os trabalhadores destas plataformas, mais precisamente a *Uber*, são tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha de jornada de trabalho, contudo, por ganharem tão pouco são impedidos de trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível, bem como, na condição de autônomos, não possuem autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica. Em suma, esta contemporaneidade do trabalho em plataformas digitais reitera a avaliação da eficácia e dimensão do critério de subordinação jurídica como nota distintiva do Direito do Trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Nesse sentido, o TST decidiu:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES

DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet , propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. [...] De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência

de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto - , desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardiais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos

elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). [...] A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente

de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às

ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Assim, essa relação estabelecida entre trabalhador e empresa, por meio das plataformas digitais, configura novos parâmetros para a verificação de existência ou não de vínculo empregatício nas relações trabalhistas. Principalmente, no tocante a subordinação algorítmica, na qual, as empresas controlam todas as funções dos aplicativos e, por outro lado, os empregados necessitam dessas plataformas para executar os seus serviços, como também para receber o pagamento.

Na perspectiva de Susseking, Maranhão e Vianna (1987), a dimensão clássica, tem-se que a subordinação do trabalhador é advinda do contrato de trabalho, de modo que o empregado está sob as ordens de seu empregador e é o empregador quem determina como o serviço vai ser prestado. Nesse sentido, observa-se o elemento subjetivo na relação de trabalho, logo, a subordinação se caracteriza pelas ordens de trabalho vindas do empregador, que têm força sobre seu empregado. Ademais, a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato, nele encontrando seus fundamentos e seus limites, partindo-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.

Para Oliveira (2021), além da noção clássica de "subordinação jurídica", os trabalhadores dependentes são excluídos do âmbito da tutela legal da relação de emprego, padecendo de longas jornadas de trabalho e baixa remuneração no trabalho

“uberizado.” Contudo, esses dependentes desprotegidos sempre tem sua realidade repetida no que concerne a excessiva exploração, culminando no surgimento do Direito do Trabalho, embora o faça mediante formas diferentes da relação de trabalho subordinado clássica.

Ademais, sobre os elementos da subordinação, Delgado (2019) leciona que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são: a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; efetuada também com a não eventualidade; efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços, bem como a prestação de trabalho efetuada com onerosidade. Esses elementos são, portanto, trabalho não eventual, prestado por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

Sobre o tema, um levantamento feito pela Data Lawyer², especializada em estatísticas e jurimetria, mostra que as disputas judiciais sobre vínculo empregatício entre entregadores de aplicativos e as plataformas têm sido decididas favoravelmente às empresas. Totalizadas 935 ações com esse pedido chegaram aos tribunais regionais do trabalho. O mérito foi julgado em 258 casos. Apenas cinco deles, totalizando menos de 2%, o pleito foi considerado procedente; em 172 (66%), totalmente improcedente. Outros 81 litígios (31%) tiveram como desfecho a procedência parcial do pedido. Ainda em relação ao total de 935 casos, 503 estão pendentes e houve acordo em 97 deles (CONJUR, 2020).

Conforme observa-se nessa jurisprudência do TST:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. MOTOBOY. SERVIÇO DE ENTREGA POR PLATAFORMA DIGITAL. IMPOSSIBILIDADE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DEBATE ATRELADO AO REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO PRODUZIDO NOS AUTOS. ÓBICE DA SÚMULA N.º 126 DO TST. O Regional, soberano no exame das provas, de inviável reexame na fase processual de Recurso de Revista, nos termos do Verbete Sumular n.º 126 do TST, ao manter a sentença que julgou improcedente o reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a empresa IFOOD, por reconhecer a configuração da relação autônoma no caso dos autos, deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido nos arts. 2.º e 3.º da CLT. Verificado que o tema trazido à discussão não ultrapassa os interesses subjetivos do processo, mantém-se o reconhecimento da ausência da transcendência da causa, ante a

² Data Lawyer é uma empresa especializada em clippings jurídicos e recortes judiciais do Diário Oficial. Também é referência em estatística aplicada ao Direito.

incidência do óbice da Súmula n.º 126 do TST ao processamento do Recurso de Revista . Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-195-90.2019.5.10.0009, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 16/08/2022).

Desse modo, é importante enfatizar sobre as decisões judiciais acerca do vínculo empregatício entre a plataforma e seus empregados, pois, caso o vínculo seja reconhecido, os trabalhadores passam a gozar dos pagamentos de valores referentes aos direitos trabalhistas, como décimo terceiro salário, hora extra, férias, fundo de garantia etc.

Segundo a CLT, ocorre o vínculo independente da assinatura do instrumento contratual como empregados ou pagamento de empregados da plataforma e empregar-se a próprio empregado, pois, caso empregado os trabalhadores sejam reconhecidos a fazer jus ao pagamento de referências a direitos trabalhistas, como terceiros salário, férias, horas extras, fundo de garantia etc. Pois, segundo a CLT, o vínculo independentemente da assinatura de instrumento contratual que o reconheça quando alguns elementos estão presentes, como a pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade e a não eventualidade. Portanto, as decisões jurídicas precisam considerar se, no caso concreto, esses elementos estiverem presentes ou não (CONJUR, 2020).

Com isso, fica claro a necessidade de se entender a subordinação algorítmica como elemento de caracterização dessa relação, assim, fortalecendo o caráter autônomo do trabalho desenvolvido, ainda que sejam poucos os reconhecimentos, eles são de suma importância para servirem de precedentes para futuros pedidos de reconhecimento de vínculo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desse estudo observou-se que os profissionais autônomos são aqueles que não possuem vínculo empregatício, ou seja, eles prestam serviços que não configuram a relação de emprego, visto que, ausentes os elementos da pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade ou subordinação. E que as disputas judiciais sobre vínculo empregatício entre entregadores de aplicativos e as plataformas têm sido decididas favoravelmente às empresas. Desse modo, restou

nítida a diferenciação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, por meio, da descrição de seus elementos caracterizadores.

Os objetivos dessa pesquisa foram alcançados ao abordar a conceituação de subordinação algorítmica a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, em especial a *Uber*. Ademais, apresentou-se o fenômeno das plataformas digitais e seus impactos na relação de emprego tradicional, discorreu-se sobre a evolução dos conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo e foram determinados os elementos da subordinação algorítmica.

A metodologia utilizada foi suficiente para reunir e comparar os diferentes dados encontrados nas fontes que foram consultadas e listar os principais fatores que predispõe o fenômeno da subordinação algorítmica a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, em especial do arquétipo *Uber*.

Esse artigo procurou fazer uma discussão prévia sobre como a subordinação algorítmica e seus elementos caracterizadores são percebidos a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, notadamente a *Uber*, e, se, na relação entre plataforma e trabalhador, há o vínculo de emprego entre motorista e a *Uber*.

Logo, a autonomia dos trabalhadores das plataformas digitais existe de fato quando ausentes os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, quando exercem de maneira liberal suas atividades, horários, controlam suas finanças e assumem os riscos da sua atividade profissional.

Sugere-se que estudos posteriores, possam se interessar por este tema, frente a, importância de se implementar um sistema constitucional de proteção trabalhista ao trabalhador uberizado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Vinícius de Oliveira; GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos. NOTA TÉCNICA: o teletrabalho potencial no brasil revisitado: uma visão espacial. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**: Carta de Conjuntura, Brasil, v. 20, n. 55, p. 1-29, 27 maio 2022. Boletim Trimestral. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf. Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL. Constituição (1943). Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRASIL. Constituição (1988). Artigo 7º, inciso XXVII. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL DE FATO: Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa. Curitiba (Pr), 24 jul. 2022. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa#:~:text=Desse%20total%2C%20cerca%20de%20850,dos%20direitos%20desses%20trabalhadores%20no>. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada em Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 195-90.2019.5.10.0009, Acórdão. Agravante: Juliano Vicente da Silva. Agravados: Sis Moto Entregas Express Servicos - Eireli e *Ifood.com* Agencia de Restaurantes online S.A.. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. 1ª

Turma. Brasília, DF, 10 de agosto de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 16 ago. 2022. PJe-JT - eSIJ. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f04e03b2ef0c861c417908b3318af781>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11540-71.2018.5.15.0131, Acórdão. Agravante: Luis Carlos Gregorio da Costa. Agravados: Michel Anderson Teixeira LTDA. e *Ifood.com* Agência de Restaurantes online S.A.. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 1ª Turma. Brasília-DF, 22 de junho de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 27 jun. 2022. PJe-JT - eSIJ. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a54e97973dcfe33ade88e7f044293a76>. Acesso em: 6 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, Acórdão. Recorrente Elias do Nascimento Santos e Custos Legis Ministério Público do Trabalho. Recorrido *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA. E OUTROS. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Brasília, DF, 06 de abril de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 abr. 2022. PJe-JT - eSIJ. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 16 out. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **PRÁTICA TRABALHISTA: a subordinação por algoritmo e os seus reflexos nas (novas) formas de trabalho.** A subordinação por algoritmo e os seus reflexos nas (novas) formas de trabalho. 2021. Consultor Jurídico conjur.com.br. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-07/pratica-trabalhista-subordinacao-algoritmo-reflexos-novas-formas-trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2022.

CAMPANA, Priscila. **O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico.** Revista de Informação Legislativa. Brasília-DF a. 37 n. 147 jul./set. 2000.

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;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo, 2011.

Delgado, Mauricio Godinho. **Tribunal superior do trabalho TST – agravo de instrumento em recurso de revista**. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/707057447/inteiro-teor-707057467>. Acesso em: 09 out 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-dos-appsdireito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 28 de agosto de 2022

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 17-27.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018.

JUNIOR, Marcello Casal. **Revista Consultor Jurídico**, 24 de julho de 2020. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>>

LIMA FILHO, Francisco. **Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente**. Migalhas de peso. 23 out 2007. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/47623/protecao-ao-trabalhador-juridicamente-autonomo-e-economicamente-dependente>. Acesso em: 09 set 2022.

MEDEIROS, Flávio Tenório Cavalcante de. **A evolução do conceito da subordinação jurídica no âmbito das relações de trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 08 ago. 2016. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47256/a-evolucao-do-conceito-da-subordinacao-juridica-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 16 out 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO, SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA**. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.152-175 Abr. 2021. ISSN 2448-2307.

PERASSO, Valéria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC, Brasil, 22, outubro e 2016. Sessão News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 10 ago 2022.

RIBEIRO, Marcia. STEINER, Renata. **O paradigma da essencialidade nos contratos: recensão da obra de Teresa Negreiros**. Revista DireitoGV 4 (2), Curitiba. Dez. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/s95mCpPBSyXbZRbjpbvPF9r/?format=html>. Acesso em: 23 Set 2022.

RIBEIRO, Paulo Emílio. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, p. 531-534, 2005.

RODRIGUES, Thiago. **A Era do Algoritmo e seus efeitos nas relações de trabalho**. 2020. Jusbrasil. Disponível em:

<https://rsthi.jusbrasil.com.br/artigos/941922942/a-era-do-algoritmo-e-seus-efeitos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 set. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987. v. 1. p. 215.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Lauriene Maria da Silva Cunha, graduada em Letras pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado "Subordinação algorítmica no arquétipo Uber" dos alunos Amanda Cavalcante Ferreira de Resende, Camila Pinheiro Pessoa de Freitas Lima e Leonardo Costa Lima Neto. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 21 de 11 de 2022.

Lauriene Maria da Silva Cunha

Lauriene Maria da Silva Cunha,

CPF: 615. 546. 183-04