XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

RECOGNITION OF EMPLOYMENT LINK IN SERVICES APPLICATION: CRITICAL ANALYSIS OF EMPLOYMENT BOND RECOGNITION ACTIONS THROUGH ALGORITHMIC SUBORDINATION

Priscilla Dias de Souza [1]

Resumo

Este artigo analisa acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do TST, em processos que discutem a natureza jurídica da relação entre os motoristas de aplicativo e as plataformas digitais. O objetivo central do artigo é levantar os acórdãos em que fora reconhecido o vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais, no âmbito do TRT2 e do TST, mapeando os fundamentos jurídicos das decisões que reconheceram a existência vínculo de emprego, considerando o requisito da chamada "subordinação algorítmica". Primeiramente é feito uma breve explicação dos elementos do vínculo de emprego, após, faz-se um relato da evolução do conceito de subordinação, descortinando um novo modelo e, por fim, traz-se a visão dos Tribunais a respeito dessa nova roupagem da subordinação. O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho em confronto com a análise dos acórdãos, indica que a legislação trabalhista deve se adaptar a novas realidades.

Palavras-chave: Uberização, Subordinação, Algoritmo, Trabalho, Aplicativos

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes judgments from the Regional Labor Court of the 2nd Region and the TST, in cases that discuss the legal nature of the relationship between app drivers and digital platforms. The main objective of the article is to survey the judgments in which the employment relationship between drivers and digital platforms was recognized, within the scope of the TRT2 and the TST, mapping the legal foundations of the decisions that recognized the existence of an employment relationship, considering the requirement of the called "algorithmic subordination". Firstly, a brief explanation of the elements of the employment relationship is made, then, an account of the evolution of the concept of subordination is made, revealing a new model and, finally, the Courts' view is presented regarding this new subordination guise. The continuous emergence of new realities of work in confrontation with the analysis of the judgments, indicates that the labor legislation must adapt to new realities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Subordination, Algorithm, Labor, Applications

[1] Mestranda em Direito (Área de Concentração: Sistema Constitucional de Garantia de Direitos) pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru – ITE. Advogada. E-mail: priscilla@priscilladias.adv.br

1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico provocou o surgimento de novos negócios, que ocasionaram mudanças consideráveis no mercado de trabalho, que, por sua vez, passou a exigir outras formas de prestação de serviços, diferentes, até então, do padrão vigente.

Em decorrência dessas tecnologias, nas últimas décadas, verificou-se o surgimento da chamada "economia de compartilhamento", por meio da qual a prestação de trabalho se realiza de qualquer lugar do mundo, para qualquer tomador no mundo, originando novas formas de economia, tais como a economia por intermediação (intermediary economy), a economia de "bico" ou trabalhos precários (gig economy) e a economia de plataforma (plataform economy) (ZIPPERER, 2019).

Fato é que as relações trabalhistas vêm sofrendo constantes modificações a fim de atender a evolução exponencial do mundo tecnológico.

Ocorre que nem sempre, o arcabouço jurídico, que regulamenta o universo do trabalho, consegue acompanhar com a mesma velocidade, a demanda ocasionada pela tecnologia.

É nesse contexto, de tamanha evolução e disrupção do mercado de trabalho, que se pretende analisar a visão dos Tribunais Pátrios sobre essas novas formas de trabalho, já que são geradas não só novas relações de trabalho, mas também novas formas de subordinação.

A legislação trabalhista atual, traz requisitos configuradores do vínculo de emprego, sendo o da subordinação, um dos mais relevantes.

Contudo,

> o novo formato de prestação de trabalho, característico da Quarta Revolução Industrial, afeta sobremaneira os tradicionais conceitos de subordinação e pessoalidade nas relações de trabalho. O trabalhador não mais se encontra inserido no ambiente da empresa, com contato direto com o provedor do trabalho. A partir de agora, não há sequer o contato entre pessoas, mas somente entre o trabalhador e a plataforma. Em que pese o surgimento dessas novas formas de disponibilização de prestação de serviços, há um elemento que envolve as relações de trabalho, com maior ou menor presença: a subordinação. O trabalho passou a ser realizado de maneira muito diferente das primeiras formas de produção, nas quais o trabalhador estava inserido no ambiente da empresa. Agora, os meios telemáticos é que dão os comandos, disponibilizam serviços e conduzem a realização do trabalho. Nesse sentido, mostra-se necessária uma reavaliação do conceito de subordinação. (ANDREONI, 2021)

É nesse modelo de novos negócios, atrelados ao uso da tecnologia, que surge uma nova forma de interpretar o requisito da subordinação, que passa a ser conhecida como "subordinação algorítmica".

Assim, o problema foi delimitado para verificar se os nossos Tribunais entendem que a chamada "subordinação algorítmica" pode ser considerada como um requisito para a

caracterização da relação de emprego, à luz desse novo modelo de trabalho, prestado através das plataformas digitais de serviços, considerando que a subordinação clássica é elemento fundamental para caracterização do vínculo empregatício.

O que se sabe é que o controle do trabalho do trabalhador, vinculado às plataformas digitais, é feito pelo algoritmo.

Daí se conclui que novas formas de trabalho devem ser analisadas sob a ótica da realidade vigente e não com os olhos do passado.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada no governo de Getúlio Vargas no ano de 1943.

Hoje, a realidade é outra, vivemos a chamada era dos dados, sendo que muitas vezes, ouve-se na voz dos trabalhadores a expressão "meu chefe é o algoritmo".

A mudança nas formas de realização de trabalho conta com três elementos que são a base da nova economia, quais sejam, Internet, Big Data e Smartphone (ZIPPERER, 2019).

Considerando tais premissas, intenta-se questionar: o que fala a doutrina a respeito do tema e como os nossos Tribunais têm interpretado essa nova forma de trabalho, ao passo que o conceito clássico de subordinação cede espaço para uma nova configuração.

O artigo foi estruturado desta maneira: a primeira seção trata do chamado fenômeno da uberização no Brasil, a segunda seção demonstra a evolução do conceito de subordinação para a caracterização do vínculo de emprego e a terceira seção efetua propriamente a análise de jurisprudência; primeiro, explica a metodologia, depois, apresenta os achados, seus padrões argumentativos e de fundamentação legal. O mapeamento, junto com a bibliografia, sugere que embora não haja consenso acerca da matéria no nosso Judiciário, são necessárias novas formas de compreender o direito do trabalho, principalmente no que se refere aos requisitos para a configuração do vínculo de emprego, que implique em atualizações jurídico-legislativas visando preservar a segurança jurídica, bem como a própria efetividade do direito.

Assim, o trabalho foi desenvolvido com embasamento no método de abordagem dedutivo, isto é, partiu-se do estudo dos dados gerais para os particulares, ocasião em que foram analisados estudos doutrinários e jurisprudência de alguns Tribunais pátrios.

Por fim, o que se espera comprovar é que a subordinação algorítmica pode ser utilizada como requisito para caracterização da relação de emprego, sendo primordial, para tanto, uma releitura dos pressupostos que configuram o vínculo empregatício, de maneira a assimilar o avanço tecnológico.

2. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL

Em pesquisa realizada no site do IBGE, percebe-se que o Brasil, atualmente, conta com cerca de 10 milhões de pessoas desempregadas.

O número representa, aproximadamente, 9,3% da população. Com um cenário pessimista para os empregos formais, as pessoas buscam alternativas de trabalho, seja para garantir alguma forma de sustento ou complementar a renda.

É nesse contexto, que surgiu o que ficou conhecido como a "uberização" do trabalho, termo que substantiva a empresa expoente das plataformas digitais, mais especificamente a empresa Uber, como forma de designar um novo tipo de relação de trabalho.

A referida empresa oferece uma plataforma digital onde um motorista "autônomo", chamado de parceiro, é capaz de se conectar a um usuário do aplicativo – cliente – para prestar-lhe serviços de locomoção.

Esse modelo prevê um estilo mais informal, flexível e por demanda.

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).

De um lado está o cliente, que precisa do serviço, e, de outro, o prestador de serviço e, intermediando essa relação, estão as empresas de aplicativos, que se utilizam da tecnologia para ligar esses dois elos, em troca de uma porcentagem por atuarem como mediadoras entre a multidão de consumidores e a multidão de prestadores de serviços.

As plataformas digitais são empresas que se utilizam da tecnologia, através de conexões na internet, a partir de aplicativos instalados em aparelhos celulares do tipo smartphones, sendo que o objetivo de seus idealizadores é ligar a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes que procuram por trabalhadores que realizam determinados atividades.

É cediço que a sociedade atual vive um momento de reorientação em sua forma de organização, a rapidez da informação, as conexões, as mudanças tecnológicas e os meios de comunicação são as principais variáveis que apontam para esta mudança. O uso da tecnologia com todos os seus recursos possibilita maior celeridade no processamento de dados, e estes por sua vez quando disponíveis para o público, estimulam a criatividade e o crescimento constante de conteúdos na rede mundial de computadores. Com tudo isso, as relações de trabalho, também, passam por modificações estruturais.

Ou seja, esses ambientes digitais acabam por alterar a sistemática da vida em sociedade, acarretando transformações, como um todo, no modo como as pessoas convivem e estabelecem conexões entre si, provocando alterações, inclusive, no mercado de consumo, o que, de certa forma, acaba impactando o campo jurídico.

É inconteste que a inovação tecnológica impeliu mudanças maciças no mercado de trabalho e nas relações de trabalho, de uma forma geral, produzindo avanços em quase todas as categorias.

Se antes, o avanço tecnológico era representado por tudo aquilo trazido pela revolução industrial, sendo que as relações de emprego se davam basicamente no ambiente fabril, com jornadas de trabalho fixas e presenciais, hoje, na era digital, a forma de prestação de serviços é flexível e o trabalho pode ser feito remotamente, o que, por consequência, demanda uma certa plasticidade dos elementos de configuração do vínculo empregatício

O que se percebe é que a Uber não simboliza apenas uma nova forma de atuar no mercado de trabalho, mas uma nova maneira de se fazer negócios.

"Uberizar" virou sinônimo de quebrar padrões pré-estabelecidos, utilizando-se a tecnologia como aliada.

Atualmente, olhando apenas para o Brasil, motoristas, mototaxistas, caminhoneiros, esteticistas, operários da construção civil, trabalhadores do setor de limpeza, babás, assim como advogados, médicos, professores, entre outros, contam com aplicativos que possibilitam a uberização de seu trabalho, ou seja, o mercado de trabalho em geral agora é permeado por um espaço virtual de compra e venda de trabalho.

3. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Primeiramente, necessário diferenciar relação de emprego de relação de trabalho.

Para Maurício Godinho:

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

> ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes (DELGADO, 2019, p.334).

Dito isso, 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).

Tais elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 da CLT, sendo que o caput do artigo 2º., assim 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.". Outrossim, o 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).

> Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos). Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos, esses elementos fático-jurídicos alojam-se "...na raiz do fenômeno a ser demonstrado", antecedendo o fenômeno e dele independendo, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada. (DELGADO, 2019, p.339).

Embora o vínculo de emprego possua pressupostos fáticos-jurídicos consubstanciados nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, prestação de serviço por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (DELGADO, 2019), é sabido que este último constitui o elemento nuclear do vínculo de emprego, dado que o Direito do Trabalho tem por objeto a regulação e a proteção do trabalho subordinado, excluindo da sua tutela e abrangência outras fórmulas de contratação de prestação de serviços, a exemplo dos trabalhadores autônomos.

O modo como o trabalho é prestado permite distinguir melhor entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo desde que seja percebido que há trabalhos nos quais o trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, auto disciplinando-a segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho que prestarão, fazendo-a não coativamente como na escravidão, mas volitivamente como exercício da liberdade , transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, portanto, subordinando-se. (NASCIMENTO, 2012, p. 580)

A noção de subordinação em sua dimensão clássica ou tradicional está diretamente ligada ao próprio surgimento do Direito do Trabalho, pois, uma vez que as leis trabalhistas surgiram em um contexto histórico marcado pela exploração do trabalhador, foram elas que conferiram ao empregado subordinado uma série de direitos em troca da limitação da sua autonomia de vontade. Isto é, a subordinação clássica é a situação jurídica que deriva do próprio contrato de trabalho, sendo constituída pela ideia de sujeição personalista do trabalhador à direção do empregador, do dever do empregado de se submeter às ordens emanadas do poder diretivo, verticalmente. A figura da subordinação do obreiro ao seu empregador nessa dimensão era, portanto, facilmente identificada, em decorrência da forma como o trabalho era desenvolvido nos modelos de produção fordista e taylorista, em que os trabalhadores realizavam suas atividades no interior das fábricas típicas do início da industrialização, com severa e direta fiscalização do patrão, em espaço físico determinado e com jornadas pré-estabelecidas. Há, na subordinação clássica, portanto, o encontro direto entre os sujeitos contratantes, com conexões de poder de comando e de intensidade de comando (DELGADO, 2019).

Todavia, embora o conceito clássico de subordinação jurídica tenha nascido com o Direito do Trabalho, o comando verticalizado do trabalho presente na concepção clássica, tem-se mostrado insuficiente frente às novas formas de prestações de serviços.

Nessa perspectiva, ante a insuficiência da concepção tradicional acerca do conceito de subordinação jurídica, vem surgindo uma tendência expansionista, ligada a um esforço de delimitação do conceito de subordinação, de maneira a facilitar o enquadramento do contexto fático aos pressupostos do vínculo de emprego.

A verdade é que as relações de trabalho subordinadas, como até então conhecidas, estão sendo desconstruídas a cada dia, diante de alterações detectadas na economia mundial em razão do avanço tecnológico e das novas formas de organização da produção.

Dentre os defensores desta tese, Maurício Godinho Delgado propõe a subdivisão da subordinação em três dimensões distintas, a saber:

> A subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.
> Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias. Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício". Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção "... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma "relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos..." Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo. Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento". Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho... Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. (DELGADO, 2019, p. 352).

> Percebe-se, nessa esteira, que o conceito de subordinação nunca foi estático, nem deve o ser; ao contrário, desde sua concepção clássica, sofre modificações e interpretações – que não se esgotam nas que foram aqui mencionadas – para adequar-se à realidade condizente e abranger cada vez mais um número maior de trabalhadores, fazendo, consequentemente, com que o Direito do Trabalho possa cumpra as funções que lhe são peculiares. A difusão das novas formas de organização do trabalho, principalmente aquelas que se utilizam da intermediação de mão de obra (fruto do avanço das chamadas "tecnologias disruptivas" e do surgimento da economia de compartilhamento), nos convida a retomar discussões sobre certas relações jurídicas vigentes, em especial a da subordinação jurídica, uma vez que hoje, com a presença dos aplicativos e sistemas telemáticos, presenciamos tão somente uma nova roupagem desta e não seu efetivo rompimento.(ANDREONI, 2021).

> A economia de compartilhamento parece trazer à tona a necessidade de uma ressignificação do conceito de subordinação, tomando como base a semântica do vocábulo algoritmo. A palavra algoritmo é oriunda do latim, da expressão algorithmos, que, em razão da influência do grego arithmós, acaba sendo associada a algarismos e relacionada a números. Conforme aduzem Manzano e Oliveira, na esfera da matemática, o termo está associado a um processo de cálculo ou de resolução de um grupo de problemas semelhantes, em que se estipula, com generalidade e sem restrições, regras formais para a obtenção do resultado ou da solução do problema. O conceito de algoritmo pode ser entendido, portanto, como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: "a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo 'processamento'; d) identificar as saídas 'solução'; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou 'fluxograma'.
> É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. (FINCATO, WÜNSCH, 2020)

Nesse sentido, Carelli ensina:

> "A organização do trabalho, atualmente, não é mais concebida como um jogo de pesos e de forças na qual o trabalhador seria uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em Tempos Modernos –, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada – nos moldes previstos por George Orwell em 1984 e pela distópica série do Netflix Black Mirror." (CARELLI, 2017, p.139)

Gurevich afirma que "algoritmos não são nem humanos, nem máquinas; eles são entidades abstratas" (GUREVICH, 2011, p.10)

Assim, o que se nota é o surgimento de um novo modelo de controle, feito através dos algoritmos.

O gerenciamento algorítmico pode ser definido como supervisão, governança e práticas de controle conduzidas por algoritmos sobre trabalhadores (as) (MOHLMANN; ZALMANSON,2017).

A tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, seria capaz de organizar toda a atividade (REIS; CORASSA,2017).

> [...] 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).

No caso específico da Uber, esses elementos construídos através da programação de comandos, com direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo seu criador, possibilitariam o controle dos motoristas de maneira sofisticada, já que "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).

A subordinação no capitalismo de plataforma é caracterizada pelo controle por sanções e premiações (ou sticks and carrots), em que os trabalhadores que seguem a programação estabelecida pelo algoritmo são recompensados, ao passo que a inobservância pode ocasionar punição e exclusão da plataforma. Uma das características da organização do trabalho nesse novo modelo, que é a constante insegurança econômica dos trabalhadores, facilita o controle das atividades e leva a um cenário de mobilização total, em que a mão de obra deve estar permanentemente disponível. Outro fator que compõe o controle por programação (ou por algoritmos) no capitalismo de plataforma é a avaliação do cumprimento dos objetivos, em que as atividades dos trabalhadores são examinadas qualitativa e quantitativamente. Trata-se de um meio de reforçar a ideia da autonomia dos trabalhadores, uma vez que não importaria quando e como as tarefas são realizadas, desde que atendidas as metas empresariais (KALIL, 2020, p.186).

O controle por meio de algoritmos é feito através de regras que atuam como arquiteturas físicas e podem condicionar o comportamento dos trabalhadores, viabilizando ou impedindo determinadas práticas.

Elizabeth Tippet afirma que essas regras precisam ser compreendidas como decisões gerenciais, sendo que sua arquitetura é desenhada com o objetivo de maximizar os lucros, sendo, portanto, políticas de gestão empresarial.

As informações sistematizadas pelos algoritmos permitem definir a política de preços e a avaliação dos motoristas, considerando os padrões mínimos para a permanência na empresa, sendo capaz de direcionar as tarefas aos trabalhadores, o que configura a subordinação por algoritmos.

Algumas das manifestações mais evidentes do gerenciamento algorítmico são: o aceite cego de passageiros; a tarifa dinâmica e as promoções desenvolvidas pela empresa. (MODA, FELIPE BRUNER.)

> De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a Uber concede incentivos financeiros – chamadas premiações - aos seus "parceiros" para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras ("carrots"). O outro ponto de controle essencial para o negócio da Uber funcionar – e seu negócio é o de transporte103 - são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete ("stick") na organização uberiana. Essa moderna técnica, que inclusive deixa a ficção científica104 como forma de controle social para assustadoramente invadir a vida real como cerceamento de liberdade é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está agora multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault.(CARELLI,2021, p.142-143)

Para José Carlos de Carvalho Baboin a subordinação dos motoristas da Uber é identificada na determinação do comportamento dos trabalhadores quando estão realizando as corridas, como a imposição de características do vestuário, a sugestão de ofertar água e balas para os passageiros, a indicação em envidar esforços para que a viagem seja a melhor possível e a proibição de veicular propagandas nos carros, de combinar viagens com os passageiros fora do aplicativo e de instalar de câmeras nos veículos.

> Outros elementos que apontam para a subordinação são: (i) a forma de remuneração é determinada pela empresa, num quadro em que o motorista não tem qualquer possibilidade de influir no valor do preço da corrida, e o pagamento é feito semanalmente; (ii) a Uber exclui motoristas da plataforma que recebem notas baixas dos passageiros, sendo que a avaliação é feita a partir de parâmetros estabelecidos pela empresa; (iii) a Uber gerencia os conflitos que existem entre clientes e trabalhadores; (iv) a falta de controle do horário de trabalho dos motoristas é atenuada pelo fato da jornada ser imposta pela realidade social, especialmente daqueles que são economicamente dependentes; (v) há gerenciamento da mão de obra por meio do algoritmo, especialmente pelo preço dinâmico.(KALIL, 2020, p.190-191).

O modo pelo qual o direcionamento do trabalho é realizado faz criar a aparência de ser inexistente, por serem dicas dadas aos motoristas, porém são, na verdade, bastante intensas e profundas. Estas formas de controle não atuam apenas nos trabalhadores individuais durante os seus trabalhos, mas servem para organizar todo o trabalhador coletivo que compõem a empresa. (MODA, FELIPE BRUNER.)

Além dos controles algorítmicos citados acima, também é feito o monitoramento dos motoristas, por meio do Global Positioning System, ou Sistema de Posicionamento Global – GPS, que através dos sistemas de geolocalização permitem a vigilância do motorista, através do monitoramento dos seus hábitos.

> A Uber se utiliza, ostensivamente, da localização dos motoristas. A plataforma alega, no entanto, que essa é uma ferramenta para garantir a segurança dos usuários. Por exemplo, em seu sítio eletrônico, na página Dirija com Confiança, a empresa afirma que investe em tecnologia para auxiliar na segurança de parceiros e passageiros. Uma das ferramentas operadas é o registro de todas as viagens por meio do sistema GPS e o U-Ajuda, que seria a checagem da rota para verificar se a viagem teve uma parada longa que não estava programada.
> No entanto, a utilização do GPS vai além dos fins declarados pela Uber. É por meio da localização dos motoristas que a empresa pode constatar quais os lugares onde há pouca oferta de corridas. Dessa forma, ela pode oferecer incentivos aos motoristas para que se desloquem até determinado local, diminuindo, pois, o tempo de espera dos usuários. A informação sobre a localização dos motoristas é fundamental para que a plataforma faça a gestão das viagens.
> O sistema de navegação por GPS também é aliado da Uber em outra atividade: controle do tempo. Conforme explica Fausto Gaia, a plataforma utiliza o GPS para calcular qual é o tempo despendido pelo motorista em cada viagem, parametrizando, assim, o tempo de percurso, a rota com a menor distância e a com o menor tráfego. Dessa forma, os deslocamentos do trabalhador se tornam mais eficientes e, por consequência, mais produtivos. (COUTINHO, 2021, p.128).

> Ou seja, além de exercer formas algorítmicas de comando sobre os motoristas, as plataformas ainda os utilizam para coletar informações que poderão ser úteis à empresa, sem que os motoristas tenham consciência disso ou que recebam uma contrapartida financeira pela captação de seus dados. Lembra-se que, ao se cadastrar para dirigir, o motorista deve concordar com a coleta e processamento de seus dados pessoais e sensíveis pela plataforma, com objetivo de avaliar a sua elegibilidade e continuidade de uso da plataforma. Esses dados são a própria fonte de riqueza dessas plataformas, enquanto os seus donos legítimos – os trabalhadores – são submetidos a uma rotina de trabalho intenso e precarizado. (COUTINHO, 2021, p.130).

Portanto, ainda que a plataforma negue a existência de subordinação de seus motoristas, o que se pode notar é que por meio dos aplicativos de celulares utilizados, tanto pelos condutores, quanto pelos passageiros, através dos dados que a empresa coleta, ela consegue exercer o controle sobre os motoristas, haja vista que eles são vigiados o tempo todo, tendo o trabalho avaliado, inclusive, podendo ser excluídos da plataforma, a depender da pontuação que recebem nas avaliações.

4. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA

Para compreender como os Tribunais Pátrios estão usando o fundamento da subordinação algorítmica para o reconhecimento do vínculo de emprego, é necessário, em primeiro lugar, delimitar a pesquisa jurisprudencial a ser realizada.

Nos acórdãos pesquisados foi possível encontrar padrões de fundamentação jurídica, no que concerne à subordinação algorítmica.

4.1. METODOLOGIA

A pesquisa foi limitada ao TST e ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT-2, que compreende a cidade de São Paulo, as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista.

O TST foi escolhido como objeto de pesquisa por ser o órgão máximo da Justiça do Trabalho no Brasil e o TRT da 2ª Região, porque representa o Tribunal com maior número de processos trabalhistas recebidos no ano de 2021, de acordo com dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2021, p. 27).

Decidiu-se pela análise de acórdãos em sede de Recurso de Revista no TST e Recurso Ordinário no TRT-2, em que tenha sido reconhecido o vínculo de emprego com as plataformas digitais sob a fundamentação da subordinação algorítmica.

Quanto às classes processuais pesquisadas, foi escolhido o Recurso de Revista porque esta é a espécie recursal utilizada para provocar o TST na uniformização da jurisprudência trabalhista, conforme previsto no art. 896 da CLT, e no TRT-2, foi escolhido o Recurso Ordinário, porque está é a espécie recursal cabível em face da das decisões definitivas ou terminativas em instância ordinária.

Não houve delimitação do marco inicial em razão da novidade do tema em estudo, todavia, a data final foi arbitrada em 15 de outubro de 2022, porque essa foi a data de fechamento da redação do presente artigo,

As pesquisas foram realizadas pela ferramenta de pesquisa jurisprudencial, dos respectivos sítios dos Tribunais em referência, no campo contendo as palavras (e), buscando-se o termo “algorítmica”.

No TST foi encontrado o Recurso de Revista de nº. TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, publicado em 11/04/2022, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado.

No TRT-2 foram encontrados 06 (seis) Recursos Ordinários, a saber:

Nº DO PROCESSO	TURMA	RELATOR	DATA DO ACÓRDÃO
1001543-75.2021.5.02.0043 (ROT)	14ª	FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO	26/09/2022
1000309-60.2022.5.02.0031(ROR Sum)	17ª	CATARINA VON ZUBEN	23/09/2022
1000489-03.2021.5.02.0002 (ROT)	17ª	ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO	15/09/2022

1001311-85.2020.5.02.0435 (RORSum)	14ª	MARIA ISABEL CUEVA MORAES	31/08/2022
1000153-10.2022.5.02.0084 (RORSum)	4ª	MARIA ISABEL CUEVA MORAES	06/07/2022
1001232-61.2021.5.02.0083 (RORSum)	4ª	MARIA ISABEL CUEVA MORAES	06/07/2022

As decisões analisadas que reconheceram o vínculo de emprego com fundamento no requisito da subordinação algorítmica foram uníssonas em afirmar que há uma dependência mútua entre o motorista e as empresas de aplicativo.

De um lado, tem-se o motorista, que não pode prestar o seu serviço de forma independente da empresa de aplicativo, e, de outro, tem-se a empresa de aplicativo que não consegue executar o serviço contratado pelo passageiro sem o trabalho realizado pelo motorista.

Denotam que não há que se falar em autonomia do motorista, porquanto a ele não é concedido escolher prestar o serviço a determinado passageiro ou com ele negociar o preço do serviço.

O motorista sequer possui a liberdade de decidir se aceitará ou não viagem, conforme a satisfação ou interesse pessoal, haja vista que as informações de origem e destino, apenas são fornecidas após o "aceite" da corrida, ocasião em que se optar pelo cancelamento, terá que arcar com o pagamento de uma taxa à plataforma.

A empresa gerenciadora do aplicativo é que determina as condições contratuais pelas quais a prestação dos serviços ocorrerá e o modo como será prestado o serviço, cabendo ao motorista apenas acessar o aplicativo e aceitar ou não as propostas, sendo que se recusá-las, estará sujeito a sanções, que podem culminar, inclusive, com a sua exclusão da plataforma.

Além disso, as plataformas através dos dados coletados por meio da programação do seu algoritmo, codificam o comportamento dos motoristas, fornecendo incremento para a gestão da empresa e tomada de decisões estratégicas.

Ou seja, o motorista não possui qualquer gerência sobre o valor do próprio trabalho, estando subordinado aos comandos emitidos pelo aplicativo, que é controlado e organizado por um algoritmo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico é inevitável e com ele surge um novo formato de trabalho.

As plataformas digitais são uma realidade e vieram para ficar.

Esse novo modelo de negócios utiliza a tecnologia para conectar prestadores de serviços a clientes.

É nesse contexto que surge a discussão em torno da existência ou não de vínculo de emprego na relação mantida entre a plataforma digital intermediadora dos serviços de transporte e os motoristas que se cadastram para prestar os serviços.

Como visto, o objetivo do presente artigo não é demonstrar especificamente se há ou não vínculo de emprego entre os motoristas e as plataformas digitais, mas, tão somente analisar os fundamentos das decisões judiciais que assim o fizeram à luz do conceito doutrinário da subordinação por algoritmos.

Restou demonstrado, portanto, que tanto a doutrina quanto os Tribunais Pátrios, apontam, ainda que de maneira tímida, para o reconhecimento do surgimento de uma nova forma de subordinação, a chamada subordinação por algoritmos.

A doutrina vem realizando estudos profundos sobre o tema, a fim de fornecer ao aplicador do direito elementos que possam ser aplicados ao caso concreto.

A verdade é que numa relação de trabalho regada a tanta inovação, por conseguinte, se faz necessária uma releitura de conceitos antigos, de maneira a acompanhar a revolução tecnológica que estamos vivendo.

Há um contraste entre o "novo" – representado pelas plataformas digitais – e o "velho" – simbolizado pela CLT e a relação de emprego clássica.

As plataformas digitais são, de fato, inovadoras, mas os direitos trabalhistas não são novos e não são facultativos, ao revés, são direitos fundamentais, e como tal, são garantidos pela Constituição de 1988.

Consoante a isso, o parágrafo único do art. 6º da CLT, inserido no ordenamento jurídico brasileiro em 2011, determina que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho se equiparam aos meios pessoais e diretos de supervisão do trabalho. Ou seja, naquela ocasião já se prenunciava o que hoje chamamos de subordinação algorítmica.

O que se compreende do estudo realizado é que o elemento da subordinação vem deixando de ser visto sobre a matriz clássica e ganhando novos contornos.

Todas as decisões que reconheceram o vínculo de emprego fulcradas na subordinação por algoritmos, fundamentam que o fizeram, considerando que são diversos os modos pelos quais o trabalhador pode estar "sob as ordens de alguém", não se limitando apenas à heterodireção patronal, típica do modelo industrial do início do século.

O tema é recente e os Tribunais ainda tentam compreender esse fenômeno da "uberização".

Embora a doutrina já esteja bastante avançada nos estudos sobre a subordinação algorítmica, os Tribunais dão sinais tímidos de compreensão do tema.

Porém, apesar de parcas decisões sobre o tema, como não há uma decisão do plenário do TST, uniformizando o entendimento acerca da matéria, não há razões para se crer na redução da litigiosidade a respeito da classificação dos trabalhadores, o que perpassa, obviamente, pelo enfrentamento do conceito da subordinação algorítmica.

Aliás, como o universo de trabalhadores cadastrados nessas plataformas digitais cresce a cada dia, o que se pode esperar é um aumento de ações trabalhistas envolvendo a matéria em estudo.

Não obstante, o que já se sabe até aqui é que o tema ainda vai demandar muito exercício de interpretação por parte dos operadores do direito, mormente por parte do Tribunais, que têm o dever de entregar a prestação jurisdicional, assim que provocados.

REFERÊNCIAS

ANDREONI, Elisa Maria Secco. Subordinação algorítmica nas (novas) relações de trabalho. Texto publicado em 03 de dezembro de 2021. Disponível em https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57804/subordinao-algortmica-nas-novas-relaes-de-trabalho . Acesso em 30/09/2022.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 338. BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso "Uber". Revista da LTr, v. 81, n. 3, Mar. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Seção de Acompanhamentos Estatísticos. 2021. Movimentação Processual dos Tribunais Regionais do Trabalho. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811 . Acesso em 30/09/2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 141-142. 454 TIPPET, Elizabeth. Employee classification in the sharing economy. In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John;

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: Acesso em 30 de setembro de 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ. Jota, Brasília, 06 set. 2019. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-06092019. Acesso em: 04 abr. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas. Jota**,** 2018. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018. Acesso em: 30 de setembro de 2022.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. São Paulo: LTr,2021.
CASTRO, Viviane Vidigal. et al. Direito, tecnologia e trabalho. São Paulo:Mizuno,2022.
CASTRO, Viviane Vidigal. Top Secret: Entre o segredo da fórmula da coca-cola e do algoritmo da Uber.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho**.** Curso de Direito do Trabalho**.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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.

FINCK, Michèle. (Eds.). The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy. New York: Cambridge University Press, 2018, p. 302. 455 Id. Ibid., p. 303.

GILLESPIE, T. A relevância dos algoritmos. Parágrafo, v. 6, n. 1, p. 97, jan./abr. 2018.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0, Ricardo Antunes (org.). São Paulo: Boitempo, 2020.
KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. 308p.

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_possivel_rastrear_smartphone.html#rmcl > Acesso em: 25, janeiro de 2022.

MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 149f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) — Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado de São Paulo, Guarulhos, 2020. Disponível em: https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/62233?show=full. Acesso em 30 de setembro de 2022.
MÖHLMANN, M. and ZALMANSON, L. (2017): Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho**.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 164.

RODRIGUES, Maurício Pallota.Contratação na multidão e a subordinação algorítmica. São Palo:Mizuno,2021.
TIPPET, Elizabeth. Employee classification in the sharing economy. In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy. New York: Cambridge University Press, 2018, p. 302.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.