



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

PEDRO HENRIQUE DO NASCIMENTO ALMEIDA

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA AUSÊNCIA DE RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2023**

PEDRO HENRIQUE DO NASCIMENTO ALMEIDA

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA AUSÊNCIA DE RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Estado e Domínio Econômico.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

**CAMPINA GRANDE - PB
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A447u Almeida, Pedro Henrique do Nascimento.

A uberização do trabalho em plataformas digitais [manuscrito] : consequências jurídicas da ausência de reconhecimento de vínculo empregatício / Pedro Henrique do Nascimento Almeida. - 2023.

19 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Uberização. 2. Relações de trabalho. 3. Vínculo empregatício. I. Título

21. ed. CDD 344.01

PEDRO HENRIQUE DO NASCIMENTO ALMEIDA

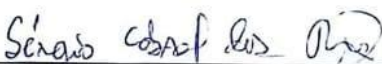
**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA AUSÊNCIA DE RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

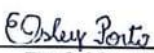
Área de Concentração: Estado
e Domínio Econômico.

Aprovada em: 30/11/2023.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Esley Porto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado Leite de Carvalho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu pai, cuja honestidade, bravura e dedicação de vida construíram o exemplo que busco seguir sempre. À minha mãe, pois lhe devo tudo, pelo seu afinho, afeto e amor incondicional. Ao meu irmão, pelo companheirismo, apoio e amizade, DEDICO.

“No que diz respeito ao empenho, ao compromisso, ao esforço e à dedicação, não existe meio termo. Ou você faz uma coisa bem feita ou não faz.”

Ayrton Senna

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.....	09
3	O VÍNCULO EMPREGATÍCIO SOB LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).....	10
4	IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	12
5	SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	14
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
	REFERÊNCIAS.....	15

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA AUSÊNCIA DE RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

**THE UBERIZATION OF WORK ON DIGITAL PLATFORMS:
LEGAL CONSEQUENCES OF THE LACK OF RECOGNITION OF AN
EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

Pedro Henrique do Nascimento Almeida¹
Sérgio Cabral dos Reis²

RESUMO

As mudanças nas relações sociais ocorrem constantemente devido às inovações tecnológicas. Consequentemente, na esfera trabalhista não foi diferente, sendo assim, alterando a dinâmica estrutural do trabalho. Atualmente, com o crescimento da economia do compartilhamento e a autonomia prometida pelas plataformas digitais, tem-se refletido na uberização predominante, desconsiderando a função social do trabalho e os impactos contidos ao não se reconhecer o vínculo empregatício nesta conjuntura. Sendo assim, o presente artigo tem por objetivo analisar a relação de trabalho sob a demanda e a ausência de garantias trabalhistas no contexto da uberização à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, valendo-se do método indutivo, a pesquisa se fundamenta em análises bibliográficas e jurisprudenciais acerca do tema, no sentido de analisar o entendimento paulatino de teóricos e magistrados em reconhecer a relação de emprego nos moldes contemporâneos. Para isso, perpassamos pela uberização e a economia do compartilhamento, abarcando também a função social do trabalho e a sua relação com as plataformas digitais.

Palavras-chave: Uberização; função social do trabalho; vínculo empregatício.

ABSTRACT

Changes in social relations are constantly taking place due to technological innovations. Consequently, the labor sphere has been no different, thus altering the structural dynamics of work. Currently, with the growth of the sharing economy and the autonomy promised by digital platforms, the predominant uberization has been reflected, disregarding the social function of work and the impacts contained in not recognizing the employment relationship at this juncture. Therefore, this article aims to analyze the employment relationship on demand and the absence of labor guarantees in the context of uberization in the light of the Consolidation of Labor Laws (CLT). To this end, using the inductive method, the research is based on bibliographical and jurisprudential analyses of the subject, in order to analyse the

¹Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), endereço eletrônico pedro.almeida@aluno.uepb.edu.br

² Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

gradual understanding of theorists and magistrates in recognizing the employment relationship in contemporary terms. To this end, we look at uberization and the sharing economy, as well as the social function of work and its relationship with digital platforms.

Keywords: Uberization; social function of work; employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, intitulado “A Uberização do Trabalho em Plataformas Digitais: Consequências Jurídicas da Ausência de Reconhecimento de Vínculo Empregatício” tem por objetivo singular analisar a relação de trabalho sob a demanda e a ausência de garantias trabalhistas no contexto da uberização à luz da consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Neste sentido, os profissionais são considerados parceiros autônomos, visto que as empresas de aplicativos se utilizam de um contrato de adesão padronizado, por conseguinte, se isentando das responsabilidades na esfera trabalhista. Destarte, o modelo defendido pelas empresas gera a ausência de vínculo empregatício, entretanto, diante da realidade fática, o que se apresenta é um sistema de imposição ao trabalhador. Sendo assim, questiona-se: é possível reconhecer o vínculo empregatício à luz da subordinação algorítmica imposta pelas empresas de aplicativos?

Com a queda de empregos formais, diversas pessoas buscam possibilidades de trabalho em um cenário pouco otimista, quer como forma total do seu sustento ou para a complementação de renda. Desse modo, com o crescimento tecnológico, evidente nos dias atuais, a exemplo dos aplicativos de delivery e motoristas por aplicativo, a flexibilidade, autonomia e ganhos financeiros anunciados por essas plataformas, se apresentam como uma alternativa a muitos trabalhadores.

Entretanto, essa modalidade de trabalho gera a precarização dos trabalhadores, à luz das consequências jurídicas pela ausência de reconhecimento de um vínculo empregatício. No Brasil, a economia do compartilhamento ganhou destaque no ano de 2014, levando em consideração a crise econômica nacional. Neste contexto, a economia compartilhada prometeu auxiliar, sobretudo indivíduos vulneráveis, tornando-os microempresários autônomos.

Aponta-se que esse modelo econômico surgiu, em tese, como uma interlocução que proporcionasse um consumo consciente em colaboração com indivíduos autônomos, tendo como ponto basilar relativizar a propriedade privada. À vista disso, no cenário atual, essas empresas, como por exemplo a Uber, Ifood, Rappi, nada tem do objetivo inicial, muito pelo contrário, se tornaram gigantes corporativas com alguns dos maiores faturamentos mundiais.

No decurso da pandemia da Covid-19, o mercado de trabalho via aplicativos se expandiu rapidamente, por conseguinte, evidenciando cada vez mais a precarização do labor através da uberização do trabalho em plataformas digitais.

Pois bem, o trabalho de acordo com a demanda e a ausência de um vínculo de emprego formalizado, tem-se refletido na desproteção legislativa. Destarte, a omissão de garantias trabalhistas advindas da relação entre os aplicativos e os seus colaboradores, reflete na consequente instabilidade trabalhista. Diante dessa realidade fática, questiona-se: quais os fatores que propiciam a não aplicabilidade de leis trabalhistas em relação aos entregadores e motoristas por aplicativo?

Movido por esta problemática, o presente artigo está estruturado em três tópicos visando contribuir para a caracterização do vínculo empregatício tendo como objeto de estudo a uberização do trabalho em plataformas digitais, porquanto demonstrar as consequências da ausência do vínculo empregatício.

Neste sentido, busca-se avaliar as implicações legais e sociais da relação de trabalho entre entregadores de delivery e motoristas e as plataformas digitais, com foco na ausência de vínculo empregatício.

Além disso, objetiva-se apresentar alternativas viáveis para o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e suas plataformas empregadoras, analisando os fatores fundamentais que contribuem para a ausência do reconhecimento dessa ligação.

Por oportuno, cabe destacar que a escolha do tema justifica-se pelo fato do autor observar a crescente informalidade no mercado de trabalho, a expansão do labor de acordo com a demanda e as consequências da ausência de vínculo empregatício determinadas por esses serviços.

Para tanto, a pesquisa proposta contém imenso valor científico e social, tendo em vista o fulcro do seu objeto, em razão da crescente uberização e a ausência de garantias trabalhistas a quem presta esses serviços. Assim sendo, o reconhecimento dos fatores que possibilitam a não aplicação dos direitos trabalhistas em relação aos entregadores faz-se de suma importância para que esses direitos sejam respeitados em sua integralidade.

Contudo, ressalta-se que apesar das discussões jurídicas sobre o tema, são poucos os estudos realizados. À luz dessa realidade, os resultados obtidos por essa pesquisa podem contribuir para o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e os aplicativos.

Nessa perspectiva, o estudo ancorou-se no método indutivo, tendo em vista a característica basilar dessa metodologia, dado que a partir da análise de casos particulares se buscará alcançar conclusões gerais. Sendo assim, parte-se da análise da uberização do trabalho à luz dos aplicativos e suas consequências sob a ótica de casos particulares, para que se possa chegar a conclusão geral de que o vínculo empregatício deve ser reconhecido.

Em relação aos tipos de pesquisa, quanto aos meios de investigação, será bibliográfica, levando em consideração a aplicação de estudos realizados através de trabalhos já publicados, tais como livros, teses, dissertações e material disponibilizado na internet, além de normas do ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, também será utilizada a pesquisa documental, tendo em vista as coletas de informações contidas em documentos. Quanto aos fins, consistirá em pesquisa aplicada, atentando-se para a sua finalidade prática, dessa maneira, buscará uma solução concreta para o problema apresentado.

No que concerne aos procedimentos técnicos, foram utilizadas técnicas conceituais, abarcando estudos já realizados na área, referências teóricas, consistindo em leituras de fontes primárias, fichamentos e resumos de materiais consultados e a análise de todo o material coletado. Além disso, aplicar-se-á técnicas bibliográficas e estruturas lógicas basilares que fundamentam o artigo. No mais, este trabalho tem como público alvo da pesquisa os entregadores de delivery, motoristas por aplicativo, operadores do Direito e a sociedade em geral.

2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

O conceito de uberização origina-se do nome da empresa Uber, sendo definido com um novo modelo de trabalho, que, em teoria, se mostra mais flexível, levando em consideração a possibilidade do profissional prestar seus serviços de acordo com a demanda. Entretanto, por não haver qualquer vínculo empregatício, o cadastrado no aplicativo para trabalho é considerado autônomo, sendo assim, o profissional é considerado o seu próprio “empregador”.

De acordo com o escritor americano Tom Slee, autor do livro “Uberização: a nova onda do trabalho precarizado”, a economia do compartilhamento ganhou notoriedade a partir do ano de 2010 com o crescimento das startups do Vale do Silício. Há debates em relação sobre o seu real significado, entretanto, segundo Slee:

A Economia do compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. (Slee, 2017, p. 13)

No Brasil, a economia do compartilhamento surgiu com maior visibilidade no ano de 2014, levando em consideração a crise nacional. Tom Slee descreve em seu livro que o objetivo inicial desse modelo econômico, em tese, era proporcionar um modelo de consumo consciente com a colaboração de indivíduos autônomos, tendo como ponto nevrálgico relativizar a propriedade privada. Contudo, no cenário atual, essas empresas, como por exemplo a Uber, Ifood, Rappi, nada tem do objetivo inicial, muito antes pelo contrário, se tornaram gigantes corporativas com alguns dos maiores faturamentos mundiais.

Neste ínterim, o modelo de trabalho independente sob demanda eventualmente está relacionado à economia das plataformas, representando uma forma de organização do trabalho em que os trabalhadores atuam oferecendo seus serviços por meio de plataformas digitais ou aplicativos. Desse modo, esse segmento serve de suporte e oportunidade para aqueles que se encontram desempregados e precisam trabalhar, e a “flexibilidade” oferecida por essas empresas se apresenta como oportunidade.

A própria empresa Uber se define como uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, ou seja, utilizando o aplicativo para viabilizar a conexão entre ambos, porém o próprio veículo é subutilizado pelo seu dono. Além disso, a Uber alega que o serviço prestado pelo motorista é um transporte individual de caráter privado, sendo assim, em caso de um acidente, por exemplo, a empresa não presta qualquer apoio financeiro ou jurídico.

À vista disso, entende-se o fenômeno da uberização, levando em consideração que o motorista, no caso da Uber, os entregadores de delivery, no caso do Ifood, Rappi, Uber Eats, são considerados microempresas e que essas empresas simplesmente promovem a intermediação.

Destaca-se de modo imperativo, visto à ausência do reconhecimento do vínculo empregatício, que essas pessoas não têm acesso a direitos, como, por exemplo, férias remuneradas, 13º salários, horas extras, adicional noturno, aviso prévio, multa rescisória, FGTS, entre outros.

Por fim, uma forma de contribuir com a Previdência Social, objetivando ter acesso ao sistema previdenciário, seria o registro como Microempreendedor Individual (MEI), contudo esta modalidade de contribuição não tem atendido à

categoria, tendo em vista alguns fatores fundamentais. Alguns dos motivos elementares para a não adesão ao MEI dar-se ao fato de que o valor ganho por mês nos aplicativos é bastante variável, sendo assim, inviabilizando um planejamento mensal, além disso, tem-se, também, a avaliação de que as contribuições são elevadas em relação à renda.

3 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO SOB LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

É imprescindível salientar a diferença existente entre relação de trabalho e relação de emprego. Avulta-se, neste sentido, que a relação de trabalho é aquela em que não há o reconhecimento de todos os requisitos do vínculo empregatício.

Pois bem, tem-se como necessário para que seja reconhecido o vínculo empregatício o preenchimento de subordinação, habitualidade, onerosidade, personalidade e pessoa física. Portanto, deve-se obrigatoriamente preencher os requisitos do reconhecimento do vínculo de emprego para se caracterizar a relação empregatícia. (Pinto, 2018)

Evidencia-se, assim, que relação de emprego e relação de trabalho não possuem o mesmo significado. Dessa maneira, conceptualiza-se relação de trabalho enquanto gênero e a relação de emprego como a espécie.

A definição de vínculo empregatício se encontra no ordenamento jurídico do Brasil, na qual utiliza-se para descrever uma relação de trabalho que seja considerada não eventual e que o empregado dependa do salário pago pelo seu empregador, para além disso, o empregador define horários de trabalho a serem cumpridos.

Isto posto, observa-se alguns aspectos sobre o vínculo empregatício, pois a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Assim, observa-se uma acumulação de características fundamentais para que se caracterize uma relação de trabalho com a empresa contratante, são elas: a subordinação, que consiste, basicamente, no papel exercido pelo empregador de supervisionar o funcionário, como, por exemplo, estabelecer funções ao profissional.

Outro ponto basilar é a remuneração, desse modo, a retribuição salarial caracteriza a onerosidade; por sua vez, é imprescindível que o trabalho seja realizado por uma pessoa física, uma vez não há vínculo empregatício entre duas pessoas jurídicas, portanto somente pessoas físicas se encontram em vínculo empregatício com pessoas jurídicas.

Por fim, tem-se a não eventualidade na prestação do serviço, sendo assim, este deve ser habitual, existindo uma relação contínua de trabalho. Apontando-se assim duas partes envolvidas no vínculo: o trabalhador, pessoa física e o empregador, pessoa jurídica, no pólo oposto.

Além da importância do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem-se também o artigo 2º, que considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço. Equiparando o empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A priori é importante ressaltar que no período dos avanços tecnológicos e do novo modelo de mercado produtivo, a situação dos trabalhadores era de extrema precarização, eles trabalhavam aproximadamente dezesseis horas por dia, possuindo jornada de trabalho excessiva, sem nenhum benefício, as crianças eram capacitadas para trabalhar, sendo expostas a ambientes insalubres e perigosos. (Pongelupe, 2020)

Esse processo foi influenciado pela globalização, que trouxe por exemplo, a informática, robótica e a inteligência artificial. A necessidade de conhecimentos técnicos e específicos para operar as inovações foram as responsáveis por essas novas demandas e conseqüentemente também proporcionou o desemprego estrutural, pois houve a substituição da força produtiva em inovações tecnológicas.

Neste liame, com a produção tecnológica em excesso e com o desemprego, houve o crescimento dos trabalhos informais. Cabe destacar que grande parte da mão de obra excluída não foi reinserida, ocasionando o desmembramento do mercado de trabalho, sendo presente a nova realidade de prestação de serviços.

Posto isto, como consequência da informalidade e da consolidação do capitalismo, a exclusão dos direitos trabalhistas básicos, desregulamentação, insegurança e jornada excessiva de trabalho, tornou-se a realidade contemporânea de diversos trabalhadores.

Noutro giro, faz-se de suma importância destacar a transformação digital que se apresenta progressivamente mais contundente e presente nas transformações sociais atuais, impactando diretamente as relações trabalhistas. Atualmente, no Brasil, de acordo com a pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) e pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), há um milhão seiscentos e sessenta mil pessoas trabalhando como entregadores de aplicativos ou motoristas em plataformas digitais.

Neste sentido, esses trabalhadores são considerados parceiros autônomos, visto que as empresas de aplicativos se utilizam de um contrato de adesão padronizado, por conseguinte, se isentando das responsabilidades na esfera trabalhista.

Diante disso, faz-se mister destacar que função é a qualidade que o ser, coisa ou objeto tem de atender ou desempenhar um fim previamente estabelecido por suas concepções, buscando atender a um objetivo contido na estrutura de si mesmo. Neste sentido, o trabalho tem como função social assumir uma posição em que há uma troca entre os mecanismos de poder estatal e os indivíduos que estão sob o seu controle. (Lisboa; Mota, 2021)

Assim sendo, é notável que o trabalho desempenha um papel crucial na vida das pessoas e na sociedade como um todo, proporcionando vínculos sociais e uma forma de subsistência. Por esse motivo, a função social do trabalho se baseia no princípio da justiça social e da igualdade de oportunidades, garantindo que todos os membros da sociedade tenham a chance de acessar o mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento econômico, podendo-se visualizar que este está ligado intrinsecamente à dignidade humana, disposta no artigo 5º da Carta Magna Brasileira.

À luz do artigo 170 da Constituição Federativa do Brasil, consta-se:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da

propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Avulta-se, dessa maneira, que o artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, transcende uma interpretação superficial acerca da função social da propriedade, porquanto o artigo supracitado é límpido ao aduzir que a ordem econômica do Brasil deve ser marcada pela valorização do trabalho humano, tendo como ponto basilar garantir a existência humana com dignidade aos brasileiros.

Sendo assim, Alexandre de Moraes (2017, p. 599) salienta, de modo pedagógico, que “o artigo 170 estabeleceu a finalidade à ordem constitucional: garantia de existência digna, conforme os ditames da justiça social”, à vista disso, tem-se a valorização do trabalho humano como finalidade para que se assegure dignidade ao trabalhador.

Outro ponto nevrálgico, dar-se-á pelo princípio do mínimo existencial. Segundo Ana Paula de Barcellos, o mínimo existencial corresponderia a uma agregação de situações materiais indispensáveis à existência humana digna. Logo, indo-se além de uma experiência física: sobrevivência e manutenção do próprio corpo.

Destarte, evidencia-se que o princípio do mínimo existencial vai além da sobrevivência física. Agrupando, assim, o conjunto de direitos fundamentais sociais mínimos que garantam a dignidade da pessoa humana. Portanto, à luz do exposto, nota-se a clara relação entre a existência humana digna e valorização do trabalho.

4 IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No Brasil, verifica-se com bastante veemência a questão dos contratos terceirizados e a imensa taxa de trabalhadores informais. Infelizmente, esse cenário não é nada otimista, atentando ao fato de que tanto o desemprego quanto a informalidade vêm aumentando no país.

Avulta-se diversos motivos que têm levado diversas pessoas a até mesmo desistirem de procurar emprego formal. Denomina-se essa situação como os desalentados, basicamente são pessoas que desejam trabalhar, entretanto deixaram de procurar trabalho, por inúmeras razões, como, por exemplo, a ausência de trabalho na localidade em que se mora, ser considerado muito jovem e sem experiência ou muito idoso para desempenhar as funções que o trabalho determina.

A jurisprudência brasileira ainda não consolidou um entendimento sobre a temática abordada, por conseguinte, tem-se decisões controversas, algumas rechaçando um vínculo empregatício, outras o reconhecendo. O debate se estende pelo mundo e a Europa assumiu o protagonismo inicial na tentativa de regular o tema.

O Parlamento Europeu aprovou, por 376 votos contra 212, uma regulamentação do trabalho por aplicativo. No Reino Unido, após uma longa batalha judicial, que se iniciou em 2016, se reconheceu que os motoristas não são autônomos, assim sendo, instituem vínculo de subordinação com a empresa.

Portanto, os motoristas terão direito a salário mínimo, férias, aposentadoria e serão automaticamente inscritos em um plano de pensão privada com contribuições da Uber e dos motoristas, além de pagamentos de licença maternidade ou paternidade e, ainda, todos os motoristas decidiram se querem dirigir, quando e onde.

Nos Estados Unidos, Nova York foi a primeira cidade a estabelecer um salário mínimo para os motoristas de aplicativos, que foram efetivamente classificados como prestadores de serviços independentes. A cidade também implementou um salário mínimo para serviços de entrega de comida por aplicativo, como, por exemplo, a Uber Eats.

Segundo a Agência o Globo, mais recentemente, a Uber e Lyft concordaram em pagar um total de US\$ 328 milhões em salários atrasados aos motoristas de Nova York. Além disso, as empresas concordaram em oferecer licença médica remunerada aos motoristas fora da cidade de Nova York, estabelecendo um piso mínimo de rendimentos de US\$ 26 por hora e melhorando os avisos de contratação e rendimentos.

Apesar da evolução que se apresenta no horizonte social em relação à temática abordada no Brasil não deve ser diferente. Portanto, o Direito do Trabalho deve garantir de forma contundente que o labor continue a ser um mecanismo que assegure a dignidade do indivíduo.

Enfatiza-se que inexistente até o presente momento uma legislação específica que trate sobre a temática ora exposta, por conseguinte, os tribunais permanecem preenchendo esta lacuna. Ainda assim, não há um conjunto unânime de decisões judiciais no mesmo sentido, dessa maneira, havendo decisões em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), mais precisamente a 4º turma, não reconhece o vínculo de empregado entre motorista e a empresa Uber. De modo oposto, mais recentemente a 6º turma já reconheceu o vínculo empregatício entre entregador e plataforma de delivery.

Atualmente, sobressai-se uma ligeira propensão no Tribunal Superior do Trabalho no sentido de reconhecer o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as respectivas plataformas digitais. Entretanto, a discussão ainda não é pacífica, espera-se a consolidação do entendimento jurisprudencial que tenha como ponto vital a valorização do trabalho humano, o valor social do labor e a dignidade da pessoa humana.

Sobreleva-se também o Poder Legislativo, porquanto há alguns projetos de lei, porém ainda não se tem uma regulamentação. Cita-se o Projeto de Lei nº 3055/2021, de iniciativa do Senador Acir Gurgacz, tendo por objetivo classificar como trabalho intermitente, sendo assim, devendo ser regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

À luz do exposto, faz-se mister entender que o Trabalho Intermitente, introduzido pela reforma trabalhista, tem como modalidade não seguir uma jornada de trabalho preestabelecida, sendo assim, de acordo com a demanda do empregador. Avulta-se que o profissional tem garantido os direitos trabalhistas, exceto o seguro-desemprego.

Posto isso, faz-se de suma importância identificar os direitos assegurados no Contrato de Trabalho Intermitente. De acordo com o referido PL, as empresas serão

obrigadas a contratar, sem ônus para os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens que vierem a sofrer o infortúnio, no exercício de suas atividades, porém o Projeto foi arquivado.

5 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Aponta-se, de modo introdutório, que a partir da dinâmica apresentada pela economia do compartilhamento, apresenta-se a necessidade de compreender o novo processo apresentado em relação a subordinação, tendo como ponto basilar o algoritmo utilizado por tais empresas.

Avulta-se, de modo inicial, que os trabalhadores são considerados parceiros autônomos, posto que as empresas de aplicativos se utilizam de um contrato de adesão padronizado, por conseguinte, se isentando das responsabilidades na esfera trabalhistas. Desse modo, segundo tais empresas, não há subordinação, porquanto argumentam que são apenas intermediadoras de um serviço.

Nesta perspectiva, existe apenas uma intermediação entre o serviço e o cliente, entretanto, destaca-se o padrão estabelecido pelas empresas, tendo em vista que: estipulam o preço do serviço, o trabalhador direcionado para a corrida ou entrega, em alguns casos até o modelo/ano do veículo é determinado pela plataforma, e por fim, o processo de avaliação e desempenho.

Evidencia-se, de modo contrário ao que aduz seus idealizadores, que essas empresas não são apenas uma plataforma de tecnologia, porém uma empresa com a mesmíssima atividade fim dos trabalhadores cadastrados. Sendo assim, a título de exemplo, a Uber é uma empresa de transporte, o Ifood é uma empresa de entrega.

Ainda assim, as empresas negam frontalmente qualquer vínculo empregatício defendendo que não há qualquer tipo de subordinação. Contudo, há de se evidenciar, de modo límpido, o controle exercido da produtividade dos trabalhadores através do algoritmo utilizado pelas empresas. Nesse ínterim, o algoritmo é programado para identificar se o trabalhador cometeu, segundo as diretrizes das plataformas, alguma infração, podendo o trabalhador sofrer uma punição.

Sendo assim, faz-se nítido que o vínculo empregatício se encontra justamente no controle exercido pelo algoritmo que supre o poder diretivo do empregador. Dentro dessa sistemática há de se evidenciar o controle fortemente exercido pelas plataformas através do processo de avaliação de desempenho, por meio de um ranqueamento que avalia o desempenho do trabalhador, sendo utilizado para controlar o trabalhador, podendo ser suspenso e a depender do caso, demitido - demonstrando, portanto, que há, de fato, subordinação.

Dentro desse ranque, se o trabalhador não performar com uma nota acima do parâmetro estabelecido unilateralmente pela empresa, como já mencionado, pode ser suspenso ou até mesmo dispensado. Diante do exposto, fica límpido que o trabalhador não tem a ampla liberdade para desempenhar seu trabalho, negando, assim, a autonomia defendida pelas plataformas.

Por fim, avulta-se, de modo contundente, que a dinâmica apresentada pelo algoritmo evidencia um controle profundo. De fato, pelo sistema elaborado pelas empresas não há um direcionamento direto através de um superior hierárquico, contudo, à luz do exposto, fica demonstrado que é desempenhada por meio do algoritmo dos aplicativos. Por último, deve-se analisar caso a caso, pois há casos, embora em menor escala, de motoristas que apenas fazem uso do aplicativo ocasionalmente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável dizer que as mudanças nas relações sociais ocorrem constantemente devido às inovações tecnológicas. Desse modo, avulta-se que na esfera trabalhista não foi diferente, sendo assim, alterando a dinâmica estrutural do labor e das relações trabalhistas. Surge neste ínterim a economia do compartilhamento que proporciona vantagens ao consumidor final, porquanto reduz custos na entrega e barateia os preços para o transporte de passageiros. Assim sendo, tem-se a necessidade de entender a nova dinâmica apresentada em relação a subordinação, tendo por base o algoritmo utilizado por tais empresas.

Em contrapartida, as empresas defendem que as relações se configuram a partir de um contrato de adesão, aspecto este que condiciona a ausência do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, sendo assim, isso afastaria a subordinação. Sendo assim, proporcionando a falsa sensação de que quem presta o serviço é um trabalhador autônomo e que as empresas são apenas intermediadoras do serviço, entretanto, à luz da realidade fática ocorre que, através do algoritmo, as empresas controlam diretamente o modo como os profissionais desempenham a sua função.

Por conseguinte, faz-se mister destacar o que realmente ocorre é que os trabalhadores não têm autonomia, pois não há poder de decisão por parte dos trabalhadores, apenas o cumprimento de diretrizes que, se não cumpridas geram punição ao trabalhador dentro dessa sistemática estabelecida unilateralmente pelas empresas, podendo levar à suspensão e a dispensa do trabalhador.

Frente a uberização apresentada, evidencia-se, que o argumento utilizado pelas plataformas é no sentido de não haver subordinação, pois os trabalhadores cadastrados nos aplicativos seriam na verdade profissionais autônomos, pois há plena liberdade destes para o desempenho do labor. Entretanto, tal defesa de raciocínio não encontra fundamento à luz da realidade dos fatos. Porquanto, as empresas utilizam de um sistema de ranqueamento por meio do qual os motoristas têm seu desempenho avaliado através de algoritmos em um sistema de punição de alertas até a suspensão do trabalhador.

Ademais, deve-se atentar a função social do labor, pois a ordem econômica brasileira deve ser marcada pela valorização do trabalho humano, tendo como ponto basilar garantir a existência humana com dignidade aos brasileiros, sendo assim, os profissionais não podem permanecer na ausência de proteções trabalhistas. Portanto, em que pese a análise de cada caso, faz-se possível o reconhecimento do vínculo empregatício à luz da subordinação algorítmica estabelecida pelas plataformas digitais, afinal, o Direito do Trabalho deve estender sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, apreciando sempre suas peculiaridades e principalmente, no que toca ao trabalho em plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Antonio Leonardo; FÉLIX, Ynes da Silva. **Função social das empresas nas relações de trabalho e o trabalho decente**. Florianópolis, Revista de Direito Brasileira, v. 24, n. 9, p.183-196, Set./Dez. 2019.

AZAMBUJA, Bruno. **Por que motoristas de aplicativos resistem à regulamentação**. Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/10/513>

7431-porque-motoristas-de-aplicativos-resistem-a-regulamentacao.html Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

_____. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 nov. 2023.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais**. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 230-250.

BARROS, Leonardo. **Trabalho intermitente: o que é e como funciona**. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/trabalho-intermitente/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. **Brasil de fato, 2023**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>. Acesso em: 01 nov. 2023.

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

DE LARA, Bruna; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. **Aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio**. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifofood-uber-loggi/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

Empresas como iFood, Uber e 99 querem leis que as isentem de responsabilidades. **Brasil de fato, 2023**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/04/empresas-como-ifofood-uber-e-99-querem-leis-que-as-isentem-de-responsabilidades>. Acesso em: 31 out. 2023.

Economia compartilhada: O que é e 6 exemplos na prática. **Athon Blog**, 2020. Disponível em: <https://athonedu.com.br/blog/economia-compartilhada/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Assim%2C%20ser%C3%A1%20dita%20%E2%80%9Csubordi%2D,ferramentas%20tecnol%C3%B3gicas%2C%20tais%20como%20aplicativos. Acesso em: 11 nov. 2023.

Juíza de Vitória reconhece motorista de Uber como trabalhador intermitente. **Jota**, 2022. Disponível em:

<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/juiza-de-vitoria-reconhece-motorista-de-uber-como-trabalhador-intermitente-02092022> Acesso em: 08 nov. 2023.

LAGES, Isadora. **Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia**. Disponível em <https://ip.rec.br/blog/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>. Acesso em: 19 out. 2023.

LEITE, Cristiane; SILVA, Ergon; COLLADO, Letícia; NOGUEIRA, Vinícius; PINHEIRO, Yasmin. **Faces da precarização do mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/ensaio/2021/Faces-da-precariza%C3%A7%C3%A3o-do-mercado-de-trabalho-no-Brasil>. Acesso em: 06 nov. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2017.

NOGUEIRA, Leônidas. Subordinação Algorítmica. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/subordinacao-algoritmica/747717195> Acesso em: 10 nov. 2023.

PINTO, Vanessa de Andrade. **Quais são os requisitos para reconhecer o vínculo empregatício?** Disponível em: <https://aepadvogados.net/direito-do-trabalho/requisitos-para-reconhecer-o-vinculo-e-mpregaticio/> Acesso em: 15 out. 2023.

PONGELUPE, Nathane Caroline Simões. **UBERIZAÇÃO**: possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/uberizacao-possibilidade-de-reconhecimento-do-vinculo-empregaticio/1189321373> Acesso em: 17 out. 2023.

RAMOS, Débora. **Uberização do trabalho**: o que é e quais suas consequências. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SENADO NOTÍCIAS. **Projeto prevê que CLT regule trabalho de motoristas de aplicativo**. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo?_gl=1*n0eush*_ga*NTM2MzYzMzYyLjE2OTkwMjE3NTg.*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5OTUzNDUwNy4yLjEuMTY5OTUzNDUxOS4wLjAuMA Acesso em: 06 nov. 2023.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TORRES, Vitor. **Vínculo Empregatício**: o que é? quais os tipos e o que a lei diz. Blog da Contabilizei. 6 mar. 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 19 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, (Região, 17º). **Motorista de aplicativo tem vínculo empregatício reconhecido na modalidade de trabalho intermitente.**

Proc. n.º 0001089-09.2021.5.17.0007. Disponível em:

<https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente>- Acesso em: 08 nov. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Motorista não consegue reconhecer vínculo de emprego com a Uber.** Processo: AIRR-20614-50.2020.5.04.0014.

Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/motorista-n%C3%A3o-consegue-reconhecer-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-a-uber%C2%A0> Acesso em: 08 nov. 2023.

UBER. **Termos Gerais de Uso.** Disponível em:

<https://www.uber.com/legal/ptbr/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 05 nov. 2022.

Veja as vantagens e desvantagens da CLT. **Folha de São Paulo, 2023.** Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/05/veja-as-vantagens-e-desvantagens-da-clt.shtml> Acesso em: 02 nov. 2023.

Vínculo empregatício: entenda quais são os tipos, o que a lei diz sobre e qual é a importância dele para o RH!. **Pontotel, 2022.** Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

VOITCH, Talita Boros. **Trabalho informal volta a crescer no país.** Disponível em:

<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho-informal-volta-a-crescer-no-pais-bju3garssm4t2fbgc18jqrapc/>. Acesso em: 03 nov. 2023.

XAVIER, Renan. **TST reconhece vínculo entre entregador e plataforma de delivery.** Revista Consultor Jurídico, 2023. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-set-23/tst-reconhece-vinculo-entre-entregador-plataforma-delivery> Acesso em: 31 out. 2023.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, faz-se basilar reafirmar que a formação no curso de Direito não é uma vitória individual, para que pudesse ingressar e me dedicar aos estudos foram várias mãos de apoio. Deus, família e amigos. Esta não é apenas uma conquista individual, mas sim coletiva.

Agradeço a Deus, por me fazer compreender que há um tempo para tudo debaixo do céu, tempo de plantar e tempo de colher.

À minha mãe, Sônia, que apesar de todas as dificuldades, sempre fez o possível e o impossível pela minha graduação. A senhora é minha base, meu suporte e eu não sei como chegaria até aqui sem você.

Ao meu pai, Rinaldo, pelo infindável apoio nesta jornada. Meu alicerce que me mantém firme no sentido certo desta trajetória.

Ao meu irmão, Antônio Renan, por sempre me incentivar e acreditar na minha capacidade.

Aos meus pares de graduação, que tornaram o caminho menos dificultoso e sempre me estenderam a mão.