



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓREITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



JACKELINE MARA FAJÓLI LOPES

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA SUBORDINAÇÃO
ALGORÍTMICA**

PONTES E LACERDA – MT 2023

JACKELINE MARA FAJÓLI LOPES

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA SUBORDINAÇÃO
ALGORÍTMICA**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Linguagem, Ciências Agrárias e Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch.

JACKELINE MARA FAJÓLI LOPES

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA SUBORDINAÇÃO
ALGORÍTMICA**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT como exigência para a obtenção do título de Bacharela em Direito, aprovado pela Banca Examinadora:

Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Orientador

Prof.^a. Cleide Marlena de Ávila Espindola
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Membro da Banca

Prof. Fabio Ribas Terra
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Membro da Banca

Pontes e Lacerda-MT, 30 de Novembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me permitir vencer todos os obstáculos ao longo da realização desta graduação.

Aos meus pais Bernardo Lopes e Michele Fajoli, que sempre me apoiaram, incentivaram e compreenderam a minha ausência durante vários momentos da graduação e principalmente enquanto me dedicava à escrita deste trabalho.

A minha família “Caçandre Fajoli & Cariaga Lopes”, por toda ajuda e por sempre acreditarem e se orgulharem de mim, tendo contribuído para que continuasse com persistência o curso.

Aos meus amigos, que desde o ensino fundamental sempre estiveram ao meu lado, acompanhando cada fase da minha vida, me amparando e encorajando a continuar, mesmo na maioria das vezes a distância.

Além dos amigos que durante a trajetória da graduação tive o prazer em conhece-los, onde compartilhamos momentos incríveis e angustias singulares, carinho este em que hoje se tornaram família.

Aos queridos colegas da PRF (4ªDEL-MT) e PMMT (12º CR), duas instituições que me abriram portas durante os anos de estágio, me capacitando profissionalmente, e que sempre me instigaram e incentivaram a ser melhor a cada dia.

E ao meu orientador, professor Lincoln Pilquevitch, por toda compreensão, paciência, espaço, dedicação para correções e opiniões para que pudesse concluir este trabalho.

RESUMO

O presente trabalho aborda a respeito da plataformização do trabalho e seu controle algorítmico, trazendo uma conceituação mais aprofundada a respeito da temática dos serviços de plataforma com o viés “empresa-aplicativo”. Incluindo aspectos problematizados referentes a gestão algorítmica, e a subordinação do trabalho. Tendo como objetivo geral, a análise do uso e da expansão das plataformas no país, além de abordagem especial na utilização direta dos algoritmos no funcionamento dos serviços digitais e as consequências do Direito do Trabalho, ou seja, demonstrar através dos dados obtidos, se há influência na subordinação algorítmica em relação as garantias trabalhistas, fundamentado pela legislação atual. Será realizado uma pesquisa local atrás da Plataforma Taxi Machine, 2023, que gerencia o Aplicativo de transporte “Urbano Norte”, na cessão de Pontes e Lacerda-MT, tendo como ênfase as múltiplas dimensões da experiência desses trabalhadores nas atividades intermediadas por plataformas, além das condições laborais implicadas nesta categoria. Realizando a pesquisa através da extração de dados da plataforma no período de Janeiro a Junho de 2023. Diante disso, a presente pesquisa foi realizada através de revisão bibliográfica e da análise dos dados, apresentando a subordinação nas plataformas digitais sob o parâmetro do algoritmo, embasada nos julgados vigentes dos tribunais. Dessa forma, buscou-se com esse estudo, superar o paradigma da subordinação jurídica clássica, com o intuito de analisar o reconhecimento da subordinação algorítmica nas relações via plataformas digitais a partir da compreensão da influência dos algoritmos no sentido de ser um sistema controlador dos trabalhadores de plataforma, com a finalidade de assimilar as garantias trabalhistas dos trabalhadores convencionais.

Palavras-chave: Plataformização do Trabalho, Controle Algorítmico, Empresa-Aplicativo, Subordinação do Trabalho e Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This work addresses the platformization of work and its algorithmic control, bringing a more in-depth conceptualization of the topic of platform services with a “company-application” bias. Including problematized aspects relating to algorithmic management, and the subordination of work. With the general objective of analyzing the use and expansion of platforms in the country, in addition to a special approach to the direct use of algorithms in the operation of digital services and the consequences of Labor Law, that is, demonstrating through the data obtained, whether there is influences algorithmic subordination in relation to labor guarantees, based on current legislation. A local search will be carried out behind the Taxi Machine Platform, 2023, which manages the Transport Application “Urbano Norte”, in the cession of Pontes e Lacerda-MT, with emphasis on the multiple dimensions of the experience of these workers in activities mediated by platforms, in addition to the working conditions involved in this category. Carrying out the research through the extraction of data from the platform in the period from January to June 2023. In view of this, the present research was carried out through a bibliographical review and data analysis, presenting the subordination on digital platforms under the algorithm parameter, based in current court rulings. In this way, this study sought to overcome the paradigm of classical legal subordination, with the aim of analyzing the recognition of algorithmic subordination in relationships via digital platforms based on the understanding of the influence of algorithms in the sense of being a controlling system for workers platform, with the purpose of assimilating the labor guarantees of conventional workers.

Keywords: Work Platformization, Algorithmic Control, Application-Company, Work Subordination and Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AI – Inteligência Artificial

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

EAR- Exerce Atividade Remunerada

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GPS - Global Positioning System

MEI- Microempreendedor Individual

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STF- Supremo Tribunal Federal

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO 1 - A DINAMICA DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E O	
“CONTROLE” DA SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA	12
1.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE TRABALHO	
E O FUNCIONAMENTO DA SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA SOBRE ELA	12
1.2 - CONCEITO DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E DE SUBORDINAÇÃO	
ALGORITIMICA	14
1.3 – A (IN)APLICABILIDADE ATUAL DAS GARANTIAS E SUA EFETIVAÇÃO	14
1.4 – A PROJEÇÃO LOCAL E SUA PRATICABILIDADE	17
CAPÍTULO 2 – FERRAMENTAS E FUNCIONALIDADES DO USO DAS	
PLATAFORMAS COMO MEIO- DE TRABALHO	20
2.1 – A EXPANSÃO DO CONCEITO TRABALHO PLATAFORMIZADO:	20
2.2 - MODUS OPERANDI: O CELULAR COMO RASTREIO EM TEMPO INTEGRAL	21
2.3 –A DELIMITAÇÃO DOS TIPOS E CATEGORIAS DE SERVIÇO	23
2.4 – O DESAFIO DA REGULAÇÃO: UMA ANALISE DAS FERRAMENTAS E	
DECISÕES NA ESFERA JURIDICA BRASILEIRA	24
2.5 - ELEMENTOS DO CONTROLE DA SUBORDINAÇÃO ATRAVES DOS	
ALGORITIMOS	26
2.6 – O PAPEL DE CHEFIA DO ALGORITIMO:	27
2.7 – METODOS DE UTILIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO ALGORITIMO NAS	
PLATAFORMAS	29
2.8 - ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO.....	31
CAPÍTULO 3 – ANALISE DA INFLUENCIA DA TEMATICA NOS RESULTADOS	
QUANTITATIVOS COMPARADOS ATRAVES DA EXTRAÇÃO DE DADOS DA	
PLATAFORMA TAXI MACHINE	34
3.1 – QUESITOS QUANTITATIVOS DE SELEÇÃO DA ANALISE DE DADOS	37
3.2 – GRAFICOS	37
3.3 - PARAMETROS COMPARATIVOS	44
3.4 - JURISPRUDÊNCIAS: DAS DECISÕES NO TOCANTE À QUANTIFICAÇÃO E	
INFLUENCIA NA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E DA SUBORDINAÇÃO	
ALGORITIMICA	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

A plataformização¹ do trabalho é uma forma recente de labor, tem suas raízes no avanço das tecnologias digitais e na popularização da internet, surgiram para que as pessoas vendessem produtos e serviços online. O objetivo de apresentar esse tema, é analisar a relação da subordinação algorítmica e as garantias trabalhistas, através da análise dos dados que serão extraídos da plataforma Taxi Machine, 2023 comparados com as decisões judiciais a respeito, pois, a partir daí compreenderemos as lacunas que este tema possui em relação ao Direito do Trabalho.

A presente pesquisa contempla a temática, “A plataformização do trabalho diante da subordinação algorítmica²”, que se refere ao crescente uso de plataformas digitais para intermediar a oferta e a demanda de uma categoria de trabalho. Além disso, a subordinação algorítmica utiliza-se de algoritmos para monitorar, avaliar e controlar o desempenho e o trajeto dos trabalhadores, criando uma relação mecânica entre a plataforma e o trabalhador.

Com o passar do tempo, surgiram novas plataformas que expandiram essa modernização, permitindo que as pessoas oferecessem serviços de maneira mais flexível e com uma ampla variedade de opções. A Plataforma Uber, por exemplo, foi fundada em 2009, inicialmente como um serviço de caronas entre amigos. Com o tempo, o aplicativo se tornou uma plataforma de transporte que permite que as pessoas ofereçam serviços de motorista, com flexibilidade de horário e pagamento por corrida (Uber Newsroom Brasil –2020).

Esta temática tem sido vista como uma forma de flexibilizar as relações de trabalho, permitindo que as pessoas possam trabalhar de maneira mais autônoma. Além disso, as plataformas digitais permitem um contato maior e simultâneo de qualquer lugar do mundo, tanto para realizar compras/vendas online, quanto para realizar entrevistas de emprego. No entanto, essa flexibilidade pode ser vista como uma forma de precarizar o trabalho, já que os trabalhadores teoricamente não têm os mesmos direitos e proteções que os trabalhadores celetistas ou estatutários.

¹ A “Plataformização é um fenômeno proveniente da introdução de tecnologias de informação e de comunicação nas relações de trabalho, no qual a prestação dos serviços é controlada e gerida por plataformas digitais. A plataformização das relações de trabalho à luz do estudo comparado de jurisprudência: uma análise à ausência do reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil”. (Ferreira, p. 10, 2022).

² Subordinação Algorítmica é o “controle dos aplicativos, por meios de comandos ou por programação, ainda que inexistam o direcionamento de comandos diretos e expressos. Há uma gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos” (Castilho, p.112, 2021).

A partir daí vemos a importância de que haja uma regulamentação adequada para proteger os direitos dos trabalhadores de plataforma, garantindo uma carga horária justa, salários e acesso a benefícios como aposentadoria. Mesmo a priori, os direitos trabalhistas não serem “concedidos”, os trabalhadores de plataforma (Taxi Machine, 2023), quando relacionamos por exemplo aos valores das verbas rescisórias, o montante que o empregado recebe ao final de seu contrato, muitas das vezes em um único final de semana, é possível arrecadar esse dinheiro.

Além disso, os algoritmos usados pelas plataformas podem determinar, por exemplo, quais trabalhadores são selecionados para as tarefas solicitadas, sua classificação, controle de horas trabalhadas e quais são penalizados, ou inativados da plataforma.

Portanto, é importante debater a regulamentação, e a proteção social para os trabalhadores destas plataformas, bem como as possíveis formas de mitigar a subordinação algorítmica e garantir uma relação mais justa. A própria relação de subordinação se informaliza, trazendo estabilidade sobre a jornada de trabalho, a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação. Além de enfatizar a respeito das novas oportunidades de emprego e de renda. E ainda demonstrar os efeitos negativos, como a falta de proteção social para os trabalhadores, a competição acirrada e a subordinação algorítmica

Sendo assim, será realizada a análise de artigos científicos, doutrinas, sentenças e acórdãos sobre o respectivo tema, juntamente com a análise dos dados extraídos da plataforma Taxi Machine, 2023, plataforma essa cujo foco principal é em aplicativos de mobilidade urbana, em que será feito um quantitativo com o viés do algoritmo no município de Pontes e Lacerda-MT.

Ademais a presente pesquisa se encontra dividida em 3 Capítulos. O primeiro apresenta a temática, trazendo os conceitos da plataformização do trabalho e da subordinação algorítmica. Na sequência, apresenta-se, um quadro geral sobre o tema das plataformas digitais, como funciona a o controle dos algoritmos em relação as plataformas (empresa-aplicativo), percorrendo sobre as percepções da praticabilidade dessa “nova” modalidade de trabalho, além de expor as posições e discussões da legislação atual sobre o respectivo tema e os reflexos das plataformas digitais no Direito do Trabalho. Por fim, o terceiro capítulo abordará de maneira prática e mais detalhada, como funciona o controle algoritmo, de maneira geral e em âmbito regional, através da análise dos dados da plataforma (Taxi Machine, 2023), utilizado por um aplicativo de mobilidade urbana de Pontes e Lacerda-MT

Dessa forma, buscou-se com esse estudo, superar o paradigma da subordinação jurídica clássica, com o intuito de analisar o reconhecimento da subordinação algorítmica nas relações via plataformas digitais.

CAPÍTULO 1 - A DINÂMICA DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E O “CONTROLE” DA SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA.

Com a evolução das tecnologias, e a utilização quase que por completo dos ambientes digitais a dinâmica do cotidiano vem sendo transformado, principalmente no modo como as pessoas se relacionam, comunicam e consomem os serviços atualmente.

Conforme dito pela Abílio, (2019, p.2) “há uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação”. Essa nova dinâmica tem sido muito discutida pelas atuais doutrinas trabalhistas e pelo Tribunais.

Partindo desta ideia, discorreremos neste capítulo acerca do processo de contextualização da temática, sendo necessário para a compreensão dos conceitos em si, para no fim, com a apresentação dos dados práticos, relacionar o assunto tratando da sua aplicabilidade no tocante a legislação pertinente, observada na justiça do trabalho.

1.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE TRABALHO E O FUNCIONAMENTO DA SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA SOBRE ELA

Com as diversas modificações nas relações pessoais, sociais e de trabalho, e o desenvolvimento tecnológico para fazer ponte a isso. Observa-se uma crescente alteração nas relações laborais, resultado da tecnologia na produção e entrega de bens e serviços.

Torna-se cada vez mais evidente, sobretudo no meio acadêmico e em julgados pelos tribunais de todo país, principalmente com o grande e acelerado aumento em razão da intensificação das relações por meio de dispositivos eletrônicos ocasionado pela comodidade oferecida por esses serviços.

As plataformas digitais foram um dos meios mais relevantes nesses novos modelos tecnológicos, especialmente no mercado de trabalho. As relações trabalhistas foram inovando e da dependência do trabalhador em face do empregador, visto que as clássicas relações de emprego acabaram saturando no mercado de trabalho, ganhando uma atenção até pelas mais conservadoras doutrinas.

Além disso, de forma ampla, como aponta Van Dijck, (2016, p.44), as plataformas agem em torno da datificação, mercantilização e seleção algorítmica e devido à nossa dependência dessas infraestruturas de softwares e hardwares: “esses mecanismos começam a estruturar nossas vidas inteiras”. Desta maneira, segundo a doutrina majoritária haveria uma espécie de

exploração do trabalho humano, onde seria naturalizado em meio às condições precárias de extensas jornadas de trabalho, “perdas” de direitos trabalhistas, rotinas desgastantes, remuneração baixa e etc.

O principal questionamento doutrinário atual é, qual o papel exercido pelos algoritmos das plataformas digitais, e principalmente se há de fato essa dependência e controle do trabalho subordinado. Essas e outras questões pertinentes sobre a temática, será discorrida ao decorrer desta pesquisa, com ênfase maior no Capítulo 2.

Das funcionalidades da plataforma a vertente é apresentada diretamente com o início do Download da plataforma, tal como cliente, ou como motorista. A partir daí, é inserido todas as documentações em que cada plataforma estabelece, podendo ser preenchido diretamente pelo aplicativo, ou em contato com a central responsável. Com todas as formalidades sanadas, o cadastro é ativo na plataforma e a partir daí começa a configuração dos algoritmos para que seja feito todo o monitoramento dos trajetos, em casos de plataformas de transporte ou entregas, e também para que seja possível que os motoristas, neste caso, recebam as corridas/encomendas, de acordo com a proximidade com quem está solicitando o serviço (Taxi Machine, 2023).

Deste modo, passaremos a analisar e identificar a necessidade de estabelecer de fato, as garantias discutidas no viés do âmbito trabalhista, além de compreender o funcionamento na prática de como o controle dos algoritmos podem influenciar no aspecto social e financeiro dos trabalhos, e se de fato há influência, de acordo com os dados extraídos da plataforma (Taxi Machine, 2023).

Garcia e Calvete, (2022) bem como Almeida e Kalil, (2021), publicaram na Revista Ciências do Trabalho, salienta o que os doutrinadores citam como o que seria ideal para assegurar os direitos dos trabalhadores de plataforma e melhorar o funcionamento delas.

Quanto à remuneração dos trabalhadores por aplicativo, em especial aqueles que desenvolvem atividades de transporte, é necessário garantir o pagamento pelo tempo de espera, uma vez que estão neste período à disposição da empresa. Neste sentido é fundamental estabelecer formas de controle, fixando limites mínimos de remuneração. (Garcia; Calvete, 2022, p. 16).

E continua,

Os bloqueios (suspensão) e banimentos das plataformas (demissão) devem ser substituída por critérios públicos estabelecidos em norma, com direito a defesa por parte do trabalhador. Em caso de bloqueio injustificado, cabe multa rescisória a ser paga pela empresa proprietária da plataforma (Almeida; Kalil, 2021, p.17).

Além disso, os autores sugerem que as empresas-aplicativos³ crie mecanismos, dentro das próprias plataformas, para assegurar a segurança destes trabalhadores e trabalhadoras, que são vítimas recorrentes da violência. E ainda, viabilize técnicas de controle da jornada de trabalho, para que tenham ampliação de direitos para trabalhadores das plataformas.

1.2 - CONCEITO DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E DE SUBORDINAÇÃO ALGORITMICA

Conforme preconiza Ferreira (2022, p.51):

A plataformização do trabalho, é um fenômeno proveniente da introdução de tecnologias de informação e de comunicação nas relações de trabalho, no qual a prestação dos serviços é controlada e gerida por plataformas digitais, se tornou objeto de estudos dedicados a compreender a complexidade do trabalho contemporâneo. (Ferreira, 2022, p. 51).

O conceito de subordinação, se dá pelo controle por meio de aplicativos, na modalidade chamada algorítmica, causados por comandos ou programação. Há uma gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos, onde os trabalhadores só têm acesso as informações sobre o sistema preestabelecido.

É necessário também compreender o conceito de algoritmo, que pode ser entendido, portanto, como uma sequência ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema e identificar as entradas de dados.

(Carelli; Oliveira, 2021).

1.3 - A (IN)APLICABILIDADE ATUAL DAS GARANTIAS E SUA EFETIVAÇÃO

Toda a relação de trabalho sempre se inicia no contrato de trabalho, nesse sentido trazemos outra especificidade quando tratamos do trabalho através das plataformas digitais, pois não há obrigatoriamente um contrato físico como temos habitualmente, os trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados, não há disponibilidade de vagas, ou processos seletivos, para trabalhar basta apenas se cadastrar, transfigurando assim em um contrato de adesão.

³ Empresa-aplicativo, é uma empresa de desenvolvimento de aplicativos que utiliza tecnologia para oferecer aos seus clientes a melhor experiência possível. Desenvolver e vender seus produtos digitais, alcançando diversos nichos e pessoas. (Fonte: Monitoratec, 2022). <https://www.monitoratec.com.br/blog/pt/author/monitora-team/>

Quando se inicia as atividades laborais, normalmente o primeiro contato se dá diretamente online, através de redes sócias ou contato online (WhatsApp). (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A plataformização do trabalho pode trazer algumas vantagens tanto para os trabalhadores quanto para os consumidores e as empresas. Como por exemplo, a flexibilidade na jornada de trabalho. Podendo os trabalhadores escolherem quando e por quanto tempo vão trabalhar, possui a autonomia de oferece uma maior autonomia para os trabalhadores, que podem trabalhar como autônomos ou microempreendedores individuais (MEIs), escolhendo os serviços que desejam oferecer.

No entanto, é importante lembrar que também há desvantagens, como a falta de proteção social para os trabalhadores de plataforma, que pode levar a uma série de problemas, como não terem acesso a serviços de saúde, aposentadoria e seguro-desemprego, entre outros, além disso outra questão importante e bastante discutida que é a falta de estabilidade financeira, os trabalhadores de plataformas digitais muitas vezes não têm garantia de uma renda mínima e podem enfrentar variações significativas em seus ganhos, o que pode levar a instabilidade financeira e insegurança econômica.

Como passar do tempo e a necessidade de haver precedentes para fundamentar a nova modalidade do meio trabalhista, a Relatora da 1ª Turma do TRT-3 - RO, Adriana Goulart de Sena Orsini, em fevereiro de 2022, julgou, baseada nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, em que para que se configure vínculo empregatício é necessário preencher alguns requisitos.

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ALGORÍTMICA. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no caput dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). No trabalho plataformizado, naquele em que o trabalhador presta serviços utilizando-se da interface, ou seja, do aplicativo de uma plataforma digital, gerenciada, controlada e organizada por um algoritmo, ao conceito de "subordinação jurídica" agrega-se o epíteto "algorítma" a fim de especificar e contextualizar essa nova morfologia do trabalho em que as empresas estão cada vez mais organizadas e geridas por meios de processos de digitalização. Desse modo, a plataformização nada mais é do que um processo de potencialização do novo processo de organização de trabalho denominada de "uberização". **(TRT-3 - RO: 00103967520205030018 MG 0010396-75.2020.5.03.0018, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 23/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2022.)**

Diante disso, Coutinho (2021), acrescenta ainda como a subordinação algorítmica prejudica os trabalhadores de plataformas digitais, pois muitas das vezes são controlados por algoritmos que determinam sua disponibilidade, remuneração e avaliação de desempenho, o que pode levar a um controle excessivo a essas ferramentas digitais. Fazendo com isso que as condições de trabalho sejam precárias, visto que a falta de regulação adequada para os trabalhadores de plataforma pode levar a condições indignas.

Por isso, é fundamental que haja uma regulação adequada para garantir os direitos dos trabalhadores de plataforma e minimizar as desvantagens associadas a essa forma de trabalho. Neste sentido, temos diversas decisões judiciais, em favor ou não a essa nova forma de trabalho que a cada vez mais ganha espaço no Direito Trabalhista.

Deste modo, em agosto de 2023, foi julgado Recurso de revista pela 4ª Turma do TST, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, se haveria ou não vínculo empregatício entre o trabalhador cadastrado no aplicativo de transporte.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO.

1. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 2. Nesse contexto, analisando, à luz dos artigos. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação

do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 3. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 4. Assim sendo, merece reforma o acórdão regional, para afastar o reconhecimento da relação empregatícia entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. Recurso de revista provido. (RR-1002516.2022.5.15.0016, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14/08/2023).

Na integra, conforme entendimento do Relator, não há no que falar em vínculo empregatício, visto que “como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência”, além disso, não há exigências de meta ou cobrança mínima de serviço. A partir do momento em que o cadastro no aplicativo é ativo, independe a plataforma quantas horas ou dias serão trabalhados, a flexibilidade é de inteira responsabilidade do motorista.

1.4 – A PROJEÇÃO LOCAL E SUA PRATICABILIDADE

Mesmo as plataformas defendendo a ideia de que os trabalhos dos motoristas são na categoria de “motoristas-parceiros”⁴, podendo estes trabalharem no dia e horário que quiserem, esta autonomia estaria conflitando com o dever de cumprir objetivos definidos para um serviço de plataforma ideal, como fazer um número mínimo de corridas, sem que haja um limite máximo, não ter o poder de escolher passageiros ou destinos. Tudo isso decidido de forma unilateral, os termos dos contratos de serviços para trabalhadores, clientes e empresas que desejam acessar seus serviços pela plataforma, através do algoritmo.

⁴ **Motorista-parceiro:** não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe determinação de cumprimento de jornada mínima. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/352994/algoritmo-usado-pela-uber-reforca-vinculo-empregaticio-commotorista>

Neste sentido, esta liberdade de decisão na realidade não seria a mesma que em qualquer outro emprego, pois mesmo havendo submissão, ou subordinação dentro do ambiente de trabalho há ordem diretas a serem seguidas.

Essa realidade está cada vez mais presente no Brasil, com o surgimento de diversas plataformas digitais que intermediam a oferta e a demanda por trabalho, como a iFood, 99 e outras. Essas plataformas também permitem que as pessoas realizem trabalhos de forma independente, sem a necessidade de um emprego formal. Além disso, a subordinação algorítmica, monitora e avalia o desempenho dos trabalhadores, o que pode criar uma relação desigual entre as plataformas e os trabalhadores

Assim como em outras regiões do Brasil, a plataformização do trabalho no Centro-Oeste tem sido uma tendência. Empresas como Fly, Urbano Norte, Delivery Much têm se estabelecido em cidades da região, oferecendo aos trabalhadores os mesmos benefícios. No entanto, muitos trabalhadores podem enfrentar dificuldades com a falta de transparência nas avaliações e classificações que recebem dos algoritmos das plataformas. Por exemplo, no aplicativo da Urbano Norte, aplicativo de mobilidade urbana, ao finalizar a corrida você pode favoritar o motorista para que seja sempre ele a receber primeiro os disparos de corrida, ou bloquear o mesmo, diminuindo sua “clientela” (Taxi Machine, 2023).

O município de Pontes e Lacerda-MT, em 2021 promulgou a Lei Municipal nº 2.263 de 27/10/2021, que regulamenta a prestação de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, por meio de plataformas digitais. No âmbito burocrático, ela determina as documentações necessárias para manter a segurança do transporte, ela monitora e controla o trabalho dos prestadores de serviço, determinando, por exemplo, quais trabalhos serão oferecidos a eles, quais serão as formas de pagamento como serão avaliados. Diante dessas questões, é importante que as plataformas levem em consideração as implicações da subordinação algorítmica na hora de regular alguma e legislação.

É importante que a regulação dessas plataformas leve em consideração essas questões e garanta a equidade no trabalho para todos os trabalhadores. No Centro-Oeste, assim como em outras regiões do Brasil, o debate sobre a regulação e a proteção social para os trabalhadores de plataformas tem se intensificado, com ações judiciais e projetos de lei em tramitação nas esferas estaduais e municipais.

No capítulo a seguir, veremos a praticabilidade e as efetivas funcionalidades dos serviços por plataforma através dos algoritmos, nele veremos também uma contextualização

conceitual mais expandida, além de modos específicos que exemplificam como funciona o trabalho plataformizado, tudo isso conforme prevê as decisões julgadas pelo TST.

CAPÍTULO 2 - FERRAMENTAS E FUNCIONALIDADES DO USO DAS PLATAFORMAS COMO MEIO- DE TRABALHO

Por ser uma nova modalidade na relação de trabalho, as plataformas caracterizam predominantemente seu vínculo como “autônomos”, mesmo que haja entendimento que é realizada sob condições de subordinação através da mediação da empresa-aplicativo (Abílio, 2020), buscando salientar que nossos olhares neste momento de discussão é a mesma para empresas que, entretanto, aparecem para o consumidor e, por vezes, até para o próprio trabalhador como aplicativos.

Veremos a partir de agora, como a temática está expandida, e como as funcionalidades da plataforma faz o controle dos seus trabalhadores, quais as categorias dessa plataformização e o que está vigente no entendimento dos tribunais.

2.1 - A EXPANSÃO DO CONCEITO TRABALHO PLATAFORMIZADO

Na perspectiva do direito do trabalho, a plataformização é um tema que tem ganhado relevância, principalmente pela “recusa” das empresas-aplicativo em reconhecerem esses trabalhadores como legítimos empregados e de fato assumirem um vínculo formal, como qualquer outro tipo de emprego. Contudo, embora se reconhecerem como “autônomos”, há requisitos para serem preenchidos, há tarifas a serem pagas pelos serviços prestados e para fazerem uso da plataforma.

O vínculo a plataforma, requer diversos cuidados por parte do motorista. São estabelecidas regras diretas e indiretas para permanecer vinculados a plataforma, o não cumprimento dessas regras serão convertidas a penalidades temporárias ou permanentes (Taxi Machine, 2023).

Observa-se, assim, que no contexto do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, estabelece-se uma dinâmica triangular: a empresa assume o papel de empresário (proprietário da concessão ou franquia que oferece um serviço), o prestador (nesse caso, o motorista, responsável pela execução direta do serviço) e a plataforma (encarregada da gestão do aplicativo, seguindo suas próprias convicções e as acordadas previamente com a empresa) que conecta o prestador ao cliente ou passageiro utilizador do serviço.

Para que haja melhor compreensão, é sabido dizer que a prestação deste serviço, intermediado por uma plataforma de serviços online não há qualquer contato entre os

trabalhadores e aquele que disponibiliza o serviço, ou seja, o motorista segue diretamente o gerenciador do próprio aplicativo. Garantir essa relação entre empresas-plataformas com o uso dos algoritmos é indispensável, a partir deles os comandos são automatizados para resolver “problemas”, ou seja, são programados pelas empresas conforme sua necessidade local. Por meio deles, remotamente, é possível monitoramento as classificação e avaliação dos trabalhadores e das empresas.

Como afirma Srnicek (2017, p. 46,) a empresa “se vale dos dados do tráfego e das atividades dos condutores e dos passageiros”. Tais empresas capturam, tratam, organizam, categorizam e vendem dados. Os entregadores são como antenas, captando dados todo o tempo em que estão conectados.

Desse modo, as plataformas digitais, ao dispor um serviço por um preço abaixo do oferecido no mercado, acaba por impactar empresas que tenham atividades semelhantes a ela, mas que exerçam tal atividade por meio de modelos tradicionais, como por exemplo, o Taxi. Fazendo com que, além de ter maiores custo para se manter, ainda perde seus clientes, pois sua concorrência, oferta preço menor. (Coutinho, 2021, p. 62).

2.2 - MODUS OPERANDI: O CELULAR COMO RASTREIO EM TEMPO INTEGRAL

Uma das formas pelas quais a plataforma controla os trabalhadores é por meio do celular. A partir disso têm acesso a uma grande quantidade de dados dos trabalhadores, viabilizando uma supervisão em tempo integral. Uma das formas desse monitoramento se dá por meio do Global Positioning System, o GPS. Ativando localização dos motoristas consegue acompanhar todo seu trajeto, verificar em qual endereço o motorista está, e a empresa consegue também identificar os locais em que mais tiveram corridas, diminuindo o tempo de espera dos usuários. Uma das estratégias de controle empregadas pela plataforma ocorre por meio de dispositivos móveis, como smartphones. Isso proporciona amplo acesso a dados dos trabalhadores, possibilitando uma supervisão contínua. O monitoramento é realizado eficientemente através do Sistema de Posicionamento Global (GPS), ativando a localização dos motoristas para acompanhar todo o trajeto, identificar o endereço atual, e permitindo à empresa identificar áreas com maior demanda de corridas, reduzindo assim o tempo de espera para os usuários. (Coutinho, 2021).

Com isso, nem mesmo se o motorista desabilitar o GPS do smartphone é o bastante para impedir que os aplicativos continuem a rastrear a localização. A utilização dos algoritmos

começa antes mesmo da ativação do cadastro no aplicativo. Dessa forma, mesmo sem a permissão do usuário é possível encontrar a localização aproximada, o endereço de IP – definir sigla, fuso horário, tipo de conexão usada, como dados móveis ou Wifi. (Uol Segurança Digital, 2018).

Ao falarmos de serviços de plataforma no setor de transportes, é imprescindível mencionar, a *Uber*, pois a mesma concentra um controle e um alcance sobre o funcionamento dos seus algoritmos. Dados e metadados⁵ são fornecidos pelos motoristas e passageiros a partir da utilização dos aplicativos, com base nisso, os autores Rosenblat; Stark, (2016) argumentam que a *Uber* exerce um tipo de controle sobre os motoristas, alinhando o preço dinâmico, as taxas de aceite e cancelamento e o sistema de reputação, sendo fundamentais ao funcionamento do trabalho algorítmico nas plataformas.

A medida em que o motorista utiliza o aplicativo, aceita e recusa a solicitação do cliente/passageiros, seus ganhos são computados, suas taxas de aceitação e cancelamento são calculadas, e sua avaliação, elogios e reclamações são obtidas, e de passageiros começam a se agregar a seu perfil.

A gestão da atividade do motorista ocorre por meio da configuração de algoritmos, ao permitir a distribuição de formas igualitária aos trabalhadores, é possível o atendimento a um maior número de usuários em menor tempo possível. A distribuição do trabalho é feita por meios do painel de bordo do motorista, o celular. Assim, cada serviço prestado é controlado.

A rotina de seus trabalhadores é marcada por constantes avaliações dos clientes, ela também é, por outro, marcada por fiscalização por parte da empresa, que podem ocorrer a qualquer período, a depender da empresa (cessionária/franqueada). Entre as previstas, o sistema de controle do motorista por geolocalização, já mencionado acima, inserido no aplicativo de transporte, que será instalado no celular.

O controle sobre o motorista é tão rigoroso que caso o motorista possua uma má avaliação, o mesmo pode sofrer consequências, advertências até o bloqueio ou suspensão da plataforma. Conforme descritos no termo de uso e privacidade, a avaliação do motorista (dados de entrada) tem como finalidade, se insatisfatória, a sua desativação da plataforma, o que equivale à demissão no Direito do Trabalho (Taxi Machine, 2023).

⁵ Os **metadados** resumem as informações básicas sobre os dados, facilitando a localização e o trabalho com instâncias particulares de dados, ou seja, são parte da estrutura de um dado principal, sendo responsáveis por fazer dele um conjunto de informações úteis e podem ser criados manualmente para serem mais precisos ou automaticamente e conter informações mais básicas. Fonte: <https://www.fiveacts.com.br/metadados/>

2.3 - A DELIMITAÇÃO DOS TIPOS E CATEGORIAS DE SERVIÇO

Quando falamos de trabalho mediado por plataforma compreendemos que existem diversos tipos, plataformas mediadoras de aplicativos de entregas, produtos, serviços e transporte, especificadamente nos aplicativos de transporte, compreendemos que possui internamente diversos tipos, categorias e questões a serem tratadas.

A incerteza no trabalho é parte de seu cotidiano, neste sentido, Machado, (2022, p.2) entende que “as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos”.

O trabalhador não tem controle, ou a liberdade de estabelecer, já que os valores por exemplo das corridas, são determinados pelo valor do km, do minuto, da bandeirada, tudo preestabelecido pela bandeira da plataforma, discriminando horários e dias da semana, além de valores específicos para cada tipo de categoria (Comum, Motorista Mulher, Confort e Premium).

Um estudo recente do Instituição De Ensino Superior Brasileira (Insper, 2022) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV 2022) mostrou que as trabalhadoras de aplicativos de transporte recebem menos corridas que os homens, o que pode ser reflexo de uma discriminação algorítmica. Diante dessas questões, a discussão sobre as plataformas tem se intensificado no Brasil, com Projeto de Lei nº805 de 2022⁶ (Ex Deputado Alexandre Frota) em tramitação no Congresso Nacional e ações judiciais movidas por trabalhadores em busca de direitos trabalhistas.

As plataformas apenas intermediariam a oferta e a demanda dos serviços, recebendo, para tanto, uma porcentagem pelo serviço realizado, ou um valor fixo mensal, a depender da empresa.” (Coutinho, 2021, p. 58). O trabalho mediado por plataformas, é organizado a partir de mediações de gênero, raça e território, com diferenças de bandeiradas e tarifas.

No que concerne às plataformas digitais de trabalho, a OIT possui classificações em duas categorias principais. A primeira inclui as atividades que envolve uma diversidade muito grande de serviços, por exemplo a análise de dados, o *design*, o desenvolvimento de *Softwares* e os serviços financeiros e jurídicos. A segunda é composta por um conjunto de atividades que se realizam com base em localização (GPS) , em que se destacam todos os tipos de serviços realizados através das plataformas.

⁶ Projeto de Lei nº805 de 04/04/22 - https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2154923&filename=PL%20805/2022

2.4 – O DESAFIO DA REGULAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS FERRAMENTAS E DECISÕES NA ESFERA JURÍDICA BRASILEIRA

Dentro da jurisdição brasileira a muito o que ser discutido, de fato, sobre o que é passível e permitido ou não para assegurar os direitos e regulamentar os deveres dos novos tipos de trabalhadores. A subordinação algorítmica, dita, a grosso modo tudo o que o trabalhador deve realizar através do aplicativo vinculado a plataforma, mas na realidade, há a possibilidade de reconhecer o vínculo empregatício para essa categoria ?!.

O Relator Ministro Breno Medeiros, em 2021, não proveu o agravo interposto a 5ª Turma, com o argumento de que no caso em questão, não existiam elementos que caracterizassem o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo, visto que, a autonomia na realização das atividades laborais do autor, não admitia a subordinação. A relação se deu apenas como uma relação de parceria entre os envolvidos. A baixo a decisão publicada:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revelasse superior ao que está Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. **(Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).**

Desde 2020, quando ficou mais evidenciado os serviços de plataforma, diversas medidas foram necessárias julgarem, principalmente sobre o escopo da Pandemia, a baixo o mandado de Segurança da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em que Deferiu Parcialmente a pretensão liminar e determinou que fosse feito uma perícia dentro da plataforma, restringindo os elementos que pudessem caracterizar como subordinação para que pudesse ser reconhecido

o vínculo trabalhista, como argumento do impetrante de que poderia estar havendo uma fraude a CLT, vejamos:

Diante de todo o exposto, DEFIRO PARCIALMENTE a pretensão liminar, para determinar seja a perícia designada no feito originário consoante parâmetros aqui estabelecidos (restringindo-se a análise do perito do Juízo nomeado à análise das instruções, critérios e algoritmos inseridos no código-fonte do aplicativo utilizado pela impetrante, inclusive no que se refere a testes de metodologia, verificação de datasets, documentos de desenvolvimento do código-fonte e outros que o i. perito entender como necessários, sempre sob a direção da d. autoridade apontada como coatora, compondo-se o laudo pericial com informações estritas a respeito, a exemplo, das regras de alocação, critérios de preferências e restrições na distribuição de chamados; dos critérios de influência da avaliação do motorista pelos clientes; da existência de mecanismos de avaliação do motorista pela impetrante; das regras de fixação dos valores cobrados dos clientes, dos valores retidos pela impetrante e daqueles repassados aos motoristas; das formas de indução, premiação, restrições ou sanções decorrentes do tempo que o motorista fica à disposição da plataforma e da aceitação e recusa dos chamados; do conteúdo das mensagens enviadas pelo aplicativo ao motorista, orientações, sugestões, advertências e em quais situações são disparadas; dos dados da atividade controlados pela plataforma, tais como, entre outros, velocidade, número de frenagens, desvio da rota proposta pelo aplicativo, som ambiental, rastreamento por geolocalização; dos dados sobre o veículo, o motorista, sua conduta e sobre a viagem são solicitados aos passageiros; do grau de acesso franqueado ao motorista quanto aos dados obtidos pela plataforma nas viagens realizadas, inclusive relativos aos clientes; e dos mecanismos e critérios para suspensão e/ou exclusão do acesso do motorista à plataforma), sujeita a segredo de justiça a proteger o algoritmo utilizado pela impetrante. A Reforma trabalhista inseriu o art. 442-B na CLT42, que parece afastar a teoria da subordinação estrutural. Para Rodrigues (2021), o dispositivo prevê que, existe a presunção *iuris tantum* de ausência de vínculo empregatício, sendo o encargo da prova da parte que alega uma eventual fraude contra a CLT na relação contratual autônoma. **(PROCESSO: 0103519-41.2020.5.01.0000 – MSCiv; IMPETRANTE: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA; AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 80ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO TERCEIRO). Data de Publicação 18/08/2021**

O que se entende, é que a subordinação o ponto chave para afirmar se trata-se ou não de relação de emprego. Dessa forma, é imprescindível observar a relação entre prestadores de serviço e plataformas digitais (Rodrigues, 2021). Apesar de desenvolver um mercado de trabalho flexível estão se aproveitando da lentidão dos legisladores.

Neste sentido:

Ao se tratar de plataformas digitais intermediárias, o ponto mais sensível de se sustentar, entre os elementos necessários à configuração de relação de emprego, é a subordinação, em especial, pelo viés da conceituação clássica desse instituto. Isso ocorre porque os prestadores de serviço que se cadastram nas plataformas têm um grau de independência em relação a elas muito maior que um terceirizado em relação à empresa tomadora de serviço, podendo se manter *off-line* ou estabelecer sua jornada de trabalho. (Rodrigues, 2021, p.53).

Desta maneira, quando falamos que o trabalhador fica conectado na plataforma, disponível (livre), apesar de ficar mais de 12 horas entre a espera de corridas ou propriamente na realização dos serviços, é sabido que seu ganho será apenas do que foi de fato finalizado. (Machado, 2019, p.1).

Diante disso, a insatisfação social em relação ao Direito do Trabalho, no certame da proteção dos trabalhadores, uma vez que esse trabalhador tem como características um nível de autonomia inconciliável com a subordinação plena, o que não se enquadraria em um vínculo. Esse discurso passou a ter voz, com o artigo 6º⁷, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em que possibilita a subordinação jurídica através de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Percebe-se que as empresas de aplicativos que facilitam acordos legais são impessoais quando se trata das suas responsabilidades perante as pessoas e os negócios realizados. No entanto, elas se personalizam novamente quando participam dos lucros gerados pela intermediação.

Os profissionais cadastrados nas plataformas das empresas de aplicativos passam a ter acesso aos clientes dessas empresas (que afirmam que os clientes pertencem aos prestadores de serviço), para fornecer seus serviços por meio de aplicativos instalados em seus celulares. Essas plataformas intermediadoras de mão de obra são as grandes beneficiárias das transações comerciais realizadas durante as operações que intermediam, pois elas não assumem nenhuma responsabilidade em relação aos prestadores de serviço e aos consumidores dos serviços prestados.

2.5 ELEMENTOS DO CONTROLE DA SUBORDINAÇÃO ATRAVÉS DOS ALGORITIMOS

Dessa maneira, surge a subordinação algorítmica, um elemento crucial para a caracterização da relação empregatícia. Na clássica subordinação, a execução do trabalho realizado pelo empregado era cercada de ordens e supervisão presencial e direta por parte do empregador. Por outro lado, a subordinação algorítmica ocorre através da presença apenas

⁷ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

digital do empregador. A partir disso, encontramos a subordinação no trabalho realizado por plataformas digitais de transporte de passageiros.

O controle então passa a ser por meio do “algoritmo, que prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas.” (Barzotto; Miskulin; Breda, 2020, p. 212).

Importante mencionar, em termos de subordinação algorítmica, as diretrizes estabelecidas pela Uber para a seleção e rescisão de seus motoristas. A fim de se cadastrar na plataforma como motorista, o Uber requer que os trabalhadores possuam uma Carteira Nacional de Habilitação que inclua a observação "Exerce Atividade Remunerada" (EAR), além de realizar uma verificação de antecedentes criminais. A Uber também estipula requisitos para o veículo, como ter no máximo oito anos de fabricação, quatro portas, cinco assentos e ar condicionado. (Uber Newsroom Brasil)

Grande parte dos algoritmos são produzidos por meio de Machine Learning⁸ (Elias, 2017). O algoritmo é desenvolvido para pesquisar na base de dados os padrões que espelham as decisões. Se essas ordens favorecerem apenas a plataforma, ao negar benefícios ao trabalhador, podem surgir indícios de subordinação. (Rodrigues, 2021).

A base quase exclusiva da tese da autonomia reside na possibilidade do trabalhador escolher livremente seus horários e dias de trabalho. A tese que nega a existência de subordinação devido à capacidade do trabalhador sob demanda de escolher os dias e horários de trabalho não é fundamentada, pois a subordinação, que caracteriza o vínculo empregatício, está presente em contratos de trabalho onde o trabalhador pode recusar uma oferta de trabalho, conforme se depreende do artigo 452-A, parágrafo 3º da CLT: “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”.

Outra vertente é de que o serviço de transporte de passageiros é uma atividade do cotidiano, e disponível 24 horas. Logo, se há habitualidade, se aproxima, mais uma vez, do contrato de trabalho com vínculo empregatício, já que, como afirmado pela própria empresa investigada, a UBER se remunera pelas atividades rotineiras dos “motoristas parceiros”.

2.6 – O PAPEL DE CHEFIA DO ALGORITIMO

⁸ Machine Learning é um sistema que pode modificar seu comportamento autonomamente tendo como base a sua própria experiência, que visam melhorar o desempenho de uma tarefa ou, dependendo da aplicação, tomar a decisão mais apropriada para o contexto. (Fonte: TECNOBLOG 2023 <https://tecnoblog.net/>)

Um algoritmo é uma unidade básica da área de computação voltado à resolução de problemas, um conjunto automatizado de instruções (Van Dijck, 2018) que transforma “dados em resultados desejados”. Embora o conceito de algoritmos seja mais antigo que o de computadores, nas últimas três décadas a lógica algorítmica começou gradualmente a dominar mais aspectos da vida social e comunicativa a partir do que (Gillespie, 2018, p. 97) chama de “algoritmos de relevância pública”.

O algoritmo afeta não só a atividade do motorista em si, mas também a disponibilidade do serviço aos clientes, orientando os motoristas de acordo com os interesses da plataforma e de qualquer empresa de serviços cuja sobrevivência depende de uma boa prestação de serviços. Trabalhadores dispostos a se envolver na atividade. Quem faz esse controle, além da plataforma, é justamente o beneficiário do serviço, por meio do aplicativo, ou seja, o cliente. Então, para esse tipo de controle, os motoristas precisam abrir o aplicativo e se conectar a ele; uma vez logados, são direcionados para concursos, cujo valor é determinado por um algoritmo baseado na oferta e demanda de cada região - ou seja, os chamados “parceiros” nem sequer têm o poder de definir preços pelo seu trabalho.

Além disso, existe a possibilidade de avaliação do consumidor, a partir da qual as empresas poderão controlar a qualidade dos serviços prestados pelos prestadores, que buscarão adequar os padrões para continuar a ter a oportunidade de fazê-lo por meio de aplicativo. Ressalta-se ainda que a avaliação é feita para cada tarefa realizada, pois o aplicativo exige que o usuário faça a avaliação imediatamente após a competição. Além de aderir aos valores ditados pelo algoritmo e às repetidas avaliações de milhares de clientes, os motoristas também devem atender a alguns requisitos para realizar seu trabalho.

Conforme esclarecem Carelli, e Oliveira, (2021), o algoritmo é similar a um regulamento empresarial. Isso significa que na empresa comandada por algoritmo, o seu regulamento será codificado e informatizado, enquanto na empresa convencional, o regulamento dispõe as regras e instruções de observância obrigatória pelos trabalhadores e pelas atividades empresariais. Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer (art. 1.º, item 1, alínea “a”, da C181/OIT).

Os computadores supervisionam através de algoritmos, impondo ordens superiores aos trabalhadores com base na programação que constrói esse algoritmo. Martins; Santos; Silva; Fagundes, (2019) esclarece-se que a estrutura básica do algoritmo consiste em múltiplos componentes que determinam como ocorre o fluxo de execução da tarefa desde a inicialização

até o encerramento. A resolução do problema requer um maior ou menor número de componentes. Mas a automatização e a sistematização de processos por meio de algoritmos somente acontecem com o abastecimento de dados. É a partir desse “trabalho invisível dos dados” (Denis, 2018 p,4) que os algoritmos funcionam.

A intermediação pela plataforma, entretanto, com serviço gerenciado pelo algoritmo, não elimina a figura de um gestor humano, programador ou dono da plataforma. (Melo, 2020).

2.7 – METODOS DE UTILIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO ALGORITMO NAS PLATAFORMAS

Como destacou Gaia, (2018), a funcionalidade dos serviços de motorista como Uber depende da atividade humana: o trabalho deve ser feito em determinado horário e local com uma determinada economia demanda. O negócio sob demanda consiste em um modelo de negócios que permite que um grande número de provedores de serviços espere que os clientes liguem para plataformas virtuais pela Internet. As plataformas de trabalho (como a Uber) funcionam numa economia partilhada: o prestador de serviço é considerado parceiro. O usuário do serviço é considerado um cliente. Apesar da suposta parceria, o aplicativo, ou melhor, o algoritmo, ainda controla totalmente as ações e serviços do prestador de serviço.

No que diz respeito à fixação de preços da plataforma digital (ou seja, realizada por terceiros), esta não corresponde à definição de trabalhador independente, ou seja, à definição de remuneração pela prestação de serviços, ou seja, o percentual que ficará nas mãos do trabalhador, em qualquer caso, não pode ser deixado nas plataformas sem ser punido por descaracterizar completamente a autonomia. Esta falta de autonomia é ainda mais evidente quando não há transparência na forma como uma empresa calcula a remuneração. (Carelli, 2020).

Como esperado, o algoritmo também é encontrado em plataformas digitais e controla todos os dados que delas são extraídos. No caso deste estudo, é importante pensar no papel do algoritmo especificamente no contexto do trabalho realizado em plataformas digitais, cujo papel não é estático ou apenas de registro de informações. Nesta sequência final de ações executáveis, o algoritmo cumpre então o seu papel de aproximar o prestador de mão de obra do cliente ou destinatário do serviço a ser executado, mas não só: nesta sequência de ações, ele desempenha diversas outras funções e gerencia a relação capital e trabalho com os interesses da plataforma,

em relação à o que, como veremos, representa uma nova forma de subordinação, aqui entendida como subordinação algorítmica.

O *Machine Learning* consiste em alimentar a inteligência artificial com grandes quantidades de dados para que o código detecte padrões e saiba como resolvê-los. Desta forma, deve ser criado um mecanismo de entrada para que a plataforma possa identificar padrões através de dados coletados de usuários expostos ao capitalismo de vigilância. Da mesma forma, é necessário ter um mecanismo de saída, ou seja, é uma resposta automática do algoritmo após descobrir qual é a situação que temos diante de nós (Verbicaro; Maranhão; Calandrini, 2022).

Sistemas que utilizam IA⁹ podem ser influenciados pela programação de um algoritmo que sempre visa padrões pré-determinados pelo criador e com base nos dados de que dispõe. Em teoria, existem vestígios humanos na programação e no banco de dados utilizados. Art. 20 da Lei LGPD dispõe que o titular dos dados tem o direito de solicitar a revisão das decisões tomadas exclusivamente com base no tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, inclusive decisões que visem à definição de seu perfil pessoal, inclusive decisões que definam um perfil profissional. Isso significa que é dever do controlador fornecer informações claras e relevantes sobre os critérios e procedimentos utilizados para a tomada de decisões automatizadas sempre que solicitado. (Rodrigues, 2021).

De acordo com Verbicaro; Maranhão; Calandrini, (2022), existem agravantes relacionados à confiança dos consumidores e funcionários da plataforma que é processamento de dados Porque isso aconteceu sem consentimento informado e explícito. (Art. 5º, X, LGPD) e não há satisfação dos princípios da finalidade (inciso I, art. 6º da Lei 13.709/18) e transparência (Inciso VI, art. 6º da Lei 13.709/18), *in verbis*:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

[...]

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

Diferentes estratégias são empregadas pelos entregadores para impactar seus ganhos, incluindo a duração do trabalho atribuído a cada aplicativo para cada dia e semana, a seleção

⁹ A Inteligência artificial (AI), é a capacidade das máquinas de pensar como os seres humanos, ou seja, aprender, perceber e decidir quais caminhos seguir de forma racional, diante de determinadas situações. (PUCRS, 2023).

de áreas da cidade e seus dias e horários prioritários, aplicativos disponíveis para atuar e a capacidade dos trabalhadores de lidar com chamadas simultâneas enquanto estão logados em vários aplicativos ao mesmo tempo.

O controle rígido e incisivo sobre o horário e frequência acaba por ceder espaço a formatos mais flexíveis de jornada, sem que fique prejudicado o requisito da subordinação, conforme ementa do seguinte julgado do TRT-3:

TRT-3: CONTRATO DE EMPREGO - PRESSUPOSTOS FÁTICOS - NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO - Os fios com os quais se tece o contrato de emprego continuam sendo os mesmos de mais de meio século: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e salário. No entanto, o molde sobre os quais são derramados os fatos sociais para fins de sua tipificação sofre erosões com o passar do tempo, que tudo modifica, tudo consome, menos a si próprio, já que, como se diz, o tempo não se mede com, nem pelo tempo, mas com e pelo homem, que em sua existência terrestre é efêmero. Logo, o velho artigo 3º da CLT, precisa ser lido e interpretado em contraste com a empresa pós-moderna, que sempre foi e continuará sendo a entidade organizadora e utilizadora da mão de obra de terceiros, dentro e fora do seu ambiente natural de produção, e sem cujo concurso não atinge os seus fins. A não eventualidade e a subordinação aproximam seus conceitos, em idêntica força e na exata medida em que a empresa se despersonaliza, se volatiliza, se enxuga, se horizontaliza, na busca de maior agilidade e mais lucro. Por outras palavras, quanto mais a empresa desloca o seu eixo de produção, interna ou externamente, mais e mais a não eventualidade e a subordinação jurídica caminham em direção a um critério objetivo e não subjetivo para a sua caracterização. Novos e modernos métodos de administração e gestão empresarial desafiam atuais e contemporâneas técnicas de interpretação dos fatos sociais, sem os quais o Direito é vazio de significado. Por conseguinte, a análise da não eventualidade e da subordinação não se esgota na esfera do subjetivismo empresarial, em rígida estrutura de níveis hierárquicos própria da era industrial, mas no objetivismo da empresa de uma era denominada de informacional. O tempo realizou nítida e silenciosa passagem da intersubjetividade para a interobjetividade das relações empregatícias, avaliadas, definidas e conceituadas com base na inserção do prestador de serviços na engrenagem, na cadeia do ciclo produtivo nuclear da empresa. Em suma, fragmenta-se o tempo, dilui-se o controle, afrouxa-se, abrandando-se o cinturão da submissão pessoal, mas continua a exigir-se o mesmo ou maior ritmo frenético de resultados, que, em última análise, é o que interessa ao Direito do Trabalho (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010535 07.2017.5.03.0091. Relator: dez. Luiz Otavio Linhares Renault. Data de disponibilização: 16/08/2018.**

Nesse passo, diante da equiparação da subordinação pessoal realizada através de controle telemático e informatizado de comando previsto no artigo 6º, parágrafo único da CLT, é o único meio que pode de fato ocorrer a subordinação através de algoritmo.

2.8 - ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

O intuito das plataformas é, fazer uma ponte entre o prestador de serviços e o tomador, o cliente, que de um lado, estão em diversos lugares querendo contratar algum tipo de serviço e, de outro, trabalhadores prontos para realizá-los. Atualmente, o ambiente onde acontecem esses tipos relações é denominado de *Gig Economy*¹⁰. Considerando o significado de algoritmo, parece que a economia compartilhada destaca a necessidade de uma nova interpretação do conceito de subordinação. Por que. O panorama do emprego é em grande parte impulsionado pelos avanços tecnológicos, que permitiram o ajuste dos locais e horários de trabalho em quase todos os domínios.

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) desempenharam um papel crucial na democratização do acesso à Internet, aos smartphones e às aplicações para celulares, o que criou condições favoráveis para a economia partilhada. Um novo modelo de consumo foi criado por entusiastas da tecnologia que introduziram este sistema económico no âmbito das relações laborais, resultando na preferência das pessoas por alugar, possuir ações e contrair empréstimos em vez de comprar. Dessa maneira, com a redução dos custos e a maximização do lucro, a redução dos preços dos serviços oferecidos, faz com que a economia sob demanda seja vantajosa também para os clientes.

A Quarta Revolução Industrial, ou Revolução 4.0¹¹, trouxe mudanças significativas na tecnologia e teve um impacto significativo no mercado de trabalho. Até então existentes relações trabalhistas precisaram ser substituídas por novas e até perigosas formas de trabalho. Atualmente, o foco está nas plataformas digitais, que operam de acordo com um modelo conhecido como "economia sob demanda". Nesse modelo, um usuário solicita um serviço por meio de uma plataforma digital ou aplicativo, que encaminha essa demanda para um prestador de serviços por meio de um algoritmo.

Na economia sob demanda, normalmente existe uma relação triangular entre três lados diferentes: prestadores, solicitantes de serviços e plataformas digitais. Essas plataformas

¹⁰ *Gig Economy* é um conceito que atrai trabalhadores autônomos, ou seja, uma ampla gama de trabalhadores freelancers. São pessoas em busca de flexibilidade e de valorização de seus serviços. (Mucelin; Cunha, 2021)

¹¹ Quarta Revolução Industrial, ou Revolução 4.0, segundo o doutrinador Klaus Schwab (2016) destaca a automação avançada, a inteligência artificial, a Internet das Coisas e a biotecnologia como elementos centrais dessa revolução, transformando profundamente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Essa abordagem busca enfatizar a interconexão de sistemas e a capacidade de coleta e análise de dados em larga escala, moldando uma nova era de inovação e impactando diversos setores da sociedade. Além disso, Pereira; Simoneto 2018, acrescenta que a Revolução 4.0 é um modelo de gerenciamento que acompanhou as mudanças provocadas pela transformação digital, e pela quarta fase da revolução industrial. Isso trouxe vários avanços relativos aos processos produtivos, como a conectividade entre as máquinas e os diversos recursos de automação.

digitais são supostamente responsáveis por intermediarem a oferta e a demanda e, como resultado, recebem (Coutinho, 2021).

CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA TEMÁTICA NOS RESULTADOS QUANTITATIVOS COMPARADOS ATRAVÉS DA EXTRAÇÃO DE DADOS DA PLATAFORMA TAXI MACHINE

No que tange acerca dos aplicativos de transportes, a inteligência artificial supervisiona e administra os motoristas e suas corridas, seguindo as próprias ações do condutor, que com o tempo, garantem benefícios (como disparar mais corridas ao motorista no despacho ou primeiro para ele caso tenha sido o motorista “favorito”), novas funcionalidades, dentre outras garantias existentes na plataforma.

Neste capítulo trataremos sobre a influência dos algoritmos no viés dos trabalhadores de plataforma. De maneira simplificada, compreendemos que um algoritmo é um manual de instruções em que traz controla todas as funções para que um sistema funcione de maneira adequada, ou seja, o algoritmo é responsável por definir o que será executada e como lidar com um possível problema. É por esse motivo que, quando há uma solicitação, pode ser que o motorista que está a 10 minutos de distância atenda a corrida, e não os que estão mais perto, pois os algoritmos definem critérios de compatibilidade para satisfazer os passageiros com as melhores características dos motoristas.

De modo geral, já é possível compreender as principais características do algoritmo, nele não deve haver margem para dupla interpretação, além disso, precisa valer para todas as etapas existentes, para que sejam executadas em um tempo específico e por fim, deverá produzir informações para o mundo externo, quando a tarefa pretendida for realizada. Com auxílio do algoritmo, em tempo real, o aplicativo vinculado a plataforma digital cruza os dados de milhares de funções das corridas realizadas, desde o trajeto, forma de pagamento, até a quantidade de chamadas realizadas, atendidas, canceladas e finalizadas.

Em casos em que o sistema identifica que a solicitação recebida se trata de algo perigoso, por exemplo, não há informações do passageiro, telefone ou corridas finalizadas, imediatamente a corrida é desconsiderada e não aparece para o motorista (podendo ser feito também manualmente direto pela plataforma da empresa-aplicativo).

Desta maneira, compreendemos que o algoritmo toma decisões automatizadas, de acordo com as necessidades do operador empresa-aplicativo, a partir da sua logística e realidade regional, em que pode determinar um valor X para as corridas, as categorias e os tipos de bandeiras, de acordo com os horários preestabelecidos pelo gestor da sua plataforma. Como exemplo, a baixo temos o demonstrativo de como está estabelecido os tipos de bandeira, valores por km e minuto, além do horário e dia da semana em que são utilizados.

IMAGEM 1 – TABELA DAS TARIFAS – 2023

Detalhes da tarifa

Editar Valores

Nome da tarifa	Valor tabelado	Valor bandeirada	Valor Km	Valor minuto	Valor hora parada	Valor mínimo	Parada adicional	Horário	Dias ativos
Bandeira 1	---	R\$ 8,00	R\$ 2,12	R\$ 0,30	---	R\$ 12,00	R\$ 2,00	07:00:00 às 19:59:59	Dias de semana
Bandeira 1	---	R\$ 8,00	R\$ 2,12	R\$ 0,30	---	R\$ 12,00	R\$ 2,00	07:00:00 às 11:59:59	Sábado
Bandeira 2	---	R\$ 9,00	R\$ 2,50	R\$ 0,45	---	R\$ 14,00	R\$ 2,00	00:00:00 às 23:59:59	Domingo
Bandeira 2	---	R\$ 9,00	R\$ 2,50	R\$ 0,45	---	R\$ 14,00	R\$ 2,00	00:00:00 às 06:59:59	Segunda,Terça,Quarta,Quinta,Sexta,Sábado
Bandeira 2	---	R\$ 9,00	R\$ 2,50	R\$ 0,45	---	R\$ 14,00	R\$ 2,00	12:00:00 às 23:59:59	Sábado
Bandeira 2	---	R\$ 9,00	R\$ 2,50	R\$ 0,45	---	R\$ 14,00	R\$ 2,00	20:00:00 às 23:59:59	Dias de semana

Fonte: (Taxi Machine, 2023)

Para compreendermos ainda mais como funciona a atividade dos algoritmos, iremos adentrar em duas especificidades que interferem diretamente no funcionamento do controle de dados dentro da plataforma digital, o tipo de despacho e a dinâmica por área.

As formas mais comuns de distribuir corridas para os motoristas são disparar por proximidade ou fila na dinâmica por área. Assim que um passageiro solicita uma corrida pelo aplicativo, o sistema chama os motoristas mais próximos do local. Dessa forma, é dada prioridade para aqueles que, irão atender o passageiro mais rápido. No caso do aplicativo da Urbano Norte gerenciado pela Plataforma Taxi Machine, tanto a distância quanto a quantidade de motoristas que serão “acionados” para realizar o serviço é configurado.

IMAGEM 2 – PARÂMETROS DOS DESPACHOS – 2023

Despacho por Proximidade

Disparo *	Tipo de despacho	Onde Toca
1º Disparo	Proximidade	Toca em 1 motorista a menos de 4 km em até 15 minutos, incluindo motoristas de bandeiras parceiras
2º Disparo	Proximidade	Toca em 3 motoristas a menos de 8 km em até 15 minutos, incluindo motoristas de bandeiras parceiras
3º Disparo	Proximidade	Toca em 6 motoristas a menos de 16 km em até 30 minutos, incluindo motoristas de bandeiras parceiras
4º Disparo	Pendência **	A corrida fica disponível para os motoristas a menos de 30 km, incluindo motoristas de bandeiras parceiras, durante mais 7 minutos antes de se tornar não atendida

* Os disparos ocorrem em intervalos de 30 segundos.

** Corridas de aplicativos entram em pendência.

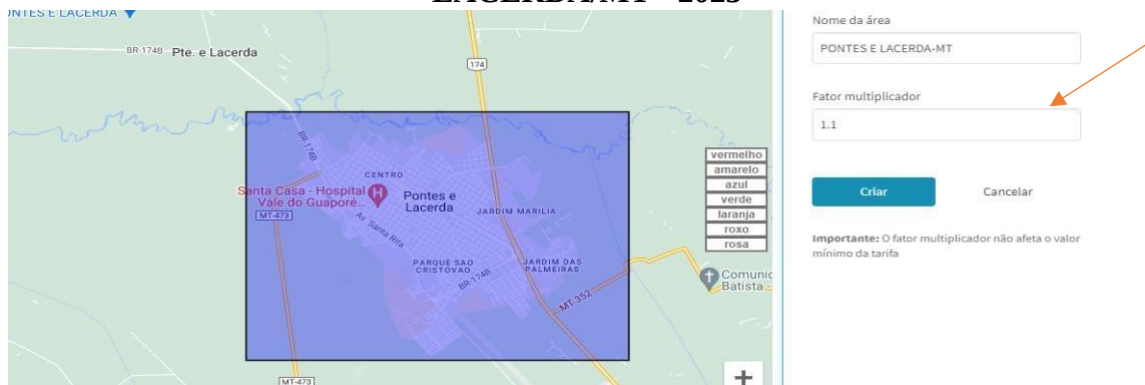
Fonte: (Taxi Machine, 2023)

Os disparos de corridas têm duração de 15 segundos, ou seja, quando o passageiro chamar o motorista, o sistema ficará oferecendo a corrida durante esse tempo. Após 15 segundos, uma nova chamada será feita, dessa vez, com a nova faixa que o gestor configurar na plataforma. Assim, a corrida é disparada novamente, convidando, por exemplo, os três motoristas mais próximos conforme imagem a cima, (inclusive àqueles que não aceitaram no primeiro disparo, só serão incluídos novamente nos disparos, após todos os próximos motoristas recusarem a solicitação). E assim permanece, até algum motorista atender ou a corrida cair em pendência.

Há também disparo **proximidade mais eleição**, neste tipo de despacho, quem realiza a corrida é o motorista que estiver mais próximo. Ou seja, se mais de um motorista aceitar a corrida, o sistema vai identificar o que estiver a **menos tempo** ou na **menor distância** do passageiro. A distribuição de corridas por fila é similar à que a Uber faz nos aeroportos. Ou seja, é criada uma área virtual dentro da plataforma. Assim que o motorista entrar no local, ele ganha uma posição na fila. As chamadas serão feitas de acordo com a posição, e caso ele não aceite, ela é oferecida para o próximo motorista, e assim por diante. Se nenhum motorista dentro da área aceite, a corrida pode ser disparada por proximidade como normalmente é realizado.

A dinâmica por área é estabelecida a partir do cadastro manual do gestor da empresa aplicativo, nela é possível cadastrar uma determinada região para receber pelo método de disparo “FILA”, para que haja uma espécie de prioridade dos motoristas que estão próximo deste local, para que assim tenha-se uma dinamicidade e rapidez no atendimento do passageiro. Além disso, essa área selecionada ela pode haver um valor diferenciado das demais regiões, seja pela quantidade de solicitações, ou pela distância da região, conforme imagem abaixo.

IMAGEM 3 - DINAMICO POR AREA SOBRE O MUNICIPIO DE PONTES E LACERDA/MT - 2023



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

3.1 – QUESITOS QUANTITATIVOS DE SELEÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

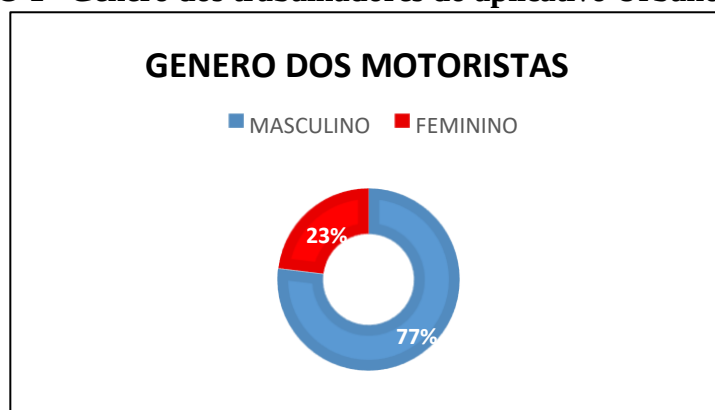
A partir da análise das informações disposta na Plataforma (Taxi Machine, 2023), foram selecionados os seguintes quesitos para elaboração do gráfico quantitativos e demonstrativos da atuação do algoritmo em comparativo as garantias trabalhistas.

- Gênero dos Motoristas;
- Tempo Médio de Jornada Diária;
- Tempo Desconectado;
- Avaliação;
- Quantidade de Avaliação;
- Quantidade de Corridas Semestral;
- Distância Percorrida Semestral;
- Renda Média Semestral;
- Renda Média Mensais;

Dentro de cada quesito, será feito um gráfico com demonstrativos em plano semestrais, analisado de Janeiro a Junho de 2023, com os dados extraídos da Plataforma (Taxi Machine, 2023), para que seja feito o comparativo dos trabalhadores de plataformas digitais com trabalhadores convencionais, levantando a questão de que, será que é mais rentável o serviço convencional ou de plataforma? E também será que estabelecer vínculo empregatício de fato é uma necessidade dos trabalhadores de plataforma? Há influência social identificada pelo algoritmo nos trabalhadores?

3.2 – GRÁFICOS

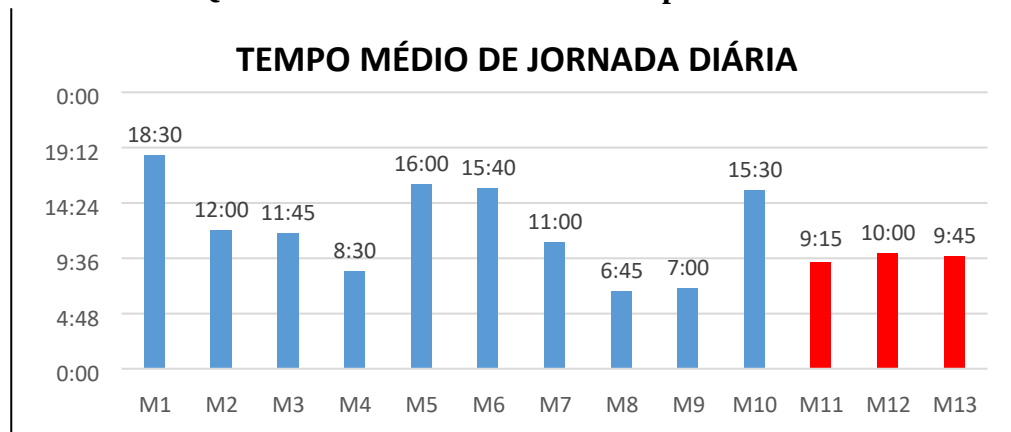
• GRÁFICO 1– Gênero dos trabalhadores do aplicativo Urbano Norte - 2023



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

O primeiro gráfico vemos a disparidade entre os gêneros masculino e feminino, a partir daí, toda a nossa análise será representada pelas cores azul para motorista homem e vermelho para motoristas mulher. A quantidade de trabalhadores de plataforma do gênero masculina é superior em todos os quesitos que aqui serão apresentadas, há ainda uma certa resistência a mulher ocupar este tipo de prestação de serviço, principalmente pela (in)segurança das motoristas (Fundação Perseu Abramo, 2023).

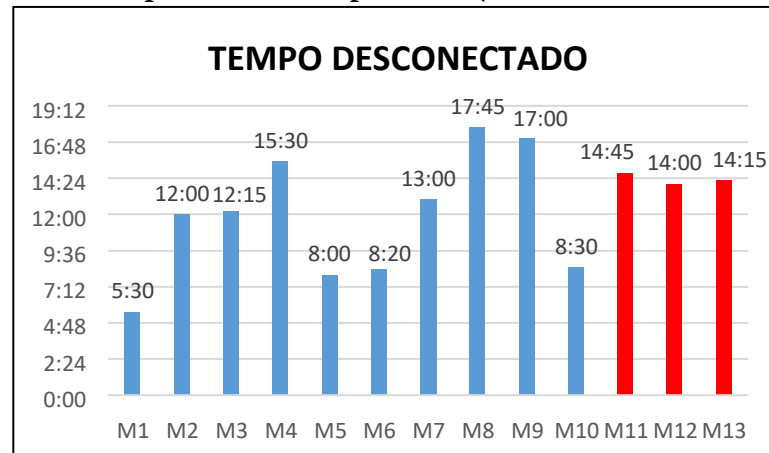
• **GRAFICO 2 – Quantidade de horas trabalhadas por dia dos motoristas - 2023**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

Quando falamos sobre jornada diária de trabalho, está é a principal questão discutida nos tribunais hoje, o que se discute de fato é a “necessidade” de haver uma jornada mínima preestabelecida pelas plataformas, porém, a realidade dos trabalhos plataformizados e até mesmo o interesse na procura deste tipo de prestação de serviço não comporta este encaixotamento de limitação de jornada, pois tira qualquer relação que a flexibilidade desses serviços trazem. Em abril de 2023 foi realizada pesquisa, pela Amobitec - Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia, que confirma o principal argumento das plataformas quando questionadas sobre a regulação trabalhista dos parceiros. O resultado mostra que, sem a flexibilização de horários, os serviços de Uber, 99 e iFood acabariam, pois é o ponto chave da profissão, visto que grande parte dos motoristas-parceiros tem outros trabalhos, conciliados com os aplicativos.

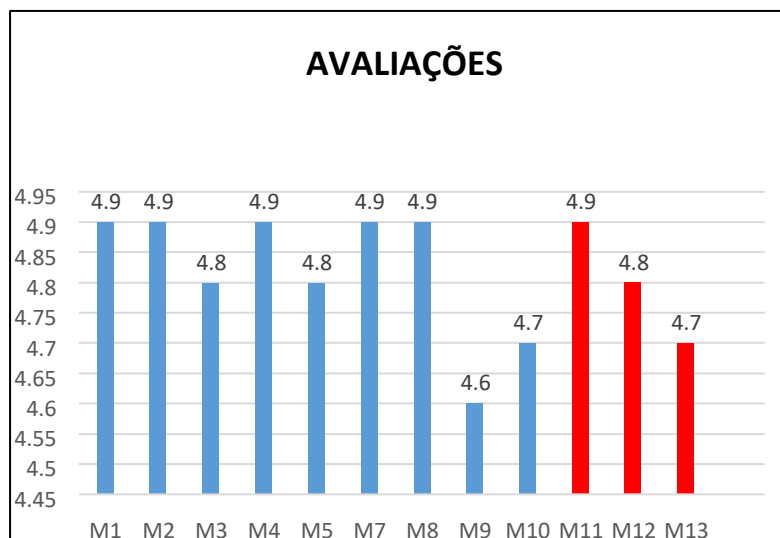
• **GRAFICO 3 – Tempo off-line no aplicativo (horário de descanso ou pausa) - 2023**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

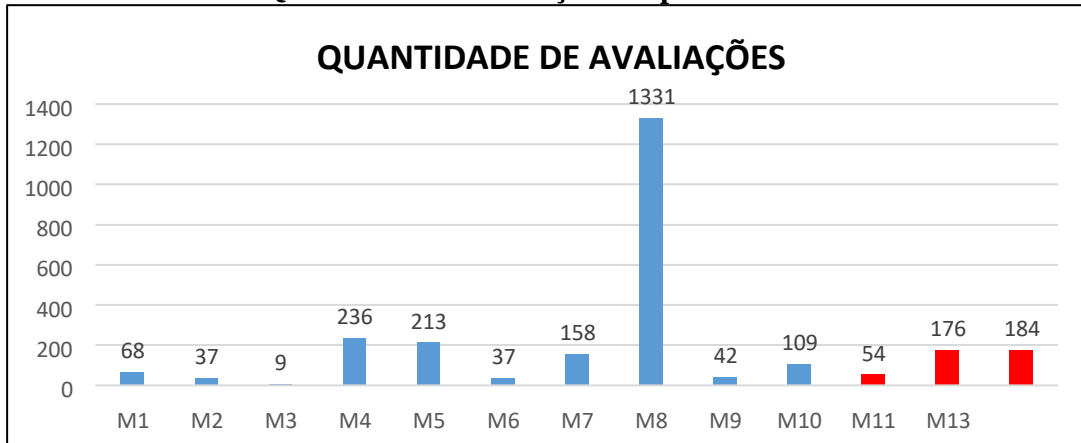
O tempo conectado do motorista não representa necessariamente que durante este período o trabalhador esteve 18:30h trabalhando, mas sim que esteve online durante este período, o que também não significa que pelo motorista estar todo este tempo conectado que seu faturamento será maior. Como explicado no início deste capítulo se este motorista não estiver em área de dinâmica ou próximo destas regiões, ou até mesmo com avaliação baixa, o algoritmo não irá direcionar com frequência solicitações a este motorista. Além disso, o tempo desconectado é acionado de acordo com a rotina e logística que o motorista bem entender como a sua melhor forma de trabalho.

• **GRAFICO 4 –Média das Avaliações dos Passageiros no App de transporte para os motoristas - 2023**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

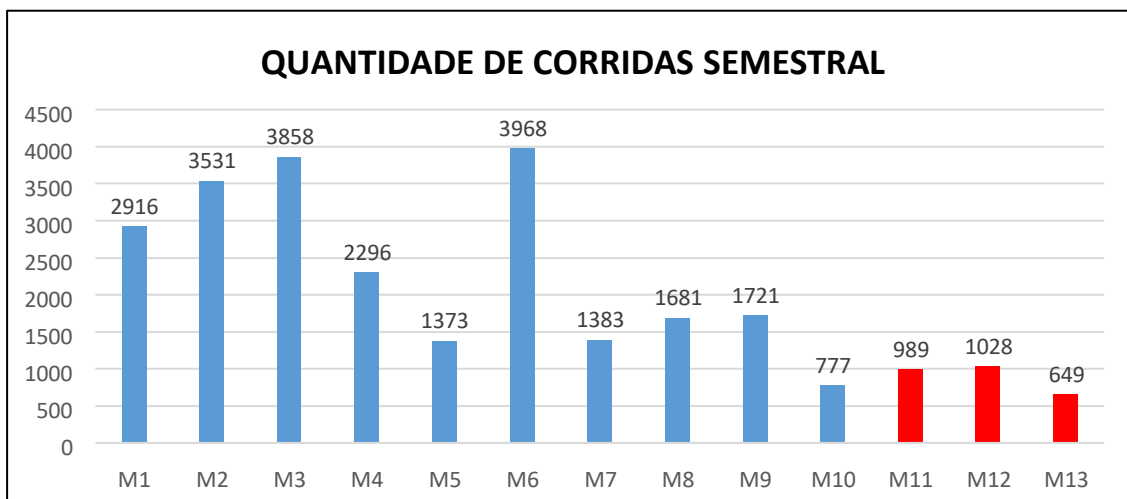
• **GRAFICO 5 – Quantidade de avaliações no período de Janeiro á Junho/2023.**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

As influências das avaliações dependem muito do termo de aceite/uso de cada plataforma, ela pode diretamente influenciar na permanência ou não dentro do aplicativo (o que nos trabalhos convencionais se assemelharia a demissão), ou até mesmo o algoritmo entende que aquele motorista não atende com eficiência seus passageiros e colocá-lo em último na fila dos disparos.

• **GRAFICO 6 – Quantidade de corridas realizadas pelos motoristas utilizados na pesquisa no período de Janeiro a Junho/2023.**

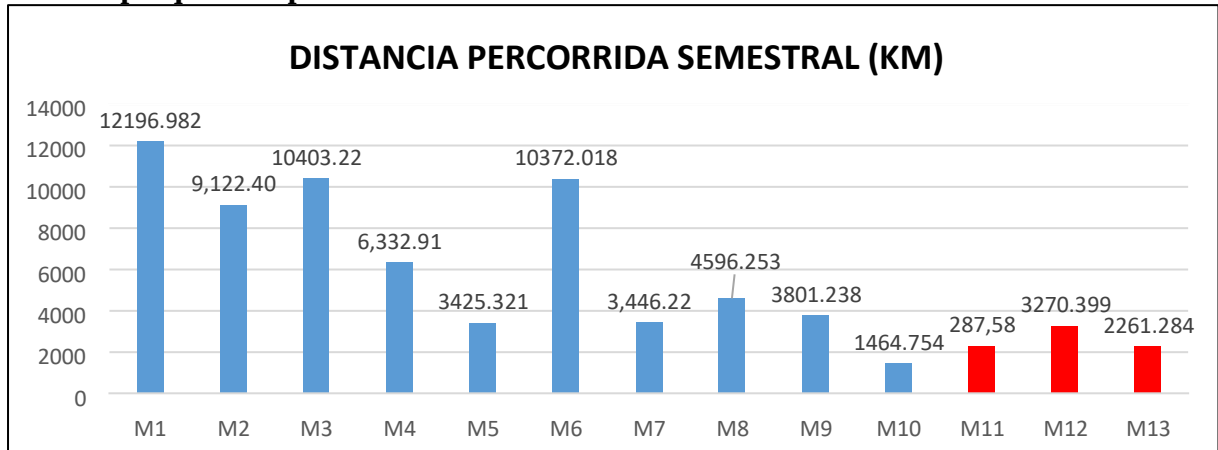


Fonte: (Taxi Machine, 2023)

Foi contabilizado todas as corridas finalizadas durante o período de Janeiro a Junho de 2023, no gráfico acima vemos uma diferença grande entre o M6 e M13, e qual o motivo desta diferença se ambos possuíam a mesa funcionalidade e cadastro ativo?

A maioria dos trabalhadores de plataforma desta pesquisa não são trabalhadores exclusivos do aplicativo, ou seja, possuem outras atividades laborais e complementam sua renda em suas horas de descanso prestando seus serviços aos passageiros cadastrados no aplicativo, por isso a alteração de valores, horários e afins.

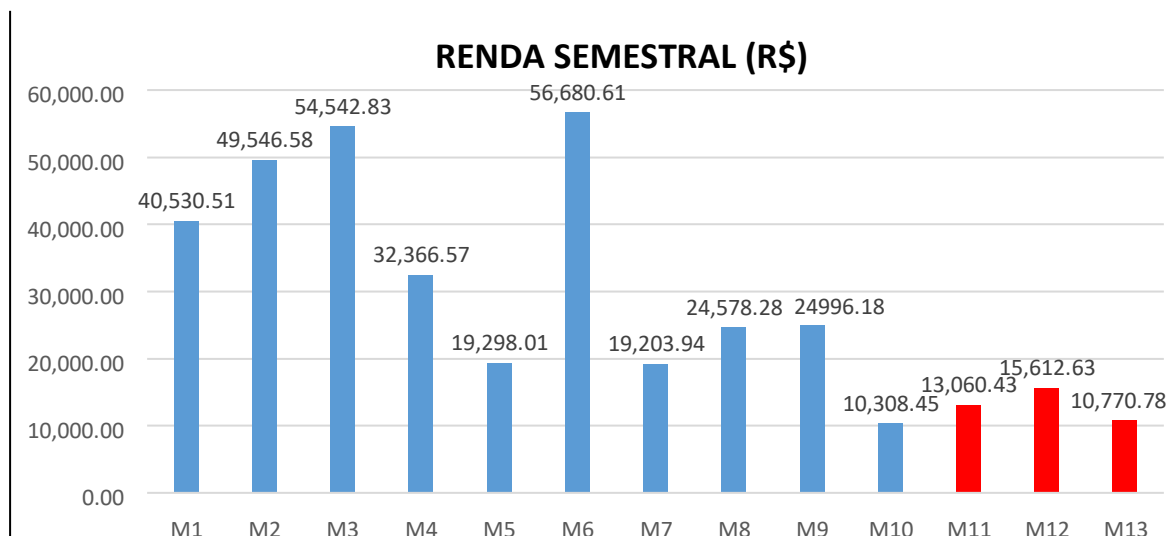
- **GRAFICO 7- Quantidade de distância percorrida pelos motoristas utilizados na pesquisa no período de Janeiro a Junho/2023.**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

Dentro dos critérios de precificação da empresa-aplicativo e feito uma média a partir da distância percorrida pela média de motorista, conforme acima, o que variar de acordo com a necessidade local, a variação do preço do combustível, o tipo de bandeira e categoria.

- **GRAFICO 8-Total em reais de corridas finalizadas, no período de Janeiro a Junho 2023**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

O gráfico acima apresentado demonstra mais uma vez que a teoria de que há a necessidade de limitar o trabalhador a um vínculo trabalhista é inválida, pois o ganho do trabalhador de plataforma é superior a grandes categorias de profissões que possuem como requisito a assinatura da Carteira de Trabalho. Além disso, a teoria apresentada para garantir o vínculo dos trabalhadores de plataforma traz outra questão, seria que o trabalhador não poder estar registrado em mais de um emprego, o que atrapalharia a organização financeira dessas famílias que estão inseridas no mercado de trabalho via CLT e utilizando as plataformas como renda extra.

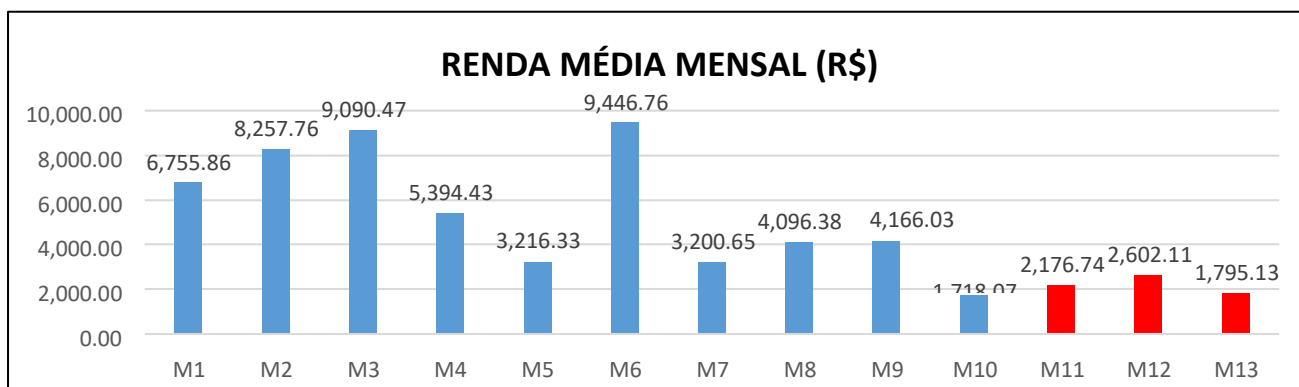
A renda extra em que buscam estes trabalhadores, só é possível devido a flexibilização que a plataforma proporciona, o que seria prejudicada se já possuíssem vínculo com um empregador e a plataforma também fosse passível de vínculo empregatício. Pois segundo a pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) e o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) o principal atrativo e vantagem da atividade em App's segundo os trabalhadores, são os horários flexíveis¹², seguido dos ganhos¹³.

Segundo a pesquisa, atualmente cerca de 48% dos entregadores e 37% dos motoristas possuem outros trabalhos, dos quais cerca de 50% e 40% com carteira assinada. A maioria absoluta dos trabalhadores afirmaram que pretendem continuar trabalhando com as plataformas. Além disso, a renda líquida dos motoristas, podem variar entre R\$ 2.925 (dois mil novecentos e vinte e cinco reais) e R\$ 4.756 (quatro mil setecentos e cinquenta e seis reais) por mês e para entregadores, entre R\$ 1.980 (mil novecentos e oitenta reais) e R\$ 3.039 (três mil e trinta e nove reais). Os ganhos observados para as duas categorias são superiores ao salário mínimo e à remuneração média do mercado para pessoas com a mesma escolaridade, dependendo da forma de engajamento do trabalhador com os aplicativos (Amobitec, 2023).

¹² Nas entrevistas, 63% dos motoristas trabalham exclusivamente com os aplicativos, 37% dos motoristas afirmaram ter outro trabalho mesmo atuando nos aplicativos, dado que reforça a flexibilidade neste tipo de atividade, característica apontada como uma das principais vantagens dos aplicativos por 72% dos motoristas. Ainda segundo a pesquisa, cerca de 60% dos motoristas não estão buscando outra ocupação e querem continuar trabalhando com as plataformas. Para 72% dos motoristas, a flexibilidade de dias e horários é uma das principais razões para trabalhar com aplicativos. Em segundo lugar entre as razões mais mencionadas vem não ter chefe com 39% e, em terceiro, os ganhos 28% (Amobitec, 2023).

¹³ Outra pesquisa realizada pelo portal UOL Economia, diz que “Motoristas dizem que não querem perder a liberdade de horários. Juliano da Silva Prates, 34 anos, é motoboy fixo em uma padaria e se divide entre este trabalho e as entregas de apps. Caso fosse contratado com carteira assinada, ele teme não conseguir mais conciliar as funções e ainda receber uma renda menor do que tem atualmente. Para ele, seria bom ter os benefícios de uma carteira assinada, mas com flexibilidade” (Uol Economia, 2023).

• **GRAFICO 9- Renda mensal dos motoristas de aplicativo, baseado na renda média do Gráfico 8, referente ao período de Janeiro a Junho/2023**



Fonte: (Taxi Machine, 2023)

O gráfico 9 representa a média “salarial” mensal dos motoristas, nela é possível observar que mesmo o motorista que menos realizou corridas (M10), faturou mais do que um trabalhador convencional, registrado e que recebe um salário mínimo, que hoje representa o valor de R\$ 1.320,00 reais (mil trezentos e vinte reais). Além disso, se fossemos observar qual valor este trabalhador teria recebido no período de Janeiro a Junho de 2023, o valor seria de R\$ 7.920,00 reais (sete mil novecentos e vinte reais), o que não representa a média dos motoristas M2, M3 e M6, mesmo se acrescentarmos o 13º salário nesta conta.

Conforme demonstrado na pesquisa da Cebrap em conjunto com a Amobitec, realizada em abril de 2023 (entidade que reúne as gigantes da mobilidade urbana: Uber e 99, além do iFood e Zé Delivery), a renda líquida (ou seja, livre dos custos) de um motorista parceiro varia entre R\$ 2.925 (dois mil novecentos e vinte e cinco reais) e R\$ 4.756 (quatro mil setecentos e cinquenta e seis reais) por mês, e para entregadores o valor variam de R\$ 1.980 (mil novecentos e oitenta reais) e R\$ 3.039 (três mil e trinta e nove reais), ou seja, elevando a pesquisa a outras empresas, é improvável o trabalhador de plataforma receber menos de um salário mínimo (R\$ 1.320,00 reais (mil trezentos e vinte reais)). Ao se tratar de “lado financeiro”, como justificativa de haver a necessidade de ter um vínculo empregatício entre empresa-aplicativo e prestador de serviço, mais uma vez vemos que não é motivação concreta e nem argumentação suficiente para de fato efetivar esta ideia.

3.3 - PARAMETROS COMPARATIVOS

Conforme visto em todo decorrer desta pesquisa há diversos fatores que descredibilizam a vertente de haver a necessidade de estabelecer vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma mediadoras de aplicativos digitais.

Do início, é pertinente diferenciar as garantias dos dois tipos de trabalhadores, convencionais e de plataforma. Para os trabalhadores convencionais são garantidos oito horas, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de hora extra, adicional em ambiente salubre e/ou periculoso, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, seguro desemprego, além de FGTS, previdência e entre outros. Para um trabalhador de plataforma, como base os participantes desta pesquisa realizada com a Plataforma (Taxi Machine, 2023), não muito se difere, pois conforme previsão legal Lei Municipal nº 2.263/2021 em que dispõe sobre a prestação de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, por meio de plataformas digitais em seu artigo 7º, inciso V, o motorista deve ser Microempreendedor individual – MEI e as garantias do MEI se assemelham.

Art. 7º As empresas credenciadas para execução do serviço descrito no art. 1º desta Lei ficam obrigadas a cadastrar somente o motorista que cumprir as seguintes condições:

V - possuir inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), nos termos da alínea "h" do inciso V, do art. 11, da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991 ou comprovar ser **microempreendedor individual**; (Lei Municipal nº2.263/2021- Pontes e Lacerda-MT).

Neste caso, o trabalhador de plataforma também tem direitos previdenciários, pois ao realizar o pagamento da DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), já está vinculado ao INSS, garantindo os mesmos benefícios, além de licença maternidade. Conforme já mencionado neste capítulo, estabelecer limitação de jornada vai contra a funcionalidade dos serviços de plataforma, pois a qualquer momento pode se fazer uma solicitação de corrida no aplicativo.

Desta maneira, conforme analisado nos dados extraídos da Plataforma Taxi Machine, 2023 no período de Janeiro a Junho de 2023, mesmo que as demais garantias (horas extras, adicionais, férias) não sejam pagos pelo aplicativo, como já visto também nos gráficos 8 e 9, a rentabilidade deste tipo de trabalho supri a maioria dos serviços convencionais que recebem o salário de R\$ 1.320,00 reais (mil trezentos e vinte reais), sem que haja necessidade de cumprir

metas, horários e podendo ter folgas ou descansos maiores do que as 2 horas de almoço dos trabalhos convencionais, sem que haja prejuízo e descontos em seu salário ao findar o mês.

3.4 - JURISPRUDÊNCIAS: DAS DECISÕES NO TOCANTE À QUANTIFICAÇÃO E INFLUENCIA NA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E DA SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA

As decisões atuais reafirmam que há ausência de configuração de subordinação dos trabalhos de plataforma, ou seja, não há fato que fundamente estabelecer relação de vínculo empregatício com neste caso o motorista-parceiro. Diante disso, o TRT-1 – RO através do Relator: Enoque Ribeiro Dos Santos, dispõe que:

RECURSO OBREIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO EM APLICATIVOS/PLATAFORMAS DIGITAIS. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO. Se a ré admite a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC. Na hipótese, pela prova oral, foi possível constatar que a empresa não dirige/fiscaliza o serviço prestado e as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Além disso, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital. A recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, não havendo, ainda, carga horária definida pela reclamada, nem jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro. Por outro lado, não há que se falar em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial, não mais criam vínculo automático com a empresa, pois, com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim e não apenas nas atividades-meio ou periféricas. As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, na medida em que, repise-se, inexistente personalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. Considerando a atual crise no mercado de trabalho, com cerca de 13 milhões de desempregados, cremos existir, atualmente, raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência. Por isso, iniciativas e criatividades empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação

empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos. Descarte, no caso em apreço, a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório satisfatoriamente, uma vez que teve êxito em demonstrar que o trabalho realizado por meio de aplicativos não caracteriza a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação do trabalhador junto à empresa, não havendo como reconhecer o liame empregatício pretendido. Recurso a que se nega provimento. **(TRT-1 - RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018).**

As decisões judiciais que negam o vínculo de emprego entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas-aplicativos analisam não somente o aspecto virtual de funcionalidades, mas também as implicações presenciais e diretas, contrariando os argumentos supramencionados, como se observa da ementa abaixo:

RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (art. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. **Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”.** Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, **pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista,** como constou das premissas

fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não **CAPTURA CRÍPTICA: direito, política, atualidade. Florianópolis, v. 9, n. 1, 2020 150, acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019 .5.03.0003. Ministro Relator ALEXANDRE LUIZ RAMO, Data de publicação 09/09/2020. (Grifo nosso).**

Neste mesmo sentido, o ministro Luiz Fux, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconhecia o vínculo empregatício entre um motorista e o aplicativo Cabify. Além dele, o ministro Alexandre de Moraes negou a existência de relação de emprego entre um motorista e um aplicativo, nos moldes previstos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Porém, após a condenação do Aplicativo Uber em setembro de 2023, houve mudança de postura no judiciário trabalhista que se reflete principalmente no TST. (Reclamação 59.404 Minas Gerais –Processo 0074345-42.2023.1.00.0000, 28/09/2023).

Atualmente, existem quatro turmas a favor e três turmas contra o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos. Em entrevista ao UOL, o presidente do TST, Lélvio Bentes Corrêa, afirmou que uniformizar os entendimentos das diferentes turmas do tribunal sobre esse assunto é um dos principais e mais urgentes desafios da corte.

Portanto, reconhecer que os trabalhadores nas plataformas são subordinados é contra a declaração do STF, em que já se manifestou que se trata de uma espécie de trabalho autônomo, onde o trabalhador possui independência e autonomia em gerenciar sua rotina, logística e flexibilidade de trabalho, não trazendo obrigações ou metas a serem cumpridas. A escolha do dia e tempo de trabalho é pessoal e individual a cada realidade. Mesmo que haja dados determinados previamente pelas plataformas e sob controle dos algoritmos, nada se relacionam ao controle de atividades, exemplo disso se dá também pela não obrigatoriedade de aceite de todas as solicitações dentro do aplicativo, o motorista tem total liberdade de escolha se quer ou não aceitar a corrida, ou fazer o cancelamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou apresentar desde os conceitos básicos, até os expandidos sobre a temática para que antes de realizar a análise dos dados extraídos da plataforma (Taxi Machine, 2023), tivéssemos uma visão de como as funcionalidades do algoritmo trabalham dentro do sistema de mediação das plataformas.

O trabalho sob demanda por meios digitais evoluiu e existe, atualmente, uma alta demanda advinda das plataformas e, somente se executar o trabalho, o prestador do serviço será remunerado. Em outras palavras, o funcionamento das plataformas está ligado ao algoritmo, que possui uma sequência de instruções programadas para atingir objetivo, a capturando, armazenando e o processando os dados.

Ao vincular ao Direito Trabalhista o algoritmo presente nas plataformas digitais impactou diretamente no que tange à definida relação de emprego, pois a subordinação passa a assumir contornos diferentes. O algoritmo vem assumindo as funções, desempenhadas por chefes (pessoa física) e passa a possuir um gestor online, que pode realizar modificações em qualquer lugar em que possuir acesso à internet.

Portando o algoritmo exerce forte poder de comando e gestão sobre os trabalhadores, neste sentido, atualmente o trabalhador que retirava seu sustento e de sua família através de trabalhos convencionais, hoje através das plataformas digitais obtém um lucro até maior (conforme pesquisa apresentada pela Amobitec e Cebrap) e cada vez mais as previsões legais discutem para garantir as legislações de proteção trabalhistas, mesmo que alguns mecanismos já estejam suprimindo algumas delas, como o MEI já mencionado neste capítulo.

Desta maneira, diante da crítica doutrinária instaurada, e as diversas tentativas de assegurar um vínculo empregatício que em vários quesitos desta pesquisa foi demonstrado que não há uma dependência ou necessidade imediata para que isso ocorra observou-se que o julgados aqui mencionados, com declarações do próprio tribunal superior, o que foi apresentado nesta pesquisa se trata de uma espécie de trabalho autônomo, que não possui obrigatoriedade de cumprimento de metas ou serviços, descaracterizando a possibilidade de vincular o motorista-parceiro a empresa-aplicativo de forma fixa, o que se tornaria inviável para aqueles que usam as plataformas digitais apenas como meios de renda extra.

Posto isso e observado os julgados analisados neste trabalho, tem-se a uma decisão unanime no que se refere a não garantir o vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais que são mediadas por algoritmos, visto que a jurisprudência em sua maior parte decide

por aplicar a sentença de acordo com o caso concreto, de modo que respeitem sobretudo a praticabilidade a realidade na prestação destes tipos de serviços. A realidade da flexibilização e autonomia de escolhas para as novas formas de trabalho, afetam diretamente o que está enraizado no Direito do Trabalho, porém a evolução não permite que se tenham decisões acerca de algo que possa retroagir aos avanços atuais.

O que se compreendeu com esta pesquisa, foi que mesmo os trabalhadores de plataforma não possuem igualmente as mesmas garantias atribuídas aos trabalhadores registrados, tem-se pensado em mecanismo para mitigar e supri-las, como exemplo o MEI, que contribui com a previdência e assegura direitos, como a licença

Sendo assim, concluímos que embora haja a atuação do algoritmo dentro das plataformas digitais que coordenam ações dentro do aplicativo utilizado pelo trabalhador deste setor, o que a Suprema Corte tem decidido atualmente referente a esta temática, está de acordo com o entendimento das empresas-aplicativos quanto a atuação dos motoristas-parceiros, pois não há o que se falar em ter vínculo empregatício tendo como base os trabalhos convencionais, pois o mesmo não acompanham o desenvolvimento, a flexibilização e nem mesmo as demandas dos serviços de plataforma.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. (2019). **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. Disponível em <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-arttext>. Acesso em 14/04/2023.
- ABÍLIO, L. C. **Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho.** *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 3, pp. 579-597, 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14/04/2023.
- ABÍLIO, L. C. **Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação.** Blog da Boitempo [online], jul. 2020a. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacaotrabalho-sob-demanda-e-insbordinacao/>. Acesso em: 14/04/2023.
- ABÍLIO, L. C.; Amorim, H; Grohmann, R. **Uberização e plataformação do trabalho no brasil: conceitos, processos e formas**, 2021 – Disponível em <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt>. Acesso em 20/04/23.
- ACCARINI, A. **Motoristas e entregadores de App's se organizam em sindicatos para lutar por direitos**, 2022. Disponível em <https://www.dmttemdebate.com.br/motoristas-eentregadores-de-apps-se-organizam-em-sindicatos-para-lutar-por-direitos/>, Acesso em 24/04/2023.
- ALMEIDA, P.F; KALIL, R. B. **Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil.** In: DIEESE. *Revista Ciências do Trabalho*, nº20, 2021. Disponível em: *Revista Ciências do Trabalho – n. 20 (2021): Plataformas Digitais*, Acesso em 02/09/2023
- ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/mana/a/zwxvVg76rBc89Fs3QQS6cMb/>. Acesso em 22/04/2023.
- AMOBITEC - Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia – **Com dados inéditos de 99, iFood, Uber e Zé Delivery, pesquisa mostra quem são e quanto ganham motoristas e entregadores no Brasil**, 2023, Disponível em <https://amobitec.org/com-dados-ineditos-de99-ifood-uber-e-ze-delivery-pesquisa-mostra-quem-sao-e-quanto-ganham-motoristas-eentregadores-no-brasil/>, Acesso em 14/10/2023.
- BARZOTTO, L. C.; MISKULIN, A. P. S. C.; BREDI, L. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho.** In: CARELLI, R. L.; CAVALCANTI, T. M.; Disponível em https://www.researchgate.net/profile/RodrigoCarelli/publication/346345624_Futuro_do_Trabalho_Os_efeitos_da_revolucao_digital_na_so

cidade/links/5f90c492851c933f5c2498/Futuro-do-Trabalho-Os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade.pdf#page=212, Acesso em 06/09/2023.

BRASIL, **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais** - LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018 Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2018/lei/l13709.htm, Acesso em 05/09/2023.

BRASIL, **Lei Municipal nº 2.263 de 27/10/2021**- Pontes e Lacerda-MT. Disponível em

<https://cespro.com.br/visualizarDiploma.php?cdMunicipio=4377&cdDiploma=20212263&NrLei=2.263&Word=&Word2=> Acesso em 05/09/2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo**. Brasília, 2021. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataformade-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 14/04/2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho: **Maioria da 3ª. turma vê vínculo entre motorista e aplicativo**. Migalhas, São Paulo, 2021. Disponível em: <

<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entremotorista-e-aplicativo> >. Acesso em: 01/09/2023.

CARELLI, R. D, L; CAVALCANTI, T. M; FONSECA, V. P. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. Disponível em

https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/livro_futuro-do-trabalho_1.pdf. Acesso em 23/08/2023.

CARELLI, R. L. **O Romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o Direito do Trabalho**. Blog do Rodrigo Carelli. 2020. Disponível em:

<<https://rodrigocarelli.wordpress.com/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-casoifood-e-o-direito-do-trabalho/>>. Acesso em 25/08/2023.

CARELLI, R. L. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. In: Carelli, R. L.; Cavalcanti, T. M.; Fonseca, V. P. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, Acesso em 25/08/2023.

CASTILHO, P. C. B. d. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021. Disponível em:

<https://docplayer.com.br/223893984-Subordinacao-por-algoritmo.html>. Acesso em 23/04/2023.

CEBRAP (CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO). **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. Disponível em

<https://cebrap.org.br/wpcontent/uploads/2023/04/Pocket-Report-AMOBITEC.pdf>, Acesso em 14/10/2023.

COUTINHO, R. L. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484> Acesso em 06/09/2023.

ELIAS, P. S. **Algoritmos e inteligência artificial exigem atenção do Direito**. Portal da Associação Brasileira de Lawtechs & Legaltechs, Notícias, 29 de dezembro de 2017. Disponível em <https://ab2l.org.br/noticias/algoritmos-e-inteligencia-artificial-exigem-atencao-do-direito/> Acesso em 21/08/2023.

EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**, Uber Newsroom Brasil, 2020. Disponível em <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 23/04/2023.

FERREIRA, J. A. **A plataformização das relações de trabalho à luz do estudo comparado de jurisprudência: uma análise à ausência do reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil**. 2022. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/19065>, Acesso em 23/04/2023.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, **Insegurança e medo de uma categoria sem direitos**, Disponível em <https://fpabramo.org.br/2023/05/25/nota-metodologica-sobre-as-pesquisasifood-e-uber/>. Acesso em 14/10/2023.

GAIA, F. S. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. 2020. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Direito) –Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889->, Acesso em 08/09/2023.

GARCIA, L.S. & Calvete, C.S. **Trabalhadores/as em plataformas de trabalho no brasil – contribuições ao desafio do dimensionamento e dinâmicas do tempo trabalhado e das remunerações**. In: DIEESE. **Revista Ciências do Trabalho**, nº21, 2022. Disponível em: *Revista Ciências do Trabalho – n. 21 (2022): Plataformas Digitais II* acesso em 03/09/2023.

GILLESPIE, T. **A relevância dos algoritmos**. Parágrafo, v. 6, n. 1, p. 95-121, jan./abr. 2018, Disponível em <https://www.ufrgs.br/ppgeei/wp-content/uploads/2023/08/a-geopolitica-dasplataformas-caracteristicas-estruturais-da-plataformizacao-e-as-especificidades-do-modelochines.pdf>, Acesso em 22/08/2023.

GPS – *GLOBAL POSITIONING SYSTEM*. Embrapa, 2020. Disponível em: <<https://www.embrapa.br/satelites-de-monitoramento/missoes/gps>>. Acesso em: 05/09/2023.

JACOBSEM, B. P. **Rotas digitalizadas: autonomia e controle no trabalho de entregadores por aplicativos em araraquara – sp- 2022** – Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/16538/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Bruno%20P%20Jacobsem.pdf?sequence=1>. Acesso em 25/04/23.

LATOUR, B. **Um coletivo de humanos e não-humanos: no labirinto de Dédalo**. In: *A esperança de Pandora: ensaios sobre a realidade dos estudos científicos*. Bauru: Editora da Universidade do Sagrado Coração, 2001, Disponível em <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/155531>, Acesso em 08/09/2023.

LIMA, H. S. D. **A Uberização” por meio de empresas de plataforma online: tendências reducionistas e progressistas na regulação do fenômeno**, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15435/1/HSLima.pdf>, Acesso em 20/04/23.

LOPES, F. V. **Uberização: liberdade ou precarização? Reflexões sobre o futuro do trabalho** – 2022. Disponível em <https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/5123/1/Uberiza%c3%a7%c3%a3o%20Liberdade%20ou%20Precariza%c3%a7%c3%a3o%20Lopes%2c%20FV.pdf> Acesso em 20/04/23.

MACHADO, L. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo**. *BBC News Brasil*. 2019. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em 22/04/2023.

MACHADO, S. Direitos. In: MACHADO, Sidnei. e ZANONI, Alexandre. P. (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba, UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/360400208>, Acesso em 03/09/2023.

MARTINS, J. V.; SANTOS, C. A.; SILVA, P. F.; FAGUNDES, R. D. R. **Raciocínio Algorítmico**. Porto Alegre: SAGAH. 2019, E-BOOK Disponível em <https://loja.grupoa.com.br/eb-ead-raciocinio-algoritmico9786581492915-p1020231>, Acesso em 03/09/2023.

MELO, S. N. **Eu, algoritmo**. *Revista LTr*, São Paulo, ano 84, n. 05, p. 548-555, maio 2020, p. 549 Disponível em <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/30909>, Acesso em 03/09/2023.

MUCELIN; C. Fonte: **Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na Economia do Compartilhamento** 2021, Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina>. Acesso em 06/09/2023

OLIVEIRA, M. C. S. (2021). **Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial**. *Revista da Faculdade de Direito da UFG*, 45(3). Disponível em <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170> Acesso em 25/08/2023.

PEREIRA, A; SIMONETTO, E. D. O. **Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil**. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, 2018, Disponível em <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/4938>, Acesso em 05/09/2023.

PUCRS. **Inteligência Artificial: o que é e como funciona?** Disponível em <https://online.pucrs.br/blog/inteligencia-artificial>, Acesso em 05/09/2023.

RIBEIRO, L. L; MAIRINK, C. H. P. (2023). **Plataformas digitais e subordinação algorítmica: os reflexos no direito do trabalho**. *LIBERTAS DIREITO*, 4(1). Disponível em <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/392> Acesso em 06/09/2023.

RODRIGUES, M. P. **Contratação da multidão e a subordinação algorítmica**. São Paulo: Editora Mizuno. 2021. Disponível em <https://periodicos.famig.edu.br>. Acesso em 02/09/2023.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. **Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers**. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>, Acesso em 02/09/2023.

SANTOS, L.S. **A subordinação algorítmica nas relações de trabalho uberizadas**. 2023. 20 f. Trabalhos de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2023, Disponível em <https://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/22760>. Acesso em 06/09/2023.

SCHWAB, Klaus. **“Klaus Schwab: Navigating the Fourth Industrial Revolution”**. 2016. Disponível em: <http://www.biznews.com/wef/davos-2016/2016/01/20/klausschwab-navigating-the-fourth-industrial-revolution/>. Acesso em: 27 out.2023.

SKROCH, J. P. N; CAMARGO, M.A. C. A. **Trabalho e tecnologia: trabalho digital, uberização e plataforma do trabalho**. *Revista Serviço Social Em Perspectiva*, 7(1), 25–43. <https://doi.org/10.46551/rssp.202302>, 2023. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/5826>, Acesso em 20/04/23.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017. Disponível em <https://doi.org/10.20396/rbi.v18i2.8654960>, Acesso em 02/09/2023.

TAXI MACHINE, 2023, **Plataforma na Versão 362**, Disponível em <https://cloud.taximachine.com.br/site/login>. Acesso em 05/09/2023.

UOL, **Segurança Digital**, Disponível em <https://painel.seguranca.uol.com.br/>, Acesso em 06/09/2023.

VAN DIJCK, J. **The platform society**. Berlin: Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft, 2016. 1 vídeo (83 min). Publicado pelo canal Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft. Disponível em: <https://bit.ly/2zvf7tk>. Acesso em 01/09/2023.

VERBICARO, D.; MARANHÃO, N.; CALANDRINI, J. **O impacto do capitalismo de plataforma no agravamento da vulnerabilidade algorítmica do consumidor e do trabalhador**. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social (São Paulo)*, São Paulo, v. 48, n. 223, p. 277-305, maio/jun. 2022. Disponível em <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/168038>, Acesso em 29/08/2023.

ZIPPERER, A. G. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTR. 2019. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6217.pdf>, Acesso em 05/09/2023.