

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EDUARDO AUGUSTO GONÇALVES DAHAS

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eduardo Augusto Gonçalves Dahas – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-041-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Foi uma honra não apenas avaliar os trabalhos submetidos, mas principalmente coordenar o Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho no XXXI Congresso Nacional do Conpedi em Brasília/DF ao lado de grandes pesquisadores de todo o território nacional.

O direito e as relações de trabalho têm enfrentado transformações significativas à medida que a inovação e a tecnologia remodelam os paradigmas tradicionais das relações laborais, desafiando a sociedade e o Poder Judiciário a adequar a legislação e a interpretação destas relações.

Os trabalhos aqui apresentados à comunidade acadêmica e à sociedade, demonstram a preocupação dos pesquisadores em garantir o equilíbrio nesta evolução natural das relações de trabalho, mas ao mesmo tempo evitando um retrocesso social.

Participaram deste Grupo de trabalho e contribuíram sobremaneira para os debates durante o evento os pesquisadores Francisco Alves da Silva , Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Carollyne Bueno Molina, Daniela Ramos Marinho Gomes, Pedro Gabriel Cardoso Passos, Ana Paula Porto Yamakawa, Cristina Aguiar Ferreira da Silva , Alessandra Gorito Rezende , Fabio Gomes de Freitas Bastos, Julyana Lira Cortes Ramos , Gisele Alves Bonatti, Alessandra Souza Menezes , Gabrielle Kolling, Carla Vidal Gontijo Almeida , Helaine Gleicy de Azevedo Borba , Thiago Augusto Galeão De Azevedo, Gabriel Gomes Paes Landim , Miria Soares Eneias , Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Serzedela Facundo Araujo De Freitas , Valter Moura do Carmo, Rafael Henrique Dias Sales, Valeska Sostenes Braga, Ricardo José Leite de Sousa , Fernanda Cabral de Almeida, Adhara Salomão Martins e Iara Marthos Águila com trabalhos que expõe a efetiva crise nas relações de trabalho da atualidade.

Os trabalhos intitulados a “Empresa Promotora de Saúde Mental: Reflexões Acerca dos Trabalhadores do Conhecimento na Sociedade da Informação e Ambiente Corporativo” e “O Impacto das Tecnologias da Revolução 4.0 no Trabalho e na Saúde do Trabalhador” demonstram como a crescente valorização do capital intelectual na sociedade da informação

coloca em evidência a necessidade de empresas atuarem como promotoras da saúde mental, eis que, frequentemente expostos à sobrecarga informacional e à pressão por produtividade, demandam políticas organizacionais que priorizem bem-estar e qualidade de vida.

Os trabalhos “Entre a Flexibilidade e a Precarização: Buscando Sustentabilidade no Trabalho por Plataformas Digitais”, “Os Avanços da Inteligência Artificial e Seus Impactos nas Relações de Trabalho”, “Uberização e o Reconhecimento do Vínculo de Emprego: Análise sobre Respostas do Judiciário e os Desafios de Governança” e “Vigilância e Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho dos Motoristas por Aplicativo” apresentam o duplo desafio dos trabalhos realizados por plataformas digitais: oferecer flexibilidade aos trabalhadores evitando, por outro lado, a precarização.

Neste aspecto, a ausência de regulação adequada para trabalhadores de aplicativos compromete direitos fundamentais, exigindo soluções que promovam a sustentabilidade nas relações laborais sem negligenciar a proteção social, apresentando um nome fenômeno denominado como “uberização” das relações de trabalho exigindo respostas rápidas e efetivas do judiciário para assegurar direitos trabalhistas, possuindo como eixo norteador o reconhecimento do vínculo de emprego, destacando a necessidade de regulação da matéria.

Apontam ainda o paradigma da subordinação algorítmica, caracterizada pela utilização de algoritmos para gerenciar trabalhadores, levantando questões sobre autonomia e exploração laboral.

Sob outra perspectiva, mas ainda no contexto da inovação e tecnologia, apresenta-se os trabalhos de “Evolução dos Paradigmas do Constitucionalismo Ocidental e a Eficácia dos Direitos Fundamentais nos Direitos Individuais e Sociais nas Novas Formas de Trabalho” que aborda de forma transcendente como o constitucionalismo ocidental tem evoluído para incorporar novas formas de trabalho decorrentes da revolução tecnológica e como a efetividade dos direitos fundamentais depende de interpretações que contemplem tanto os direitos individuais quanto sociais, incluindo temas como privacidade, igualdade e proteção contra formas modernas de exploração laboral.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho também foi objeto de debates a partir dos trabalhos “Indústrias Têxteis e de Confecções no Brasil: A Precariedade das Condições de Trabalho e a Necessidade da Regulamentação do Adicional de Insalubridade” e “O Trabalho Doméstico Escravo Marginalizado Ocultado pela Privacidade do Lar no Contexto

Amazonense”, que trouxeram a baila as condições de trabalho nas indústrias têxteis brasileiras e no ambiente doméstico e como continuam desafiadoras estas relações de trabalho, com jornadas extenuantes e exposição a ambientes insalubres.

A pesquisa sobre “O Trabalho Infantil à Luz do Ordenamento Jurídico e Jurisprudência Laboral Brasileiros” evidenciou que embora avanços legislativos tenham reduzido o trabalho infantil no Brasil, a persistência dessa prática exige soluções mais eficazes, de forma que a jurisprudência laboral deve ser ampliada para incluir abordagens que combatam a exploração infantil em contextos rurais e urbanos.

E por fim, demonstrando a ampla dimensão deste grupo de trabalho e a vertente em discussão de temas atuais, sempre focado na garantia constitucional da dignidade da pessoa humana foram apresentados e debatidos os trabalhos “Os Desafios dos Direitos Sociais do Trabalho Frente à Decisão de Terceirização Irrestrita pelo STF: Análise da ADPF 324/DF”, “Privacidade e Proteção de Dados: Desafios e Estratégias no Âmbito do Direito do Trabalho Frente ao Uso da Tecnologia” e “Trabalho e Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Avanços e Limitações da Lei nº 14.611/2023”

Sobre a decisão do STF que permite terceirização irrestrita a pesquisa apresentada corroborou a importância do debate sobre o tema, considerando os impactos profundos aos direitos sociais, enquanto a pesquisa sobre a LGPD demonstra como a era digital demanda uma abordagem robusta para a proteção de dados no ambiente de trabalho, sendo indubitável a implantação de políticas de compliance e regulações específicas para equilibrar a privacidade dos trabalhadores com as necessidades empresariais.

E a recente Lei nº 14.611/2023 que representa um marco na luta pela igualdade de gênero nas relações laborais foi debatida sob o viés dos desafios que permanecem no campo pragmático para garantir sua implementação efetiva, especialmente em setores onde a disparidade salarial ainda é evidente e por se tratar de uma questão de ordem estrutural.

Ao final deste Grupo de Trabalho e amplo debate por todos os trabalhos aqui apresentados, denota-se que o direito do trabalho enfrenta desafios crescentes diante da evolução tecnológica e das novas formas de organização laboral e a interlocução entre os temas discutidos neste GT revela a necessidade de adaptação contínua das legislações e políticas públicas para proteger os direitos fundamentais e garantir a justiça social em um contexto de inovação constante, evitando qualquer hipótese de retrocesso social.

Prof. Dr. Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Professor do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Fumec e da Faculdade Anhanguera Campus Antônio Carlos.

VIGILÂNCIA E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORIAS POR APLICATIVO

SURVEILLANCE AND ALGORITHMIC SUBORDINATION IN THE WORK RELATIONSHIPS OF APP-BASED DRIVERS

Adhara Salomão Martins
Iara Marthos Águila

Resumo

O presente artigo busca compreender as transformações nas relações de trabalho impulsionadas pelas tecnologias digitais, especificamente aquelas mediadas por plataformas, destacando a situação de vulnerabilidade, especialmente jurídica, dos motoristas profissionais de transporte individual. Para tanto, por meio de uma metodologia dedutiva e indutiva através de procedimento metodológico bibliográfico, analógico e descritivo, o estudo analisa a subordinação jurídica clássica juntamente com o conceito de autonomia clássica para identificar a necessidade de regulamentação de outros tipos de subordinação que possibilitem uma melhor análise da categorização desse prestador de serviços, estabelecendo ou não o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa plataformizada. O artigo aborda o Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024, que classifica motoristas de aplicativos como trabalhadores autônomos de plataforma, afastando o vínculo empregatício tradicional. No entanto, a nova legislação não resolve completamente as questões jurídicas, mantendo a necessidade de revisões contínuas na subordinação jurídica para refletir as realidades das relações de trabalho digitais. Como solução para as constantes mudanças, surge a possibilidade da implementação da subordinação algorítmica e da parassubordinação de modo a regulamentar a prestação de serviços que dependem de uma empresa intermediadora e, conseqüentemente, garantir direitos de natureza trabalhista ainda que não seja reconhecido o vínculo de emprego tradicional definido pela CLT para os prestadores de serviços por meio de plataformas digitais.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Trabalho por demanda, Empresas plataformizadas, Subordinação algorítmica, Parassubordinação

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to understand the transformations in work relationships driven by digital technologies, specifically those mediated by platforms, highlighting the situation of vulnerability, especially legal, of professional individual transport drivers. To this end, through a deductive and inductive methodology with bibliographic, analogical, and descriptive methodological procedures, the study analyzes classical legal subordination together with the concept of classical autonomy to identify the need for regulation of other types of subordination that allow a better analysis of the categorization of this service

provider, establishing or not the employment relationship between the worker and the platform company. The article addresses the Supplementary Law 12/2024, which classifies app-based drivers as autonomous platform workers, distancing them from the traditional employment bond. However, the new legislation does not completely resolve the legal issues, maintaining the need for continuous revisions in legal subordination to reflect the realities of digital work relationships. As a solution to the constant changes, the possibility arises of implementing algorithmic subordination and parasubordination to regulate service provision that depends on an intermediary company and, consequently, guarantee labor rights even if the traditional employment bond defined by the CLT is not recognized for the service providers through digital platforms.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, On-demand work, Platform companies, Algorithmic subordination, Parasubordination

1 Introdução

O presente artigo trata a situação de vulnerabilidade jurídica, para além da vulnerabilidade econômica, da categoria profissional *motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas*, definição dada em Projeto de Lei Complementar 12/2024 de 4 de março de 2024 aos trabalhadores que prestam serviço de transporte individual remunerado privado de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo.

As relações de trabalho estão em movimento constante e alcançaram fase de quebra do paradigma traçado pela Revolução Industrial e a organização de trabalho pensada a partir dela. As novas tecnologias empregadas às relações de trabalho impactam diretamente novas modalidades de prestação de serviços. Nesse contexto, está o serviço prestado com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou empresa plataformizada, denominado também *uberização*, *trabalho por demanda*, *economia compartilhada*, entre outras expressões.

O requisito legal da subordinação jurídica, considerada a subordinação clássica, por vezes não consegue ser aplicado de modo efetivo para esclarecer a natureza jurídica da relação de trabalho existente entre o motorista por aplicativo e a empresa que opera o aplicativo. O artigo propõe a necessidade de outros tipos de subordinação serem usados para estabelecer a existência ou não do vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa.

As decisões do Judiciário não são uniformes e não pacificaram a discussão. Na tentativa de trazer segurança jurídica, foi apresentado Projeto de Lei Complementar (PLC) acima citado que afasta o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa operadora do aplicativo e define o trabalhador como *trabalhador autônomo de plataforma*.

Por um lado, o PLC esvazia a discussão sobre o vínculo de emprego, mas, por outro lado, mantém exigência de uma nova abordagem e um novo olhar sobre a subordinação como requisito para configurar o trabalho com vínculo empregatício. A discussão trazida para o presente artigo, portanto, está na configuração da subordinação necessária para configurar vínculo de emprego no serviço prestado com intermediação de plataformas digitais.

Esta pesquisa inicialmente apresenta conceitos relacionados ao chamado trabalho por plataforma. A seguir, o artigo trata dos conceitos de subordinação e de seus diferentes tipos, destacando-se o conceito de subordinação algorítmica como elemento configurador do vínculo de emprego no serviço prestado para empresas plataformizadas atualmente no Brasil.

Embora existam várias modalidades de serviços prestados por intermédio de empresa operadora de aplicativo, a pesquisa enfatiza o serviço de motorista de serviço remunerado de transporte individual privado de passageiros em veículo automotor de quatro rodas no Brasil.

A pesquisa se desenvolve utilizando método dedutivo e método indutivo, bem como procedimento metodológico bibliográfico, analógico e descritivo, considerando o aspecto multidisciplinar do tema que se desenvolve em meio a um ritmo acelerado de mudanças jurídicas decorrentes do avanço da tecnologia de informação.

2 Automatização do Trabalho por Demanda

A disseminação da Internet e dos *smartphones* leva a inúmeras transformações no trabalho humano, entre as quais a expansão da *economia compartilhada* e termos afins, embora não necessariamente com o mesmo sentido, tais como os mencionados por Munchen e Miyamoto (2021, p. 41): *sharing economy*, *economia mesh*, consumo colaborativo e *connected consumption*. A esses ainda é possível acrescentar o termo, mais abrangente, de economia colaborativa, o qual pode ser definido como compartilhamento de recursos facilitado por plataformas digitais, inclusive recursos intangíveis como conhecimentos e habilidades. Embora não seja escopo da presente pesquisa analisar detalhadamente as diferenças conceituais envolvidas com os termos citados, pode-se destacar o comentário de Munchen e Miyamoto (2021, p. 41) que as “definições são variadas, porém, o que todas têm em comum é o incentivo ao acesso de bens e serviços em detrimento de sua propriedade”.

O mencionado acesso de bens e serviços se caracteriza pelo uso de plataformas digitais que, entre outras utilizações, propicia o chamado *crowdwork* que De Stefano (2016) define como aquele trabalho que é operado de modo *online* por meio de uma plataforma capaz de conectar inúmeras pessoas, organizações e clientes de modo a independer de barreiras geográficas. Porém, essa independência geográfica não é absoluta pois, mesmo que as plataformas digitais permitam que os serviços sejam velozmente acordados entre pessoas que se encontram em uma longa distância física, a atividade econômica relacionada é determinada pela proximidade de sua execução, uma vez que há demandas de concretização física por seres humanos. Esse seria o caso de serviços de transporte de pessoas, de mercadorias (especialmente comida), de lavanderia, de afazeres domésticos etc.

Donovan, Bradley e Shimabukuro (2016, p. 5) explicam que o modelo de prestação de serviços por demanda ou *Gig Economy* também pode ser definido como “uma coleção de

mercados que conectam provedores de serviços com os consumidores por demanda dentro de uma base de dados de trabalho”, ou seja, disponibilizando uma carteira de clientes potenciais para os trabalhadores de plataforma digital.

Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017) expõem como o trabalho plataformizado é apresentado pelas empresas, fazendo referência a como a notória empresa Uber explica seu próprio modelo de negócio afirmando que essa empresa, “por si mesma, não presta nenhum serviço aos seus usuários, mas apenas fornece um instrumento tecnológico para que estes se relacionem entre si”. Porém, para esses autores:

A era informacional repercute na realidade social e inaugura novas formas de exploração do trabalho, ora emergindo-se sobre um modo operacional inovador, dotado de espetacular tecnologia, ora submersa no discurso apocalíptico do fim da centralidade do trabalho ou da “velha relação de emprego”. Neste cenário, desponta a Uber, que se autodefine como uma plataforma tecnológica que, por meio de um aplicativo para smartphones, promove o encontro entre motoristas e usuários interessados em compartilhar o uso de veículos subutilizados por seus proprietários, orientando-se pelos princípios da Economia Compartilhada.

No entanto, a partir da análise do seu modelo de negócio, considerando os aspectos reais dos trabalhadores envolvidos no *modelo produtivo uberista*, verificou-se um fenômeno nada inovador: os motoristas da empresa não possuem a alegada livre iniciativa e são os responsáveis pelo principal custo operacional de seus negócios.

Isto porque a Uber, diferentemente da mensagem que passa em seu discurso, não se sustenta financeiramente pela mera disponibilização de seu aplicativo, como uma plataforma tecnológica, mas sim pelas corridas efetivamente contratadas pelos usuários passageiros. (Teodoro, D’Afonseca e Antonieta, 2017, p. 2)

Tecnologias, como o uso de plataforma digital conectando automaticamente empresa operadora de aplicativo, motoristas e clientes, representam o rompimento de inúmeras barreiras físicas e sociais, permitindo que novas conexões sejam criadas e fortalecidas mediante o uso de informações pessoais compartilhadas por meio dos dados em nuvem, algoritmos e inteligência artificial. Otimisticamente, a ascensão dessa forma de trabalho permite que várias pessoas consigam se reenquadrar dentro da realidade econômica do país para a garantia de uma vida digna e seja possível se alicerçar em meio a tempos difíceis em termos de perspectivas trabalhistas (OIT, 2021).

Para Miskulin (2022), as plataformas digitais fornecem um *cyberespaço* próprio que permite novas oportunidades de trabalho, complementando ou criando renda inclusive para quem se desempregou com a automação de antigos postos de trabalho. Porém, Dokko, Munford e Schanzenbach (2015) comentam que, apesar de incentivar um novo método de trabalho, as plataformas por demanda estimulam diversas flexibilizações nos direitos trabalhistas

anteriormente adquiridos, o que cria incontáveis lacunas regulatórias ou legislativas. Entre os motivos pelos quais se dificulta o desenvolvimento de políticas públicas destinadas à proteção do trabalhador por demanda estão a permissão que os serviços sejam prestados com intermediação de mais de uma empresa, a flexibilização dos horários de trabalho e ainda a liberdade do trabalhador poder, talvez apenas em princípio, aceitar e recusar demandas.

Entretanto, independentemente do reconhecimento ou não de que os trabalhadores que prestam serviços com intermediação de empresa operadora de aplicativo são efetivamente empregados possuidores de direitos trabalhistas garantidos pela aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, há que se reconhecer que o trabalho prestado por plataformas configura autêntica relação de trabalho e, portanto, merece proteção.

Grande número de ações trabalhistas estão em andamento no Judiciário Trabalhista brasileiro discutindo a natureza da relação de trabalho existente entre o motorista e a empresa operadora do aplicativo. Algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotaram o entendimento de se tratar de vínculo de emprego¹, outras, no entanto, entendem não haver relação de emprego², sob a justificativa de ausência de qualquer tipo de subordinação.

O Supremo Tribunal Federal (STF), embora não tenha julgado especificamente o tema, reconheceu a repercussão geral da matéria e ressalta a importância de se uniformizar as decisões advindas da Justiça do Trabalho. No que tange a matéria, o STF sinaliza que irá decidir

¹ A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do voto da Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, reconheceu o vínculo empregatício nas plataformas digitais porque, ainda que os trabalhadores tenham a possibilidade de recusar chamadas ou deixar de trabalhar por alguns períodos, deve ser reconhecido o requisito da habitualidade da prestação de serviços entre o trabalhador e a plataforma. Isso se deve ao fato de que não há intenção das partes em se desfazer do vínculo, mesmo que não haja a prestação de serviços em um determinado momento do contrato firmado, o que basta para a configuração da habitualidade, uma vez que a própria CLT reconhece o direito trabalhista existente nas relações de empregos intermitentes traçando uma analogia extremamente plausível entre as partes de uma empresa platformizada. No que tange a subordinação, é indiferente que o trabalho seja controlado pela figura física do empregador e seus prepostos ou por meios telemáticos, uma vez que o modo como a subordinação jurídica é controlada não afasta o modo de controle, uma vez que a subordinação algorítmica reproduz os mesmos elementos constitutivos da contraposição “poder de comando” e “subordinação”, garantindo a manutenção da subordinação clássica (Brasil, 2023).

² RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. ENTREGADOR. APLICATIVO. AUSENTES OS REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. O Tribunal Regional reconheceu o vínculo de emprego entre as partes. Concluiu pela existência de subordinação do autor em razão da possibilidade de "controle das entregas realizadas pelo autor". O impacto da virtualização nas relações de trabalho e a relação jurídica estabelecida entre o motorista/entregador de aplicativo e a respectiva plataforma digital têm sido debatidos nas mais altas Cortes do país. Julgados. A complexidade envolvendo o tema evidencia que somente com o exame das especificidades de cada caso concreto será possível aferir se o status de trabalhador independente e autônomo é real ou mera ficção. Na presente hipótese, considerando as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido, verifica-se que inexistirem quaisquer tipos de comandos, fiscalizações, punições ou ingerência sobre o trabalho do reclamante. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2024c).

contrariamente ao vínculo de emprego entre os trabalhadores da plataforma e as empresas – como a Uber – que prestam serviços de transporte de passageiros.³

Apesar da alegação de autonomia atribuída aos trabalhadores, comentamos que eles estabelecem vínculos com as plataformas tomadoras de serviços de tal modo que inúmeras características de suas atividades se mostram similares às de trabalhadores empregados, devendo ser observadas, por exemplo, a precificação dos serviços prestados, a geração de certa relação formal com o cliente, a exigência de requisitos mínimos a serem seguidos e a possibilidade de sofrerem sanções por descumprirem o regulamento interno determinado pela corporação.

Assim, apesar de as empresas plataformizadas até declararem que atuam apenas como um banco de dados no qual clientes e trabalhadores conseguem se conectar de maneira rápida e simples, para Todolí-Signes (2017) essa autotransclassificação acaba por insinuar que os trabalhadores que lá estão cadastrados são trabalhadores totalmente autônomos e, portanto, não fazem jus a nenhum tipo de proteção trabalhista ou garantias para os trabalhadores, propiciando que os custos operacionais dessas empresas despenquem consideravelmente e seus produtos sejam ofertados por um valor muito mais baixo do que as demais empresas que ofertam o mesmo serviço.

Como também nota Todolí-Signes (2017), as empresas que veiculam seus serviços por meio de plataformas *online* ofertam serviços específicos tais que, quando o potencial cliente acessa a plataforma, o cliente já saiba exatamente quais serviços vai encontrar e como eles serão prestados, implicando maior pressão para que os trabalhadores cumpram estritamente as regras preestabelecidas pela companhia para que os serviços continuem sendo prestados de maneira publicamente exemplar, seguindo o padrão de qualidade esperado.

Diante das novas relações trabalhistas, encontra-se em tramitação no Congresso Nacional Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024, já assinado pela Presidência da República em 4 de março de 2024. O artigo 3º do PLC propõe a criação da figura jurídica trabalhador autônomo por plataforma⁴ para os motoristas de aplicativo para passageiros, tais como os que trabalham para as empresas Uber ou 99.

³ CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente (Brasil, 2024b).

⁴ O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o

De acordo com o projeto de lei complementar, os trabalhadores das plataformas são classificados como profissionais autônomos, não se vinculando à regulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a premissa que possuem maior liberdade de escolher para que empresa ou para quem prestar serviços, além de poder definir seus horários e dias de trabalho, arcando com os riscos da realização da tarefa.

A delimitação oficial do que vem a ser a categoria de trabalhador autônomo por plataforma para os motoristas de aplicativo é um importante passo para solução de inúmeros processos trabalhistas, mas existem outras categorias que se utilizam dos trabalhos por plataformas que não foram abarcadas pelo PLC 12/2024.

Mesmo diante do provável cenário de aprovação do PLC, os debates sobre os vínculos empregatícios não serão extintos e o assunto ainda tem muito o que ser deliberado com a elaboração de mais normas e melhorias que devem ser acrescentadas no ordenamento jurídico brasileiro. Parte do problema é a confrontação com a realidade de novas dimensões que exigem maior esforço de entendimento técnico e que antes eram imaginadas até como ficções científicas.

3 Autonomia ou Subordinação Algorítmica

A autonomia na prestação de serviços se apresenta com critério determinante para definir a natureza da relação jurídica existente entre o trabalhador e a empresa operadora do aplicativo. Neste sentido, é possível que os trabalhadores de plataforma sintam maior autonomia por não perceberem o poder diretivo do empregador tal como ocorre na subordinação jurídica clássica, o que corrobora para a identificação desses trabalhadores como autônomos, uma vez que, tradicionalmente, o trabalho autônomo é classificado como a prestação de serviços sem subordinação, uma vez que não há a existência do poder diretivo do empregador (Martins, 2023b). Contudo, novas técnicas de trabalho e novas ferramentas tecnológicas desafiam o entendimento clássico e exigem nova abordagem sobre o tema.

O elevado uso de dispositivos eletrônicos tem como consequência alterações na estruturação da rotina e da vida pessoal dos indivíduos dentro de ambientes digitais, resultando em novos meios de convivência e novos meios de divulgação de produtos e serviços. O crescente número de acessos e de tráfego de dados gera uma massa preciosa de informações

serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo (Brasil, 2024a, p. 1).

particulares sobre as pessoas que podem ser utilizadas para diversos fins, inclusive políticos, militares, comerciais e criminosos.

Conforme pesquisadores como Gordon (2015), Manovich (2011) e Boyd e Crawford (2012), o *Big Data* pode ser definido como a capacidade de coletar, armazenar, filtrar, cruzar e analisar um alto número de informações em um curto espaço de tempo, permitindo, entre inúmeras outras aplicações, que os anúncios e os produtos ofertados sejam direcionados automaticamente ao público-alvo, fomentando e incentivando a prestação de serviços em meios digitais. Os benefícios ao comércio, porém, podem ser contrabalançados pelo agravamento de desigualdades estruturais.

Diante do surgimento de novos cenários trabalhistas, o conceito de subordinação também está sofrendo modificações. É possível conceituar a subordinação por diferentes critérios e, a partir desse espectro, elencar diferentes tipos de subordinações. A subordinação clássica, externalizada pela subordinação jurídica, é um dos pilares essenciais para configurar o vínculo empregatício.

A subordinação jurídica é o meio de externalizar o poder diretivo do empregador, sujeitando o empregado às ordens do empregador por força da existência do contrato de trabalho exercido em relação ao serviço do empregado (Martins, 2023b). No entanto, atualmente, é possível que a subordinação jurídica tradicional também esteja presente nos meios telemáticos e por meio dos algoritmos, mesmo sem a personificação do empregador, responsável por exercer o poder diretivo, visto que os controles podem ser realizados por softwares, sistemas algorítmicos ou informatizados (Vidigal, 2023).

A partir desses novos contextos, é possível perceber as diferenças e as similaridades entre os trabalhadores empregados e os trabalhadores efetivamente autônomos. O empregado é tutelado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mediante a subordinação jurídica, enquanto o trabalhador autônomo é regido pela Lei 8.212/91. No que se refere ao risco da atividade, o empregado não assume riscos, diferentemente do autônomo, que assume os riscos inerentes à sua atividade. Em termos de remuneração, o empregado percebe salário, enquanto o autônomo recebe uma remuneração pelo serviço prestado (Vieira, 2012).

Outro ponto de distinção é a subordinação. O empregado é subordinado ao empregador, enquanto o trabalhador autônomo não tem subordinação ao tomador do serviço. Por fim, a contribuição para a previdência também varia: o empregado contribui de forma coletiva, enquanto o autônomo faz contribuições individuais (Vieira, 2012).

Assim, a ideia de a subordinação jurídica ser representada por meios telemáticos sem a perda do vínculo empregatício traz novos desafios a delimitação do Direito do Trabalho, o qual

precisa continuar se modernizando para acompanhar as revoluções tecnológicas presentes no corpo social, a partir de outras abordagens da subordinação com capacidade jurídica, para possibilitar a definição e conceituação de novos tipos de relações de empregos.

3.1 Subordinação Clássica e Parassubordinação

A relação de subordinação clássica ou tradicional do empregado ao empregador pode ser definida como a obrigação que o empregado tem de realizar as ordens de serviço impostas pelo empregador, ou seja, o empregado se encontra submisso ao poder de mando do empregador. Nota-se que na subordinação tradicional, a figura do empregador é facilmente percebida, uma vez que o trabalho do empregado é dirigido, regulamentado e controlado pelo empregador ou seu preposto.

Martins (2023b) afirma que o advento do teletrabalho fez surgir uma outra modalidade de subordinação, a telessubordinação, na qual a subordinação é mais sutil porque realizada à distância. As atividades laborativas passam a ser realizadas à distância, fora das dependências da empresa, mas é mantido o poder de mando do empregador.

Por vezes o trabalho à distância é usado para tentar flexibilizar as relações de emprego com um tipo de subordinação que parece mais flexível do que a tradicional. Porém, mesmo no teletrabalho a subordinação está presente, no que podemos denominar de telessubordinação. Esta é consubstanciada no controle das atividades do empregado, podendo ser ainda mais intenso do que na subordinação tradicional, por exemplo, através do uso de *softwares* específicos de mensuração do desempenho do empregado a partir de um sistema de *login* e *logout* com registro de horário, tempo despendido na plataforma de empresa, toques no teclado, dentre outras inúmeras ferramentas que podem ser desenvolvidas.

As diferenças entre a subordinação tradicional e a telessubordinação não são capazes de afastar os elementos que configuram o vínculo de emprego e, portanto, não possuem o condão de retirar a aplicação das legislações trabalhistas ao teletrabalho.

As novas tecnologias aplicadas às relações de trabalho revelam que as relações jurídicas pautadas pela subordinação tendem para a sua flexibilização, dada dificuldade de identificar aqueles que detêm o poder de mando ou controle tal como na subordinação clássica. Mesmo assim, segundo Martins (2023b), as relações não se veem livres da subordinação, demandando uma readequação jurídica para àqueles que integram o limbo entre a subordinação clássica e a completa ausência de subordinação. Martins (2023b) sugere o conceito de parassubordinação na medida em que se caracterize que a colaboração entre empregado e empregador seja uma

relação de dependência, ainda que parcial, do trabalhador para os que detêm o controle da prestação de serviços.

O conceito de parassubordinação pode ser enquadrado nas relações de trabalho de natureza contínua, pois os trabalhadores atingem o objeto social do negócio pelo seu trabalho ser predominantemente colocado de maneira a estarem à disposição da empresa ou do contratante de modo ininterrupto (Nascimento, 2013).

A aplicação da parassubordinação no serviço prestado por intermédio de empresa que atua por meio de plataforma digital se fundamenta no formato da relação de trabalho entre plataforma e trabalhadores, com existência de uma relação de dependência entre as partes, uma vez que a empresa que opera o aplicativo depende do trabalhador para que haja a correta realização dos serviços oferecidos e, por consequência, o trabalhador depende da empresa para o atendimento de clientes e o recebimento pelos serviços prestados.

Miskulin (2022) acrescenta que, para que haja a configuração do trabalho parassubordinado, faz-se indispensável o preenchimento de alguns requisitos mínimos, por exemplo: trabalho prevalentemente pessoal, continuidade, coordenação e colaboração. Nas relações firmadas entre os trabalhadores e as plataformas digitais para as quais há a prestação de serviços, consolida-se um grau de organização das atividades do prestador de serviços que são distribuídas e agendadas conforme a demanda dos usuários da plataforma, os tomadores do serviço, sem a interferência direta destes no modo como será realizada a demanda solicitada, o que vem a coadunar perfeitamente as configurações existentes na relação platformizada de trabalho com o conceito de parassubordinação.

Evidente que a subordinação pode estar presente nas relações informatizadas, uma vez que pode ocorrer por meios telemáticos e por meio de algoritmos. Assim, existem novos meios de subordinação desvinculados da ideia de uma pessoa física acompanhando ou ditando ordens de serviço durante o horário de trabalho, uma vez que isso pode ser feito por um sistema algorítmico ou informatizado.

Desta maneira, é possível traçar um paralelo entre as empresas platformizadas dos motoristas de aplicativos conceituados pelo PLC 12/2024 e a parassubordinação. Isso se deve ao fato de que, se essas empresas de plataformas de transporte tratassem seus trabalhadores como totalmente autônomos, o pagamento pelo serviço prestado deveria ser realizado diretamente pelo consumidor final ao trabalhador, mas não é isso que acontece.

O pagamento para o suposto trabalhador da plataforma é feito pela empresa proprietária da plataforma porque é, em razão desse pagamento, que ela consegue auferir seus próprios lucros, o que descaracteriza o conceito de plataforma colaborativa ou de economia

compartilhada, ressaltando a ideia de parassubordinação entre o trabalhador e a empresa de conexão.

Ao encontro dessa exposição, Vidigal (2023) salienta que, na economia de plataforma, incluindo as empresas de transporte por demanda, as empresas possuem fácil acesso aos dados dos potenciais clientes e fácil acesso aos dados dos prestadores de serviço, induzindo os trabalhadores a pensarem que é mais simples conseguirem trabalho pelas plataformas, o que permite que as empresas captem o trabalho humano a baixos custos e sem quaisquer responsabilidades trabalhistas, uma vez que os categorizam como autônomos ou parceiros.

Sobre como os trabalhadores podem ser induzidos a acreditar na necessidade das plataformas, pode-se verificar que, ao utilizar grandes conjuntos de dados e sistemas de algoritmos, é comum que os indivíduos tenham a impressão de que conseguem analisar os acontecimentos e fatos existentes de uma perspectiva totalmente precisa e objetiva, criando uma percepção de dependência do sistema. Para Crawford (2013, *online*), na maioria das vezes tal pensamento é uma armadilha devido a problemas decorrentes de:

- (1) Vieses: porque vários conjuntos de dados têm um preconceito inerente e, se não estivermos atentos, podemos cair no discurso.
- (2) Sinais: quando o Big Data tenta refletir o mundo social, têm algumas pessoas que não estão representadas, criando um sério problema de sinal.
- (3) Escala: simplesmente têm algumas coisas que os grandes dados não conseguem nos dizer e, para tanto, dados menores são, na verdade, melhores. (Crawford, 2013, *online*)

Morozov (2018) salienta que a construção das relações dentro das tecnologias de plataforma não deixa de ser pautada pelas relações de poder já existentes dentro da sociedade externa, ou seja, fora dos meios digitais. Pode-se, inclusive, falar de amplificação dessas relações de poder ao reforçar a exploração do trabalho humano em conjunto com as informações coletadas pelos algoritmos de uma sociedade baseada no consumo.

Zipperer (2018) afirma que as empresas que integram a economia de plataforma ou a *Gig Economy* tentam mascarar a ideia da subordinação algorítmica por meio do discurso de que é uma economia de compartilhamento na qual a plataforma serve apenas de intermediadora entre os prestadores de serviços e os potenciais clientes. Porém, para que os prestadores de serviços consigam ingressar na plataforma, é preciso que eles se enquadrem nos termos de uso pré-determinados pela empresa estipulados de maneira unilateral e sem quaisquer possibilidades de alterações.

3.2 Subordinação algorítmica

A submissão dos seres humanos às máquinas e às inteligências artificiais é um tema recorrente na ficção e, pode-se dizer, já se incorpora à mentalidade cultural de nossa época. As leis e regulações aos poucos vem incorporando a necessidade de proteção dos indivíduos frente às consequências dos avanços tecnológicos, mas isso em permanente tensão entre os benefícios econômicos e os custos sociais envolvidos nesses avanços.

Para delimitar melhor o estudo, faz-se necessário conceituar o que é algoritmo. Os algoritmos na sua definição mais generalizada são procedimentos codificados que, por meio de cálculos, coletam e transformam os dados existentes nas informações requisitadas. Assim, eles são usados para filtrar informações e recomendações que melhor encaixariam na busca desejada, ou seja, eles ganham sentido somente a partir do uso de um determinado banco de dados. Sem que haja um banco de dados específico, os algoritmos não encontram campo para desempenhar a sua função (Gillespie, 2018).

Neste sentido, cabe recordar o sentido de vigilância, controle e manipulação que vem da expressão *Big Brother* que sintomaticamente cunha programas de entretenimento midiático. A difusão da expressão remonta ao livro *1984* escrito pelo escritor inglês Eric Arthur Blair – ou George Orwell (2009), como ficou mundialmente conhecido – em que se delineia como seria um cenário em que a tecnologia é uma ferramenta de dominação de corações e mentes dos integrantes da sociedade. O enredo do livro, originalmente publicado em 1949, imagina um Estado totalitário cujo objetivo é alcançar o máximo de controle possível sobre os seus cidadãos no ambiente do trabalho, social ou até mesmo pessoal. O governo é supostamente presidido por um líder denominado popularmente como “Grande Irmão” e seu principal método de controle cotidiano sobre aqueles que vivem em seu regime é a implementação de um sistema de monitoramento ininterrupto e em todos os lugares imagináveis, o qual é conhecido por “teletelas”. A partir dessas câmeras, é possível a captura de diversos tipos de informações a respeito de um único indivíduo, o que permite, inclusive, o controle e a caracterização da subordinação dentro do ambiente de trabalho.

Apesar dessa distopia ter sido escrita por Orwell no contexto da Guerra Fria, o livro antecipa em certa medida o surgimento da economia de plataforma viabilizada a partir de meios telemáticos e de controles laborais por meio dos algoritmos. Tal como Sartori e Bahia comentam:

[...] com a evolução tecnológica e o processo da ubiquidade da informática, a preocupação prioritária deixou de ser apenas com o “Big Brother” estatal de Orwell, e passou a abranger uma verdadeira proliferação de “Big Brothers” privados, por conta da captação massificada de dados pessoais por milhares de empresas privadas que, visando a atingir fins econômicos, coletam, armazenam, processam e transmitem informações pessoais dos indivíduos, gerando uma verdadeira destruição, também em massa, da privacidade (2019, p. 229).

As relações plataformizadas foram ilustradas mais diretamente pela série de ficção científica *Black Mirror*, veiculada na plataforma de streaming Netflix, em seu episódio denominado “Nosedive” (2016). No episódio em questão é retratada uma realidade pautada em avaliações externas sobre absolutamente todas as situações possíveis. Em tal realidade todas as atitudes dos indivíduos são avaliadas em tempo real por outras pessoas. Caso o conjunto de avaliações do indivíduo seja bom, ele automaticamente se torna diferente das pessoas que têm uma avaliação mediana ou ruim, pois quem possui uma boa avaliação tem direito a frequentar lugares mais chiques, fazer empréstimos diferenciados, acessar filas preferenciais, obter melhores poltronas no ônibus ou avião, dentre outras inúmeras vantagens.

Assim como acontece no episódio *Nosedive*, os clientes das plataformas digitais conseguem classificar seus prestadores de serviços com avaliações *online* e que, segundo Moda (2019), ficam arquivadas nos sistemas de dados da empresa, permitindo o controle da qualidade do serviço prestado ainda que de modo indireto por intermédio dos algoritmos e sistemas digitais. Porém, embora os métodos de controle e vigilância da empresa realizados virtualmente aparentem fornecer mais liberdade para aqueles que estão submetidos a eles, os meios de controle virtual podem adquirir contornos muito mais rigorosos para com o trabalhador justamente porque os clientes emitem dados informativos sobre a realização do trabalho a todo instante e, a partir dessa análise, é possível controlar de maneira muito mais eficiente se o trabalho está sendo realizado como deveria.

As empresas plataformizadas automatizam o sistema de distribuição, o qual é feito por meio de dados analisados pelos algoritmos, o que permite a designação das tarefas de maneira instantânea e a instrução de como estas devem ser realizadas. Assim como as tarefas podem ser determinadas de maneira instantânea, o método de controle também pode ser feito de maneira instantânea caso o sistema algorítmico identifique que as tarefas não foram desempenhadas em conformidade com as políticas da plataforma (Moda, 2019).

Mesmo com a automatização, cabe enfatizar que as empresas de plataforma só são possíveis porque existe uma força de trabalho humana realizando as demandas determinadas pela plataforma. Ou seja, as empresas plataformizadas não seriam viáveis se não houvesse o

vínculo entre a plataforma e os trabalhadores. Conforme Vidigal (2023), a partir desse cenário, pode-se concluir que existe, ao menos, um vínculo fático entre a plataforma e seus trabalhadores. Como as empresas atuam de maneira estritamente virtual com seus trabalhadores de modo que tudo é resolvido de maneira digital e *online*, é essencial que essas empresas se utilizem de *softwares* capazes de coletar, armazenar, filtrar, analisar e estocar milhares de dados tanto dos potenciais prestadores de serviços quanto dos seus potenciais clientes, o que é feito por meio de algoritmos, sistemas de Big Data e, até mesmo, *softwares* equipados com Inteligência Artificial (IA). Para Vidigal:

Não obstante, se substituirmos a figura do vigia pessoa em uma torre com visão periférica pelo algoritmo, a ideia central permanece. Há o algoritmo que controla e tudo vê, e principalmente, aquele/a que está sendo controlado/a não enxerga a pessoa do controlador, portanto, compreende a técnica como neutra. (Vidigal, 2023, p. 106)

Comparando com a teoria de sistema de administração Taylorista, Vidigal (2023) nota que as funções dos trabalhadores empregados nesse sistema seriam designadas por aqueles que detêm o poder de mando dentro da empresa, ou seja, os superiores hierárquicos, o que resultaria em duas etapas importantes para o processo de produção: a distribuição específica das tarefas e o modo como cada uma delas deveria ser realizada. Portanto, tais modos de produção não foram substituídos, foram apenas modernizados pelo uso constante da tecnologia.

Para Vidigal (2023), é notório que o gerente idealizado por Taylor cedeu espaço para o gerente algorítmico, o qual também consegue exercer o poder diretivo conferido ao patrão. Os novos métodos de vigilância do empregador em muito se assemelha com a realidade delineada pelo escritor George Orwell, uma vez que o “Grande Irmão” vigiava a tudo e todos, assim como os sistemas algoritmos fazem com os seus trabalhadores plataformizados. Assim como acontece no episódio *Nosedive* da série *Black Mirror*, os trabalhadores são avaliados e, caso não preencham os requisitos mínimos exigidos pela plataforma, estes podem ser automaticamente desvinculados da plataforma ficando sem quaisquer clientes e quaisquer direitos trabalhistas.

Vidigal (2023) aponta alguns elementos que podem ser considerados para a caracterização da subordinação algorítmica. As empresas operadoras de aplicativo controlam quem pode ingressar para realizar o trabalho; a empresa controla quais atividades e como estas serão desempenhadas; a empresa determina como as avaliações irão refletir na reputação dos trabalhadores e, a partir disso, pode instituir seus critérios próprios de punição e coerção; a empresa é responsável por determinar os preços dos trabalhos e quais valores serão repassados aos trabalhadores; a empresa determina seus critérios de bônus e promoções, de modo a

incentivar os trabalhadores a permanecerem na plataforma; a empresa é responsável por fornecer advertências quando entende ser necessário e, assim, pode aplicar suspensões e bloqueios aos trabalhadores; a empresa detém e controla os dados dos clientes e outras informações essenciais para o desempenho do trabalho; alguns termos contratuais são de conhecimento exclusivo da empresa; a empresa determina seu regulamento interno, os quais ficam disponíveis nos termos de uso de cada plataforma de modo que precisam ser estritamente seguidos; e, por fim, a empresa tem a liberalidade de alterar unilateralmente seu contrato com seus colaboradores quando lhe for mais conveniente.

Como exemplo, é possível citar a Uber. Essa empresa controla inúmeros fatores de seus colaboradores, tais como o desempenho no trabalho por meio das avaliações conferidas de maneira *online* pelos clientes da plataforma, além do número de aceite e recusa das corridas. Assim, demonstra-se a existência do poder diretivo algorítmico implementado pela plataforma para com seus trabalhadores, pois se estes não cumprem os requisitos mínimos de avaliações, inclusive em termos de corridas aceitas em relação a recusadas, os colaboradores podem ser sumariamente suspensos e, até mesmo, excluídos da plataforma (Teodoro; D'Afonseca; Antonieta, 2019; Vidigal, 2023).

Tais elementos, conforme Vidigal (2023), reforçam a existência do poder diretivo advindo da plataforma e a mutação da subordinação jurídica tradicional para uma subordinação jurídica algorítmica. Nota-se que, apesar dos trabalhadores terem a sensação de que não são controlados e observados por ninguém, existe um controle algorítmico para com os trabalhadores que é mascarado com a falsa ideia de que todos os trabalhadores possuem liberdade para definir seus horários de trabalho e o modo como trabalham. A ideia de o trabalho possuir horários flexíveis e o trabalhador ser o detentor do seu próprio meio para o desenvolvimento do trabalho não são capazes de desconfigurar o vínculo empregatício, uma vez que os trabalhadores não detêm controle sobre os itens que adquirem maior importância sobre o trabalho, por exemplo, a estipulação da remuneração e o contato direto com o cliente para determinar seus próprios horários ou meios para a execução das tarefas designadas.

Como lembra O'Neil (2020), antigamente, para conseguir um emprego, bastava que você conhecesse alguém dentro da empresa ou tivesse um bom desempenho nas funções que você exercia. Porém, a realidade mudou e, atualmente, os requisitos para o ingresso e permanência no trabalho são medidos por sistemas algorítmicos desenvolvidos para analisarem somente os dados superficiais coletados pelas plataformas intermediadoras, o que reforça a ideia do controle algorítmico exercido pelas empresas plataformizadas.

Para O’Neil (2020), esses trabalhadores plataformizados muitas vezes são vítimas do excesso de mão de obra com baixos salários e, por esse motivo, aceitam as condições de trabalho impostas pela plataforma porque necessitam do dinheiro para sua sobrevivência. Assim, as empresas passam a controlar a rotina de serviço desses indivíduos apenas por meio de seus sistemas matemáticos de softwares algorítmicos, impondo um ritmo de serviço ainda mais exaustivo e sem as proteções estabelecidas pela legislação trabalhista justamente porque não estão enquadrados em uma categoria específica dentro das atividades laborativas no Brasil.

Uma reflexão adicional para acentuar a complexidade do tema: o poder das ferramentas digitais de vigilância e controle não é exercido apenas por empresas e governos, mas também por indivíduos comuns, como se pode ver com a popularidade de *reality shows* no estilo *Big Brother* e no fenômeno das Lives NPC difundidas pela conhecida rede TikTok. Em semelhança com o que foi fantasiado no episódio Nosedive, mas que está ocorrendo na vida real, pessoas se prestam a imitar personagens de *games* em troca de presentes e recompensas pagas pelos seus seguidores virtuais.

4 Conclusão

É inegável que, em razão das modificações sociais, as relações trabalhistas também sofreram alterações ao longo dos anos. Com o desabrochar das tecnologias, as relações de trabalho também começaram a se desenvolver em meios telemáticos e, conseqüentemente, surgiram as prestações de serviços dos mais variados tipos por meio de plataformas.

Neste sentido, o conceito de *Gig Economy* ganhou mais espaço dentro do cenário socioeconômico brasileiro que são denominadas as economias de compartilhamento ou economias de colaboração. As empresas que mais se popularizaram com os trabalhadores de plataforma foram as empresas de transporte de passageiros, o que trouxe à tona as discussões sobre os aspectos trabalhistas desses indivíduos que fornecem sua mão de obra às empresas de plataforma.

A discussão gravita ao redor da existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataforma e as empresas que distribuem os serviços de transporte. Os motoristas de plataforma suscitaram a principal discussão trabalhista dos últimos tempos com a possibilidade de reconhecer a existência de um novo método de subordinação jurídica externalizada por meios tecnológicos e, até mesmo, algoritmos. Com a tramitação do PLC 12/2024 e, conseqüentemente, com a sua aprovação, o debate sobre o reconhecimento de

vínculo empregatício entre as empresas plataformizadas de transporte terá um caminho mais concreto a respeito do assunto dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Porém, a sua possível aprovação não esvazia a necessidade do debate acerca das mudanças dentro da seara trabalhista. Atualmente, com o desenvolvimento de altas tecnologias, é indiscutível a latente necessidade de readequar o conceito de subordinação jurídica, uma vez que muitas relações trabalhistas estão nascendo e se desenvolvendo unicamente por meio do mundo digital, o que é perceptível com o elevado número de empresas plataformizadas para prestação de serviços por demanda e indivíduos que utilizam suas redes sociais para gerar entretenimento e, em troca, recebem uma contraprestação monetária das marcas que divulgam em seus canais de comunicação. Neste sentido, o conceito de parassubordinação pode ser um caminho viável para nortear e aprimorar essas relações que estão se desenvolvendo unicamente no meio digital.

Se por um lado, a subordinação clássica não está presente, por outro lado, a autonomia clássica também não existe no modelo de trabalho prestado por meio de plataformas. Novo tipo de subordinação é proposto, a subordinação algorítmica e parassubordinação, para regulamentar a prestação de serviços e, por conseguinte, garantir direitos de natureza trabalhista, ainda que não seja reconhecido o vínculo de emprego da CLT.

Diante da constante mudança no cenário trabalhista, nota-se a urgência de um debate mais aprofundado sobre a possibilidade de configuração de novas formas de emprego dentro do ordenamento jurídico, uma vez que ainda não há um consenso definitivo sobre como enquadrar os trabalhadores de plataformas. Tais situações resultam em um completo desamparo legislativo sobre quaisquer direitos trabalhistas, o que pode prejudicar a segurança jurídica brasileira e o desenvolvimento socioeconômico quando esses trabalhadores se encontrarem impossibilitados de exercerem seus trabalhos.

Referências

ALGORITHMIC ILUSIONS: hidden biases of Big Data. Strata, 2013 por Kate Crawford. [S.l.: s. n.], 2013. 1 vídeo (17min25s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=irP5RCdpilc>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BLACK MIRROR: “Queda livre”, a desumanização do futuro. **Pensar Contemporâneo**, 2018. Disponível em: <https://www.pensarcontemporaneo.com/black-mirror-queda-livre/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BOYD, Danah; CRAWFORD, Kate. Critical questions for Big Data. **Information, Communication & Society**. v. 15. n. 5. jun. p. 662-679. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1369118X.2012.678878>. Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. (6. Turma). **Recurso de Revista 10004889220225020063**. Réu: RAPPi BRASIL INTERMEDIACÃO DE NEGÓCIOS LTDA. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 13 de setembro de 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/9/0737E617F43F97_decisao-rappi.pdf. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/2024 de 4 de março de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília: Congresso Nacional [2024a]. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423. Acesso em maio de 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. (1. Turma). **Reclamação Constitucional 60347 MG**. Constitucional. Trabalhista e processual civil. Reclamação. Ofensa ao que decidido por este tribunal na ADC 48, na ADPF 324 e na ADI 5.835-MC. Ocorrência. Reclamação julgada precedente. Ministro Alexandre de Moraes, 19 de março de 2024b. Reclamação Constitucional 60347 MG da 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2242880627>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista com Agravo 10004465020185020009**. Acórdão publicado na vigência da lei nº 13.467/2017 - Reconhecimento de vínculo de emprego. Entregador. Aplicativo. Ausentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Agravante/Recorrente: Rapiddo Agencia De Servicos De Entrega Rapida S.A. Agravado/Recorrido: Edson Lopes da Gama. Relator: Min. Sérgio Pinto Martins, 06 de março de 2024c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2241332102>. Acesso em: 03 ago. 2024.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the " just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the " gig economy". **Comparative labor law and policy journal**, v. 37, n. 3, p. 461-471, 2016.

DOKKO, Jane; MUMFORD, Megan; SCHANZENBACH, Diane Whitmore. **Workers and the online gig economy**. The Hamilton Project, p. 1-8, 2015.

DONOVAN, Sarah A.; BRADLEY, David H.; SHIMABUKURU, Jon O. What does the gig economy mean for workers? **Congressional Research Service**. February 5, 2016. Disponível em <https://sgp.fas.org/crs/misc/R44365.pdf>. Acesso em março de 2024.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos algoritmos. **Parágrafo**, v. 6, n. 1, p. 95-121, 2018.

GORDON, Charly. **Big Data exclusions and disparate impact: investigating the exclusionary dynamics of the Big Data phenomenon**. 2015. Dissertation (MSc in Media and Communications) – University of London, London, 2015. Disponível em:

<https://www.lse.ac.uk/media-and-communications/assets/documents/research/msc-dissertations/2014/Charly-Gordon-MSc-Dissertation-Series-AF.pdf>. Acesso em: 05 out. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia de trabalho científico**. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018.

MARTINS, Adhara Salomão. **As mudanças nas relações de trabalho: a perspectiva da vigilância e subordinação algorítmica**. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação. Faculdade IBMEC. São Paulo, SP, 2023a.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023b.

MANOVICH, Lev. Trending: The promises and the challenges of big social data. **Debates in the Digital Humanities**, v. 2, n. 1, p. 460-475, 2011.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e direito do trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. Campinas, SP: Lacier, 2022.

MODA, Felipe Bruner. O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises. **Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo**, p. 1-27, 2019.

MOROZOV, Evgeny. **Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política**. São Paulo, SP: Ubu, 2018.

MUNCHEN, Maira Sabrina; MIYAMOTO, Bruno César Brito. Utilização de serviços de mobilidade sob demanda: uma análise do contexto brasileiro. **Revista Análise Econômica e Políticas Públicas (RAEPP)**, 1(02), 39-54. 202.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

NOSEDIVE. Direção: Joe Wright. Produção: Laurie Borg. Roteiro: Charlie Brooker. Escritores: Michael Schur; Rashida Jones. **Black Mirror: the complete third series**. Londres. House of Tomorrow, 2016.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa: como o Big Data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia**. Tradução: Rafael Abraham. 1. ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_845019.pdf. Acesso em: 21 nov. 2023.

ORWELL, George. **1984**. Tradução: Alexandre Hubner, Heloísa Jahn. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

SARTORI, Ellen Carina Mattias; BAHIA, Cláudio José Amaral. Big Brother is watching you: da dystopia Orwelliana ao direito fundamental à proteção de dados pessoais. **Revista de**

Direitos e Garantias Fundamentais, v. 20, n. 3, p. 225-248. 20 dez. 2019. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1785>. Acesso em novembro de 2023.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thaís Cláudia; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373>. Acesso em: 10 nov. 2023.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 193-205, 2017.

UBER. **Dirigir**, 2023. Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias**. Leme, SP: Mizuno, 2023.

VIEIRA, Fernando Borges. O trabalhador autônomo e o risco do vínculo empregatício. **Migalhas**, 19 nov. 2012. Migalhas de Peso. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/167655/o-trabalhador-autonomo-e-o-risco-do-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. A multiterceirização e a subordinação jurídica. **A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho [Tese de Doutorado], Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR)**, 2018.