

# Forma de controle moderno: controle algorítmico do mundo, da vida e do trabalho

**João Pedro Vianna Zaia de Almeida**

Advogado.

---

**Resumo:** O artigo tem como tema primordial as consequências ocasionadas pelo avanço tecnológico nas relações laborais, bem como a sua direta interferência no desenvolvimento do próprio Direito do Trabalho, que necessita adaptar-se aos novos tempos, sem, contudo, perder sua essência, qual seja, a defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores. Verificaremos, também, análises acerca do novo conceito de subordinação para caracterizar o vínculo empregatício. Neste campo, tão promissor, analisaremos as opiniões de doutrinadores e julgadores. Assunto atual e polêmico, ressaltando a sua extrema importância para o aprimoramento do Direito.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Relações laborais. Tecnologia. Subordinação. Algoritmo.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** O controle algorítmico e as novas formas de exploração do trabalho – **3** Outras abordagens da subordinação jurídica – **4** A jurisprudência e a subordinação algorítmica – **5** Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

Este trabalho discute a abordagem dos impactos da inovação tecnológica no âmbito das relações de emprego. Analisar-se-á a instrumentalização das leis trabalhistas frente ao avanço tecnológico, bem como os novos meios de subordinação entre empregados e empregadores. Trata-se de assunto inovador, atualmente tratado apenas como forma de instrumentalização dos avanços tecnológicos nos meios de produção da sociedade capitalista, mas de modo pouco incisivo nas relações trabalhistas. Entretanto, os avanços tecnológicos devem ser vistos como meio de aperfeiçoamento do Direito, capaz de acrescentar mais do que simples requalificação dos empregados ou automatização dos meios produtivos.

As consequências da utilização da informática nos ambientes de trabalho, ou mesmo nas relações de trabalho, devem ser vistas como instrumentalização e qualificação profissional dos trabalhadores. Ocorre que, além de meio de aperfeiçoamento técnico, ou mesmo como forma de surgimento de nova classe trabalhadora

altamente qualificada, a revolução tecnológica possibilita a evolução do próprio Direito, interferindo significativamente nas garantias dos trabalhadores.

O ordenamento jurídico deve adaptar-se, através da elaboração de especialíssima legislação, à evolução proporcionada pelos avanços tecnológicos. Espera-se que, diante de uma nova postura do legislador, haja, em consequência, a harmonização da doutrina e da jurisprudencial na garantia e na proteção deste preceito gerador de Direitos. Neste estudo, também, podemos analisar a possibilidade de adaptação das normas trabalhistas, relacionando-a com o fenômeno dos algoritmos e os avanços trabalhistas e sociais.

## **1.1 Os algoritmos e a mudança de paradigmas no mundo**

### **1.1.1 Conceito de algoritmo**

Desde o surgimento da espécie humana, nós sempre alteramos o mundo ao nosso redor. Na idade da pedra, utilizamos lanças e flechas de pedra lascada para caçar e pescar, influenciando na extinção de espécie, devido à predação excessiva, e na criação de outras, por meio da domesticação. Na idade média, utilizamos o arado e técnicas de rotação de cultura para transformar florestas em grandes plantações e pasto, construindo castelos de pedra, alterando totalmente a paisagem natural existente.

Alteramos ainda mais o mundo com a invenção da máquina a vapor, o campo se transformou em grandes cidades, a plantação se transformou em enormes fábricas, com centenas de trabalhadores trabalhando dia e noite, enormes linhas férreas foram construídas. Outro grande marco foi o motor a explosão, com ele surgiram os automóveis e as grandes rodovias. O avião, o barco e inúmeras outras invenções humanas serviram para que alterássemos o mundo ao nosso redor e fizéssemos com que distâncias fossem encurtadas.

A capacidade de o ser humano alterar o ambiente em que está inserido advém diretamente de sua habilidade de desenvolver ferramentas. E foram exatamente essas ferramentas que fizeram com que o ser humano fosse a espécie dominante do planeta. Mesmo sem garras, pelos ou visão aguçada, o homem desenvolve utensílios que o permite matar, sobreviver em regiões geladas e enxergar distâncias que nenhum outro ser é capaz por meio da mera biologia e seleção natural.

As mais recentes invenções humanas que estão mudando o mundo são a internet e a computação, gerando a chamada revolução cibernética. Mas qual a relação do Direito com essas novas tecnologias e invenções?

O Direito do Trabalho é fruto direto das grandes inovações tecnológicas. A revolução industrial, ao introduzir a máquina a vapor, gerou um cenário de luta sociais, em que os trabalhadores sujeitos a péssimas condições de vida e condições degradantes de trabalho exigiam direitos mínimos, que lhes garantissem uma sobrevivência digna, enquanto, por sua vez, os grandes donos dos meios de produção menosprezavam a dignidade da pessoa do operário, interessados apenas no lucro, mesmo que para isso tivessem que sacrificar vidas humanas, tendo em vista que, em decorrência de jornadas exaltadas, acidentes de trabalho e mortes fossem extremamente comuns no ambiente fabril.

Na atualidade a situação, em sua essência, continua a mesma, os donos do capital desenvolvem novas tecnologias, que são usadas para tentar burlar o sistema de proteção trabalhista, fazendo com que os trabalhadores devam lutar para manter os seus direitos já conquistados, visto que o Direito muitas vezes não é capaz de acompanhar e englobar as novas formas de exploração advindas de novas invenções e modos de organização do trabalho.

Conforme explicado por Riemenschneider e Mucelin (2019, p. 2), “com a evolução dos ciclos econômicos e tecnológicos, o Direito do Trabalho, até então formatado para formas tradicionais de emprego, vê-se diante de uma nova forma de organização do trabalho, a qual explora a mão de obra humana através de aplicativos e portais ligados à internet com uma racionalidade algorítmica, cuja subordinação é supostamente mitigada para dar lugar à liberdade e autonomia ao parceiro contratual. Essa multidão de trabalhadores parceiros, contudo, encontram-se desabrigados do manto protetivo da seara laboral, já que não se enquadram, *a priori*, como empregados *stricto sensu*”.

Uma das novas formas de exploração do trabalhador advindas diretamente da revolução cibernética são os algoritmos, que são utilizados como forma de controle das massas trabalhadoras. Algoritmos, conforme explicado por Eugênio Corassa e Daniela Reis (2017, p. 159), “têm conceitos matemáticos, lógicos, informacionais. Se em termos matemáticos, pode-se dizer que é um processo de cálculos que leva à solução de um problema, em termos informáticos, reúne regras, operações e procedimentos executados por um computador para resolver problemas, seguindo uma determinada lógica”.

Segundo Harari (2016, p. 91), “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos. Por exemplo, quando se quer calcular a média entre dois números, pode-se usar um algoritmo simples. O algoritmo

estabelece: primeiro passo: obtenha a soma dos dois números. Segundo passo: divida a soma por 2. Com relação aos números 4 e 8, por exemplo, o resultado é 6. Com 117 e 231, o resultado é 174”.

Ainda segundo o autor, um algoritmo pode ser explicado como uma receita culinária, um conjunto de passos que, quando seguido corretamente, levará sempre ao resultado esperado e desejado.

De acordo com Kleunberg (2008, p. 1), “pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema”.

A importância de entender o conceito de algoritmo advém do fato de que estes estão sendo usados como uma nova forma de exploração dos trabalhadores nos tempos atuais, conforme veremos a seguir.

### **1.1.2 As repercussões dos algoritmos na vida e nas relações humanas**

A maioria das pessoas não percebe, mas os algoritmos estão presentes em diversos aspectos da nossa vida. A maioria das pessoas associa os algoritmos com computadores e *smartphones*, mas, como uma forma de processamento de dados e busca de soluções, os algoritmos estão presentes em diversas das relações humanas.

Conforme explicado por Harari (2016, p. 168), “depuramos com o termo ‘algoritmo’ quando tentamos compreender o que são emoções e como o cérebro funciona e o definimos como uma série metódica de passos que pode ser utilizada para a realização de cálculos, a resolução de problemas e a tomada de decisões. Em sociedades iletradas as pessoas fazem todos os cálculos e tomam todas as decisões de cabeça. Em sociedades letradas, organizam-se em redes, de modo que cada pessoa é apenas um pequeno passo num imenso algoritmo, e é o algoritmo como um todo que toma as decisões importantes. Essa é a essência da burocracia”.

A sociedade moderna constrói as chamadas estruturas algorítmicas, que garantem que a melhor decisão seja tomada, independente de quais pessoas ocupam a estrutura responsável por realizar a deliberação.

Conforme exemplificado por Harari (2016, p. 168), “pense num hospital moderno. Quando você chega, alguém da recepção lhe apresenta um formulário-padrão e faz um conjunto predeterminado de perguntas. As respostas são encaminhadas a uma enfermeira, que as compara com o regulamento do hospital para decidir que testes preliminares cabem no caso. Ela mede sua pressão e frequência

sanguíneas e tira uma amostra de seu sangue. O médico em serviço examina os resultados iniciais e segue um protocolo estrito para determinar em que enfermaria você será admitido. Ali, você é submetido a outros exames mais minuciosos, como uma radiografia ou uma ressonância magnética, regidas por grossos manuais de procedimentos médicos. Especialistas analisam os resultados de acordo com bases conhecidas de dados estatísticos para decidir que medicamentos prescrever ou que exames realizar em seguida”. Explica o autor que “Essa estrutura algorítmica faz com que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você. Segundo o algoritmo ideal, seu destino está nas mãos do ‘sistema’, e não nas de mortais de carne e osso que por acaso ocupam este ou aquele posto”.

Portanto, a lógica algorítmica tem sido usada exatamente para garantir que, independente de quem seja responsável por tomar a decisão, retirando todos os aspectos subjetivos da personalidade humana, esta será a mais correta para aquela situação. Essa forma de aplicação dos algoritmos também tem sido aplicada nas relações trabalhistas, gerando uma nova forma de subordinação do trabalhador, que será analisada nos próximos capítulos.

## 2 O controle algorítmico e as novas formas de exploração do trabalho

A aplicação da lógica algorítmica nas relações de trabalho gerou uma nova modalidade de gestão da forma de trabalho, a chamada economia sob demanda. Segundo Dagnino (2015), a economia sob demanda consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas de internet que permitem o *matching* imediato entre o usuário que solicita um bem ou serviço e o sujeito que pode facilitá-lo, compartilhando o patrimônio de seus bens, competência se tem porque possui.

A expressão “trabalho on-demand” corresponde a um sistema de negócios que utiliza as novas tecnologias ligadas à internet para que permitam que plataformas e aplicativos disponibilizem enorme contingente de prestadores de serviço, que ficam à espera que um consumidor ou empresa o contrate. Tal sistema indubitavelmente contrapõe-se ao conceito tradicional do trabalhador fixo e comprometido com determinada empresa, uma vez que transforma essa relação em uma ideia de aliança e parceria. Esse novíssimo tipo de trabalho, realizado através de plataformas virtuais na chamada economia do compartilhamento, esconde sorrateiramente a empresa que organiza o modelo mercadológico. De fato, o uso da tecnologia nas

relações trabalhistas pode levar ao resultado de dois tipos diferentes de negócio, que repercute econômica, sociológica e judicialmente de forma direta no mercado de trabalho.

O primeiro modelo de negócio, a dita economia colaborativa, diz respeito ao uso de bens privados por outras pessoas, transformando, desta forma, os proprietários em microempreendedores, aumentando as opções no mercado de consumo a preços mais acessíveis, em parte devido à capacidade ociosa ou excedente dos bens posto à disposição de outros. Explicando-se de outra maneira mais clara: as pessoas que possuem bens em excesso ou ociosos oferecem esses bens em compartilhamento a eventuais consumidores através de plataformas virtuais. O objetivo primordial do negócio é o próprio bem compartilhado; a coisa propriamente dita; sendo a prestação do serviço, por parte do proprietário, uma questão secundária e, portanto, à margem do Direito do Trabalho.

Essas operações *on-demand* somente funcionam de acordo com a necessidade, demanda ou encomenda dos clientes, pois é um produto ou um serviço sob demanda. Tal sistema estratégico busca, primordialmente, atender aos clientes da forma mais conveniente possível, de acordo com as solicitações realizadas.

Geralmente, são serviços ou produtos oferecidos por empresas com foco voltado para a tecnologia, a fim de atender às demandas dos consumidores de maneira rápida e imediata. Nesse sentido, essas operações estão ganhando cada vez mais espaço entre os consumidores, pois proporcionam a possibilidade de livre escolha e a probabilidade de se consumir apenas o que se deseja, de escolha do momento mais conveniente para usufruir dos produtos e serviços e pagar apenas por isso.

Na maioria dos casos, os serviços *on-demand* funcionam por meio de assinaturas (que podem ser mensais, semestrais ou anuais, por exemplo, ou que requeiram a lavratura de um cadastro feito por um titular).

O contratante deverá se registrar na empresa; por meio de telefone, site ou aplicativo; e escolher o tipo de conta, que observa o plano e a forma de pagamento escolhida. Graças ao imediatismo gerado pela internet, os clientes querem, cada vez mais, interagir com as empresas, produtos e serviços, em qualquer lugar, a qualquer momento, o que é possível com o uso de dispositivos conectados à rede.

Portanto, muitas empresas investem, cada vez mais, em estratégias de comunicação e vendas entre canais com o objetivo de melhorar a experiência dos consumidores, interligando os diversos canais de atendimento, visando fornecer uma expectativa positiva e unificada para os clientes, mesmo que a compra tenha sido iniciada no site e concluída em loja física, por exemplo. O cliente pode aproveitar

tudo o que estiver disponível para ele, é ele cliente quem toma as decisões sobre o que quer, quando quer e como deseja pagar.

As operações *on-demand* têm como ponto de origem principal a mudança de comportamento dos clientes e o aumento da demanda e da exigência em se obter produtos e serviços cada vez mais rápidos, baratos e personalizados.

De acordo com Lavieri (2014), outra novidade advinda da revolução tecnológica, da mudança de comportamento e da crescente demanda é o chamado *crowdsourcing*. O termo *crowdsourcing* significa “arrecadação de fundos pela multidão”. Na prática seu significado diz respeito à existência de um número ilimitado de pessoas que estão dispostas a doar e/ou financiar projetos colaborativo de forma irrestrita.

O *crowdsourcing* é um modelo de produção que conta com mão de obra e conhecimentos de terceiros que estão disponíveis e espalhados pela internet na busca por resultados e soluções. O *crowdsourcing* nada mais é que a reunião de muitas pessoas para realizar um trabalho, sendo que normalmente essas pessoas se unem para criar soluções, produtos, conteúdo e efetuar testes, tudo de forma colaborativa e produtiva, com o objetivo de facilitar o sistema produtivo e mercadológico. As empresas buscam utilizar o *crowdsourcing* para encontrar respostas e soluções baratas, de forma rápida e com baixo custo operacional.

O *crowdsourcing* ou *crowdwork* possibilita a realização da prestação de um serviço que seria tradicionalmente realizado por um trabalhador, cuja atividade é descentralizada, ou seja, se dá em forma de convocatória através do portal, ou através de um toque no *smartphone*, a uma estrutura mercadológica ou produtiva preestabelecida. A relação se organiza de forma, no mínimo, triangular: existem os solicitantes (empresas ou particulares), aqueles que requerem a prestação; existem os trabalhadores que prestam o serviço; e existe a plataforma virtual, que se encarrega de utilizar a informação tecnológica previamente disponível para unir oferta e demanda.

É importante para este modelo diferenciar os tipos de atividades ofertadas pelo portal, aquelas que podem ser de forma global ou aquelas que necessitam de execução local. No primeiro caso, a prestação de serviços pode se dar independentemente de um lugar específico ou que seja previamente ajustada entre as partes contratantes, oportunizando aos trabalhadores do mundo inteiro a possibilidade de realizar tal atividade, o que poderia gerar um desequilíbrio nas relações de trabalho, uma vez que leis trabalhistas de diversos países poderiam, a princípio, ensejar proteção sobre o serviço prestado. No segundo caso, em que existe a necessidade de execução em local previamente especificado, os trabalhadores

gozam de certa “igualdade”, uma vez que as leis trabalhistas aplicáveis seriam as mesmas. Essa diferenciação entre as plataformas que têm como função oferecer serviços totalmente on-line e as que exigem prestação local ganha relevância na medida em que, nas atividades virtuais, normalmente estão envolvidos menores riscos e menores custos, ao passo que, nas atividades que exigem uma prestação física, os riscos e custos se apresentam com maior intensidade, sem falar no imenso controle dessas atividades por parte da plataforma.

A Uber é o maior e mais bem-sucedido exemplo de plataforma virtual que explora a mão de obra humana através de seu aplicativo e que serve de inspiração a todos os que almejam a sua inserção na economia mercadológica *on-demand*. A Uber configura-se como um portal robusto e específico que exige que a prestação de serviços seja local, revelando-se crucial para compreender o objetivo principal deste modesto estudo, qual seja: a nova lógica de organização de trabalho do século XXI e a necessidade de proteção da pessoa do trabalhador e de seus direitos à luz do Direito do Trabalho.

A Uber (2017) se utiliza de seu corriqueiro discurso tecnológico e moderno ao vender novas formas de trabalho, através de cooperação social, pregando uma suposta independência e liberdade dos motoristas através de *slogans* como “seja seu chefe, dirija seu carro”; “dirija somente quando for melhor para você”; “sem escritório nem chefe”; “você pode começar e parar quando quiser”; “na Uber, você é quem manda”, bem como através de exaustivos e intensos comerciais publicitários que passam a mensagem de empreendedorismo, como “tocar o seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa”; sempre em tais anúncios aparecem pessoas bem-sucedidas e felizes trabalhando para empresa.

Neste sentido, a Uber faz com que os motoristas se enxerguem não como empregados, mas sim como verdadeiros parceiros, empreendedores de sucesso ao invés de encarar-se inseridos em uma multidão de trabalhadores que se encontram em posição inferior aos terceirizados, já que não possuem nenhuma proteção trabalhista. Assim, percebe-se uma ruptura do modelo econômico tradicional frente ao modelo econômico tecno-científico, o que ocasiona severos impactos à pessoa do trabalhador, ou, em outras palavras, muda-se a percepção da organização do trabalho, ao enxergar os trabalhadores não mais como peças de engrenagens em uma linha de produção, mas sim como algoritmos capazes de reagir a determinados estímulos preestabelecidos.

Outro exemplo da chamada economia colaborativa é a AmazonTurk. Conforme explicado por Signes (2017, p. 34), “o objetivo da plataforma consentia em obter mão de obra ‘virtual’ para realizar tarefas fáceis para um ser humano, mas os

computadores, no entanto, são incapazes de realizar”. Ainda segundo o autor, “funciona da seguinte maneira, os solicitantes, por meio da plataforma MTurk, oferecem uma tarefa e estabelecem uma retribuição. Eles podem fixar condições de aceitação, de modo que os trabalhadores que não atendam a essas condições possam realizar o trabalho. O preço oferecido pela tarefa é negociável. Ademais, a Amazon – o proprietário da plataforma – permite ao solicitante rejeitar a tarefa, sem obrigação nenhuma de pagar o trabalhador e nem de devolver a tarefa executada. E, ainda, sem ter que justificar o motivo da rejeição. Os solicitantes podem avaliar os trabalhadores, sendo esta informação pública para os demais solicitantes. Por outro lado, a plataforma não permite que os trabalhadores avaliem os solicitantes. Por fim, a Amazon tem a possibilidade de fechar a conta de um trabalhador impedindo que ele retorne a trabalhar por meio da plataforma.

O autor ainda destaca que: “Todas essas condições, incluída a de que os trabalhadores se autodeclarem autônomos (microempreendedores), e não empregados da Amazon ou de nenhuma outra empresa. devem ser aceitas pelos trabalhadores previamente à inscrição na plataforma virtual. A Amazon, mediante essas condições gerais de cumprimento obrigatório, também impede que o trabalhador realize sua tarefa utilizando “robôs, scripts ou outros métodos automáticos”. Também proíbe que as partes contratantes acertem acordos por fora da plataforma da Amazon, imitando, assim, a liberdade contratual. O preço mínimo que a Amazon paga por tarefa é de um centavo. No entanto, também é possível que o solicitante pague em dinheiro, o qual só pode ser gasto na própria Amazon, incluindo restrições no uso desse dinheiro, por exemplo, limitando a compra de videogames. A Amazon cobra 10% do transferido a título de comissão e se exime de mediar qualquer disputa entre as partes”.

Assim, por meio da chamada economia por demanda, a clássica relação de emprego tende a se transformar em uma relação com maior flexibilidade do trabalho, tanto quanto ao local de prestação do serviço como em relação ao horário. A característica mais marcante desse novo modelo de trabalho é a sempre alegada “autonomia” do empregado.

Diante de toda essa tendência e inovações que levam a grandes impactos nas relações trabalhistas, fica evidente a necessidade de que nossa doutrina e legislação do trabalho estejam adequadas e alinhadas ao cenário tecnológico e social, para que possam absorver estas mudanças e, com isso, promover uma benéfica relação entre empregado e empregador, visando reduzir a insegurança jurídica, estimular investimentos, gerar mais empregos e aumentar a competitividade.

Necessário observar que em todas, sem nenhuma exceção, as plataformas de serviço sempre exercem alguma forma de controle sobre os trabalhadores, sendo que a seguir vamos analisar como a subordinação está presente nessas novas formas de exploração do trabalhador, mas que enganosamente pregam que o parceiro é totalmente autônomo e independente.

### 3 Outras abordagens da subordinação jurídica

#### 3.1 A subordinação clássica

Para a configuração do vínculo de emprego, é indispensável a presença concomitante dos requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço [...].

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT, 2010)

Da interdependência desses dois artigos legais obtêm-se os requisitos do vínculo de emprego: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, alteridade e subordinação jurídica. Este último, objeto deste capítulo, por ser emblemático. Necessária, assim, uma breve exposição acerca da evolução de seu conceito.

A primeira vertente da subordinação real pelo trabalho surgiu com a escravidão. O escravo era uma coisa, destituído do direito à vida e ao tratamento digno, tratado como um objeto do direito de propriedade. No feudalismo, os senhores feudais detinham os meios de produção e aqueles que não possuíam tais meios, os servos, trabalhavam em troca de proteção. Surge uma nova espécie de trabalho, em tese, mais livre e onde se apresentavam (os trabalhadores) como sujeitos de direito (proteção do senhor feudal) e já inseridos em um dos polos da relação de trabalho, embora sob forte dependência social.

O surgimento das indústrias provocou um grande movimento migratório para os centros urbanos, dando a oportunidade ao camponês de se tornar operário e trabalhar em troca de remuneração. Entretanto, continua a ser explorado ao máximo pelo patrão, que poderia substituí-lo facilmente, sem que arcasse com prejuízos.

Surge, daí, o conceito de subordinação clássica: ao operário era imposta pesada condição de trabalho, por um empregador que visava somente o lucro, sendo substituído por outro se insatisfeito ou improdutivo. Esse sistema econômico, dito capitalista, provoca a instituição das relações de trabalho padronizadas: o operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador, que lhe dava ordens, vigiava seu cumprimento e lhes imputava penalidades.

Nos conceitos iniciais do então recém-nascido Direito do Trabalho, a subordinação foi incorporada e institucionalizada como a presença constante de ordens rígidas e específicas, com a preexistência de um horário rígido e fixo de trabalho, na prestação desempenhada nas dependências da empresa, com a vigilância e controle do empregador, ou de seus prepostos. A subordinação equivale, então, à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes e controles contínuos, além da aplicação de penalidades e sanções para os casos de descumprimento.

Esse conceito clássico de subordinação, caracterizada pela forte presença e direção patronal, reflete o período da época de surgimento do sistema capitalista, mas que, com o passar do tempo e com as transformações econômicas, sociais e culturais, foi aperfeiçoado, como veremos adiante.

### **3.2 Subordinação estrutural**

As profundas mudanças socioeconômicas, somadas à crescente globalização, provocam importantes mudanças nas relações de trabalho. Os trabalhadores, com as grandes inovações tecnológicas, passam a desempenhar atividades complexas especialíssimas, transmutando-se em real fator de produtividade na execução do seu trabalho e possibilitando expressar e desempenhar suas aptidões. Esse é o atual conceito de subordinação: a relação entre empregado e empregador adquire flexibilidade, tanto em relação ao lugar como ao tempo e às modalidades de execução ou prestação do serviço.

Latente fica o incentivo à melhor qualificação profissional, bem como o efetivo envolvimento dos trabalhadores nas políticas desenvolvidas pelos empregadores, visando ao fator estratégico para o aumento da produtividade, com as partes interagindo entre elas. Portanto, o empregado adquire uma maior autonomia no exercício de suas funções, de acordo com seus resultados no trabalho efetuado. O atualíssimo conceito de subordinação consegue aumentar, consideravelmente, o número de trabalhadores amparados pelos dispositivos legais do Direito do Trabalho, o que não ocorria no tempo da interpretação e aplicação do clássico conceito de subordinação.

Exemplo típico da atual conceituação e abrangência do conceito de subordinação pode ser visto na modalidade do chamado “teletrabalho”, entendido como aquele realizado para o empregador, mas fora do ambiente da empresa, em qualquer ambiente externo, e consiste na prestação de serviços com a utilização da tecnologia (informática), redes de telefonia, internet e outras formas de telecomunicação e comunicação a distância, ou outros equipamentos específicos que possibilitem a execução dos serviços. A CLT, em seu art. 6º, dispõe que a relação de emprego não faz distinção entre o trabalho realizado na empresa, no domicílio do empregado ou realizado a distância.

O Direito do Trabalho é fruto e produto das condições sociais e econômicas vividas pela humanidade ao longo de sua existência. As circunstâncias evoluem e acompanham as mudanças ocorridas na sociedade ao longo dos tempos, causando reflexos imediatos no Direito do Trabalho.

A teoria da subordinação estrutural tem como princípio geral a flexibilização das formas de trabalho, dada à constante evolução tecnológica, possibilitando a existência de vínculo sem a ordem direta do empregador. Esta fica responsável, somente, por organizar a produção.

Os elementos que caracterizam o vínculo trabalhista, atualmente, não podem ser facilmente identificados em certos tipos e formas de trabalho, sendo a conceituação clássica de subordinação insuficiente para ampliar proteção jurídica a um variado núcleo de trabalhadores. Assim, o conceito de subordinação, na caracterização da relação empregatícia, foi ampliado tanto pela doutrina como pela jurisprudência, sempre buscando adequar às relações atuais e a proteção social e econômica do trabalhador.

No território nacional brasileiro, a subordinação encontra amparo no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que diz textualmente “sob a dependência deste”, levando a uma falsa impressão de dependência econômica ou técnica do empregado diante do empregador. Entretanto, o conceito de dependência foi, ao longo do tempo, melhor compreendido, pois nem sempre haverá dependência econômica ou técnica em relações de trabalho, sendo que somente a subordinação jurídica existente possui relevância.

Diante das enormes dificuldades em se aplicar a subordinação clássica, em várias formas de relação de trabalho modernas, a doutrina e a jurisprudência passaram a discutir acerca do caráter subjetivo e objetivo, possibilitando a interpretação e aplicação da dita subordinação estrutural.

A subordinação estrutural, ou integrativa, tem por base a definição da atividade desempenhada pelo trabalhador, como aquela essencial ao funcionamento estrutural

e organizacional do empregador. Ou seja, será empregado aquele que exerce função que faça parte incontestável da atividade precípua da empresa.

É incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva é, por exemplo, incapaz de captar a presença da subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários. (DELGADO, 2006, p.657 e 667)

As inovadoras tecnologias, surgidas a partir das décadas de 60/70, ocasionaram enormes mudanças e transformações nas relações de trabalho. Iniciando-se com a utilização de robôs, a revolução tecnológica, dentro do processo produtivo, alcança rápido desenvolvimento com a informática, acelerado pelo advento da rede mundial de comunicação, ou simplesmente internet.

Nesta novíssima economia, as transformações ocorridas nas relações de trabalho acarretaram inevitáveis consequências ao próprio Direito do Trabalho, que vai desde a necessidade de “flexibilização” das normas, passando pela descentralização do Estado, gerando, assim, inequívoco e espetacular processo de modernização, sempre respeitando os ditames dos princípios gerais pertinentes.

Diante das novas realidades e dos novos valores, abriu-se um ciclo evolutivo inquestionável e maravilhoso nas relações laborais, possibilitando o surgimento de importantes estudos e questionamentos, uma vez que o conceito de subordinação estrutural carrega em si sua principal característica, qual seja, a flexibilização das formas de execução do trabalho, esse como fruto da constante evolução tecnológica, tudo sem a ordem e supervisão direta do empregador, que, repita-se, fica encarregado somente de organizar a produção.

Assim a subordinação estrutural começou a ser abordada na jurisprudência nacional, sobretudo, para enquadrar e englobar situações de trabalho antes marginalizadas pela aplicabilidade da teoria tradicional. Necessário, aqui, mencionar os diversos e importantes casos julgados pela Justiça do Trabalho, nos quais a subordinação estrutural é analisada e aplicada para estabelecer vínculos diretos com a empresa tomadora, nos casos de terceirização da atividade fim e na responsabilidade subsidiária.

A ótica dos julgamentos passa a considerar a situação do trabalhador na execução dos serviços essenciais à atividade fim da empresa, se sua produtividade está inserida economicamente no objetivo final, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e encontra-se perfeitamente inserido na dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços. Esse argumento é utilizado para comprovar a subordinação e aplicar os ditames legais trabalhistas pertinentes.

A subordinação estrutural vem sendo largamente utilizada para ampliar e amparar vínculos antes impensáveis ou facilmente refutáveis nas vias judiciais. Tal posição causou o reposicionamento na análise dos contratos de trabalhadores de Call Center e do chamado teletrabalho, ocasionando maiores responsabilidades às empresas tomadoras. Com relação ao teletrabalho, a Lei nº 12.551/2011, no art. 6º, da CLT, deu tratamento isonômico aos meios de subordinação realizados nesse tipo de trabalho.

Art. 6º. 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. (CLT, 2010)

A partir da previsão legal, a posição de caracterizar a subordinação estrutural nas situações de teletrabalho passou a ser amplamente adotada, refutando de vez os questionamentos teóricos clássicos, uma vez que a ideia já está plenamente positivada.

### **3.3 Subordinação algorítmica**

O conceito da subordinação algorítmica, mais uma vez, passa pela evolução dos ciclos econômicos e tecnológicos. Advindo o conceito da necessidade do Direito do Trabalho, até então instrumentalizado com formas tradicionais de emprego, viu-se obrigado a adaptar-se à nova forma de organização do trabalho, àquela que, agora, explora a mão de obra humana através de aplicativos e portais, ou links, ligados à internet, usando uma razão algorítmica; que visa obter solução para um determinado tipo de problema de forma eficiente e correta.

Aqui a subordinação é adaptada para dar lugar à liberdade e autonomia ao parceiro contratual. Essa nova e diversificada multidão de trabalhadores parceiros, contudo, encontra-se desprotegida das benesses protetivas do direito laboral, já que não se enquadra a princípio como empregados no sentido estrito, o que levou

a doutrina a estudar e a conceituar a subordinação de acordo com as regras e procedimentos lógicos empreendidos na solução de um problema em um número finito de etapas, qual seja, de acordo com o procedimento algorítmico, para alcançar uma mínima proteção à imensa gama de órfãos do Direito do Trabalho.

A partir da constatação da realidade da existência de milhares de pessoas que se submetem ao tipo de trabalho, o critério da subordinação passa, então, a ser analisado de acordo com a evolução tecnológica. O método de abordagem é feito a partir de uma análise ampla e geral, até chegar ao questionamento principal com exame de suas especificidades. O objetivo a ser alcançado é demonstrar a necessidade de proteção da pessoa do trabalhador inserido nas tecnologias colaborativas.

Um exemplo analítico mais profundo da subordinação, denominada algorítmica, é o questionamento acerca de qual seria o tipo de relação jurídica existente entre a empresa Uber e os seus motoristas. Partindo-se do estudo dos elementos que caracterizam a relação de emprego no Direito do Trabalho; pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação; as atividades exercidas pelos motoristas e, conseqüentemente, a relação existente entre motoristas e Uber, é possível tirar conclusões preciosas e significativas.

A empresa Uber se define como uma plataforma tecnológica, criada para utilização em *smartphones*, que permite estabelecer uma conexão entre motoristas profissionais e dispostos a compartilhar o uso de seus veículos ociosos ou utilizados abaixo da capacidade com usuários interessados em contratá-los, orientando-se pelos princípios colaborativos da Uber, ou seja: para utilização dos serviços, o usuário precisa instalar o aplicativo em seu *smartphone* e realizar um cadastro, fornecendo dados pessoais e econômicos, como nome, número do telefone celular, e-mail, idiomas e informações, certamente, a forma de pagamento do serviço, se em dinheiro ou em cartão de crédito, esse devidamente discriminado. Ao utilizar o aplicativo, o usuário visualiza um mapa do local onde pode apontar sua exata e precisa localização. Utilizando um GPS (*Global Positioning System* – Sistema de Posicionamento Global), aparelho cuja função é a de identificar a localização de um aparelho chamado de receptor GPS, o aplicativo Uber localiza o usuário solicitante e o conecta a motoristas mais próximos, estimando o tempo de espera. O preço para a viagem também pode ser visualizado, mesmo antes de confirmar o pedido de transporte. Após confirmar o aceite e a localização exata do passageiro, o aplicativo contata os motoristas e, uma vez aceita a viagem, o passageiro recebe as devidas informações sobre a pessoa do motorista e sobre o automóvel, podendo, se quiser, acompanhar o deslocamento do carro no mapa do aplicativo. Na chegada

do automóvel contratado ao local de embarque, o passageiro-usuário é avisado por mensagem de texto. Simples assim. Nem tanto.

A empresa não possui frota de veículos e sustenta irredutivelmente que não contrata motoristas, definidos como “empreendedores individuais” que utilizam a plataforma da Uber no modelo de economia compartilhada (motorista parceiro). Para se tornar um desses “motoristas parceiros” da Uber, o condutor deve atender a “algumas exigências”. Os automóveis credenciados pela Uber devem, também, atender aos vários requisitos acerca de segurança, luxo e conforto e são classificados como “UberX”, “Select”, “Uberblack”, classificação que atende ao padrão socioeconômico dos veículos oferecidos, o preço pago pelo serviço, também, segue o padrão: quando mais luxo e conforto oferecido, maior o valor da tarifa.

Como dito anteriormente, a Uber qualifica seus parceiros como trabalhadores autônomos, livres para desempenhar suas atividades da melhor maneira que lhe convier. Isso fica evidenciado com ênfase na propaganda do site (UBER, 2017) “a Uber precisa de parceiros como você. Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário”.

Já nas regras preestabelecidas e impostas pela empresa, fica bastante evidenciado que a Uber exerce seu poder regulamentar sobre seus trabalhadores e deixa claro que, caso as regras sejam desrespeitadas, haverá punições aos motoristas, que vão desde o bloqueio temporário do aplicativo até a perda total do acesso à sua plataforma.

A empresa, por meio dos seus algoritmos próprios de controle, detém a fiscalização e o poder de decisão, que necessitam da intervenção humana, para uso disciplinar. Necessário salientar que somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar a inédita técnica de vigilância sobre a força de trabalho, com nuances específicas e únicas. Muito mais eficaz que o controle exercido dentro da empresa, maior que a subordinação imposta por agentes ou mais sufocante do que a rígida jornada de trabalho, a pressão agora é feita pelo controle difuso, aquele realizado por todos e por ninguém, ao mesmo tempo, já que os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem por trás de algoritmos que definem se o motorista trabalhador deve ou não ser punido, deve ou não ser descartado. Apesar de toda a tecnologia, avanços científicos, rede integrada e globalizada de comunicação e maravilhas de mil e uma utilidades; voltamos à mesma opressão a que era submetido o trabalhador dentro das fábricas pós-primeira revolução industrial.

Invocando o Inquérito Civil, nº 0001417.2016.01.000/6, que foi instaurado para investigar a empresa Uber, a professora Lemes (2019, p. 100) explica que:

“... o controle é unilateralmente exercido pelo algoritmo, e quem programa tal algoritmo é exclusivamente a Uber”. Ainda segundo a autora, “seja pela presença da subordinação clássica, diante da magnitude do controle telemático exercido de maneira absoluta e unilateral pela empresa Uber, e de sua inegável e incontestada ingerência no modo da prestação de serviços, seja em virtude da subordinação algorítmica, reticular, estrutural ou integrativa (...), revelam a existência dos requisitos elementares para a caracterização do vínculo de emprego”.

Estamos sim diante de uma nova e cruel forma de controle, na qual é desnecessária a presença direta do empregador (pessoa física) para que seja exercido o poder diretivo. O controle direto foi substituído por combinações algorítmicas, mas esse monitoramento eletrônico não afastou a figura da subordinação no seu sentido crasso, conforme exposto neste trabalho. Ademais, o controle algorítmico encontra expressa previsão legal na CLT, parágrafo único do art. 6º, que prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

[...] a Uber faz controle por programação neofordista, trocando a máquina pela nuvem. Os motoristas fazem parte da engrenagem comandados por uma espécie de esteira digital. No caso da Uber, o controle está exatamente no software, que fica dentro do Smartphone. (LEMES, 2019, p. 90)

O motorista da Uber encontra-se subordinado, em sua relação com a empresa, às três faces da subordinação adotadas pela doutrina. Seja com relação às inúmeras regras e ordens que deve seguir, seja pelo controle que é efetivamente exercido sobre a sua prestação laboral; isso nos termos da subordinação clássica; seja por estar inerentemente vinculado às atividades essenciais da empresa; na ótica objetiva; seja por estar devidamente inserido na dinâmica estrutural da Uber; nos termos da teoria estrutural de subordinação.

No próximo capítulo, iremos analisar como a jurisprudência pátria tem utilizado a subordinação algorítmica para reconhecer a existência da relação de emprego entre trabalhador e plataforma virtual.

#### 4 A jurisprudência e a subordinação algorítmica

No presente capítulo iremos analisar como a jurisprudência tem se posicionado diante das novas formas de relação de trabalhador e se a subordinação algorítmica

tem sido utilizada como forma de assegurar direitos e evitar exploração da força laboral. Segundo levantamento realizado pela Professora Ana Carolina Paes Lemes, em seu livro “Da Máquina à Nuvem” (2019), havia aproximadamente 135 processos trabalhistas tendo como ré a empresa Uber. Segundo a professora, “Destas ações em curso, que constam na certidão de ações trabalhistas, 42 (quarenta e duas) já foram julgadas, sendo 4 (quatro) processos com sentença de procedência e 37 com sentença de improcedência”.

Mesmo que esse levantamento não seja recente, já revela uma realidade que perdura, a maioria dos magistrados ainda não aplica o conceito de subordinação algorítmica em suas decisões, continuando a aplicar a chamada subordinação clássica, não estando assim adequando seus conhecimentos jurídicos às novas formas de relação de trabalho *on demand*. Conforme exemplo seguinte, boa parte da jurisprudência trabalhista, muitas vezes repetindo *slogans* da própria empresa Uber, considera que não há relação de trabalho entre motorista e aplicativo, uma vez que a empresa apenas faz a conexão entre motorista e passageiro, sendo uma empresa de tecnologia, não de transporte de passageiros.

O fato de a empresa reclamada orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação. Veja-se que até a testemunha Charles usou esta terminologia, quando disse que “passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro”, o que também contradiz sua afirmativa posterior de que tais procedimentos “são obrigatórios”. Ora, ou se tratam de orientações ou de determinações, apenas no segundo caso detendo a conotação de obrigatoriedade. Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam a ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste. Ressalte-se que, no aspecto da não obrigatoriedade de manutenção de “balinhas e água” nos veículos, reconheceu o próprio Juízo Sentenciante, no penúltimo parágrafo, p. 24, do id. 2534b89 que “O fornecimento de ‘balinhas’, água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça ‘parceiro’ da reclamada, com autorização de acesso a plataforma”. Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando

deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.

(TRT-3 - ROPS-0010959-95.2017.5.03.0108, Relator: Mônica Sette Lopes, Nona Turma)

Apesar da maior parte da jurisprudência manter um entendimento conservador, cabe destacar que alguns julgadores já estão adotando conceitos que permitem um julgamento justo diante das novas realidades que o avanço tecnológico trouxe ao mundo de trabalho.

Em seu voto, no processo 0010092-92.2019.5.03.00240010092-92.2019.5.03.002, a juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta destacou que:

Além de conectar o passageiro e o motorista, são exercidas diversas outras atividades, como as descritas pelas reclamada no ID. ca4a377 - Pág. 16: Proteção contra acidentes pessoais; Verificação de perfil dos usuários, Mapeamento das cidades, Alerta para áreas de risco, Atendimento emergencial 24 horas por dia, Equipe de segurança, administração do pagamento, Treinamento para motoristas parceiros Algumas plataformas se aproximam estritamente do conceito de intermediação (“existir de permeio”, “situar-se entre”), como as citadas pelo reclamante: Couchsurfing, Bla Bla Car, etc (ID. 9ba28c7 - Pág. 2). Nos aplicativos de transporte, cabe à plataforma tomar as decisões sobre quem está ou não em conformidade com os termos. Contudo, se fosse uma mera intermediação, as avaliações poderiam ficar disponíveis aos motoristas e passageiros e eles mesmos decidiriam se estavam ou não de acordo, e se iriam aceitar ou não determinada corrida. No caso, a 99 Taxi assumiu para si essa atividade, controlando a relação entre as partes e subordinando os envolvidos às suas decisões, inseridas no algoritmo. Imperioso trazer à baila a desnecessidade de controle direto e marcado pela proximidade física com o tomador de serviço ou por uma empresa terceira. O princípio da primazia da realidade sobre a forma encampa e afasta o argumento artificioso de que se trata de uma vendedora de um mero aplicativo. Ora, nesse caso, como dito supra, ficariam a cargo do motorista precificar seu trabalho e definir quais viagens faria, que horário pararia de trabalhar. Verificou-se que seu desligamento se deu em face dessas questões que, notoriamente, escancaram o controle típico da relação empregatícia. Perceba-se: apenas o modo de controle que se difere, sendo ele pela via digital, todavia os reflexos são aqueles mesmos já discutidos na Justiça do Trabalho, reconhecidos notoriamente. Vale citar mais um trecho do relatório conclusivo da

CONAFRET (ID. ba1a75c - Pág. 28). “Neste ponto, as empresas de intermediação de trabalhadores por aplicativos se afastam de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores se escolhem mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle das empresas sobre o trabalho realizado. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas”.

(TRT-3-ROPS:001009292201950300240010092-92.2019.5.03.0024, Relator: Convocada Olivia Figueiredo Pinto Coelho, Décima Turma)

Ainda segundo a julgadora:

Note-se que o serviço oferecido pela empresa reclamada, ainda que de intermediação de transporte de passageiros, autoriza o estabelecimento de critérios mínimos de qualidade, como apontado pela documentação juntada aos autos e aqui já mencionado, veja-se, por exemplo, que, se não aceitasse uma corrida era bloqueado. Bem como é impensável assumir, diante do caso fático que ora se apresenta, a possibilidade de o autor ser “o dono seu próprio negócio”. Isso porque ele assume os mais nefastos riscos da atividade exercida - seu carro que é ferramenta de trabalho deteriora-se, seu corpo e sangue - eminentes objetos do contrato de trabalho - são colocados à disposição do aplicativo que, se não obedecido, está pronto para punir severamente, sem, todavia, receber nenhuma contrapartida face ao exercício da suposta atividade empresária que seria o lucro. Isso porque o autor não precifica seu trabalho e recebe uma porcentagem definida pela ré, estando subsumido ao seu controle qualificado por uma subordinação algorítmica.

(TRT-3 - ROPS: 00100929220195030024 0010092-92.2019.5.03.0024, Relator: Convocada Olivia Figueiredo Pinto Coelho, Decima Turma)

Cabe destacar ainda o voto do desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida no processo 0011258-69.2017.5.03.0012:

A empresa reclamada, no exercício do seu poder diretivo, instituiu um regime de trabalho com regulamentação própria editada no exercício dos seus poderes regulamentar e disciplinar (artigo 2º, caput, da CLT), com disciplinamento próprio sobre a conduta que o motorista

deve seguir enquanto em serviço, o que incompatível com um suposto trabalho autônomo.

A r. sentença recorrida estabeleceu uma distinção entre orientações e determinações, mas aplicou mal esses conceitos no julgamento do presente caso concreto, posto que as orientações sobre o modo de se comportar durante a prestação de serviços, de conformidade com regras previamente determinadas pelo regulamento de empresa configuram a subordinação jurídica ao seu cumprimento, como emana de um princípio jurídico multimilenar: o *dopacta sunt servanda*. O *pacta sunt servanda* obriga o contratante ao cumprimento das obrigações assumidas no contrato, mas se esse contrato contém um adendo regulamentar e disciplinar, ele não é um contrato bilateral típico do Direito Civil, e sim um contrato de trabalho típico, que submete o empregado aos “Códigos de Conduta” do empregador.

A submissão do trabalhador a um regime de regras de conduta em serviço tipifica a subordinação empregatícia, conforme entendimento jurisprudencial e doutrinário no Direito Comparado, que se aplica como fonte subsidiária do Direito do Trabalho brasileiro (artigo 8º, *caput*, da CLT).

Segundo a jurisprudência inglesa, a empresa Uber instituiu um regime de trabalho próprio, através de um contrato de adesão, cujas cláusulas dispõem sobre o relacionamento entre os motoristas e os passageiros, entre estes e a empresa, e entre os motoristas e a empresa, criando para os motoristas um conjunto de regras de conduta enquanto em serviço (“on duty”), conforme foi destacado na fundamentação da sentença prolatada pelo Tribunal do Emprego do Reino Unido (United Kingdom Employment Tribunal), confirmada pelo julgamento do Tribunal de Apelação do Emprego do Reino Unido (United Kingdom Employment Appeal Tribunal), em 10 de novembro de 2017, no julgamento da Apelação nº UKEAT/0056/17/DA, pois existem obrigações entre os motoristas Uber que têm que aceitar as viagens oferecidas pela Uber London Ltd., não podendo cancelar viagens já aceitas, existindo um potencial de penalidades para os casos de recusas de viagens, sendo exigido dos motoristas mais do que a permanência no território relevante, com o aplicativo ligado, dele também sendo exigido que esteja pronto e apto para aceitar chamada. Tais decisões judiciais deram enquadramento jurídico da relação de trabalho entre os motoristas e a Uber London Ltd. nas regulamentações *doworker status* definido na section 230 (3) (b) da Employment Rights Act 1996 (ERA), das regulations 2 (1) e 36 (1) da Working Time Regulations 1998 (WTR), e da section 54 (3) da National Minimum Wage Act 1998 (NMWA) (UNITED KINGDOM EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. Uber B.V. and Others v Mr Y Aslam and Others.

(TRT-3 - RO-0011651-69.2017.5.03.0084, Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida, Terceira Turma)

Diante de todo o exposto, fica evidente que a jurisprudência está adentrando em um momento de rever conceitos antigos, adequando o conhecimento jurídico às novas realidades que têm se configurado nas relações trabalhistas. Mas esse procedimento está apenas iniciando, pois muitos julgadores ainda estão presos a conceitos ultrapassados, utilizando o próprio discurso da Uber e demais plataformas de trabalho para justificar suas decisões. Ainda é necessário que a jurisprudência avance e mais julgadores sejam capazes de adequar suas decisões às novas formas de relações de trabalho que vêm se consolidando com o avanço tecnológico.

## 5 Considerações finais

Vivemos em um mundo onde a mudança é uma constante. Mudanças rápidas, que exigem constantes adaptações, especificamente, nas questões e estudos envolvendo o Direito do Trabalho, como a procura pela melhor colocação no mercado de trabalho, flexibilidade profissional, iniciativa e, por fim, aquisição de conhecimento.

Como vimos, o avanço tecnológico trouxe impactos profundos na sociedade, na cultura, na própria subjetividade, na forma de as pessoas se relacionarem consigo mesmas e com os outros, influenciando, também, as relações entre empregadores e empregados.

Atualmente, as informações e notícias circulam com uma velocidade incrível e a internet traz várias possibilidades e pode ser usada como instrumento de desenvolvimento e aperfeiçoamento humano, com reflexos sobre toda a humanidade. As distâncias; físicas, culturais, econômicas e sociais; foram “encurtadas” por um computador conectado à internet.

O Direito, especialmente o Trabalhista, não pode e não vai perder a grande oportunidade de avanço e aperfeiçoamento que lhe é apresentada pela realidade das novas tecnologias; sob pena de deturpação de seus princípios basilares; para a preservação de sua função primordial: proteção da dignidade do trabalhador e a melhoria de sua condição social.

Cabe ao Direito do Trabalho aceitar e adaptar-se a essa nova realidade, procurando encontrar uma maneira de compatibilizar os interesses de empresários e trabalhadores, como forma de garantir a esses últimos a conservação de seus direitos trabalhistas.

É imperioso que o Estado supra a omissão normativa em torno da questão, através da elaboração de legislação específica e que abranja todas as formas praticadas no mercado brasileiro, dando-lhe uma feição que se adapte aos princípios do Direito do Trabalho.

Há que se levar em conta que o trabalho é forma de distribuição de riqueza, não podendo admitir-se que a ausência de normas específicas e o frágil e incipiente entendimento jurisprudencial gerem efeitos negativos e que sejam fator de agravamento da situação devastadora de milhões de trabalhadores.

Àqueles; e não são poucos; que entendem que a nova realidade das relações trabalhistas, advindas dos avanços da informatização, deturpa os princípios do Direito do Trabalho, necessário informar que o manuseio dos fundamentos e normas desse ramo do Direito, tratados sob uma perspectiva humanista, permite sim que se mantenha a sua vocação protetiva, mesmo diante de novos e cada vez mais criativos modelos de produção.

O fato é que os algoritmos, além de instrumentos de avanço e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho, permitem, também, uma nova e revolucionária visão acerca do futuro das relações humanas. Porém, é necessário que continuemos usando a tecnologia como meio de auxílio às nossas expressões e criatividade, nunca como elementos de alienação e bloqueio de nossa inteligência.

---

**Modern form of control: algorithmic control of the world, life and work**

**Abstract:** The main theme of the article is the consequences caused by technological advances in labor relations, as well as its direct interference in the development of the Labor Law itself, which needs to adapt to new times, without, however, losing its essence, whatever. The defense of workers' rights and guarantees. We will also verify analyzes about the new concept of subordination to characterize the employment relationship. In this field, so promising, we will analyze the opinions of scholars and judges. Current and controversial issue, highlighting its extreme importance for the improvement of Law.

**Keywords:** Labor Law. Labor relations. Technology. Subordination. Algorithm.

---

## Referências

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 5 jul. 2019.

DAGNINO, Emanuele. *Uber law*: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2006.

Employment Appeal Tribunal Decisions. Disponível em: [UKEAT/0056/17/DA.https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions?keywords=UKEAT+0056+17+DA&tribunal\\_decision\\_categories%5B%5D+employment-agencies-act-1973&tribunal-decision-dec...](https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions?keywords=UKEAT+0056+17+DA) Acesso em: 29 jun. 2019.

HARARI, Yuval. *Homo Deus: uma Breve História do Amanhã*. Editora Harvill Secker, 2015.

KLEINBERG, Jon. *The mathematics of algorithm design*. Princeton company to Mathematics, 2008 (PDF). Disponível em: <https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. Editora: LTR, 2019

MUCELIN, Guilherme Antônio Balczarek. *Bolsista CAPES*. UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <https://orcid.org/0000-0003-3709-6539https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/r edes/article/viewFile/4632/pdf>. Acesso em: 22 jun. 2019.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, E. D. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. 1. ed. São Paulo: LTR, 2017, v. 1, p. 157-165.

RIEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss. *Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho* UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <https://orcid.org/0000-0002-9024-0600>. Acesso em: 23 jun. 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2017, v. 1, p. 28-43.

TRT-3 - ROPS: 00100929220195030024 0010092-92.2019.5.03.0024, Relator: Convocada Olivia Figueiredo Pinto Coelho, Décima Turma.

TRT-3 - ROPS-0010959-95.2017.5.03.0108, Relator: Mônica Sette Lopes, Nona Turma.

TRT-3 - RR: 0011258-69.2017.5.03.0012, Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida, Terceira Turma.

*UBER: Dirija com a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/>. Acesso em: 3 jun. 2019.

*Veja os comerciais no canal da Uber no Youtube*. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCDI8CzBINrj-liMQMJY7tw>. Acesso em: 5 jun. 2019.

*Waze e o Crowdsourcing*. Disponível em: <https://sowbuzzmarketing.wordpress.com/author/lavieribianca/page/2/>. Acesso em: 19 jun. 2019.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALMEIDA, João Pedro Vianna Zaia de. Forma de controle moderno: controle algoritmo do mundo, da vida e do trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 44, p. 75-98, jan./mar. 2022.

---