

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A “UBERIZAÇÃO” POR MEIO DE EMPRESAS DE PLATAFORMA ONLINE:
TENDÊNCIAS REDUCIONISTAS E PROGRESSISTAS NA REGULAÇÃO DO
FENÔMENO**

HELENA SALLES DE LIMA

RIO DE JANEIRO

2021

HELENA SALLES DE LIMA

**A “UBERIZAÇÃO” POR MEIO DE EMPRESAS DE PLATAFORMA ONLINE:
TENDÊNCIAS REDUACIONISTAS E PROGRESSISTAS NA REGULAÇÃO DO
FENÔMENO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito de graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

RIO DE JANEIRO

2021

CIP - Catalogação na Publicação

L732" Lima, Helena Salles de
A "uberização" por meio de empresas de plataforma online: tendências reducionistas e progressistas na regulação do fenômeno / Helena Salles de Lima. -- Rio de Janeiro, 2021.
79 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. Uberização do trabalho. 2. Empresas de plataforma. 3. Vínculo empregatício. 4. Subordinação.
I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

HELENA SALLES DE LIMA

**A “UBERIZAÇÃO” POR MEIO DE EMPRESAS DE PLATAFORMA ONLINE:
TENDÊNCIAS REDUACIONISTAS E PROGRESSISTAS NA REGULAÇÃO DO
FENÔMENO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito de graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: 07/06/2021.

Banca Examinadora:

Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli - Orientador

Luiza Nunes Lemos

Membro da Banca

Eneida Santos

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2021

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço com todo o meu coração a minha querida mãe Regina, que sempre me incentivou e vibrou com todas as minhas conquistas, lutando muito para que eu frísse de uma boa educação e conseguisse concluir esta trajetória.

A minha tia Rosângela, que acompanhou de perto esse meu percurso, também sempre me ajudando e me animando com seu jeito vivaz de ser.

As minhas maravilhosas amigas de longa data, que permearam todos os meus dias com muito amor, carinho e um apoio incondicional. Obrigada por sempre me proporcionarem momentos fantásticos e por serem minhas confidentes, me amparando em momentos de desânimo e compartilhando dos meus momentos de felicidade.

Aos amigos que fiz na graduação, por me acompanharem durante todo este ciclo, seja em tempos de dedicação ou em tempos de lazer. Continuaremos juntos da rebeldia por muitos anos que virão!

E não menos importante, ao meu orientador Rodrigo Carelli, por me conduzir e propiciar todos os alicerces teóricos e metodológicos que fundamentaram e tornaram possível o desenvolvimento da presente pesquisa.

RESUMO

A presente pesquisa tem como escopo analisar o fenômeno da uberização do trabalho por meio de empresas de plataforma online, engendrado a partir da precarização, informalidade e fuga de direitos sociais concernentes aos trabalhadores. Para tanto, resgata a discussão atinente à subordinação como elemento fundamental na configuração de vínculos empregatícios, estudando concepções tradicionais e atuais e examinando seus limites, aberturas e eventuais semelhanças à situação dos trabalhadores de aplicativos. Levanta, assim, a necessidade de constante expansão do conceito, de modo a alargar o raio protetor do Direito do Trabalho para que sempre consiga acompanhar os avanços aplicados na organização laboral, sobretudo na área de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Analisa, na sequência, a emergência da Indústria 4.0 e a intensificação do trabalho digital, verificando a gênese de formas de organização e gerenciamento laborais como o *crowdwork* e a uberização ou plataformização do trabalho. Nessa ótica, discorre quanto à inovação doutrinária da subordinação algorítmica e a metodologia utilizada para a manutenção do controle e da vigilância dos trabalhadores. Por fim, segue realizando cotejo entre tendências reducionistas e progressistas na resolução da controvérsia, conjugando-as à decisões e regulamentações internacionais de forma a delinear uma perspectiva futura para o debate em comento no Brasil, que ainda carece de um viés favorável aos trabalhadores de plataforma no deslinde da matéria.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Empresas de plataforma. Vínculo empregatício. Subordinação.

ABSTRACT

The present paper targets the analysis of the “uberfication” of labor through online platforms phenomenon, built on precarization, informality and the disregard of social rights relating to the working class. To this end, it recovers the discussion regarding subordination as a fundamental element in the configuration of employment bonds, studying traditional and modern-day notions and examining their limits, openings and eventual similarities to the condition of application (apps) workers. It thus arouses the need for constant expansion of the subordination concept, in order to broaden the protective radius of Labor Law so it can consistently keep up with technological advances applied to labor organization, notably in the information and communications technology (ICT) area. It then inspects the emergence of Industry 4.0 and the upsurge of digital labor, verifying the genesis of new forms of labor organization and management such as crowdworking and the uberfication or platformization of labor. Following this mindset, it discusses the doctrinal innovation of algorithmic subordination and the methodology used in the maintenance of control and surveillance of workers. Lastly, it carries on comparing reductionist and progressive trends in the resolution of the controversy, associating them to international court decisions and regulations in order to outline future perspectives on the presente debate in Brazil, which still lacks a favourable tendency towards platform workers in the clarification of the matter.

Key words: Uberfication of labor. Platform companies. Employment bond. Subordination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I: Um breve estudo quanto à subordinação na relação de emprego	11
1.1. Panorama geral	11
1.2. Da necessidade da utilização de técnicas e interpretações para a expansão do conceito de subordinação	14
1.3. Subordinação objetiva	16
1.3.1. <i>Participação nos fins produtivos das empresas</i>	16
1.3.2. <i>Aplicabilidade da subordinação objetiva</i>	17
1.3.3. <i>Formas de controle patronal na subordinação objetiva</i>	22
1.4. Subordinação estrutural-reticular	25
1.5. Subordinação integrativa	29
1.6. A constante renovação do Direito do Trabalho quanto à subordinação	29
CAPÍTULO II: O TRABALHO NA PLATAFORMA	31
2.1. Indústria 4.0, trabalho digital e <i>crowdworking</i>	31
2.1.1. <i>A emergência da Indústria 4.0 e a intensificação do trabalho digital</i>	31
2.1.2. <i>Crowdworking: multidão de trabalhadores</i>	36
2.2. Uberização: o trabalho por plataforma	39
2.2.1. <i>“Uberização” e “plataformização”</i>	40
2.2.2. <i>Subordinação algorítmica e características do trabalho por plataforma</i>	41
2.2.3. <i>A uberização na prática: Deliveroo e outros</i>	48
2.3. Breves considerações quanto à uberização na pandemia de COVID-19	53
CAPÍTULO III: TENDÊNCIAS REDUCIONISTAS VS. PROPOSTAS PROGRESSISTAS ...	55
3.1. Tendências reducionistas	55
3.1.1. <i>Parassubordinação</i>	56
3.1.1.1. <i>A parassubordinação em outros países europeus</i>	58
3.1.2. <i>Reforma Trabalhista</i>	61
3.1.3. <i>Renda Básica Universal (RBU) e o adeus à classe trabalhadora</i>	62
3.2. Propostas e movimentos progressistas	65
3.2.1. <i>A atividade de plataforma sob a ótica humanitária do Direito Ambiental do Trabalho</i>	66
3.2.2. <i>Movimento dos trabalhadores</i>	68
3.2.3. <i>Decisões regulatórias e jurisprudenciais</i>	71
CONCLUSÃO	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

INTRODUÇÃO

A Indústria 4.0 chega ao mundo do trabalho contemporâneo em meio a avanços da microeletrônica, microinformática, robotização e telecomunicações, revolucionando as formas de organização e controle laborais empregadas por empresas de todo o globo. A sofisticação constante das tecnologias de informação e comunicação (TIC) permitem inovações a cada instante, sobretudo por termos na palma de nossas mãos um aparelho que nos transmite e captura dados em tempo real. O desenvolvimento da tecnologia, sob esse prisma, tem uma capacidade de alcance alarmante, derrubando balizas geográficas e financeiras a níveis individuais, vez que o crescimento da produção capitalista torna a aquisição de *smartphones*, computadores e semelhantes algo corriqueiro.

Com tamanha ascensão, o capitalismo torna-se cada vez mais agressivo e incisivo, valendo-se das inovações eletrônicas para implementar métodos de organização e gerenciamento abusivos, precários e informais, subvertendo a lógica das relações de trabalho tradicionais. Nesse sentido, instaura-se uma nova variante no panorama jurídico do debate quanto ao elemento da subordinação nos vínculos laborais: seria o trabalho mediado por plataformas uma espécie de atividade empregatícia ou autônoma?

Partindo dessa premissa, a presente pesquisa tem como escopo a análise das relações trabalhistas decorrentes do trabalho digital, avaliando se trabalhadores inseridos nesse contexto devem gozar da proteção juslaboral concedida àqueles que desfrutam de vínculo empregatício.

Para tanto, devemos investigar, em primeiro momento, o histórico doutrinário referente ao instituto da subordinação, elemento caro à configuração do emprego no Direito do Trabalho. Cumpre examinarmos, assim, as concepções clássicas e modernas, verificando seus limites, aberturas e eventuais semelhanças à situação dos trabalhadores que desempenham atividades por aplicativos.

Na sequência, estudaremos o avanço do trabalho digital na Indústria 4.0 e formas recentes de organização laboral como o *crowdwork* e a uberização ou plataformação do trabalho. Cabe, portanto, discorrermos quanto a inovação doutrinária da subordinação algorítmica, criada para validar o controle exercido pelas empresas de plataforma como uma

espécie de subjugação do trabalhador à diretrizes gerenciais, rejeitando, pois, a narrativa neoliberal de empreendedorismo e autonomia.

Ademais, examinaremos correntes e tendências teóricas que buscam guiar a resolução da controvérsia laboral digital frente à automação e desantropomorfização da produção capitalista, comparando-as por intermédio de suas aplicações e graus de eficácia. Por derradeiro, levantaremos uma breve listagem de determinações internacionais no âmbito judicial e legal, de modo a, dessa vez, auferirmos um direcionamento prático quanto ao futuro do trabalho digital mediado por plataformas.

O tema do trabalho digital precarizado apresenta relevância na medida em que as metodologias empregadas podem servir de rota de fuga de direitos sociais, submetendo obreiros a padrões cruéis, precários e exaustivos de desempenho. O debate, no entanto, não deve estender-se indefinidamente, haja vista que o bem-estar, a saúde e a integridade do trabalhador não esperam. Com remunerações baixíssimas e condições brutais, trabalhadores de todo o mundo permanecem definhando sob as garras do capital, motivo pelo qual devemos com a máxima urgência solucionar e cessar o vilipêndio no qual estão inseridos hodiernamente.

CAPÍTULO I: Um breve estudo quanto à subordinação na relação de emprego

1.1. Panorama geral

Para entendermos onde reside a problemática do presente tema, precisamos, em um primeiro momento, mapear a topografia da subordinação, elemento basilar do vínculo empregatício no Direito do Trabalho nacional. Tal análise ganha relevância para que possamos investigar o laço – que, a princípio, encontra-se em um limbo jurídico – entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas que detêm o controle sobre a plataforma online.

A noção de subordinação, essencial para a caracterização da relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro, pode ser extraída, de forma precípua, da leitura dos artigos 3º, *caput*, e 6º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho¹. Seguem transcritos:

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

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Depreende-se, nesse sentido, que, para que seja configurada a relação de emprego e, em última instância, se faça possível a aplicação das leis de proteção do diploma em comento, fundamental a existência da subordinação jurídica, que traduz-se como uma dependência, hipossuficiência e sujeição do empregado às ordens do empregador, inclusive por meios telemáticos em um trabalho à distância.

À época do nascimento do Direito do Trabalho, no contexto da Primeira Revolução Industrial, tínhamos a subordinação definida a partir da ideia da heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa². Desse modo, no cenário das fábricas, a faceta tradicional da subordinação decorria da submissão do obreiro à presença constante de ordens patronais precisas, de vigilância e controle e da rigidez quanto ao horário de trabalho. O desempenho de

¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htmh. Acesso em: 1 de outubro de 2020.

² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTR, 2009, p. 43.

tarefas pelo empregado, portanto, era conduzido de maneira forte, inflexível e abundante pelo patrão, a fim de exercer o máximo controle sobre o trabalhador.

Quanto ao poder diretivo e disciplinar do empregador, em um contexto de subordinação forte, Messias Pereira Donato leciona:

1 – Poder de direção – Diz respeito não somente à organização técnica, como a boa ordem na empresa. Manifesta-se através de ordens verbais ou escritas, gerais ou particulares. Traduzem-se em avisos, instruções circulares, regulamento interno. Tais ordens podem sujeitar-se ao empirismo comum às pequenas empresas, ou a um conjunto orgânico de normas estruturadas. Nos dois casos, não raro, o empregador ultrapassa os limites do *jus variandi* e chega às fronteiras do arbítrio, o que se pode sanar apenas pelo recurso do poder judiciário. (...). No exercício do poder de comando, o empregador ou seus prepostos têm o direito de fiscalizar a atuação do empregado no local, no tempo de prestação do trabalho, prerrogativa que pode estender-se, em certos casos, até seu comportamento fora do trabalho. *2 – Poder disciplinar* – É corolário do poder de direção, que não teria sentido, se ao empregador não fosse assegurado o direito de sancionar o empregado por violação das ordens por ele recebidas. A punição disciplinar a que está sujeita ordena-se de conformidade com a gravidade da infração. Vai desde a advertência, censura verbal ou por escrito, passando pela suspensão, até a despedida.³

Ainda, segundo a doutrina tradicional, o poder diretivo patronal é viável a partir do momento em que o empresário assume os riscos do negócio, sem prejuízo, no entanto, das limitações impostas por leis, convenções coletivas, regimentos internos, contratos individuais, etc.⁴. De todo modo, ainda que haja uma restrição legal, o poder diretivo do empregador é, por vezes, visto como algo absoluto, chegando ao ponto de ser reconhecido como um “direito” do patrão. José Martins Catharino, nesse sentido, categoriza o poder desempenhado pelo empregador como um direito hierárquico, disciplinar e diretivo⁵. Fundamenta-se, ainda, na hierarquia da propriedade privada, implicando, assim, na visão do trabalhador como objeto sobre o qual podem recair quaisquer tipos de ordens.

Nesse mesmo cenário, tem-se o conceito de subordinação dado por Octávio Bueno Magano:

Subordinação – A subordinação constitui o poder de direção visto do lado do trabalhador. Por isso que o empregador organiza e controla os fatores da produção,

³ BEZERRA, Zélia Costa Santos. **A Subordinação no Direito do Trabalho**: as implicações da tecnologia da Informação e da comunicação na reconfiguração deste Instituto. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Pernambuco, 2016, p. 16.

⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op. cit.*, p. 18.

⁵ CATHARINO, José Martins *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op. cit.*, p. 18.

advém-lhe o poder de dirigir seus empregados. Esse poder desdobra-se em poder diretivo propriamente dito, isto é, faculdade de dar ordens; em poder de fiscalização, isto é, faculdade acompanhar a atividade do trabalhador, para ver se este a desempenha conforme as ordens dadas; e em poder disciplinar, isto é, faculdade punir o empregado que não se submete ao poder diretivo⁶.

Outrossim, para Antônio Ferreira Cesarino Júnior, a subordinação decorre do fato de que deve o empregado se submeter a horário e fiscalização do empregador, ante a *dependência jurídica* ou subordinação hierárquica⁷.

O estado de dependência ou subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, portanto, para a doutrina tradicional, justificaria o desempenho exacerbado do poder patronal sobre o trabalhador, seja por sua faceta disciplinar, fiscalizadora, regulamentar ou diretiva⁸.

Todavia, é cediço que, superado esse momento histórico da subordinação como sujeição ou submissão pessoal, fez-se surgir uma gama de obreiros a qual não captava a incidência do juslaboralismo originário que ainda pautava-se na matriz clássica da conceituação de subordinação. Esses trabalhadores, que fruía de uma maior autonomia objetiva na prática de seus ofícios em decorrência de sua capacitação profissional, da forma de produção empregada, da valorização da obrigação de resultado, entre outros, não eram acometidos pelo mesmo controle patronal exacerbado que seus antecessores.

Esse cenário de mudanças trabalhistas surgiu, majoritariamente, a partir do declínio da metodologia fordista e das inovações organizacionais capitalistas de acumulação flexível consolidadas pelo Toyotismo, conforme expõe Luciano Martinez⁹. O Toyotismo solidifica-se no mercado, assim, por revolucionar as formas de produção, os níveis de inovação comercial e o método de fornecimento de produtos. A metodologia empregada pelo padrão japonês pautava-se em um gerenciamento de qualidade total, na terceirização da produtividade, na constrição burocrática empresarial, na contabilização do salário por unidade produzida, na constante eliminação de estoques causado por um dinâmico fluxo de produtos e na produtividade em tempo real (*just-in-time*).

⁶ MAGANO, Octávio Bueno *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op cit.*, p. 16.

⁷ CESARINO Jr., Antônio Ferreira *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op cit.*, p. 22.

⁸ BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op cit.*, p. 28.

⁹ MARTINEZ, Luciano *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op cit.*, p. 33-34.

Com as transformações na teoria da organização e na produção empresarial, restava dificultada, desse modo, a apuração da presença dos critérios jurídicos que compunham a subordinação em seu teor tradicional.

1.2. Da necessidade da utilização de técnicas e interpretações para a expansão do conceito de subordinação

Não por outro motivo, deu-se início, pela jurisprudência europeia, à utilização da chamada técnica do “conjunto de indícios”¹⁰, na qual era valorado pelo magistrado todo o conjunto de elementos que integravam a relação de trabalho, como remuneração, organização do horário de trabalho, propriedade dos meios de produção, nível de intensidade do controle exercido sobre o empregado etc. Com essa análise, era possível apontar a existência, ou não, do vínculo empregatício a partir da quantificação dos indícios presentes na relação a ser qualificada.

Essa técnica, contudo, ao conferir ao intérprete de direito uma discricionariedade aumentada no momento de valoração da existência da subordinação, acabou por gerar um novo problema. Em situações em que a relação empregatícia se mostrava extrema e particularmente difícil de ser averiguada, o magistrado teria a liberdade de aplicar ao caso seus próprios parâmetros do alcance protetor que o Direito do Trabalho deveria ter. A técnica, dessa forma, não se revelou um método objetivo e eficaz de indicar a presença da subordinação nas relações de trabalho a que se propunha analisar.

De outro giro, mesmo sendo a técnica acima apresentada ineficaz, o intérprete, ainda assim, deveria utilizar-se de alguma espécie de investigação para acautelar a relação por ele analisada pelo direito trabalhista, posto que a subordinação clássica não mais o servia. Nessa lógica, foi a valorização do princípio da primazia da realidade que assentou-se como um dos componentes capazes de angularizar o deslinde da controvérsia. A interpretação por esse viés se fez de extrema necessidade, visto que, por diversas vezes, pelo cotejo dos elementos tradicionais da subordinação, não era possível verificar a existência de vínculo empregatício de forma evidente. Nesse sentido, destaca Yuichiro Mizumachi que “o Direito do Trabalho é a

¹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária*. São Paulo: LTR, 2009, p. 48.

língua que descreve a realidade social, mas também a força que a corrige”¹¹. Ao juslaboralismo se mostra imprescindível o dever de ter de acompanhar a evolução da realidade. Sendo assim, mesmo que primeira e formalmente¹² seja visualizada uma suposta autonomia, que, como sabemos, acaba sendo uma estratégia capitalista de fuga do Direito do Trabalho, deve o operador do direito prestigiar o princípio da primazia da realidade para que seja averiguada a existência de vínculo verdadeiramente empregatício.

Cabe mencionar que, além dos limites do elemento da subordinação, outro critério que, a princípio, seria capaz de caracterizar a relação de emprego, para Paul Cuche e Francesco Santoro-Passarelli, seria a presença de uma dependência econômica do trabalhador em relação a seu patrão. Os autores sustentam que, na ausência da subordinação no sentido jurídico tradicional, haveria de ser reconhecido o vínculo empregatício na eventualidade de ser verificada uma dependência econômica do trabalhador ante a quem, naquela relação, cumpriria o ato de remunerar. Essa dependência, nos contornos traçados por Cuche, deveria agregar os seguintes parâmetros: que seja a renda auferida através do trabalho analisado a única ou principal fonte de subsistência do empregado; e que o empregador se valha da realização do ofício de forma regular e integral¹³.

Todavia, o critério da dependência econômica encontrou fortes críticas por sua grande fluidez e imprecisão, sendo variável o resultado da controvérsia a depender do intérprete que fosse utilizá-lo. Da mesma forma, os parâmetros que o delimitavam inevitavelmente acabavam por excluir da tutela trabalhista certa camada de obreiros que não se enquadravam nos pressupostos elencados por Cuche, como empregados que, por exemplo, em virtude de uma farta herança, não cumpriram o requisito de ter como fonte de renda única ou principal a prestação laboral.

¹¹ MIZUMACHI, Yuichiro *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 75.

¹² Não é raro o contrato de trabalho ter *nomen iuris* ou forma diversa do que deveria ter, tratando-se de uma relação de subordinação. Como exemplo, são atribuídas as nomenclaturas de contrato de prestação de serviço, de sociedade, franquia, empreitada, estágio etc., com a finalidade de que seja ainda menos perceptível o verdadeiro vínculo empregatício em análise. Para o princípio da primazia da realidade, portanto, pouco importa a qualificação do contrato entre trabalhador e patrão, visto que frequentemente aquele será enquadrado como autônomo por este, para fins de fuga do Direito do Trabalho. Deve-se investigar profundamente, caso a caso, o conjunto fático de elementos que traduzam a existência de subordinação.

¹³ CUCHE, Paul. *Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*. Revue critique de législation et de jurisprudence, 1913 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 60.

De todo modo, a dependência econômica restou sendo vista como um mero indício da subordinação, e não como um substituto. O critério levantado por Paul Cuche e Francesco Santoro-Passarelli, nessa seara, não foi em vão, posto que acabou por auxiliar a ampliação do conceito ora estudado, na medida em que serviu como uma complementação para além dos fatores aos quais cinge-se sua versão clássica.

O fato de que os magistrados e a doutrina tiveram de valer-se de técnicas e interpretações diferenciadas, no entanto, aponta invariavelmente para a evidente necessidade da universalização da expansão do conceito de subordinação, que não mais abarcava todos os trabalhadores que careciam do manto protetivo do direito trabalhista.

Afastando-se do monopólio conceitual tradicional quanto à subordinação, Vólia Bonfim Cassar sugere parâmetros diferenciados ao classificar o elemento em questão. Sem prejuízo das classificações direta e subjetiva, a autora propôs a noção de subordinação indireta – “quando a ordem chega ao trabalhador por intermédio de terceiros, trabalhadores ou não”; subordinação objetiva – “quando recai sobre os serviços executados pelo trabalhador” e não sobre a própria pessoa do empregado; de parassubordinação, quando verifica-se características de um vínculo empregatício tênue; e de subordinação estrutural ou integrativa, que traduz-se na inserção do empregado nas atividades econômicas da empresa, ou seja, o trabalhador integrado na dinâmica produtiva empresarial¹⁴.

1.3. Subordinação objetiva

1.3.1. Participação nos fins produtivos das empresas

A expansão da subordinação teve como escopo abranger os trabalhadores que, nada obstante não serem acometidos pelo controle rígido do empregador, desempenhavam atividades que, com efeito, integravam a atividade da empresa que os contratava para o alcance de seus fins produtivos¹⁵. Havia, por essa lógica, uma prestação de tarefas realizadas pelo obreiro que indubitavelmente compunham o quadro de finalidades da empresa, estando formado, destarte, a despeito de encontrar-se mitigado, o exercício de poder diretivo. Cresceu na doutrina

¹⁴ CASSAR, Vólia Bonfim *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op. cit.*, p. 29.

¹⁵ GALANTINO, Luisa. *Diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 2006 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 57.

trabalhista, à vista disso, o conceito de subordinação objetiva. Nas lições de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

(...) Exerce-se o poder diretivo sobre um tráfico de atividades que participam integrativamente do processo produtivo empresarial. (...) O poder diretivo não se detém, em sua qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores de produção. Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços. Sob o prisma geral da estrutura e da dinâmica empresárias, o poder diretivo compreende a efetiva e a potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluída a atividade-trabalho de outrem. (...) O poder diretivo assume, nesse caso, feições nítidas e quase exclusivamente objetivas, pois decorre tão só da participação integrativa da atividade do prestador de serviços na atividade da empresa¹⁶.

Ressalta-se, a partir do excerto acima, que o poder diretivo, que antes era visto apenas no âmbito das ordens dadas pelo patrão de forma capilar e penetrante, encontra-se apoiado, também, na mera possibilidade do patrão em exercer tais diretrizes. Não se fazem necessárias a vigilância e tomada de decisões constantes do empregador para que seja possível enxergar seu poder diretivo em face do trabalhador. O autor supramencionado trata a subordinação jurídica “não só como a atuação de uma vontade (do empregador) na esfera jurídica de outrem (o empregado), assim como *a possibilidade jurídica dessa atuação*” (grifos nossos)¹⁷.

1.3.2. Aplicabilidade da subordinação objetiva

Com as constantes transformações das estruturas empresariais advindas dos avanços tecnológicos nos âmbitos da microeletrônica, microinformática, robotização e das telecomunicações¹⁸, destaca-se uma massiva prioridade das obrigações de resultado. Essa tendência se instaurou em razão da gradativa redução do ciclo produtivo das empresas, o que ensejou um êxodo trabalhista do estabelecimento empresarial para outros espaços. Por intermédio dos meios telemáticos, ficou possível executar uma ordem em local diverso ao do que se exerceu o poder diretivo. Nesse sentido, ao empregado foi conferida uma maior autonomia no processo de confecção do seu trabalho, que, todavia, no que concerne seu resultado, ainda era de domínio do empregador.

¹⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 67.

¹⁷ *Ibid.* p. 225-226.

¹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 77.

Um caso que ilustra o exposto é o dos trabalhadores em domicílio, camada que ganhou dimensão em razão da iminente redução de custos por parte das empresas. As organizações adotaram a estratégia de descentralização de suas atividades com a “evacuação” de parte de seu ciclo produtivo para que fosse possível classificar seus empregados como autônomos e, dessa forma, impedir a incidência das leis trabalhistas.

Ademais, temos o quadro dos altos empregados, que assumem posto de gerência dentro da organização empresarial em decorrência de sua capacidade técnico-profissional. São cargos que foram adquirindo espaço e relevância na medida em que acirrou-se a concorrência entre empresas com a adoção de inovações tecnológicas em seus ciclos produtivos. Nesse sentido, foi delegado aos altos empregados – ressalta-se, até certo ponto – o poder diretivo dos proprietários para que pudessem conduzir a empresa a partir de uma visão econômico administrativa especializada.

Isso acaba por gerar, inevitavelmente, a aparência de que esse trabalhador é um empregador, visto que a ele cabe exercer certa parcela do poder diretivo empresarial, não sendo sujeito ao controle patronal da mesma forma que os demais. Se fôssemos compelidos a tentar enquadrar tal cargo no conceito de subordinação clássica, por certo não conseguiríamos fazê-lo.

A posição de gerência, no contexto do sistema legal brasileiro, acaba por permitir uma fuga do Direito do Trabalho em razão de lhe ser conferida uma tutela reduzida de direitos trabalhistas¹⁹. Os patrões utilizaram-se dessa configuração, portanto, para encaixar empregados que normalmente não desempenhariam tal função, com a pura finalidade de redução de gastos resultantes da incidência de direitos trabalhistas.

Da mesma sorte, variadas estratégias de contratação camuflam a relação de subordinação e o assalariamento. Cumpre mencionar as chamadas “consultoras de empresas de cosméticos”²⁰, cargo minuciosamente analisado pela socióloga Ludmila Costhek Abílio em estudo empírico de 2014 com revendedoras de cosméticos da empresa Natura, no qual evidencia

¹⁹ A título de exemplo, ao cargo não era aplicado o instituto das horas extras, pela mera presunção de que, por conta de seu grau hierárquico, o alto empregado não estaria sujeito ao controle de horas.

²⁰ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 171.

a invisibilização das relações de emprego de 1,5 mulheres no Brasil²¹. Ainda, por meio da lei “salão parceiro-profissional parceiro” de Michel Temer (Lei 13.352/2016), verifica-se a dissolução de vínculos verdadeiramente empregatícios, transformando trabalhadores legal e formalmente contratados como empregados em autônomos parceiros do salão²².

Filgueiras e Antunes tecem o seguinte argumento, dentre outros, ao tratar de características das transformações ocorridas no mundo do trabalho:

(...) A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivas a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição²³.

A estratégia de evasão à relação de emprego adotada pelas empresas, apesar de possivelmente intensificada com o advento do trabalho digital por ser capaz de angariar um número colossal de trabalhadores pela rede, não é nova. Há décadas, a negação ao assalariamento vem sendo utilizada pelo empresariado sob a premissa de cuidarem de novas formas de trabalho, aplicando-a, a título de exemplo, às cooperativas, ao aluguel de cadeira, ao trabalho integrado, aos *freelancers*, sócios, trabalhos avulsos etc.²⁴. Com esse recurso, a precarização do trabalho se estabelece por meio da recusa à concessão de direitos e garantias sociais aos trabalhadores, dificultando sua resistência frente ao capital.

Ainda, invertendo-se o ônus tradicional, a assunção de riscos foi paulatinamente sendo transferida ao trabalhador, como é no caso de trabalhadores que devem, eles mesmos, prover do instrumento a ser utilizado no exercício de suas tarefas. Exemplos seriam o teletrabalhador, que deve arcar com as despesas da compra e manutenção de um computador; e, mais próximo ao tema estudado nesta obra, o trabalhador que realiza suas atividades por meio de aplicativos, devendo estar equipado de celular com boa conexão de *internet* e de bicicleta, motocicleta ou, ainda, carro. Essa transferência, como colocado por Filgueiras e Antunes, faz com que as empresas consigam “transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal”²⁵. Isto porque, nesse contexto,

²¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 116.

²² *Ibid.* p. 115.

²³ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 60.

²⁴ *Ibid.* p. 66.

²⁵ *Ibid.* p. 68.

valendo-se do que leciona o Direito Civil, basta à empresa ter posse efetiva dos instrumentos utilizados pelo trabalhador, não necessitando ser legalmente proprietária dos equipamentos²⁶.

Originariamente, a jurisprudência considerava a propriedade sobre os próprios instrumentos de trabalho como um elemento que inegavelmente apontava para uma autonomia do trabalhador. A aquisição do equipamento de produção laboral certamente implicaria em uma capacidade monetária significativa de forma a integrar certo patrimônio empresarial, não?

Essa constatação, no entanto, não mais se adequa ao contexto fático contemporâneo. Com efeito, o custo de equipamentos utilizados por, ilustrativamente, teletrabalhadores e entregadores de produtos de aplicativos móveis, vem caindo cada vez mais no mercado, de forma que adquiri-los para fins laborais não revela um aporte significativo de capital²⁷.

Nesse quadro, cumpre observar, também, que é possível perceber que entregadores que se utilizam da bicicleta como meio de transporte para o exercício de sua atividade não necessariamente são verdadeiros donos do instrumento. Não são poucas as vezes em que vemos entregadores operando bicicletas disponibilizadas nas ruas por empresas diversas (ou instituições financeiras), mediante prestação monetária (também transacionada por aplicativos). Da mesma forma, destacam-se o motorista de Uber que tem como instrumento de trabalho um carro alugado e o teletrabalhador que, por algum problema que porventura aconteça com seu equipamento, tenha de buscar com urgência outra unidade de instrumento para que possa cumprir suas tarefas.

A relação entre empresa e empregado se pauta por precarização tamanha, que pouco importa ao polo patronal *como* o trabalhador terá de proceder para garantir seu equipamento de trabalho. A precarização, aqui, deve-se pela potencialização da despreocupação da empresa com a metodologia empregada pelo trabalhador em obrigações de resultado, além de concretizar-se por conta da terceirização (*outsourcing*) e organização em rede solidificada no mercado de trabalho.

A *contrario sensu*, em virtude da ilusória autonomia na subordinação, esperava-se do trabalhador uma maior qualificação profissional, qualidade determinante para que, não

²⁶ *Ibid.*, p. 174.

²⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 90.

recebendo ordens a toda etapa da produção, conseguisse atingir resultados satisfatórios. No entanto, o resultado, hodiernamente, é outro. Pelos fatores explicitados no parágrafo anterior, a tendência de valorização da qualificação profissional decai drasticamente. Como estudaremos adiante, os “resultados satisfatórios” são conquistados pela empresa a partir de ordens programadas pelo sistema algorítmico da plataforma *on-line*.

Seguindo esse rumo, acrescenta Lorena Vasconcelos Porto, de forma certa, que, embora o trabalhador tenha de suportar o ônus de adquirir seu próprio instrumento de trabalho, a ideia de autonomia desmorona ante a dependência tecnológica em relação ao *software* da empresa. O trabalhador de aplicativo somente o é em razão de ter de utilizar o *software* desenvolvido pela companhia que o contrata. Sem o intermédio da plataforma, que de forma alguma é provida por ele mesmo, a própria razão de ser da atividade esgota-se. Nesse sentido, é o entendimento das cortes espanholas de que a dependência tecnológica é tida como indícios da existência de subordinação²⁸.

De todo modo, insta, nesse ponto, diferenciar a assunção aparente de riscos da assunção real de riscos. Lorena Vasconcelos Porto leciona:

A verdadeira assunção do risco, que caracteriza a prestação laborativa autônoma, é o fato de caber ao trabalhador negociar a sua atividade diretamente no mercado, diferentemente do labor subordinado, em que o empresário integra tal prestação com os demais fatores produtivos, para o exercício da atividade econômica, cabendo a ele negociar o produto e/ou serviço final no mercado: aí se encontra o verdadeiro risco²⁹.

Nessa esteira, mesmo que haja espécie de assunção de riscos pelo empregado que não se enquadra como aquele que tem vínculo pautado pela noção clássica de subordinação, essa assunção não lhe confere uma real autonomia, uma vez que não assume verdadeiramente os riscos inerentes ao sistema empresarial capitalista (prejuízos e lucros) atuando de forma independente no mercado. Longe disso, a assunção de riscos conferida ao empregado visa somente a redução de custos pela empresa, que não mais deseja arcar com os gastos decorrentes do empreendimento.

Os cenários acima evidenciados demonstram que a suposta autonomia da qual gozariam esses trabalhadores se daria simplesmente pelo fato da metodologia de produção empregada

²⁸ *Ibid.*, p. 74.

²⁹ *Ibid.*, p. 74.

não se encaixar nos moldes da subordinação clássica. Nesse prisma, contudo, ainda que o setor trabalhista em questão não se insira fisicamente no estabelecimento empresarial, não seja subjugado à constantes diretrizes patronais, não se pautem em um horário fixo e utilize equipamentos que a ele mesmo pertençam para a realização de suas atividades, por óbvio permanece visível a existência de vínculo empregatício, posto que o trabalhador, de toda forma, permanece hipossuficiente quanto ao empregador e tem sua atividade inserida no ciclo produtivo empresarial.

No cenário do trabalho digital, exemplificativamente, percebe-se uma superoferta de força de trabalho quando em grandes plataformas há um volume dez vezes maior de pessoas a procura de emprego do que há de pessoas efetivamente contratadas³⁰. Essa discrepância significativa acaba por limitar o poder de barganha por melhores condições laborais, vez que, pela intensa concorrência, os empregados têm de se sujeitar aos moldes do patronato. Um trabalhador que discorde dos gestores ou que não se adeque ao padrão imposto pode ser rapidamente desligado da empresa e substituído por outro, como se fosse uma mera peça defeituosa em uma máquina, pronta para ser sucedida por outra que “beneficie” o sistema mecânico ao qual foi integrada.

Fica evidente, portanto, o caráter hipossuficiente do trabalhador perante o gestor. Ademais, a superoferta fomenta a constante competição entre os trabalhadores, que são postos em uma espécie de leilão invertido na procura por emprego. O poder de barganha, assim, também é enfraquecido, tendo em vista que se cria um competitivo mercado de trabalho interno em cada empresa que faz os trabalhadores lutarem entre si³¹.

1.3.3. Formas de controle patronal na subordinação objetiva

Exercendo o empregado maior controle sobre o processo produtivo e possuindo maior discricionariedade na elaboração do que lhe foi incumbido, verifica-se que a expressão de ordens do empregador restou bastante mitigada. Contudo, não podemos nos deixar crer que essa atenuação possa ter excluído por inteiro o domínio patronal e, conseqüentemente, a subordinação. Ao contrário, o controle mantém-se presente, ainda que não seja exteriorizado

³⁰ GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho Digital. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 51.

³¹ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 67.

de forma rígida e tampouco por meio da heterodireção patronal intensa. O que deve ser lembrado é que, apesar disso, a atividade do trabalhador, como lecionado por Luisa Galantino, ainda integra de forma essencial a produção fim da empresa. Assim, “a nova subordinação é menos física e mais organizativa”³².

Uma das formas que os patrões encontraram de manter o exercício de seu poder, nesse cenário, foi a política de remuneração. Não mais se calculava a remuneração fundamentando-se no tempo trabalhado, mas, sim, no que foi efetivamente produzido. O trabalhador passa a ter de se policiar para que realize a tarefa da melhor e mais eficaz forma, com o objetivo de potencializar seu salário. Acaba, nesse viés, por praticar um controle sobre si mesmo, interiorizando o poder diretivo patronal para que permaneça produzindo constantemente. Nas palavras de Radé Christophe, “o empregador determina os objetivos a alcançar e espera o êxito”³³.

Sob a mesma perspectiva, Ricardo Antunes atenta para a assunção de uma forma ideológica por parte desse autocontrole exercido pelo trabalhador. Tal ideologia, de caráter neoliberal, ganha força a cada momento em que se segue perpetuando essa tendência destrutiva em relação ao trabalho, que mantém solidificando as figuras do empreendedorismo e da autonomia. Nesse diapasão, na cotidiana luta pela sobrevivência, estaria o trabalhador percebendo-se como um “empreendedor”, chefe de si mesmo, ou, como colocado pelo sociólogo, um “quase-burguês”. Na realidade, todavia, ao conjugar essa autodireção com a necessidade de labuta constante, haja vista o pífio valor monetário que lhe é gerado, o trabalhador “se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho”³⁴.

Similarmente, o pagamento por peça produzida atua como uma forma de controle patronal sobre o empregado, eis que este estaria internalizando os objetivos dos gestores. Lembrando o sistema panóptico de Jeremy Bentham, devemos manter à vista que “qualquer que seja a indústria, a utilidade do princípio é óbvia e incontestável em todos os casos em que

³² ORIHUEL, Francisco Pérez de los Cobos. *La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica*, p. 1325 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 90.

³³ RADÉ, Christophe. Novas tecnologias de informação e de comunicação e novas formas de subordinação. *Synthesis: Direito do Trabalho material e processual*, São Paulo, *Revista dos Tribunais*, n. 36, p. 36-39, 2003 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 85.

³⁴ ANTUNES, Ricardo. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 15-16.

os trabalhadores são pagos por seu tempo”³⁵. A supervisão dos trabalhadores, assim, ocorre em sincronia com o pagamento por peça produzida, haja vista que “o interesse que [o trabalhador] tem no valor de [seu] trabalho supera o uso da coerção e de qualquer expediente calculado para dar força a ele”³⁶.

É precisamente este o caso dos trabalhadores de aplicativos. Seu rendimento depende exclusivamente da quantidade de tarefas que consegue desempenhar. Para que a empresa se certifique da produtividade de seus empregados, visto que estes, teoricamente, podem definir suas próprias jornadas de trabalho, opera por meio da programação e do algoritmo disparando constantes diretrizes ao empregado. De igual maneira, sinaliza oportunidades de trabalho em determinada área (a depender do mapa geográfico), ou, ainda, percebendo a “inércia” do trabalhador, o estimula a voltar às tarefas com mensagens de “incentivo” com prêmios³⁷.

É o que ensina Márcio Túlio Viana³⁸ ao atentar para a utilização do salário como fonte de poder diretivo. O pagamento por produção e não por tempo despendido pelo trabalhador proporciona o surgimento de uma forma implícita de comando patronal com vistas à intensificar seu padrão de desempenho, inclusive valendo-se o empresariado de prêmios ou gratificações adicionais. Dessa forma, as ordens de gestão partem do próprio empregado, dada a formação de uma internalização do controle diretivo pelo trabalhador, que se compele a sempre produzir mais para que alcance uma remuneração mais alta. O salário, assim, atua como um agente ampliador e acelerador da produção, tornando-se, além de uma contrapartida à subordinação, “um veículo para viabilizá-la”³⁹.

No mesmo sentido, observa Lorena Vasconcelos Porto ao referir-se a entendimento da OIT⁴⁰ que os teletrabalhadores, ainda que não sejam submetidos a uma jornada delimitada por

³⁵ BENTHAM, Jeremy. *The Panopticon Writings*, 1995 *apud* WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 26.

³⁶ *Ibid.*, p. 26.

³⁷ Ilustrativamente, avisos no mapa geográfico do aplicativo sinalizando que determinada área está com tarifa dinâmica mais vantajosa; remuneração elevada por tarefa realizada em feriados; notificações informando que o trabalhador estaria próximo de completar alguma meta imposta pelo aplicativo, etc.

³⁸ VIANA, Márcio Túlio; BARROS, Alice Monteiro de (Org.). Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTR, 1997. v. 2 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no Contrato de Trabalho*: Uma releitura necessária. São Paulo: LTR, 2009, p. 84.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ OIT. *La relación de trabajo* *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no Contrato de Trabalho*: Uma releitura necessária. São Paulo: LTR, 2009, p. 84.

horários e dias específicos, continuam havendo de cumprir diretrizes do patronato. O controle pode não ser percebido de forma explícita por se diferenciar do padrão tradicional no modo como se externaliza, mas, ainda assim, permanece presente e austero.

A incidência da concepção de uma escala horária laboral no conceito de subordinação passa a ser prescindível a partir do momento em que se admite que o trabalhador exerça sua atividade fora do estabelecimento empresarial. Com a promoção de tarefas de resultado, o tempo despendido para sua realização é elemento colocado em segundo plano; havendo, ao final, o produto almejado, a expectativa depositada sobre o trabalhador para aquela unidade de produção se cumpre. Por óbvio, não por isso o empregado deixa de exercer o poder diretivo internalizado sobre si.

Pelo contrário; como evidenciado, sua remuneração depende da quantidade de tarefas que consegue cumprir, fazendo com que almeje resultados rápidos de forma cada vez mais intensas e irreais, em detrimento da própria saúde mental e física. Nesse cenário, verifica-se a introdução do *zero hour contract* (contrato zero-hora), nascido no Reino Unido, pelo qual ficam os trabalhadores à disposição da plataforma no aguardo de uma chamada através de seus celulares, ganhando, ao final da tarefa, nada mais do que o estritamente realizado⁴¹.

Ainda assim, a crença de que os trabalhadores de aplicativos seriam autônomos por serem “livres” para montar sua carga horária permanece no senso comum. No entanto, como efeito contrário e à vista das baixíssimas taxas aplicadas à cada “corrida”, o trabalhador, na verdade, torna-se prisioneiro do tempo que deve empregar as suas tarefas ao ver uma “oportunidade” de remuneração desperdiçada a cada minuto que não esteja produzindo.

1.4. Subordinação estrutural-reticular

Outro viés desenvolvido pela doutrina e jurisprudência, a subordinação estrutural busca englobar, de igual maneira, trabalhadores que encontram-se em situações verdadeiramente sem vínculo empregatício, como os eventuais ou autônomos hipossuficientes.

⁴¹ ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p. 12.

Tal construção tem como escopo atribuir, por meio da concepção de “alienidade”, consistência ao conceito de subordinação jurídica, ante a necessidade de estabilidade e sistematicidade da regulação do trabalho no cenário capitalista⁴². Para tanto, a doutrina se apoia não em uma exigência de alterações regulatórias, mas na exploração das “potencialidades semânticas da regulação vigente, revalorizando conceito tradicional, já sedimentado e absorvido pelo sistema e de razoável estabilidade doutrinária”⁴³, atualizando-o, pois, ao contexto contemporâneo.

Isto porque, para a doutrina, os conceitos de “empregador” e “empregado” não foram, até o momento, esgotados pelo ordenamento jurídico nacional. Nesse sentido, a noção de subordinação ainda permitiria interpretações diversas, podendo ser ressignificada ou plurissignificada para compreender a dinamicidade das formas de trabalho.

Imperioso destacar que, em que pese a subordinação ser tida tradicionalmente como elemento de caracterização dos vínculos empregatícios, ela deve ser observada como *consequência* da relação de emprego, não como *causa*. Dessa forma, a subordinação não teria o condão de apresentar-se como definição de um dado instituto⁴⁴.

Seguindo a lógica, a doutrina seleciona o conceito de “alienidade” (ou “*ajenidad*”, no espanhol), para figurar como centro identificador no Direito do Trabalho, pautando-se na noção marxista de que o simples trabalho desempenhado para outro já configura o trabalho alienado, a alienação e a subordinação. Essa “alienidade”, portanto, é tida como a condição econômica de alheamento do fruto do próprio trabalho.

Solidificando essa conceituação, Chaves e Mendes expõem:

(...) Entre alienação e subordinação há, contudo, uma relação de causalidade, em que a primeira condiciona a segunda, ainda que a alienação, ela própria, seja também um ato ou efeito da condição do trabalho alheado. A alienação do produto do trabalho, ou seja, a secção entre os sujeitos da produção imediata (trabalhador) e da apropriação primária da mercadoria (patrão) é, pois, o ato que constitui a existência, inclusive

⁴² MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Jr, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Belo Horizonte, v. 46, n. 76, 2007, p. 197.

⁴³ *Ibid.*, p. 198.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 201.

jurídica, da relação de emprego, ato esse cuja causa é justamente a natureza da alienidade das condições de trabalho comum no capitalismo⁴⁵.

Os autores não excluem, contudo, a possibilidade de extensão da lei e seus efeitos jurídicos ao trabalho improdutivo, ou seja, aquele em que não há excedente para ser alheado.

À “alienidade” devemos conjugar, ainda, a noção de empresa em rede. Valendo-se de trabalhadores “autônomos”, mas dependentes, a produção capitalista contemporânea consolida uma fuga à proteção trabalhista. Esses trabalhadores, mesmo que apresentem relativo controle sobre suas próprias tarefas, encontram-se habitualmente inseridos na atividade produtiva alheia, fazendo com que, de toda sorte, estejam em situação de hipossuficiência em relação ao empresariado.

Sendo assim, consolida-se a subordinação estrutural-reticular a partir da noção de que, embora um trabalhador ingresse em uma empresa por meio de um contrato que formalmente o caracterize como autônomo, seu trabalho efetivamente se incorpora ao funcionamento de uma rede empresarial. Dessa maneira, conglomerados corporativos que desenvolvem uma vasta gama de atividades econômicas não teriam o condão de caracterizar seus trabalhadores como autônomos de forma inconsequente, visto que todas as suas atividades, por mais que plurais, têm o mesmo propósito de auferir rendas para as empresas. A perspectiva estrutural-reticular, portanto, busca relativizar a compreensão de uma atividade preponderante do empregador, de modo a conceber soluções para o deslinde da subordinação no Direito do Trabalho⁴⁶.

Com a subordinação estrutural-reticular ampliar-se-ia, pois, o alcance protetivo dos direitos laborais a esses trabalhadores que, sem dúvidas quanto à ausência de subordinação e nos moldes atuais deste ramo jurídico, não são tutelados pelo juslaboralismo. Para tal, seria o conceito de “alienidade” resgatado para contribuir com uma “extensão civilizatória e isonômica dos direitos sociais, ensejando a agregação das novas realidades decorrentes da reorganização produtiva”⁴⁷.

Não tem como propósito, portanto, meramente acrescer à conceituação de subordinação para que, aí sim, possa o trabalhador ser abarcado pelo Direito do Trabalho. O objetivo precípuo

⁴⁵ *Ibid.*, p. 205.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 214.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 216.

da subordinação estrutural-reticular encontra-se aquém da noção de subordinação como é tida hodiernamente, valendo-se, assim, da “alienidade” para verificar a existência do alheamento do próprio trabalho, reconhecendo-se, então, a presença de um vínculo empregatício. Como consequência, tem-se que a subordinação estrutural-reticular pugna “pelo próprio alargamento deste ramo jurídico especializado”⁴⁸.

De toda sorte, a releitura e ampliação do elemento subordinação, ainda que não seja a finalidade propriamente dita, permanece, para a subordinação estrutural-reticular, como um caminho a ser traçado necessariamente para que se possa adaptar o Direito do Trabalho ao desenvolvimento do mercado contemporâneo.

Delgado defende que a criação da subordinação objetiva, embora por muitos difundida, não logrou êxito em se consolidar efetivamente no ramo jurídico ora apreciado, em razão de ser amplo em demasia. Os contornos dessa forma de subordinação mantiveram-se difusos e imprecisos, fazendo com que o direito trabalhista, controversamente, nos moldes do que se propõe atualmente (proteção a partir de um vínculo empregatício), acabasse por abranger trabalhadores verdadeiramente autônomos.

Nessa perspectiva, o autor sustenta que é indispensável, em primeiro momento, abolir os limites da subordinação, de modo que suas noções não percam sua solidez, mas permaneçam contemporâneas. A limitação rígida do conceito provoca sua constante defasagem a cada inovação no mercado de trabalho. Assim, para que o direito trabalhista cumpra sua função e continue sendo, ao longo dos anos, verdadeiramente eficaz, não devemos nos ater somente ao alargamento desse elemento específico, mas, sim, da própria área jurídica. Em suas palavras:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.⁴⁹

O exercício do poder diretivo patronal direto é mitigado ao máximo, sendo sua existência dispensável para a configuração da subordinação na dimensão estrutural-reticular e consequente proteção juslaboral. Basta que o trabalhador, para que receba essa tutela, tenha sua

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. São Paulo: Revista LTR, ano 70, n. 6, 2006, p. 657-667.

⁴⁹ *Ibid.*

atividade integrada ao funcionamento organizacional do tomador de serviços, receba ele ordens diretas ou não.

1.5. Subordinação integrativa

Apresentada por Lorena Vasconcelos Porto, a subordinação integrativa não tem intenção de suprimir ou substituir a subordinação em suas concepções prévias, mas acrescer a ela uma nova dimensão. A subordinação restaria configurada, pois, sendo verificada qualquer uma dessas duas facetas.

Ao tracejar o raio de aplicação de sua proposta em relação a atividade exercida pelo trabalhador, explica a autora que deve-se conjugar as noções da subordinação objetiva, em especial a inserção da atividade do empregado tanto nas atividades-fim (núcleo), quanto nas atividades-meio (periferia) da empresa, com os critérios que excluem a autonomia. São esses critérios: “o obreiro deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do seu trabalho não lhe pertencem, originariamente, mas sim, a essa última; não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou perdas, os quais são assumidos por seu empregador”⁵⁰.

Desta feita, a definição de subordinação integrativa consolida-se da seguinte forma:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.⁵¹

Com efeito, a subordinação integrativa, como defendido pela autora, não visa abolir a matriz clássica. É, na verdade, uma concepção de maior abrangência que engloba dentro de si a subordinação tradicional.

1.6. A constante renovação do Direito do Trabalho quanto à subordinação

⁵⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. Op. cit., p. 253.

⁵¹ *Ibid.*, p. 253.

A doutrina juslaboral não se quedou imóvel a partir da solidificação da subordinação em suas dimensões clássica e objetiva. Como visto, novos caminhos teóricos foram – e continuam sendo – delineados para que o conceito de subordinação consiga acompanhar as incessantes reestruturações produtivas do trabalho, de modo a garantir a efetividade e cumprimento da função protetora da disciplina trabalhista.

É significativa a necessidade de expansão do leque conceitual do elemento em questão, visto que a simples concepção clássica, configurada pelo recebimento direto de ordens entre empregador e empregado, não mais enquadra a variada gama de relações de emprego. Da mesma forma, a subordinação objetiva, por mais que difundida, ainda não consegue exprimir uma delimitação clara o suficiente para que camadas de trabalhadores de novos meios produtivos sejam prontamente classificados como empregados. A pesquisa por novos parâmetros capazes de fazê-lo é fundamental, porquanto, consoante observação de Giuseppe Ferraro, “as transformações organizativas, em especial tecnológicas e informáticas” abriram “uma profunda fratura no sistema qualificatório baseado nos tradicionais indícios identificadores da subordinação”⁵².

No mesmo sentido, assevera Lorena Vasconcelos Porto:

(...) As mudanças implementadas na organização produtiva, potencializadas pela incorporação dos avanços tecnológicos, tornaram as prestações de trabalho muito mais autônomas nas suas modalidades espaciais, temporais e executivas. Isso exige a releitura do conceito de subordinação, cujo primeiro passo é afastar toda tentativa de afirmar a sua presença somente quando configurada a heterodireção patronal forte e constante (subordinação clássica).⁵³

A produção de conceitos jurídicos que se adequem ao mercado de trabalho contemporâneo é, assim, indispensável para que se renove de forma constante o Direito do Trabalho. Conforme estudaremos adiante, o conceito de *subordinação algorítmica* é uma inovação jurídica que busca elucidar os meios de produção por plataformas online, ao mesmo tempo que procura, assim, fazer recair sobre esses trabalhadores o manto protetor do direito trabalhista.

⁵² FERRARO, Giuseppe. *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, p. 477 apud PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 93.

⁵³ *Ibid.*, p. 93.

CAPÍTULO II: O TRABALHO NA PLATAFORMA

2.1. Indústria 4.0, trabalho digital e *crowdworking*

Para que seja compreendido o processo de plataformização do trabalho na sua integralidade e a gama de consequências geradas por ele, imprescindível a exposição de elementos que atuaram como fundação para a construção e consolidação desse fenômeno. Cabe, portanto, discorrermos quanto à estratégia do capital ao explorar os avanços tecnológicos e suas vantagens para instituir mais uma forma de auferir lucro⁵⁴.

2.1.1. A emergência da Indústria 4.0 e a intensificação do trabalho digital

Com a evolução exponencial das tecnologias de informação e comunicação, a noção da Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, foi primeiramente concebida em 2011 por relatório elaborado por Siegfried Dais e Henning Kagermann para o então governo alemão. As “inovações disruptivas”⁵⁵, conceito desenvolvido por Clayton Christensen, nomeadamente as que envolvem nanotecnologia, plataformas digitais, inteligência artificial, robótica, a *internet* das coisas, *big data*⁵⁶, fizeram surgir a necessidade de firmar-se um novo marco tanto na produção capitalista, quanto na organização do trabalho.

Dais e Kagermann, quando da elaboração de seu relatório, pontuaram seis princípios ou características inerentes à Quarta Revolução Industriais, sendo eles

- a) Processamento de dados de forma instantânea, possibilitando tomadas de decisões em tempo real
- b) Virtualização da fábrica, permitindo o monitoramento remoto de todo o seu processo de produção;
- c) Descentralização da tomada de decisão por intermédio da máquina (algoritmo), que, por ser cada vez mais sofisticada, consegue se adaptar a novos cenários a cada instante, sendo capaz de oferecer informações sobre os ciclos de trabalho;
- d) Orientação dada a softwares para que providenciem soluções como serviços de forma conectada à indústria como um todo;

⁵⁴ ALVES, Giovanni *apud* BEZERRA, Zélia Costa Santos. *Op. cit.*, p. 95.

⁵⁵ CHRISTENSEN, Clayton M. *apud* CHAVES JR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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**. São Paulo: LTR, 2017, p. 101.

⁵⁶ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125.

- e) Modularidade decorrente da flexibilização do desempenho das tarefas de acordo com as demandas da fábrica; e
- f) Comunicação entre máquinas, configurando a interoperabilidade da internet das coisas⁵⁷.

O prognóstico receitado no século XX quanto à tomada completa do trabalho pela tecnologia, marginalizando a produção realizada pelo esforço humano, restou defasado. O que se observa, com advento das tecnologias disruptivas, não é, na realidade, a rígida e direta inutilização da classe trabalhadora, mas a precarização e invisibilização das relações de emprego. Criaram-se, nesse sentido, tarefas laborais de baixo dispêndio intelectual e de granular divisão, fazendo com que cada produto possa ser fragmentado em micro tarefas independentes⁵⁸. Rememorando Marx⁵⁹, tem-se, com o avanço tecnológico empregado na organização laboral, o alargamento do “trabalho morto”, vez que o “trabalho vivo” executado com mão de obra humana se torna cada vez mais residual.

A tecnologia cada vez mais aplicada ao ambiente de trabalho, seja ele físico ou digital (trabalho *on-demand* e *crowdwork*, respectivamente), acentua, ainda, a vigilância empregada sobre os trabalhadores. Institui-se (mais) uma era de observação opressora sobre a classe trabalhadora, que não mais precisa se encontrar inserida em determinado espaço físico para vigilância patronal constante. O que se inicia, com o advento do processamento de *big data*, de aplicativos sensoriais e de controle geográfico por GPS, é o alerta constante ao desempenho do trabalhador, que fica sob observação microscópica do patronato 24 horas por dia, sete dias por semana. Com o monitoramento constante de sua atividade online, a divisa entre vida no trabalho e vida fora dele vai se esmaecendo progressivamente.

Sobre a emergência da Indústria 4.0, Ricardo Antunes pontua:

Sem tergiversações: com a Indústria 4.0 teremos uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro, na qual celulares, tablets, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando nesta nova etapa da ciberindústria do século XXI.⁶⁰

⁵⁷ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A saúde das trabalhadoras do telemarketing e o trabalho on-line. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 256.

⁵⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 15.

⁵⁹ MARX, Karl *apud* ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 14.

⁶⁰ ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 14.

A Indústria 4.0, portanto, traz de forma intensa o trabalho realizado pelo meio digital, subvertendo o tradicional trabalho *place-based*, ou baseado em um local, transformando-o em *information-based*⁶¹. A força de trabalho, dando sentido inverso à afirmação de David Harvey⁶², não mais precisa ir para casa todas as noites, retirando-se fisicamente e em horário determinado do espaço de trabalho, visto que o ambiente laboral passa a ser predominantemente virtual. A entrada ou saída do trabalhador do local de labuta passa a ser mero pressionar de dedo na tela de seu *smartphone*, ou um clique com o cursor de seu computador.

Sendo o trabalho predominantemente baseado em informação e não em local, sua realização passa a poder ser exercida em qualquer lugar do mundo, por qualquer pessoa com acesso à máquinas que lhe deem entrada à esfera digital.

Essa facilidade na conectividade interpessoal virtual no trabalho digital surge com o “trabalho de nuvem” (*cloud work*)⁶³. O avanço tecnológico conjugado com o barateamento de equipamentos eletrônicos e de banda larga fez com que as despesas com certos meios de produção diminuíssem, originando uma vasta gama de mão de obra potencial e derrubando balizas geográficas a níveis individuais.

Em que pese o advento do *cloud work* ter possivelmente gerado uma imensidão de empregos que talvez não existissem no plano *place-based*, ou seja, no mercado de trabalho local, é de se verificar, da mesma forma, uma vastidão de complicações inerentes à superoferta de força de trabalho, como ínfimo poder de barganha por parte dos trabalhadores, discriminação e baixo desenvolvimento de qualificação⁶⁴, problemas agravados quando se põe em perspectiva que a competição entre os trabalhadores gerada por essa superoferta agora se apresenta em nível mundial.

Quanto à natureza global desse momento na organização do trabalho, com uma maciça incidência da tecnologia para desempenho de controle, Graham e Anwar conjecturam:

⁶¹ GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho Digital. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 47.

⁶² O autor afirma, originalmente, que “a força de trabalho tem de ir para casa todas as noites”, por ser o trabalho inerentemente vinculado a um local (*place-based*). Leva em consideração, portanto, o labor desempenhado de forma física, no mundo material, em local estabelecido pelo empresariado. HARVEY, David *apud* GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. *Op. cit.*, p. 47.

⁶³ GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. *Op. cit.*, p. 50.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 50.

Essa pode ser a ordenação final para o trabalho: um sistema em que os trabalhadores estão conectados e atomizados, sendo colocados uns contra os outros em um mercado gigante, no qual seu trabalho é comprado e vendido como uma mercadoria; um sistema em que as empresas que terceirizam trabalho têm a possibilidade de extrair de uma reserva infinita de trabalhadores conectados. Uma ordenação virtual, na qual o capital não precisa mais estar congelado em um local, e na qual os excedentes de trabalho podem ser exportados sem exportar os trabalhadores, concedendo-lhes, assim, pouca voz e pouco poder. (...) ⁶⁵.

No trabalho digital, a sofisticação da máquina no tocante ao controle da operabilidade da empresa e à mensuração do trabalho deve suprimir a supervisão clássica que atuava sobre os trabalhadores com a atividade analógica e presencial. Dessa forma, a mensuração do trabalho através de técnicas algorítmicas e de organização digital age como elemento chave no arcabouço de dados que devem ser coletados pelo sistema cibernético.

Como fase intermediária, observava-se o emprego de telefones e computadores nos *call-centers* justamente com o escopo de acentuar a eficácia da mensuração, ainda que a atividade se desempenhasse de forma presencial. São notoriamente coercitivos os métodos desenvolvidos nessa linha de trabalho, que tornaram “viável obter um conhecimento total, em ‘tempo real’, de como o tempo de cada trabalhador estava sendo utilizado, por meio da utilização de equipamento de monitoramento eletrônico” ⁶⁶.

Com as plataformas, de outro giro, além do emprego da tecnologia, acrescenta-se a expectativa de que o trabalhador custeie o próprio equipamento, mormente os *smartphones* munidos de GPS, conferindo um grau de penetração dos empregadores não somente no desempenhar das atividades laborais, mas no âmbito pessoal e cotidiano do trabalhador.

A partir dessa transferência de riscos e sede por controle, devemos nos atentar ao fato de que a tecnologia digital não é, de forma alguma, uma entidade neutra. As garras sufocantes da Indústria 4.0 sobre os trabalhadores são tudo, menos involuntárias. Pautarmo-nos, assim, em uma narrativa de que a tecnologia, como mero artifício instrumental, auxilia de forma fortuita e acidental na criação espontânea de “novas formas de trabalho”, é problemático. A tecnologia aplicada na gestão algorítmica não surge por si só; é primordial que alguém, seja um indivíduo ou um grupo interessado, desenvolva sua codificação e seu propósito. Inserindo-a, portanto, no

⁶⁵ *Ibid.*, p. 53.

⁶⁶ BAIN, Peter *et al.* apud WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 40.

contexto da Indústria 4.0, resta evidente que a metodologia empregada busca, como apontado por Filgueiras e Antunes, “cristalizar a estratégia de gestão do capital”⁶⁷ e “elevar a capacidade de controlar e comandar um enorme exército de força de trabalho sobranter”⁶⁸.

Tanto o é que, se observarmos o cenário tecnológico atual através de uma lente objetiva e técnica, ou seja, se fantasiarmos, para fins de reflexão, que a tecnologia poderia ser verdadeiramente neutra, chegaríamos à conclusão de que existem, hodiernamente, elementos instrumentais suficientes para, se aplicados ao ambiente laboral, garantir a proteção aos direitos trabalhistas. Por intermédio da tecnologia hoje desenvolvida, poderíamos, com sua utilização, ter a garantia de atividades laborais mais seguras e redução da carga horária, como era a promessa da emergência da automação das máquinas no século XX⁶⁹. É fato que a tecnologia contemporânea consegue identificar facilmente cada tarefa desempenhada, o tempo despendido pelo trabalhador pra tal, a remuneração exata a ele devida, etc, sendo possível, com esses dados, compelir as empresas a respeitarem a proteção legal ao empregado.

A *contrario sensu*, todavia, o que se tem na realidade é uma dificuldade de imposição dos direitos trabalhistas ao capital e condições desumanas da classe trabalhadora que remontam à Primeira Revolução Industrial, à vista da consolidação de uma fábrica aberta 24 horas por dia, sete dias por semana, e da solidificação do pensamento neoliberal e da programação capitalista na tecnologia utilizada⁷⁰. Tem-se, destarte, que a coleta de dados realizada pela tecnologia recente não se configura apenas em um armazenamento sem propósito de informações, mas na transformação destas em recursos, furtando-lhes valor⁷¹. Sob esse prisma, leciona Jathan Sadowski que “quando os dados são tratados como uma forma de capital, o imperativo de coletar muitos dados a partir de muitas fontes intensifica práticas existentes de acumulação e leva à criação de novas”⁷².

⁶⁷ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 69.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 73.

⁶⁹ Em um lapso temporal compreendido entre o século XIX e o século XX, há dados que exibem que a jornada de trabalho nos Estados Unidos foi reduzida de 70 horas semanais para 34 horas. Da mesma forma, na França houve redução de 85 horas para 48 horas. A tecnologia, destarte, pode ter um caráter libertador na medida em que auxilia de forma solidária o trabalhador. Isto, por óbvio, se refletirmos quanto a sua fantasiosa neutralidade e ignorarmos, por um momento, a ameaça de extinção do trabalho humano, à época. FESTI, Ricardo. *Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação*. In: ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 154.

⁷⁰ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 75.

⁷¹ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 98.

⁷² SADOWSKI, Jathan *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 98.

2.1.2. *Crowdworking: multidão de trabalhadores*

O *crowdworking* compreende um contingente de pessoas trabalhando de maneira difusa para determinada empresa, notadamente através do espaço virtual. Autores defendem que trata-se de uma emergência de novas formas de emprego, etiquetando-as, além do termo aqui utilizado, como “*work on-demand*”, “*digital labour*” ou “*platform economy*”⁷³. Essas “novas formas” configurariam não mais uma transferência de tarefas de uma empresa para agentes específicos, mas para uma multidão de indivíduos ou organizações indefinidas⁷⁴.

No entanto, a existência de uma versão mais analógica do *crowdworking* remonta a atividades prévias à utilização de plataformas, como é o caso estudado pela socióloga Ludmila Costhek Abílio, que analisou o *crowdsourcing*⁷⁵ de revendedoras de cosméticos para a empresa Natura, atividade realizada já há algumas décadas.

O alcance da comercialização dos produtos a partir da coletividade de revendedoras garantiu à Natura o posto de uma das maiores empresas do mercado de higiene, cosméticos e beleza no Brasil⁷⁶. A autora observa, a partir dessa perspectiva, que o trabalho de multidão precede à intensificação do uso das tecnologias disruptivas.

O fenômeno, atenta a socióloga, é a concretização do trabalho amador. Com seus limites turvos, o *crowdworking* desafia a classificação do trabalho até então catalogada majoritariamente pela ótica tradicional. As fronteiras entre o trabalho e o consumo, entre o trabalho e o não-trabalho, restam borradas, desfocadas, em razão da implementação de novos métodos de recrutamento dos trabalhadores e esquemas de remuneração e organização. Por delegar tarefas a uma multidão de pessoas alocadas em diversos cantos do planeta, o *crowdworking* facilita a fuga de legislações trabalhistas globais, criando um “espaço transnacional sem localização definida de exploração do trabalho”⁷⁷.

⁷³ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 62.

⁷⁴ CHESALINA, Olga *apud* FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 62.

⁷⁵ Significando a terceirização de uma multidão difusa. Neste exemplo, a Natura terceiriza suas vendas à multidão de revendedoras.

⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 116.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 117.

No panorama atual, contrapondo-se ao *crowdsourcing* estudado em primeiro momento por Abílio, o *crowdwork* apresenta a faceta *on-line*, por meio da qual as empresas alegam atuar como mero catálogo de profissionais que se prontificam a solucionar determinada questão proposta por algum usuário, como cálculos matemáticos, produção de textos, elaboração de designs gráficos, dentre outras tarefas habitualmente de pouca duração, constituindo-se uma relação triangular⁷⁸ entre plataforma, profissional e cliente.

Percebe-se uma ampla descentralização nessa modalidade, na medida em que as empresas atuam por meio de convocatórias, abrangendo todo esse contingente de trabalhadores na realização das tarefas requisitadas. Ainda, a fixação dos preços e a fiscalização e vigilância por meio de avaliações públicas⁷⁹ competem ao usuário solicitante, que, por sua vez, não pode ser avaliado pelo trabalhador.

O empregado, à vista disso, cai em posição nitidamente desfavorecida, vez que, pelo controle prévio provocado pelas avaliações, pode nem sequer receber oportunidades de ser contratado por não alcançar certa média de nota⁸⁰. De toda sorte, ainda que alguém o contratasse, a plataforma não obriga o cliente a remunerar o profissional se não estiver satisfeito com o resultado. A depender da avaliação dada, o trabalhador pode, inclusive, ser desligado do sistema sem maiores esclarecimentos⁸¹.

Insta evidenciar, neste ponto, a existência do *crowdwork* competitivo, variante que emprega o formato de concurso às tarefas solicitadas. Aqui, mesmo que todos os “concorrentes” convocados por uma chamada pública executem o trabalho, somente o vencedor receberá remuneração por tal⁸².

O *modus operandi* do *crowdwork* se vale de uma fragmentação intensa da atividade a ser desempenhada, não conferindo ao trabalhador o conhecimento do produto final. Em

⁷⁸ SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 84.

⁷⁹ A “gerência coletiva” decorre da terceirização do ato de avaliar e disciplinar aos clientes, a quem são delegados o papel de fiscalizar continuamente o trabalhador. Há, com esse método, uma instituição disciplinar prévia, que serve como nota de corte ao condicionar o comportamento do trabalhador, quem deve se ajustar aos padrões estabelecidos pelos usuários para que seja chamado a realizar determinada tarefa. ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 118.

⁸⁰ SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. *Op. cit.*, p. 83.

⁸¹ *Ibid.*, p. 82.

⁸² *Ibid.*, p. 83.

consequência, o trabalho usualmente exige pouco dispêndio intelectual, sendo atribuído a ele baixo custo monetário, mormente por ser o pagamento efetuado por cada tarefa realizada e não pelo tempo adotado para tanto⁸³.

Abílio adverte, nesse diapasão, sobre a sujeição do trabalhador a ser visto apenas como um “fator de produção” ou um “trabalhador *just-in-time*” que está a todo momento à disposição e que cumpre tarefas na exata medida demandada pelo mercado, tendo de ele mesmo patrocinar sua própria produção⁸⁴. A coisificação do trabalhador, o aspecto de simples peça de um maquinário, ganha mais uma forma de destaque e de exclusão de direitos trabalhistas, proporcionando, por conseguinte, um aspecto de “prestação de serviço” a trabalhos assalariados.

Verifica-se, desse modo, que a miríade de técnicas e recursos gerados com o uso das tecnologias disruptivas traz consigo uma nova roupagem dada às velhas modalidades de *crowdsourcing*, agravando a informalidade, precarização e flexibilidade de métodos já usados anteriormente. Apoiando-se nessa fundação, consoante elucida Abílio, o *crowdsourcing* incentiva a transição de um trabalho com “formas socialmente reguladas e estabelecidas que lhe conferem a concretude de ser trabalho”⁸⁵ para um trabalho amador. Nessa esteira:

A categoria de trabalho amador refere-se a um trabalho que é trabalho, mas que não confere uma identidade profissional bem estabelecida, que não tem alguns dos elementos socialmente estabelecidos que passam pelas regulações do Estado, envolvendo princípios que estruturam a identidade do trabalhador como tal. (...) O que a categoria de trabalhador amador (utilizada por Marie-Anne Dujarier⁸⁶ ao pensar o trabalho do consumidor) tem como força explicativa é essa ideia de que o mundo do trabalho vai sendo tecido por uma série de atividades que não têm um estatuto de trabalho bem definido, e isso lhes confere uma enorme maleabilidade. Na prática, tal maleabilidade se traduz em mais exploração para o trabalhador, no sentido de que são atividades que se combinam com outras ocupações, que permitem formas informais de extensão do tempo de trabalho e de intensificação do trabalho. (...) Nessa perda de formas, fica difícil definir o controle sobre o trabalho.⁸⁷ (Grifado).

Cabe destacarmos a distinção entre o trabalho no Sul global e no Norte, seguindo um raciocínio mercadológico geográfico. Essa espécie de trabalho, quando inserida no contexto de continentes como América do Norte e Europa, são tidos como bicos, trabalhos intermediários

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 112.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 117

⁸⁶ DUJARIER, Marie-Anne, *Le Travail du consommateur*, 2009 apud ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 117.

⁸⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 117.

e temporários, baseando-se na chamada *gig economy*. Todavia, conforme leciona Casilli⁸⁸, em países com menor desenvolvimento econômico, os bicos acabam por ser o “trabalho do futuro”, a única solução viável ao trabalhador para escapar da miséria, vez que a atividade informal é historicamente o padrão. Seguindo a lógica e conjugando-a com a falaciosa neutralidade da tecnologia, não podemos ignorar que as plataformas utilizam-se das desigualdades regionais para valorizar ou desvalorizar o trabalho em países distintos, “obedecendo a lógica de classe e parâmetros da financeirização-dataficação global”⁸⁹ na extração e circulação de valor laboral.

2.2. Uberização: o trabalho por plataforma

Elucidado o tema de trabalho digital e da técnica capitalista de captação de uma multidão de terceirizados, devemos esclarecer, ainda, o ambiente que o serve como um estabelecimento virtual e onde as atividades digitais são desempenhadas. Pensemos, então, a plataforma como *locus* onde se estabelece boa parte do trabalho da Indústria 4.0.

A plataforma pode ser conceituada como uma infraestrutura digital que mescla o trabalho e a comunicação, engajando grupos diversos na transmissão mútua de informações. A despeito de, por esse conceito puro, ter aparência de um campo neutro onde pessoas e informações possam se comunicar, cada plataforma manifesta-se a partir de codificações relativas a interesses de determinada corporação, traduzindo-os por meio de uma série de regras decorrentes do algoritmo. Conta nitidamente, pois, com uma gestão técnica que se impõe através de “relações de propriedade, guiadas por modelos de negócios e governadas por meio de termos de acordo dos usuários”⁹⁰.

Esse grupo gestor, para movimentar as engrenagens da plataforma, utiliza-se da ferramenta de “dataficação da sociedade”⁹¹ com a circulação constante de dados, elegendo e personalizando conteúdos, moldando-os à imagem de seus próprios interesses. A plataforma oferece, portanto, conteúdos personalizados e eleitos conforme os interesses da gestão, enraizando-se nos mais diversos setores da sociedade, como o de produção cultural, saúde

⁸⁸ CASILLI, Antonio *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 101.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 102.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 95

⁹¹ COULDRY, Nick; HEPP, Andreas *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 98.

pública, educação, jornalismo e transporte urbano⁹², e gerando uma “dependência de suas infraestruturas na *web*”⁹³.

As plataformas, como uma ferramenta que “amplia a capacidade de organização e controle sobre o trabalho”⁹⁴, atuam como um novo mecanismo com escopo de sustentar a velha hegemonia neoliberal empreendedora que sustenta politicamente o capitalismo, coletando trabalhadores hipossuficientes com a promessa de empreendedorismo e autonomia. Para isso adota diversos formatos, a saber: plataformas “geograficamente aderentes”⁹⁵ (como iFood, Uber, Rappi, Loggi); plataformas de microtrabalho (Amazon Mechanical Turk)⁹⁶; e plataformas de *freelance* ou macrotrabalho⁹⁷.

2.2.1. “Uberização” e “plataformização”

É debatido, em certa extensão, o emprego do neologismo “uberização” para descrever e conceituar o trabalho digital realizado em plataformas. Perspectivas como a de Rafael Grohmann, por exemplo, valorizam a heterogeneidade que o termo “plataformização” pode proporcionar, levando em consideração diferentes técnicas de financeirização, dataficação e organização do trabalho⁹⁸.

Não obstante a empresa Uber cuidar apenas de atividade de transporte de pessoas, comidas ou objetos, comungamos com a visão de Ludmila Costhek Abílio ao reconhecer que a Uber tornou evidente, em maior escala, a tendência global capitalista da organização laboral por meio de plataformas, com trabalhadores *just-in-time*⁹⁹.

Nesse sentido, não se pretende com essa pesquisa constringir o trabalho empregado na Indústria 4.0 como sendo aquele apenas relativo à empresa de transporte, mas anuir que, embora não tenha criado a metodologia de trabalho em comento, a “uberização” tem forte aderência

⁹² DIJCK, José Van; POELL, Thomas; WAAL, Martijn De *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 100.

⁹³ *Ibid.*, p. 95

⁹⁴ GONSALES, Marco. *Op. cit.*, p. 126.

⁹⁵ GRAHAM, Mark; WOODCOCK, Jamie *apud* WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 30.

⁹⁶ Que, como implica seu irônico *slogan*, criam “*artificial artificial intelligence*” (com duplo “*artificial*”) por intermédio de trabalhos fragmentados despendidos por força humana. ABÍLIO, Ludmilla Costhek. *Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo, *Op. cit.*, p. 116.

⁹⁷ CASILLI, Antonio; GRAHAM, Mark; WOODCOCK, Jamie; SCHMIDT, Florian; SCHOLZ, Trebor *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 102-103.

⁹⁸ GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 94.

⁹⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 111.

como um termo guarda-chuva. Acreditamos, nessa seara, que o termo escolhido tem grau de acessibilidade e compreensão maior, vez que a conexão do senso comum com o tema estudado ao ouvir a palavra “Uber” é mais instantânea.

O destaque do termo “uberização do trabalho”, portanto, deve-se à elevada dimensão de penetração da empresa Uber no imaginário social, não de forma a crer que todos tenham acesso a equipamento que comporte o aplicativo da empresa, mas de reconhecer seu largo relevo na cultura popular contemporânea.

2.2.2. *Subordinação algorítmica e características do trabalho por plataforma*

A utilização da máquina como instrumento de aumento de produção capitalista nas fábricas é tema antigo; a inovação, assim, assenta-se no seu emprego como um ente objetivo capaz de não só produzir, mas gerir a atividade do capital. As empresas baseiam-se, pois, na noção de que uma supervisão subjetiva, ou seja, vinda de um ser humano, não seria precisa e confiável o suficiente para garantir a maior eficácia produtiva possível¹⁰⁰.

A sofisticação da tecnologia, por esse ângulo, consegue tornar difusos os parâmetros de controle, subordinação e disciplina. Nesse sentido, cortar as amarras das concepções doutrinárias tradicionais e reconhecer a sujeição exercida pelo algoritmo da empresa sobre o trabalhador é essencial para que seja possível a visualização e a solidificação da ideia de que ambos estão conectados por um vínculo empregatício.

Para contornar essa noção e traçar sua fuga da legislação protetiva dos trabalhadores, as companhias de plataforma geralmente se autodeterminam como meras empresas de tecnologia, servindo como nada além de uma ponte técnica que fornece meios de conexão entre “colaboradores”, como chamam os trabalhadores que compõem seus quadros efetivos, e usuários, clientes que contratam as tarefas ofertadas por essas empresas. O trabalho assalariado, à vista disso, ganha a aparência de “prestação de serviços”, o que, em última instância, auxilia na sua exclusão do rol de proteção trabalhista. Na realidade, todavia, as metodologias de

¹⁰⁰ BODIE, Matthew *et al.* *apud* STEFANO, Valerio De. Automação, Inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p. 28.

organização laboral empregadas comportam a “obtenção de lucro, exploração do mais-valor e espoliação do trabalho”¹⁰¹. Dessa forma, as empresas defendem que a plataforma serviria como um campo neutro capaz de auxiliar a oferta de serviços de um profissional para um vasto contingente de clientes em potencial.

Essa proposta, em um cenário de extrema crise econômica, é um atrativo para trabalhadores que ainda não ingressaram no mundo do trabalho digital ou o fizeram recentemente. Seduzido, em um momento de fragilidade financeira, pela vasta demanda prometida pela plataforma e pela facilidade de acesso ao aplicativo, o trabalhador é facilmente convencido a ingressar no quadro de profissionais disponibilizados pela empresa, até mesmo porque, muitas das vezes, aquela atividade é sua única opção para garantir uma renda minimamente capaz de sustentá-lo.

Isso é acentuado com a quebra de barreiras físicas de mercados locais quando a plataforma promete a conexão não somente com clientes em uma base geográfica específica, mas com todo o globo.

Como vimos, no entanto, a tecnologia empregada nas plataformas está longe de ser imparcial e solidária. A plataforma não age apenas como um ambiente virtual de ligações interpessoais, mas como um verdadeiro chefe algorítmico que dispõe de um “trabalho invisível dos dados”¹⁰² acumulados ao impor diretrizes, padrões de qualidade, índices de remuneração, limitações ao trabalhador com base em sua média de avaliação e demais aspectos da organização do trabalho. Assim o sendo, é de se verificar elementos específicos que garantem a supremacia da gestão exercida pela plataforma, que o faz digital e remotamente.

De início, o principal elemento dessa gestão é o controle realizado por programação, ou algoritmo. É dizer que, suprimindo a antiga necessidade de subjugação presencial através de ordens diretas por um patrão, ou até mesmo por um chefe com o qual o trabalhador se comunique por meio de mensagens instantâneas *on-line*, o algoritmo torna-se o único meio de diretrizes necessário para comandar o desempenho do trabalhador.

¹⁰¹ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p. 65.

¹⁰² DENIS, Jérôme *apud* GROHMANN, Rafael. Op. cit., p. 98.

O faz, portanto, de modo instantâneo e programado, por intermédio de “procedimentos codificados que, com base em cálculos específicos, transformam dados em resultados desejados. Os procedimentos dão nome tanto ao problema quanto aos passos pelos quais ele precisa passar para ser resolvido”¹⁰³. Impende compreendermos que o algoritmo não se limita a regras pré-programadas e rígidas. A incessante sofisticação do sistema alimenta seu poder de autoaprendizagem, o que gera uma constante "sinapse" no processamento de dados. A cada dado obtido e cruzado, o algoritmo cria, ele próprio, e sempre com os valores de seus programadores embutidos nele, novas regras e resultados¹⁰⁴.

Verifica em tempo real, assim, as demandas dos usuários de forma a transmitir o passo a passo pertinente ao trabalhador naquele exato momento. Nessa seara, o trabalhador contratado por plataformas apresenta-se como um sujeito objetivo, devendo ele, da mesma maneira, adaptar-se em tempo real aos comandos e expectativas do algoritmo¹⁰⁵.

Para a garantia de cumprimento dos objetivos da empresa, a plataforma adota o sistema de pagamento por peça produzida ou tarefa realizada, o que atua como incentivo de internalização das metas patronais pelo trabalhador¹⁰⁶. Da mesma maneira, a plataforma se vale de um esquema de recompensas e punições – sendo essas estruturalmente arbitrárias – com o escopo de manter efetivamente o grau de desempenho do trabalhador.

A gestão, dessa forma, preserva o ritmo de trabalho e a observação às regras por si impostas ao conceder pequenos prêmios ao “plataformizado”. O contrário também é verdadeiro: o trabalhador pode ser punido a partir de baixas avaliações por parte dos usuários¹⁰⁷ e por supostas violações a condutas esperadas pela plataforma, tendo sua conta temporariamente suspensa ou até desligada permanentemente do sistema. O mesmo ocorre se o profissional da plataforma escolhe não realizar determinada tarefa por muitas vezes, como negar corridas que surgem no seu aplicativo. Em que pese as empresas afirmarem que seus trabalhadores gozam de autonomia por serem livres para escolher se realizarão certa atividade

¹⁰³ GILLESPIE, Ver Tarleton *apud* SHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. *Op. cit.*, p. 80.

¹⁰⁴ POLSON, N.; SCOTT, J. (2018); HEAVEN, D. (2017); BENGIO, Y.; COURVILLE, A.; GOODFELLOW, I. (2016) *apud* PRASSL, Jeremias Adams. *Gestão algorítmica e o futuro do trabalho*. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p. 93-94.

¹⁰⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 28.

¹⁰⁶ WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 26.

¹⁰⁷ Que atuam como uma terceirização na vigilância e disciplina laboral.

ou não, a negativa de cumpri-las despe seus empregados da suposta independência, vez que, em última instância, não podem escolher para quem trabalharão¹⁰⁸.

As avaliações conferidas aos trabalhadores, bem como as recompensas a eles concedidas, como observa Michael Burawoy,¹⁰⁹ acabam por instituir um ambiente de “gamificação” na organização do trabalho, no qual os trabalhadores são estimulados a produzir a todo tempo com artifícios empregados notadamente em videogames. Leciona Ana Carolina Reis Paes Leme, no mesmo sentido:

A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho.¹¹⁰

Esse tipo de gestão, associado à baixa remuneração, ocasiona a mobilização total dos trabalhadores, que se colocam disponíveis a todo instante a fim de alcançarem os objetivos a eles impostos¹¹¹.

A atomização do trabalho também age como forma de controle laboral. Individualizando ao máximo as tarefas a serem cumpridas, as empresas garantem a competição entre trabalhadores, enfraquecendo, conseqüentemente, a sensação de coletividade e pertencimento dentro da categoria. É intencional, portanto, visto que promove a manutenção dos interesses capitalistas. Essa competição agrava-se, ainda, quando trasladamos o cenário para um contexto global.

Incrementando a metodologia adotada pela plataforma, o estímulo de produção ininterrupta ocorre, ainda, pela ocultação de certos dados. Empresas fornecem ao trabalhador dados estatísticos da atividade desempenhada por ele, mas nunca revelam números exatos. O

¹⁰⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p. 75.

¹⁰⁹ BURAWOY, Michael *apud* WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 27.

¹¹⁰ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber*. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p. 143.

¹¹¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 33.

que ocorre é a comunicação de desempenho superior ou inferior a uma média oculta estipulada pela própria empresa. Com isso, a plataforma garante, ao instituir essa desinformação, que o trabalhador acima da média não irá se “desleixar” por crer que já trabalhou o suficiente, e que o trabalhador abaixo da média irá se esforçar ainda mais, mantendo uma constância no desempenho do corpo efetivo¹¹².

Oitaven, Carelli e Casagrande averiguam, nesse ponto, a existência de uma lógica “refeudalizadora” das relações de trabalho¹¹³, ocasionada por uma relação de aliança fortificada pela metodologia de “colaboração” empregada, mas que, na realidade, extrai tempo, corpo e alma unicamente do trabalhador, que deve se entregar por completo à plataforma. Inclusive, configura forte aspecto do trabalho por plataforma justamente esse caráter *just-in-time* do empregado, que, embora esteja sempre à disposição, não é remunerado pelo tempo em que não está efetivamente produzindo¹¹⁴.

As formas de controle e manutenção do trabalhador *on-line* na plataforma contrariam evidentemente a ilusão de liberdade que o senso comum parece ter quanto aos empregados de empresas de aplicativo. Em que pese o trabalhador poder escolher em que instante exato irá entrar ou sair do ambiente digital, não podemos olvidar todo o tempo despendido por ele na plataforma entre esses momentos específicos em que abre e fecha o aplicativo. De nada adianta o trabalhador poder escolher em que horário começará e cessará de trabalhar, se suas opções viáveis, para que acumule uma remuneração minimamente digna (ou nem isso), implicam em permanecer *on-line* durante 12 horas diárias¹¹⁵.

O que se deve manter à vista é que essa aparência de liberdade é ocasionada, no fim das contas, puramente por não haver um chefe físico e determinado proferindo ordens a serem cumpridas. Essa sensação se acentua com o fato de que o contato do “uberizado” com a empresa é mínimo no momento de contratação. A realidade e a prática nos mostram, no entanto, que o

¹¹² WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 41.

¹¹³ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 34.

¹¹⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 113.

¹¹⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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**. São Paulo: LTR, 2017, p. 132.

algoritmo substitui e suprime suficientemente – ou até demais – o chefe físico e determinado, agindo, assim, como um gerente invisível.

Com vistas a desmentir a noção disseminada pela plataforma de que seria um ambiente tecnológico neutro de ligação entre profissionais e clientes, bem como a confirmar o controle e centralização do poder exercido por elas, Filgueiras e Antunes conseguem apontar um claro receituário praticado pelas plataformas. O ritmo do trabalho digital é inteiramente comandado pelo algoritmo, conferindo pouca margem de autonomia aos trabalhadores.

Criando-se um cenário de simulação, vejamos. De início, o trabalhador, ao tentar cadastrar-se na plataforma, se sujeita à aceitação ou não da empresa, que o fará seguindo seus próprios interesses inseridos no algoritmo¹¹⁶. Uma vez contratado, o trabalhador fica a espera de tarefas a serem indicadas pela empresa, sejam elas de entrega, de limpeza, transporte de pessoas, dentre outros.

Designado a cumprir a atividade, o trabalhador deve seguir as diretrizes exatas dadas pelo algoritmo para que possa cumpri-la seguindo os valores e objetivos da empresa. Isso envolve, por exemplo, a apresentação de um mapa digital informando o caminho exato que o trabalhador deve seguir para efetuar uma entrega, ou até a forma como deve se portar diante de um cliente¹¹⁷. Ainda, para completar a tarefa, a plataforma concede ao trabalhador um prazo por ela estipulado, cabendo sanções se não observada.

Finalizada a atividade delegada, o trabalhador é remunerado conforme índices de pagamento fixados pela própria empresa, ou seja, não cabe ao empregado determinar o valor de seu próprio trabalho. O controle algorítmico, então, também se utiliza de uma lógica de precificação para moldar a organização do trabalho por comandos programáticos¹¹⁸. A fixação de preços pela plataforma com possibilidades reais de redução de pagamento, associada com ameaças de bloqueio e dispensa do trabalhador, atua como meio de coerção e disciplina da empresa para garantir a produção ininterrupta por seus trabalhadores.

¹¹⁶ Por traduzir interesses e valores dos gestores, começou-se a perceber discriminações algorítmicas de gênero e raça quando da contratação “automática” de trabalhadores candidatos. EUBANKS, Virginia *apud* GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 105.

¹¹⁷ Como exemplo, merece ser citada a bizarra modalidade de “*quiet mode*” oferecida pela Uber, na qual os motoristas são obrigados a permanecer calados de modo a não “atrapalhar” a viagem do usuário.

¹¹⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 36.

Em entrevista ao canal britânico BBC, o entregador Andrew Boxer, trabalhador de aplicativo, narra:

Eu sou um caso típico. (...) Trabalho para uma empresa por cerca de cinquenta horas por semana. Eles me dizem o que fazer, quando e como fazê-lo. Sou monitorado, preciso ter o crachá da empresa comigo o tempo todo e não posso trabalhar para outras empresas. Sou pago por entrega, não por hora. Sou obrigado a assinar um contrato que diz que sou trabalhador por conta própria, o que significa que não tenho direitos trabalhistas.¹¹⁹

Os elementos presentes no trabalho de plataforma, à vista de tudo isso, fazem retornar aspectos passados de exploração laboral atinentes à Primeira Revolução Industrial. Para Ricardo Antunes, é dizer que “em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que foram utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo”¹²⁰.

Adrián Signes¹²¹, similarmente, traça um paralelo com os trabalhadores da Primeira Revolução Industrial. Para isso, recupera certas condições notoriamente preocupantes daquele momento e as traslada para a atualidade.

A mais evidente é a ausência de salário-mínimo; trabalhadores ficavam a espera de contratos diários de trabalho, amontoando-se nas portas das fábricas na expectativa de uma oportunidade. Assemelha-se, assim, à difundida modalidade inglesa do contrato de zero hora (*zero hour contract*), na qual profissionais devem se atentar a eventuais chamadas da plataforma através de seus *smartphones* para que realizem determinada tarefa, recebendo, ao final, remuneração atinente somente ao efetuado (pagamento por peça)¹²².

Ademais, em razão das baixíssimas taxas de remuneração e a sempre crescente competição entre os próprios trabalhadores, que devem disputar por oportunidades de serviços a serem prestados, o aspecto da temporalidade assusta ao voltar a tornar jornadas de 12 horas diárias ou mais cada vez mais corriqueiras.

¹¹⁹ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 168.

¹²⁰ ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 21.

¹²¹ SIGNÉS, Adrián Todoli. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*. In: CHAVES Jr., José Eduardo de Resende; LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves. *Op. cit.*, p. 37-39.

¹²² ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 12.

A retribuição em espécie também configurava condição batalhada pela legislação trabalhista, mas que retorna ao trabalho contemporâneo por meio da atividade de plataforma. É o caso da Amazon Mechanical Turk, que opta por “remunerar” seus trabalhadores com produtos da própria empresa. A título de exemplo, é preocupante o cenário em que empresas retribuem o serviço prestado com *videogames*, na medida em que é de se verificar crescente emprego de trabalho infantil.

Retornam, outrossim, os riscos transferidos ao trabalhador quanto à ineficiência da empresa, que, em razão de erros do próprio patronato no que tange à produção, fazia com que seus empregados ficassem à disposição, sem, todavia, receber pagamento, decaindo no atraso de remuneração do empresário e configurando a *mora accipiendi*.

A subordinação algorítmica, portanto, é construção doutrinária pautada na mais pura realidade, não sendo exagero afirmar que apresente, talvez, grau de restrição ainda mais perigoso que as formas de organização tradicionais. Isto porque se pauta na internalização das diretrizes pelo trabalhador, que não mais precisa de um agente físico e determinado para lhe proferir ordens, vez que absorve a falaciosa ideia de empreendedorismo e autonomia. É violenta, pois, a atuação dessa espécie de subordinação, que garante que o empregado cumpra exaustivamente suas funções, sem, no entanto, fazer-se aparente. Sendo assim, tem-se a consolidação da liberdade programada¹²³, da “autonomia na subordinação”, que vende a ideia de liberdade e empreendedorismo ao trabalhador na exata medida que lhe é de interesse.

2.2.3. A uberização na prática: Deliveroo e outros

Interessante trazeremos ao presente trabalho pesquisa realizada por Jamie Woodcock junto a empregados da empresa inglesa de entrega de comidas Deliveroo, intitulada *O panóptico algorítmico da Deliveroo*. Atuando como um iFood ou uma Uber Eats na Inglaterra, a Deliveroo é qualificada como uma “plataforma que conecta clientes com comida e com os condutores que a entregam”¹²⁴. Nos termos da própria companhia, ela “conecta centenas de cadeias de restaurantes e muitos dos melhores restaurantes independentes para entregar as comidas feitas

¹²³ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 33.

¹²⁴ WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 23.

por eles”¹²⁵. Afirma, para evadir-se dos aspectos empregatícios, que seus trabalhadores são “contratantes independentes autônomos”, na medida em que defende sua neutralidade como mera plataforma que possibilita a conexão entre restaurantes, clientes e “condutores”. Assemelha-se, assim, ao caso da Uber, que se classifica como uma empresa de tecnologia e não de transporte.

A pesquisa de Woodcock teve como escopo analisar o controle exercido pela Deliveroo por meio do algoritmo, transferindo a metáfora do panóptico ao cenário atual na organização do trabalho. Nessa seara, se preocupa em apresentar a relação dos trabalhadores com o “chefe invisível”, pondo em desconfiança a falsa ideia de liberdade.

Para tanto, destaca o cuidado das empresas com a mensuração, que, adotando-se a gestão por algoritmo, aproxima-se do esquema de panóptico, vez que consegue, pela coleta copiosa de dados e a localização geográfica de cada trabalhador, computar e controlar cada “unidade” (trabalhador), com uma visão de cima, observando o mapa fornecido via satélite e processando em tempo real dados diversos¹²⁶.

Tratando-se de empresa de entregas, a Deliveroo, assim como iFood, Uber, Cabify, 99, Rappi, entre outras, se contrapõe ao *cloud work* do trabalho digital ao lidar com um trabalho “geograficamente aderente”¹²⁷, precisando de trabalhadores em uma esfera geográfica específica.

A contratação pela Deliveroo é o único momento em que o empregado tem contato físico com a empresa: ele se candidata ao trabalho, recebe uma ligação de agendamento, é submetido a uma rápida entrevista e teste com uma bicicleta e, por fim, recebe um uniforme e uma mochila com a logo da plataforma. É curioso constatar a diferença com o iFood, empresa do mesmo ramo, que nem ao menos insere a etapa presencial na contratação do trabalhador; basta a apresentação de determinados documentos a serem validados pelo aplicativo¹²⁸.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ WATERS, Facility; WOODCOCK, Jamie *apud* WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 40.

¹²⁷ GRAHAM, Mark; WOODCOCK, Jamie *apud* WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 30.

¹²⁸ DIAS, Maria. **Como o iFood funciona para o entregador? Veja perguntas e respostas** (2019). Disponível em <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/02/como-o-ifood-funciona-para-o-entregador-veja-perguntas-e-respostas.ghtml>. Acesso em: 30 de abril de 2021.

A pesquisa de Woodcock envolveu a metodologia de questionário fornecido aos empregados da Deliveroo, bem como entrevistas. Os resultados mostram que a esmagadora maioria dos entrevistados discordam do *status* de contratante independente que lhes é conferido pela empresa, entendendo que o correto seria a classificação de “empregados” ou “trabalhadores”.

Da mesma forma, a maior parte dos entrevistados demonstram interesse em que fossem incrementados seus direitos trabalhistas com a inclusão de previdência social, férias remuneradas e auxílio-doença. Ainda, a maioria compreende que a classificação de autônomos dada a eles não passa de estratégia para que as empresas possam tratá-los de forma injusta quando comparados a “verdadeiros empregados”, abusando do *status* de autônomo para evadirem-se da legislação protetiva¹²⁹.

Embora os trabalhadores tenham noção de que a nomenclatura de “autônomo” não corresponde a sua realidade, a sensação imposta pelo método da organização da empresa desafia a todo tempo o sentimento de coletividade entre os empregados. Um dos entrevistados destaca: “Me sinto sozinho com a companhia, você sente que é autônomo porque você não tem chefes, mas, ao mesmo tempo, a Deliveroo é seu chefe, você não vê ninguém, mas você trabalha para a companhia”¹³⁰.

Depreende-se, a partir dessa passagem, que a precarização do trabalho é intencional não somente na idealização de uma empresa enxuta com uma tremenda contenção de gastos, mas também na inviabilização da reunião e organização coletiva de trabalhadores da mesma categoria.

Da forma semelhante, a segurança é um problema destacado pelos motoristas, tanto em um sentido de manutenção do emprego quanto em um de preservação física. Diante da sempre presente superoferta de mão de obra, desligamentos de trabalhadores realizados pelo algoritmo não são incomuns. A rapidez na exclusão do empregado do quadro efetivo da Deliveroo a ela pouco importa, vez que sempre haverá mais pessoas cadastrando-se na empresa. Isso gera uma enorme insegurança na manutenção do emprego pelos trabalhadores, sendo essa mais uma faceta da precarização do trabalho. Ademais, a Deliveroo, ao transferir os riscos do trabalho a

¹²⁹ WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 35.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 36.

seus empregados, não se responsabiliza por acidentes que possam ocorrer com eles ao pedalarem pela cidade, assim como ignora casos de roubos de equipamento, visto que não são fornecidos por ela, mas custeados pelos próprios empregados.

Cite-se, aqui, casos como o de Mario Gbobo, entregador de aplicativo no Reino Unido, que se acidentou ao cair de sua bicicleta e feriu seu braço gravemente. Ele diz em entrevista ao canal britânico BBC: “o pacote que eu carregava estava seguro, mas eu não estava. (...) Alguém veio e pegou o pacote. Eu tive que me defender e acabei voltando ao trabalho antes que a lesão sarasse, porque precisava do dinheiro”¹³¹.

Outro incidente, dessa vez fatal, envolveu o trabalhador Thiago de Jesus Dias em julho de 2019. Durante uma entrega para o aplicativo Rappi, Thiago sofreu um AVC e não recebeu pronto atendimento da empresa. A cliente para a qual a entrega seria realizada socorreu o entregador e tentou entrar em contato com o aplicativo, que limitou-se a orientar que fosse dado baixa no pedido para que os próximos clientes tivessem ciência de que não teriam seus pedidos entregues no horário estimado¹³². Dois dias depois, o trágico falecimento do trabalhador foi confirmado pelo hospital no qual havia sido internado. Em entrevista ao portal G1, a família do entregador informou que ele cumpria 12 horas de jornada por dia, de segunda-feira a segunda-feira¹³³.

Woodcock atenta, então, para a falsa liberdade que paira no imaginário dos trabalhadores da Deliveroo. A ausência de um chefe “direto” faz com que o controle algorítmico passe em algum grau despercebido. O que ocorre, na realidade, é que a internalização dos objetivos dos gestores por meio das técnicas de programação adotadas é, em si mesma, uma forma de controle. Discorre, sob esse prisma, que o sistema panóptico se embasa em uma punição como um recado para convencer os demais trabalhadores de que não devem descumprir as regras da empresa. No cenário algorítmico da plataforma, assim, esse convencimento

¹³¹ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Op. cit., p. 168.

¹³² Thiago de Jesus Dias só pôde ser internado com a ajuda de amigos da cliente, que o levaram até o hospital, vez que permaneceram duas horas no aguardo da SAMU, que não apareceu. FIGUEIREDO, Patrícia. **Motoboy tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2 horas por socorro em São Paulo**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/11/entregador-de-aplicativo-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2-horas-por-socorro-em-sp.ghtml>. Acesso em 2 de maio de 2021.

¹³³ *Idem*. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/12/irmao-diz-que-entregador-morto-depois-de-sofrer-avc-durante-entrega-trabalhava-mais-de-12-horas-por-dia.ghtml>. Acesso em: 2 mai. de 2021.

prescinde de um espetáculo de punição, bastando que a autogerência dos empregados atue com vistas a manter o desempenho empresarial¹³⁴.

Outra pesquisa que deve ser mencionada é a de Filgueiras e Cavalcante sobre o caso dos tradutores de plataforma¹³⁵. A atividade profissional de tradução encontra o ápice de sua precarização quando se insere na lógica de plataformização. Com acesso consensual aos *e-mails* de um tradutor entrevistado, Filgueiras e Cavalcante conseguiram tecer um panorama do processo de trabalho em tela.

De início, o tradutor, para ingressar no contingente de profissionais disponíveis à empresa, deve exibir documentos credenciais que corroborem suas aptidões e habilidades e assinar um contrato. Desta feita, a empresa passa a notificá-lo por *e-mail* a cada trabalho disponível. O problema reside, no entanto, no fato de que esse procedimento segue com uma espécie de leilão invertido, no qual os trabalhadores devem fazer lances com os preços que acreditem equivaler à atividade oferecida. O tradutor entrevistado, nesse sentido, pontua:

O processo se tornou muito mais automatizado. Isso significa que, quanto mais participação de mercado uma agência tiver, mais seus funcionários estarão alertas 24 horas por dia, sete dias por semana, para responder a qualquer oferta de emprego. Assim, você pode gastar muito tempo fazendo lances para empregos, mas não os obter (a menos que reduza suas taxas). Financeiramente, é uma corrida para o fundo do poço.¹³⁶

A extensão do alerta em que o trabalhador deve se manter o caracteriza como um *just-in-time*. A título ilustrativo, o entrevistado exibe uma oferta de trabalho de tradução enviada pela empresa às 10h23min, tendo seu prazo de entrega para as 16h do mesmo dia. É dizer que os trabalhadores devem a todo instante estar à disposição da empresa, abandonando eventuais projetos aos quais estejam se dedicando naquele momento. Por fim, vence, ou melhor dizendo, conquista o trabalho quem oferece o melhor preço no menor tempo.

Isso, em um contexto global onde a empresa se vale da atomização do trabalho, gera inegável competição entre os trabalhadores, também com intuito de controle sobre a rapidez e qualidade da produção. Ainda, a falta de comunicação entre profissionais, sobretudo por estarem situados em locais diversos do mundo, faz com que apostem em preços baixíssimos

¹³⁴ WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 44.

¹³⁵ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 169.

¹³⁶ *Ibid.*

para saírem como “vencedores”, visto que não sabem quanto outros estão oferecendo¹³⁷. Como a empresa atua com esse leilão invertido, a precarização do trabalho se consolida com a manutenção da ignorância dos trabalhadores quanto à coletividade impedida. Seu lucro parte, assim, da “insegurança e [da] precariedade daqueles que precisam aceitar as tarefas para garantir a sobrevivência”¹³⁸.

São inúmeros os exemplos práticos de trabalho por plataforma além da empresa Uber, mormente porque, paulatinamente, essa forma de organização laboral se torna a preferência do capital global em diversos tipos de atividades e profissões, vez que traduz inegável lucro às empresas, que podem optar por modelo exageradamente enxuto em detrimento das garantias de proteção ao trabalhador.

2.3. Breves considerações quanto à uberização na pandemia de COVID-19

Dado o período em que é elaborada a presente pesquisa, não é possível fazê-lo sem adentrarmos a temática da pandemia do novo coronavírus que tomou subitamente todo o globo no ano de 2020.

O cenário mundial que recepcionou o surgimento do vírus pautava-se em um declínio econômico alarmante, com a precarização e informalização do trabalho de um lado, e o desemprego de outro. Empresas de plataforma que se valiam de trabalho de nuvem, atividades *on-demand* e trabalhadores *just-in-time* já haviam se enraizado no mercado global. No contexto brasileiro, o desemprego chegava a índices de 12,9 milhões ainda no primeiro trimestre de 2020, sem levar em consideração o desenrolar da economia a partir de meados de março, quando a pandemia tomou o país. Da mesma forma, a informalidade foi mensurada no percentual de 40%, totalizando 40 milhões de trabalhadores sem amparo legal trabalhista¹³⁹.

O preocupante nível de contaminação do coronavírus ensejou medidas de isolamento social nos estados brasileiros, fazendo com que fosse necessário encontrar artifícios para contornar situações que requereriam contato com outras pessoas. É grave observar, nesse

¹³⁷ STANDING, Guy *apud* FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 170.

¹³⁸ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 170.

¹³⁹ Índices levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 19.

sentido, que, enquanto as demais classes teriam o privilégio de permanecer em casa, o trabalhador precarizado não contaria com a mesma oportunidade. Enxergando-se entre a miséria e a doença, o setor trabalhista de aplicativos não teve escolha senão a constante exposição à rua e ao vírus para que pudesse sobreviver. Mais do que isso, começou a ser percebido como um “recurso saída” para os que permaneciam em suas residências, na medida em que a demanda por *deliveries* de comida e produtos de supermercado aumentou¹⁴⁰.

Com o declínio econômico ainda mais agudo a partir de março, o desemprego e a informalização apresentam crescimento exponencial diante do encerramento de incontáveis atividades comerciais e demissão em massa. Os trabalhadores que já enfrentavam a precarização dos aplicativos, então, viram-se confrontados com o aumento do contingente de colegas, vez que a atividade de plataforma acabou por ser uma precária solução para os desempregados. Embora a demanda por entregas estivesse de vento em popa, a elevação do número de trabalhadores no setor fez com que os valores a eles pagos diminuíssem. Com uma grande quantidade de profissionais à disposição para realizar os pedidos, o tempo de espera entre cada entrega aumentou, materializando-se em baixo rendimento.

O agravamento da situação desse setor impulsionou a primeira greve nacional dos trabalhadores de aplicativos em 1ª de julho de 2020, intitulada “Breque dos Apps”. O cenário internacional não se manteve inerte: entregadores da Argentina, México, Peru, Equador, Guatemala, Costa Rica e Espanha abraçaram a causa do movimento brasileiro e paralisaram suas atividades por mais direitos¹⁴¹.

Isto posto, uma constante confrontação pode vir a significar uma adesão maior dos trabalhadores ao movimento, que devem superar a atomização de suas atividades para construir uma coletividade perdida e impedida.

¹⁴⁰ É curioso verificar o surgimento de novas modalidades criadas com o intuito de moldarem-se ao cenário pandêmico. É o caso do Uber Flash, entrega ofertada pela Uber para o transporte de objetos de uma pessoa para outra.

¹⁴¹ GONSALES, Marco. *Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência*. In: ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 135.

CAPÍTULO III: TENDÊNCIAS REDUACIONISTAS VS. PROPOSTAS PROGRESSISTAS

3.1. Tendências reducionistas

A despeito das plataformas *on-line* serem um meio de organização de trabalho já há alguns anos, sua inovação quanto os parâmetros que delimitam a subordinação em uma relação empregatícia ainda poderão suscitar debates jurídicos por longos anos. A vida, o bem-estar e as garantias fundamentais do trabalhador de plataformas, no entanto, não esperam, sendo mister que seus direitos sejam prontamente resguardados.

Cediço que não é de interesse do capital ser alvo de mudanças que impactariam seu aporte financeiro, sendo esse lema, inclusive, aquilo que o impulsiona a sempre se inovar no que tange metodologias de controle, organização laboral e evasão legal. A ideologia neoliberal dominante, assim, macula o Direito do Trabalho, na medida em que influencia a criação de tendências reducionistas. Conceitos criados com escopo de servirem como solução para as constantes inovações do capital tornam-se verdadeiros grilhões para o trabalhador, vez que acabam por não permitir o aperfeiçoamento progressivo das medidas de proteção trabalhista. Cristalizam, pois, o Direito do Trabalho, que, em verdade, deveria continuamente se reinventar de modo a acompanhar as inovações na organização laboral trazidas, sobretudo, pela dinamicidade das tecnologias de informação e comunicação.

Nesse prisma, a desregulamentação do Direito do Trabalho, para Gianni Loy, ocorre por meio de três aspectos que interagem sinergicamente entre si: o tecnológico, o econômico e o ideológico¹⁴². É possível visualizarmos, assim, o panorama integral que circunda e incide nas mudanças do juslaboralismo. A tecnologia, como vimos no capítulo anterior, apesar de atualmente ser suficientemente capaz de resguardar a proteção ao trabalhador, é empregada pelo capital com vistas a enrijecer e perpetuar a retórica neoliberal, que também imbui a racionalidade da sociedade, mormente, para a presente pesquisa, de legisladores, doutrinadores e magistrados. Vejamos, nas seções a seguir, uma seleção de tendências reducionistas que, embora, em suas origens, tenham objetivado ser “soluções” à questões trabalhistas, acabaram

¹⁴² LOY, Gianni. *El dominio ejercido sobre el trabajador*. Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, Madrid, La Ley, n. 2, p. 165-189, 2004. p. 172 e 177 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 99.

por lidar de maneira rasa, inapta ou simplesmente contraditória com a precarização do trabalho contemporâneo.

3.1.1 Parassubordinação

A parassubordinação não é especificamente atinente ao debate da uberização do trabalho, mas pode ainda ser vista como um recurso a ser aplicado na controvérsia do vínculo empregatício em razão da sua interpretação de como se pautam as relações de subordinação fora dos parâmetros tradicionais.

Proveniente da Itália, o conceito de parassubordinação surge no contexto de transformações socioeconômicas e de organização trabalhista que sucederam na segunda metade do século XX e que ensejaram a emergência da figura do trabalhador juridicamente autônomo, mas dependente economicamente. A parassubordinação, segundo seus defensores, serviria, pois, para tentar abarcar no manto protetor do Direito do Trabalho obreiros que, embora autônomos em certo grau, ainda apresentassem hipossuficiência em relação ao patrão em razão de uma dependência econômica.

A princípio, a definição remete à ampliações e releituras do conceito de subordinação, como estudado no capítulo primeiro. A necessidade de não congelar a proteção trabalhista aos parâmetros da subordinação tida pela perspectiva tradicional proporcionou um crescimento doutrinário nesse âmbito, de forma que trabalhadores situados em uma zona cinzenta restassem, finalmente, protegidos pelo Direito do Trabalho. A parassubordinação, nesse sentido, tinha como intuito ir além dos limites da subordinação e do vínculo empregatício, conferindo a um setor trabalhista autônomo, mas hipossuficiente, a possibilidade de ser parcialmente tutelado por um direito que, originariamente, não o englobaria.

Os resultados da aplicação do instituto na prática, entretanto, são divergentes. A parassubordinação não cumpriu seu papel precípua, incidindo, na verdade, na restrição do conceito de subordinação ao impedir sua real expansão. Isto porque o conceito passou a ser adotado para classificar trabalhadores que, com efeito, seriam integral e indiscutivelmente tidos como empregados, fazendo jus, portanto, à totalidade da norma trabalhista. Obreiros que de fato deveriam ser categorizados como subordinados passaram, assim, a ser tidos como parassubordinados.

Os efeitos são claros: tendo em vista que as despesas de uma empresa com um trabalhador subordinado são superiores às de um parassubordinado, destinatário de apenas uma parcela da proteção juslaboral, a fuga do Direito do Trabalho pelo patronato se deu quase que de forma inevitável. Dessa forma, objetivando uma contenção de gastos com a mão de obra e, conseqüentemente, o aumento do lucro, o capital optou por contratar seus empregados sob a forma da parassubordinação.

A expansão impedida do conceito de subordinação, sob esse viés, ocorreu em razão do instituto em tela ter sido desenvolvido para abranger trabalhadores em uma situação em que não se perceberia ordens patronais de caráter de heterodireção forte e constante. Verificou-se, assim, que a classificação de parassubordinação começou a ser por vezes aplicada à hipóteses que não se enquadravam nos critérios tradicionais e apresentavam os requisitos de coordenação, continuidade e prevalente pessoalidade¹⁴³.

A coordenação, nesse cenário, é definida como uma sujeição do trabalhador ao patronato, que pode variar no tocante ao tempo de jornada e ao local da atividade de modo a inserir o obreiro à organização do tomador de forma mais eficiente, sem que haja, contudo, ordens dadas de maneira forte e constante. A prevalente pessoalidade, de outro giro, comporta não a exclusividade do agente, mas uma prevalência de atividade pessoal “decisiva e não limitada à mera organização de bens, instrumentos e do trabalho alheio”¹⁴⁴. Por fim, a continuidade traduz-se em uma estabilidade no desempenhar das atividades do trabalhador, que o deve fazer em caráter não eventual, não sendo necessário, contudo, que se caracterize uma “repetição ininterrupta de encargos”¹⁴⁵.

O alargamento do conceito de subordinação restou, assim, obstruído, haja vista o descarte de facetas não tradicionais aquém da sujeição parassubordinada. Luigi Mengoni¹⁴⁶ aponta para a convergência dos elementos supra explicitados tanto na subordinação quanto na parassubordinação, atentando para o fato de que, por serem inseridos em ambos os institutos, a doutrina e a jurisprudência tiveram de realçar certo aspecto para que fosse possível diferenciá-

¹⁴³ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 121.

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 121.

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 121.

¹⁴⁶ MENGONI, Luigi. *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti. Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, ano V, n. 1, p. 5-19, jan/mar 1986 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.* p. 124.

los. A heterodireção patronal forte foi, assim, utilizada para realçar uma subordinação “pura”, afastando-a da parassubordinação.

A consolidação de uma ideia de sujeição forte do trabalhador ao patronato como uma verdadeira faceta da subordinação, nesse sentido, cristalizou a expansão do conceito, impedindo-o de alcançar hipóteses de um controle de gestão mais brando. Em outros termos, é dizer que a subordinação restaria configurada somente até os limites do que já passaria a ser a parassubordinação. Age, destarte, como um agente limitador, na medida em que sua existência abarca facetas mais moderadas da subordinação, como a objetiva, conferindo, contudo, menos direitos aos trabalhadores.

Desse modo, em vez de buscar novos fundamentos e medidas que pudessem abranger inovadoras metodologias de organização laboral, outorgando uma proteção integral ao trabalhador, a doutrina e a jurisprudência optaram por enxergar a parassubordinação como uma resposta em determinados casos que não se adequassem à subordinação tradicional, então vista como a pura subordinação que deveria abranger a existência de ordens fortes e constantes na relação trabalhista. O trabalhador, ao passo que poderia ser classificado pacificamente como um empregado e ser destinatário da tutela juslaboral integral, passou a receber somente parcela dela.

É manifesto, pois, que a missão precípua do Direito do Trabalho restou obstada pela criação do instituto. A área que deveria se renovar a cada momento, acompanhando as mudanças e inovações da tecnologia e do capital de modo a sempre manter o trabalhador abrigado pelo seu manto, restou vítima de tal petrificação, portanto, não sendo capaz de conceder ao seu destinatário principal toda a sua valência.

3.1.1.1. A parassubordinação em outros países europeus

Embora não se tenha revelado, em muitos países, através de estudos realizados pela OIT quanto ao fenômeno da dependência econômica no trabalho autônomo, a figura de um instituto intermediário que pudesse classificar o trabalhador nessa situação, a parassubordinação já se fazia legalmente presente em alguns países europeus¹⁴⁷. Com o escopo de categorizar

¹⁴⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 104.

trabalhadores juridicamente autônomos, mas economicamente dependentes, a Europa, sobretudo a Itália, aplicava a parassubordinação de forma a introduzir uma solução à *zone grise* (zona cinzenta) do “trabalho de terceiro tipo”¹⁴⁸. Cabem, assim, alguns exemplos.

Na Alemanha, a parassubordinação, segundo a jurisprudência da *Bundesarbeitsgericht* (Corte Federal do Trabalho), é vislumbrada em situações em que o trabalhador não conta com uma dependência pessoal, mas figura uma posição de hipossuficiência análoga a dos trabalhadores subordinados e empregados¹⁴⁹. Depreende-se, assim, para Lorena Vasconcelos Porto¹⁵⁰, uma diferenciação injusta entre a parassubordinação e a subordinação a partir da ausência ou presença de dependência pessoal, vez que uma relação empregatícia pode ser verificada não pela existência de ordens fortes e constantes, mas pela hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador.

Ainda, percebe-se uma aversão à figura do trabalhador parassubordinado, inclusive, por parte dos sindicatos alemães. A postura por eles adotada é de reserva, chegando a editar normas proibitivas de filiação dessa classe trabalhadora em seus estatutos¹⁵¹. De todo modo, os parassubordinados podem vir a ser penalizados por exercer atividade sindical com a redução de trabalho oferecido e, dessa forma, de sua remuneração, tendo em vista que a Lei de tutela contra dispensas imotivadas (*Kündigungsschutzgesetz*) é aplicada somente aos trabalhadores juridicamente empregados¹⁵². Os parassubordinados enxergam-se, assim, de mãos atadas a partir de perspectivas diversas, tendo seu acolhimento obstado tanto no âmbito legal, quanto no sindical.

Na Inglaterra, havia uma primazia da escala dual entre empregados (*employees*) e autônomos (*self-employed*), o que se mostrou prejudicial na medida em que passou a surgir uma nova gama de trabalhadores atípicos que não seriam abarcados pela legislação trabalhista nestes moldes. A solução adotada pelo Governo inglês, a partir de 1997, foi a criação da figura do *worker*, elencado no art. 2.30, § 3º, “b”, do *Employment Rights Act*¹⁵³, que, ainda assim, era

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 106.

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 107.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ A definição de *worker*, assim, restou instituída como “o sujeito que se compromete contratualmente a prestar pessoalmente um trabalho ou um serviço para uma outra parte, cujo *status* é, com base no contrato, não aquele de um usuário ou de um cliente da atividade profissional ou comercial exercida pela contraparte”. PORTO, Lorena

destinatário de apenas uma parcela da proteção laboral. A diferenciação, nos diplomas legais, era realizada a partir da adoção das palavras “*employees*” ou “*workers*”: quando um dispositivo mencionava *workers*, a proteção era estendida aos *employees*, ao passo que quando apenas o termo *employees* era utilizado, a tutela não era conferida aos *workers*¹⁵⁴. Dessa forma, a criação de uma categoria intermediária, para Anne C. L. Davies¹⁵⁵, não cumpriu com a proposta de auxílio aos trabalhadores atípicos, vez que a existência de diferentes formas de força de trabalho, com diferentes graus de absorção da tutela trabalhista, confere ao empregador a “oportunidade muito conveniente de reduzir os seus custos”.

Em Portugal, parte da doutrina verificou um movimento de “civilização” de seu Código do Trabalho, dado que foi conferida certo grau de uma suposta igualdade e liberdade contratual entre as partes ao patrão e ao trabalhador em “situação equiparada”, figura trazida ao diploma trabalhista através de seu art. 10¹⁵⁶. Essa flexibilização do direito trabalhista, destarte, para José João Abrantes¹⁵⁷, conflita com “a função social e a razão de ser próprias do Direito do Trabalho, tal como, aliás, são impostas pela Constituição, que centra as questões do trabalho no respeito pela pessoa do trabalhador e pelos seus direitos, individuais e coletivos”. A introdução de uma figura parassubordinada, portanto, parece seguir as diretrizes neoliberais que passaram a pautar parte do código trabalhista lusitano e que serviram para desregulamentar o direito laboral com a precarização das relações de trabalho.

Ainda que a parassubordinação não tenha sido codificada no ordenamento jurídico brasileiro, passaremos a abordar, em seguida, temas introduzidos pela Lei 13.467/2017¹⁵⁸, a (Contra) Reforma Trabalhista.

Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: Uma releitura necessária. Tradução de Lorena Vasconcelos Porto. São Paulo: LTR, 2009, p. 112.

¹⁵⁴ *Ibid.*, p. 111-112.

¹⁵⁵ DAVIES, Anne C. L. Perspectives on labour law, p. 75-87 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. Cit.*, p. 112-113.

¹⁵⁶ O dispositivo reza “as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade, não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da atividade”. PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. cit.*, p. 113.

¹⁵⁷ ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais, 2005 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. Cit.*, p. 113-114.

¹⁵⁸ BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618. Acesso em: 14 de maio de 2021.

3.1.2. Reforma Trabalhista

A *Contrarreforma trabalhista* de 2017 chega ao Direito do Trabalho brasileiro como uma consolidação da ideologia neoliberal nas relações de trabalho, fortificando a precarização advinda da organização laboral contemporânea. Por intermédio do alargamento das políticas de terceirização, não mais cingidas às atividades-meio das empresas, da subversão do instituto do contrato por tempo determinado¹⁵⁹ e do obstáculo ao acesso à justiça e à formação de sindicatos, deu-se à precarização do trabalho e à constrição da coletividade laboral uma roupagem de legalidade. Instrumentos do Direito do Trabalho, portanto, por influência do empresariado, deslocam seu eixo de segurança jurídica ao capital, na medida em que obstam o juslaboralismo de cumprir integralmente sua missão precípua de proteção ao trabalhador, ao menos no que tangem as alterações desfavoráveis trazidas pela Reforma.

Um dos disformes projetos da Lei 13.467/2017 versa sobre o teletrabalho, criando-se um capítulo especial para a modalidade¹⁶⁰, ao mesmo tempo que o retira do capítulo concernente à jornada de trabalho¹⁶¹. A medida é evidentemente deliberada, posto que o teletrabalho está inserido em uma lógica de constante avaliação de performance e metas de resultados, dando, assim, passe livre ao empregador para agravar a exploração produtiva do trabalhador¹⁶².

Nada obstante seja reconhecido que países de capital dependente como o Brasil tenham a informalidade quase como um padrão do mercado de trabalho, a contrarreforma logrou alavancar o índice nacional de informalidade de 2016 no patamar de 39% para 41,1% em 2019. Ainda, adotando-se uma ótica regionalista, depreende-se a ultrapassagem do percentual de 50% em onze estados da região Norte e Nordeste, sendo um deles o Pará, que alcançou níveis de informalidade em assustadores 62,4%¹⁶³.

A figura do trabalho intermitente também surge com a Reforma, apresentando-se como mais um método de precarização do trabalho. Nessa modalidade, o obreiro é convocado à

¹⁵⁹ PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 182.

¹⁶⁰ Título II, Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁶¹ Título II, Capítulo II, Seção II da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁶² PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 185.

¹⁶³ *Ibid.*, p. 189.

prestar determinada atividade em caráter eventual, sendo cada tarefa recebida de forma espaçada. A remuneração, aqui, se concretiza somente a partir da quantidade de horas trabalhadas, não sendo remunerado o trabalhador enquanto não esteja produzindo. O trabalho intermitente, nesse sentido, nos remete ao contrato zero hora inglês, no qual o profissional deve estar sempre à disposição do patrão, não sendo remunerado, no entanto, por essas horas em que permanece “inerte”¹⁶⁴.

A Lei 13.467 de 2017 traz ao Direito do Trabalho brasileiro uma espécie de estatuto da informalidade que confere ao trabalho informal e precário uma legitimidade legal. Sob esse prisma, visualiza-se que o caminho a ser traçado pelo juslaboralismo nacional conta com novos óbices a sua premissa original, na medida em que passam a ser cedidas regalias legais não ao trabalhador, mas a quem o contrata.

3.1.3. *Renda Básica Universal (RBU) e o adeus à classe trabalhadora*

A adoção de uma renda básica universal com vistas a ser um remédio à crise laboral contemporânea, a princípio, aparenta ser uma proposta minimamente razoável. Na ausência de um salário-mínimo relativo ao exercício de atividades de plataforma, tendo em vista a enorme oscilação na quantidade de tarefas a serem realizadas, uma renda básica poderia solucionar parte da controvérsia ao conceder montante mínimo ao trabalhador.

Desta feita, a renda proporcionaria uma posição ao obreiro na qual não precisaria depender tanto de cada ínfima tarefa, levando-se em consideração que sua remuneração se dá conforme resultados (pagamento por produto). Em sua teoria, também, serviria como uma chave para solucionar o êxodo empregatício decorrente da crescente automação aplicada à produção capitalista, reduzindo os efeitos sociais do desemprego em massa¹⁶⁵.

A incidência de uma renda básica universal, todavia, pressupõe-se como solução primordial e única ao vilipêndio ao qual está submetido o trabalhador atual. Isto porque o recurso de implementação de uma renda mínima a esse setor presume que tentativas de aprimoramento radicais, ou seja, que partem da raiz do problema, tenham falhado.

¹⁶⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op cit.*, p. 113.

¹⁶⁵ SADOWSKI, Jathan, Why Silicon Valley is embracing universal basic income. *The Guardian*, Londres, 2016 *apud* STEFANO, Valerio De. *Op. cit.*, p. 39-40.

A proposta da RBU não se prontifica a solucionar a controvérsia em sua integralidade, encontrando-se muito aquém do cerne tocante ao reconhecimento de um vínculo empregatício entre trabalhador e empresa de plataforma, de forma a conceder ao primeiro toda a tutela trabalhista. Uma remuneração básica pode, quando muito, sanar a temática das baixíssimas taxas de valor recebidas pelo trabalhador, mas não resolve a precarização e informalização do trabalho por plataforma.

Guy Standing¹⁶⁶, teórico defensor da implementação de uma renda básica universal, apoia a proposição a partir da premissa de um “adeus à classe trabalhadora”. O autor sustenta que as inovações concernentes à organização laboral do *crowdwork* criam uma nova classe de trabalhadores apartados dos setores subordinados e autônomos, denominando-a “precariado”.

Nesse prisma, eventuais alterações no Direito do Trabalho não teriam como englobar tal categoria, vez que não seriam, na visão do autor, empregados. Sua justificativa é que o trabalhador atuaria como um *tasker* – alguém que cumpre uma tarefa (*task*) –, efetuando atividades para uma *labour broker* – empresa rentista. A posição de rentista atribuída por Standing às empresas de plataforma decorre de não deterem os “principais” meios de produção, quais sejam, os instrumentos eletrônicos capazes de inserir os trabalhadores no ciberespaço, o que retiraria da plataforma o controle sobre os profissionais.

O adeus à classe trabalhadora, assim, implica na afirmativa de que estaria surgindo um setor *sui generis* em atividade no mercado de trabalho que não faria juz à tutela laboral por não se tratar de uma classe trabalhadora subordinada propriamente dita. Tal noção, no entanto, é incisivamente criticada por desconsiderar a primazia da realidade em favor de priorizar a forma do contrato e por obstar a criação da coletividade e da luta social desses “novos” trabalhadores¹⁶⁷.

Em momento prévio, o adeus à classe trabalhadora já era teorizado por autores da década de 1980 para sinalizar uma iminente ruptura na organização trabalhista de produção material em razão da cada vez mais sofisticada automação das máquinas, que tornaria o trabalho humano

¹⁶⁶ STANDING, GUY. *The Precariat: The New Dangerous Class*, 2011 apud FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 76.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p. 159.

em atividade meramente residual. Depreende-se dessa teoria uma visão eurocêntrica, pois ignora o fato de que, com a crescente tecnologia empregada em países de capitalismo independente, as indústrias certamente migrariam para países periféricos gerando empregos nestes, inclusive por gozarem de determinadas regalias legais (lê-se: evasão de proteções trabalhistas) quanto a mão de obra utilizada. Não é cabível, portanto, que se dissolva a noção de que é essencial, sim, haver um campo jurídico que continue protegendo os trabalhadores e que se reinvente a cada nova revolução industrial¹⁶⁸.

O novo adeus à classe trabalhadora, fruto da Indústria 4.0, por sua vez, preconiza não somente o declínio do trabalho industrial, mas de qualquer tipo de atividade assalariada, incluindo os serviços. Contudo, não defende que o trabalho em sentido amplo será um conceito aterrado pela revolução tecnológica, argumentando, na realidade, que o instituto do emprego como o conhecemos não será mais viável. Sabendo dos limites de incidência do Direito do Trabalho, os defensores do adeus à classe trabalhadora sustentam o obsoletismo desse campo jurídico, que seria simplista demais para ser capaz de processar a complexidade das relações trabalhistas hodiernas.

Quanto à inaplicabilidade do Direito do Trabalho no precariado de Guy Standing, Filgueiras e Antunes sintetizam que “o novo adeus à classe trabalhadora presume (quando não apoia) que o Direito do Trabalho tende a ser anacrônico porque as novas formas de trabalho o tornariam inviável ou inaplicável”¹⁶⁹.

A RBU implantada por políticas públicas, portanto, para seus defensores, teria o condão de solucionar a precariedade dessa “nova” classe de trabalhadores, tomando uma melhoria financeira no mercado como elemento único capaz de atender à urgência do precariado. Em outros termos, a RBU acaba por ser uma substituição da “proteção dos trabalhadores ‘no trabalho’ pela proteção ‘no mercado’”¹⁷⁰. Nesse sentido, Valerio De Stefano atenta:

A legislação contra a discriminação, a normatização do tempo de trabalho que protege a saúde física e mental dos trabalhadores contra os riscos de fadiga e *burnout*, as regras que protegem a privacidade no local de trabalho contra formas abusivas de vigilância,

¹⁶⁸ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? *apud* FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 161.

¹⁶⁹ *Ibid.*, p. 77.

¹⁷⁰ STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPTU, 2020, p. 40.

para citar apenas parte da regulação que limita o exercício das prerrogativas de gestão, não podem ser trocadas pela proteção ‘no mercado’.¹⁷¹

Depreende-se, destarte, que a teoria crítica trabalhista argumenta fortemente contra a implementação de uma renda básica universal em função de que, mesmo que o problema financeiro fosse solucionado, ainda haveria prerrogativas gerenciais que precisariam ser regulamentadas, vez que a legislação trabalhista procura proteger os trabalhadores em esferas além do tocante somente a sua renda¹⁷². Postular por uma Renda Básica Universal por si só é admitir que o Direito do Trabalho não tem a capacidade de regular as novas relações laborais, sendo a proposta, dessa forma, insuficiente para apaziguar a agressão ao setor trabalhista.

3.2. Propostas e movimentos progressistas

Em meio a tanta repressão, vemos o trabalhador como vítima não somente do empresariado, de forma direta, mas de seus efeitos e influências no Direito do Trabalho. Com a manutenção da racionalidade neoliberal na sociedade, o ato de resistência e o sentimento de esperança mostram-se cada vez mais custosos aos trabalhadores, mormente os de aplicativos. A cada inovação tecnológica e legal, a preocupação com a dignidade humana da classe trabalhadora aparenta ficar em segundo plano. A crueldade reside, ainda, na propaganda de empreendedorismo vendida aos profissionais, que fixam como meta uma ascensão financeira virtualmente impossível no campo das atividades mediadas por plataformas.

À vista disso, tanto uma mudança originada de fora do âmbito dos obreiros quanto uma mudança vinda de dentro parecem obstadas por inúmeros elementos, dificultando uma visualização de um futuro positivo. A história nos ensina, no entanto, que a resistência se mostra essencial para que haja mudanças, fazendo com que não possamos olvidar e tampouco desprezar seu valor, reputando-a equivocadamente como algo incapaz.

Nesse sentido, Grohmann tece uma malha de alternativas e atribui as possibilidades de mudança no contexto das relações e organizações trabalhistas atuais a três movimentos os quais classifica como heterogêneos e complementares: “a) regulação do trabalho nas plataformas

¹⁷¹ *Ibid*, p. 41

¹⁷² *Ibid*, p. 21

digitais; b) organização coletiva dos trabalhadores; e c) construção de outras lógicas de organização do trabalho”¹⁷³.

Nos termos do autor, o movimento regulatório deve, antes de tudo, passar pela consolidação legal do trabalhador uberizado como empregado, seguido de uma indispensável fixação de orientações pautadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT) para que faça perdurar e se alongar no tempo a segurança e o bem-estar dos trabalhadores nas plataformas. Cita como exemplo o projeto Fairwork, que recorre de indicadores como salário, saúde e segurança do trabalhador, transparência dos algoritmos e gestão e representação justas com vistas a implementar um sistema de pressão sobre as empresas para que assegurem um ambiente de trabalho justo e saudável¹⁷⁴.

Atentemo-nos, ainda, para novas formas de enxergarmos o Direito do Trabalho e o raio de sua incidência, bem como a expansão dos preceitos que o justificam e embasam. Não se pretende, aqui, revisitar os conceitos expansionistas de subordinação, vez que topograficamente inseriram-se no capítulo relativo ao referido elemento juslaboral. Busca-se, na realidade, discorrer quanto a instrumentos diversos e da mesma forma capazes de ilidir – ou ao menos auxiliar no combate – a precarização das relações de trabalho hodiernas, sem cingir-se ao singular elemento da subordinação.

3.2.1. *A atividade de plataforma sob a ótica humanitária do Direito Ambiental do Trabalho*

A proposta de inserção da organização do trabalho em um contexto ambiental parte da premissa de que a proteção ao trabalhador não deve cingir-se aos parâmetros celetistas, mas ser visualizada com um viés público, coletivo e humanista¹⁷⁵. Pauta-se, assim, pelo princípio constitucional de preservação da dignidade humana.

O ambiente laboral advindo das plataformas digitais, por tudo que estudamos, atua de forma agressiva sobre o trabalhador, violando seu bem-estar físico e mental constante e estruturalmente. A qualidade de vida do obreiro é influenciada gravemente pela metodologia de produção utilizada pelo empresariado digital, tendo de trabalhar por exaustivos períodos que

¹⁷³ GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 106.

¹⁷⁴ *Ibid.*, p. 107.

¹⁷⁵ SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. *Op. cit.*, p. 88.

ultrapassam o limite constitucional de jornada semanal, lidar com o custeio do próprio equipamento, enfrentar a ausência de qualquer tipo de suporte da empresa que o contrata, além do efeito psicológico da atomização do trabalho, que promove a sensação de solidão, tensão, medo e desamparo. A toxicidade desse ambiente ultrapassa os limites individuais na medida em que afeta a saúde dos trabalhadores, surtindo efeito em toda a sociedade.

Isto posto, Clarissa Schinestsck preconiza que a incidência de um direito ambiental laboral no deslinde da controvérsia pauta-se no

Reconhecimento de que fenômenos ambientais, sociais, biológicos e psicológicos estão em permanente interação, influenciam-se mutuamente e que devem ser visualizados sob o enfoque da sustentabilidade. Sustentabilidade não somente ecológica, mas também social.¹⁷⁶

A sinergia holística entre tais elementos torna possível visualizarmos o problema do trabalho digital como parte integrante de um todo, compondo uma esfera que engloba a saúde do meio ambiente e dos seres que o permeiam, eis que um tem o condão de influenciar positiva ou negativamente o outro.

Seguindo essa lógica, é possível afirmar que o vilipêndio da produção digital decorrente das plataformas não tem efeito somente sobre os trabalhadores, mas em toda a coletividade de elementos que configuram o meio ambiente, dado que a depreciação da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida do setor trabalhista, a partir de uma perspectiva sustentável, afeta a sociedade como um todo. O desprestígio da dignidade humana dos trabalhadores, assim, figura como um elemento negativo resultante da atividade econômica empresarial.

Ainda sob a ótica sustentável, devemos fazer o emprego do princípio do poluidor pagador, que tem como escopo atribuir responsabilidade dos resultados da produção capitalista àqueles que os deram causa. Almeja, nesse sentido, que “sejam adotadas pelos empreendedores as tecnologias e mecanismos que causem menos agressões ao meio ambiente”¹⁷⁷. Havendo mais resultados negativos do que positivos, depreende-se que aquela atividade se torna insuportável à sociedade, não mais servindo aos interesses sociais e devendo ser paralisada.

¹⁷⁶ *Ibid.* p. 86

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 90.

Com a constante violação à dignidade humana do trabalhador, verifica-se na atividade econômica uma externalidade imensamente prejudicial, o que enseja na responsabilização total do empresariado, visto que este não pode pretender que seja a sociedade a suportar esses riscos de atentado ao meio ambiente.

Como poluidor pagador, ao empresariado deve ser consolidada a transferência total dos riscos, tanto materiais quanto psicológicos, assumindo o encargo de afim de resguardar a saúde de seus trabalhadores, contratar planos de seguro contra acidentes e surgimento de enfermidades¹⁷⁸. Ainda, deve arcar com as custas de um treinamento de pessoal, de modo a instruir seus profissionais a desempenhar suas atividades da forma mais segura possível¹⁷⁹.

Pela proposta de atualização de regulação trabalhista a partir de vieses ambientais e humanistas, então, a responsabilização do capital, além de partir do âmbito celetista, deve derivar, também, da preservação constitucional da dignidade humana e do meio ambiente, garantindo a higidez holística do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dos trabalhadores. Essa concepção é capaz de justificar e embasar o aumento no raio de incidência da tutela laboral por tomar como partida a ideia universal dos direitos humanos, ultrapassando os limites de uma regulação trabalhista tradicional que decorre de elementos específicos como a subordinação¹⁸⁰.

3.2.2. *Movimento dos trabalhadores*

É notório que o fenômeno da uberização e toda a Indústria 4.0 cuidam de precarizar e informalizar cada vez mais as relações laborais no globo inteiro. A atomização do trabalho, mediante as formas de organização adotadas pelas empresas de plataforma, almeja não somente um maior controle exercido pelo meio digital a níveis individuais, mas a própria desestruturação da coletividade trabalhista. A constrição da reunião de trabalhadores, afinal, também atua como um agente controlador, na medida em que obsta a identificação interpessoal e o exercício de uma luta comum a todos os funcionários. O fomento à competição entre profissionais, que se veem em um cenário onde cada oportunidade de tarefa tomada por outro importa em redução de sua própria renda, tem papel essencial no desempenho da opressão e controle das empresas sobre o trabalhador e sobre eventuais associações entre eles.

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ *Ibid.* p. 91.

¹⁸⁰ STEFANO, Valerio De. *Op. cit.*, p. 46.

A forma de organização laboral adotada pelas plataformas, da mesma maneira, incentiva uma falsa ideologia de empreendedorismo e autonomia, como estudamos, vez que incorporam um papel de autônomo mediado pela coerção à sobrevivência¹⁸¹. Embora os obreiros tenham ciência de que estão em uma posição extremamente desfavorável, o *neuromarketing* utilizado pelas empresas consegue cumprir seu papel disseminador da máscara de empreendedorismo neoliberal, tolhendo, por vezes, a formação de uma identidade coletiva¹⁸². Assim como a fala transcrita do entregador do aplicativo Deliveroo no capítulo anterior, os trabalhadores, ao mesmo tempo que percebem a presença da empresa na posição patronal, sentem que não têm chefes por terem de responder, tecnicamente, somente a um aplicativo.

Ainda que esse pensamento permaneça em determinado grau no imaginário do setor uberizado, podemos averiguar o surgimento de coletividades entre trabalhadores que começam a entender que a ordenação espacial do trabalho digital não é tão hegemônica quanto pensaram¹⁸³. Nesse sentido, ganha força a visão de que sua luta, ainda que, a princípio, se faça de maneira local, tem a potência de transformar e acrescentar a outras lutas geograficamente espaçadas. Como as moléculas de água que se atraem para formar uma superfície coesa, as lutas coletivas, sejam elas locais ou em níveis geograficamente maiores, devem ultrapassar o esforço capitalista de atomização do trabalho para conseguir agência frente à opressão digital que acomete o mundo laboral.

Grohmann¹⁸⁴, ao sinalizar a organização coletiva dos trabalhadores como um dos movimentos heterogêneos e complementares necessários à alternativas face o contexto trabalhista atual, aponta a sindicalização em formas não tradicionais pelos obreiros como uma dinâmica necessária, haja vista a urgência na construção de novas maneiras de luta e organização trabalhista frente às recentes formas de controle patronal, sem prejuízo da organização sindical clássica. A título de exemplo, a presença de uniões como o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap), o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (Simtrapli-PE) e o Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e

¹⁸¹ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 176.

¹⁸² *Ibid.*, p. 176.

¹⁸³ GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. *Op. cit.*, p. 58.

¹⁸⁴ GROHMANN, Rafael. *Op. cit.*, p. 106-107.

Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter-BA) já se mostra de grande expressão no cenário trabalhista.

O autor sustenta, ainda, que a ocupação de áreas da comunicação, da arte e do entretenimento é fundamental para que se façam surgir novas uniões referentes a mídias sociais recentes como os sindicatos de trabalhadores de *videogames* – com presença inclusive no Brasil –, de *freelancers* e de *youtubers*, como ocorre na Alemanha. A organização estratégica dos trabalhadores também ganha espaço em aplicativos de comunicação e mensagens instantâneas como o Whatsapp, Discord e o fórum Turker Nation, relativo aos obreiros da Amazon Mechanical Turk¹⁸⁵. Desses grupos de discussão faz-se possível o surgimento de um maior companheirismo entre os trabalhadores, que superam a atomização e competição instituída pelas empresas.

O movimento dos trabalhadores deve manifestar sua organização, assim, em greves e protestos maciços. Foi o que ocorreu no Reino Unido em 2016 com a greve dos entregadores da empresa Deliveroo. Com a ameaça de uma nova política de remuneração mais prejudicial ainda, os profissionais prontamente organizaram um protesto em frente à sede da empresa, seguido de greve com duração de alguns dias. Os entregadores, de forma organizada e estratégica, desconectaram-se do aplicativo por um período, evadindo-se, por conta da própria precariedade de forma do contrato de trabalho, de restrições legais à atividade sindical no Reino Unido¹⁸⁶. É perceptível que a atuação se deu em detrimento da própria remuneração dos profissionais, que sacrificaram a renda que obteriam naqueles dias pelo cumprimento de tarefas em prol da luta coletiva. Sem meios de cercear o ato, a Deliveroo, que desempenha seu controle não em um local físico, mas somente no âmbito do aplicativo no celular de cada empregado, deixou de aplicar a alteração na política de remuneração de seus entregadores.

Da mesma maneira, entregadores de aplicativos em Bangalore e Nova Deli, na Índia, em 2017, planejaram um grande protesto com presença de mais de 100 mil trabalhadores, interrompendo sua atividade por duas semanas por reivindicações como aumento da tarifa de remuneração e representação por sindicatos¹⁸⁷.

¹⁸⁵ *Ibid.*, p. 108.

¹⁸⁶ WOODCOCK, Jamie. *Op. cit.*, p. 42-43.

¹⁸⁷ GONSALES, Marco. *Op. cit.*, p. 122.

Ciclistas e motociclistas uberizados do Brasil, semelhantemente, organizaram-se na primeira greve dos trabalhadores de aplicativos do país, em 1º de julho de 2020, intitulando o movimento como “Breque dos Apps”. O protesto teve grandiosa relevância e se alastrou rapidamente pelas redes sociais, de forma a dar ciência inclusive aos usuários, para que apoiassem a greve não realizando pedidos pelos aplicativos.

Com a escassa ajuda do qual é destinatário, haja vista a sólida racionalidade neoliberal imbuída não somente em quem o contrata, mas exercendo influência no campo jurídico que por ele deveria prezar, o trabalhador uberizado vê-se na linha de frente da luta de sua própria causa para que, em pares, consiga reverter o vilipêndio ao qual está submetido.

3.2.3. *Decisões regulatórias e jurisprudenciais*

O Direito do Trabalho há muito se vale da análise judicial para que possa ter resguardada a manutenção do seu propósito de tutela ao trabalhador subordinado, vez que a lei, em alguns momentos, mostra-se ambígua ou simplesmente ausente. A primazia da realidade das relações de trabalho auferida com a atuação judicial, portanto, é instrumento essencial à proteção laboral.

Dada a profundidade da controvérsia que circunda o tema estudado nesta pesquisa, não é por acaso que uma das esperanças de resolução resida justamente na atividade forense. Por ser um tópico longe de pacificado em razão da complexidade atual de identificação e categorização da classe trabalhista que estudamos, o número de ações processadas tende a crescer, gerando uma excessiva judicialização do debate¹⁸⁸, diante da névoa que permeia a zona cinzenta onde residem os trabalhadores de plataforma. Desse modo, a expectativa de aquietação do tópico de existência de vínculo empregatício, até que sejam inovadas as formas de proteção do Direito de Trabalho, cai nos cuidados do Poder Judiciário.

No Brasil, vemos, com pesar, um quadro de negação dos direitos trabalhistas. Além da promulgação da Lei 13.467 de 2017, que mina a proteção legal dos obreiros, é possível listarmos decisão confirmada em fevereiro de 2021 do Tribunal Superior do Trabalho no Processo Judicial nº 1000123-89.2017.5.02.0038. No litígio entre um motorista de Guarulhos e

¹⁸⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 21.

a empresa Uber, foi afastado o vínculo empregatício entre os trabalhadores e a empresa de transporte, reputando-os como autônomos¹⁸⁹.

O cenário internacional, no entanto, não se abstém. Rememora-se a aprovação da Lei AB5 da Califórnia, em 2019, que reconhece o trabalhador como empregado de empresas de plataformas como Uber e Lyft, com vigência a partir de 2020¹⁹⁰. Semelhantemente, verifica-se a existência de documentação estatal do Reino Unido e da Espanha que reconhecem a evasão proposital das empresas de plataforma ao imporem a classificação de autônomos a seus trabalhadores¹⁹¹.

Ainda, cortes superiores europeias como as da Espanha, França e Reino Unido já prolataram decisões quanto a existência de relação de emprego entre plataformas e seus profissionais, negando, assim, a retórica empresarial¹⁹². Destacável o acórdão lavrado pelo Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE) em dezembro de 2017, que entendeu ser a Uber uma empresa de transporte que emprega motoristas, no sentido de rejeitar a argumentação de que seria empresa meramente de tecnologia e que se limitaria a fornecer um campo cibernético (plataforma) para que profissionais autônomos e clientes interagissem. Segue excerto:

39 A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

40 Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de ‘serviço da sociedade da informação’ na acepção do art. 1º, n. 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o art. 2º, alínea *a*), da Diretiva 2000/31, mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’, na acepção do art. 2º, n. 2, alínea *d*), da Diretiva 2006/123.

¹⁸⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 14 de maio de 2021.

¹⁹⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 121.

¹⁹¹ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Op. cit.*, p. 177.

¹⁹² *Ibid.*, p. 177.

41 Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de ‘serviço no domínio dos transportes’ abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte (...).¹⁹³

No mesmo sentido, decisão articulada pela Justiça do Trabalho britânica no tocante à natureza jurídica da relação entre motoristas e Uber:

É, em nosso juízo, irreal negar que a Uber está no mercado como um fornecedor de serviços de transportes. O senso comum simples demonstra o contrário. [...] Além do mais, a argumentação do réu aqui é, nós achamos, incompatível com o fato incontroverso de que a Uber coloca no mercado uma “gama de produtos”. Pode-se perguntar: de quem é a gama de produtos senão da própria Uber? Os “produtos” falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de transporte. O Sr. Aslam não oferece essa gama, nem o Sr. Farrar ou qualquer outro motorista. O *marketing* autoevidente não é feito em benefício de qualquer motorista individual. Igualmente, de forma autoevidente, ele é feito para promover o nome da Uber e “vende” seus serviços de transporte. [...] A noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios ligados por uma “plataforma” comum é para o nosso juízo ligeiramente ridícula.¹⁹⁴

Cabe salientarmos, outrossim, a ação do órgão de Inspeção do Trabalho na Catalunha, que investigou por sete meses as relações de trabalho entre motoristas e Uber. Concluiu, pois, que o vínculo empregatício é inegável, sob fundamento de que “os elementos dos pressupostos constitutivos de dependência e *ajenidad* são próprios do contrato de trabalho” e de que os motoristas integram a atividade da companhia e trabalham sob uma lógica de produção por incentivos, carecendo de estrutura empresarial própria¹⁹⁵. A empresa foi sancionada administrativamente por praticar evasão à previdência.

Como narram Oitaven, Carelli e Casagrande, ainda, foi ajuizada, em Nova Iorque, uma ação coletiva na Justiça Federal pela associação *New York Taxi Workers Alliance*, na qual requereram a declaração de que existe vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber e a condenação da plataforma a pagar salários-mínimos e horas extras. Em decisão positiva, os trabalhadores sagraram-se vencedores, tendo a *New York State Unemployment Insurance*

¹⁹³ ESPANHA. Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia. **Processo n. C-434/15. Requerente: Asociación Profesional Elite Taxi. Requerido: Uber Systems Spain, SL.** Barcelona, 20 de dezembro de 2017. Disponível em

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageindex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>. Acesso em: 6 de maio de 2021.

¹⁹⁴ INGLATERRA. Employment Tribunals. **Caso Aslam, Farrar & others vs. Uber BV & others.** Tradução de Rodrigo de Lacerda Carelli. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 6 de maio de 2021.

¹⁹⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Op. cit.*, p. 50.

Appeal Board confirmado decisão de que os motoristas seriam empregados da empresa e que fariam jus a benefícios de seguro-desemprego¹⁹⁶. Na Suíça, por sua vez, o vínculo empregatício foi reconhecido por órgão administrativo de seguro social com vistas a atender a legislação previdenciária¹⁹⁷.

Contabiliza-se um número paulatinamente crescente de julgados e medidas oficiais favoráveis à luta laboral no que concerne a consolidação da existência de um vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de plataforma. Em que pese a desesperança e o medo assolarem o mundo do trabalho contemporâneo e suas novas formas de organização laboral, devemos a todo momento solidificar nossa resistência e manifestar a tremenda insatisfação que acomete os trabalhadores precarizados. Seja por intermédio de novas teorias, conceitos, construções doutrinárias ou legislações, as decisões judiciais sobre o tema, sobretudo as nacionais, deverão zelar pela proteção e dignidade humana trabalhista para que o feixe de luz de segurança jurídica não permaneça iluminando o capital, mas, sim, aqueles que, com efeito, devem ser tutelados: os trabalhadores.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p. 48.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 49.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o debate contemporâneo das formas de relações trabalhistas decorrentes de atividades de plataforma. Com as inovações tecnológicas e a agressiva vitalidade da Indústria 4.0, formas de organização e produção laboral antes desconhecidas ganharam espaço nos padrões de desempenho trabalhistas. Valendo-se da sempre constante sofisticação digital, o empresariado, por meio da informática, da programação e da sistematização por algoritmos, subverteu a ordem tradicional de controle e vigilância sobre os trabalhadores para instaurar meios de gerenciamento disfarçados, criando-se uma espécie de “chefe invisível”. Por conseguinte, a discussão quanto à subordinação para fins de configuração de vínculo empregatício nesse cenário restou obstada pelo caráter recente e até então desconhecido dessas formas de organização laboral.

Diante da robusta controvérsia relativa à existência, ou não, de vínculo empregatício entre trabalhadores uberizados e empresas de plataformas, uma análise acurada da temática apresenta-se extremamente relevante. Para tanto, mostrou-se indispensável um estudo abrangente da diversificada gama de espécies de subordinação, sejam elas clássicas ou atuais, para que entendêssemos a topografia do instituto que delimita os parâmetros do emprego. Sob esta lógica, verificamos que a subordinação não deve cristalizar-se no tempo, havendo de deixar de delinear apenas um parco conjunto de critérios para passar a versar sobre as relações de emprego a partir de um viés mais universalizante.

Assim como o Direito do Trabalho, a subordinação que o acompanha deve renovar-se a cada marco revolucionário produtivo, procurando sempre abarcar novas formas de organização e controle criados pelo empresariado. De toda sorte, analisamos, também, que a própria aplicação da subordinação como único elemento capaz de balizar as fronteiras do que é emprego e do que não é deve ser posta sob escrutínio.

Ao investigarmos as formas de funcionalidade das plataformas programadas por algoritmos, auferimos a possibilidade de justapor características do trabalho de plataforma com elementos das espécies de subordinação anteriormente estudadas, averiguando, assim, a existência da subordinação algorítmica. Nesse sentido, é possível afirmar que sobre os obreiros uberizados incidem, se não mais, a mesma carga de controle e vigilância do que formas passadas de trabalho, divergindo apenas no tocante à forma que o poder diretivo é externado.

Tratando-se de um debate complexo com uma vastidão de variantes, por óbvio surgem teorias e regulamentações involutivas, que consolidam, por meio de uma racionalidade neoliberal, a precarização e a informalização do trabalho. Assim sendo, sujeitam continuamente o setor uberizado a agressões diárias que antagonizam o desempenho de um trabalho seguro e o gozo de uma boa qualidade de vida.

A pesquisa constata, no entanto, a existência de mecanismos e movimentações progressistas que podem, atualmente, compor uma frente de combate à precarização das relações de trabalho por plataforma. Em que pese a jurisprudência favorável encontrar-se majoritariamente no âmbito internacional, o ordenamento jurídico brasileiro conta, hoje, com elementos capazes de solucionar a controvérsia em comento, seja pela ótica humanista e coletiva do Direito Ambiental, seja pela expansão do elemento da subordinação na configuração de vínculos empregatícios. Ainda, o descontento do setor uberizado é publicamente notório, partindo tal noção não somente dos trabalhadores inseridos nesta lógica, mas também dos usuários, sobretudo aqueles alcançados, através de redes sociais, pela movimentação iniciada com a greve nacional do Breque dos Apps. Qual o intuito dos movimentos sociais, senão a modificação do direito? Cabe às autoridades, assim, acatarem às reivindicações do movimento dos trabalhadores, valendo-se dos instrumentos pré-existentes no ordenamento ou da edição e consolidação de novos entendimentos.

Não devemos, portanto, compreender os obstáculos reducionistas como inexoráveis e intransponíveis. A luta, a inovação doutrinária e a produção judicial e legal favoráveis ao trabalhador não ficam para trás, havendo atualmente diversos pontos focais de defesa à proteção juslaboral dos obreiros uberizados no globo. É fundamental, portanto, que sempre mantenhamos à vista a missão precípua do Direito do Trabalho, garantindo através de uma movimentação conjunta que a tutela trabalhista de fato servirá àqueles que dela necessitam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BEZERRA, Zélia Costa Santos. **A Subordinação no Direito do Trabalho: as implicações da tecnologia da Informação e da comunicação na reconfiguração deste Instituto**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Pernambuco, 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htmh. Acesso em: 1 de outubro de 2020.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618. Acesso em: 14 de maio de 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 14 de maio de 2021.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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**. São Paulo: LTR, 2017.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

CHAVES JR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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. São Paulo: LTR, 2017.

DIAS, Maria. **Como o iFood funciona para o entregador? Veja perguntas e respostas** (2019). Disponível em <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/02/como-o-ifood-funciona-para-o-entregador-veja-perguntas-e-respostas.ghtml>. Acesso em: 30 de abril de 2021.

ESPAÑA. Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia. **Processo n. C-434/15. Requerente: Asociación Profesional Elite Taxi. Requerido: Uber Systems Spain, SL**. Barcelona, 20 de dezembro de 2017. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageindex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>. Acesso em: 6 de maio de 2021.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FIGUEIREDO, Patrícia. **Motoboy tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2 horas por socorro em São Paulo**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/11/entregador-de-aplicativo-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2-horas-por-socorro-em-sp.ghtml>. Acesso em 2 de maio de 2021.

FIGUEIREDO, Patrícia. **Irmão diz que entregador morto depois de sofrer AVC durante entrega trabalhava mais de 12 horas por dia**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/12/irmao-diz-que-entregador-morto-depois-de-sofrer-avc-durante-entrega-trabalhava-mais-de-12-horas-por-dia.ghtml>. Acesso em: 2 de maio de 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 159-178.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho Digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

INGLATERRA. Employment Tribunals. **Caso Aslam, Farrar & others vs. Uber BV & others**. Tradução de Rodrigo de Lacerda Carelli. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 6 de maio de 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing* e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende. **Subordinação estrutural-reticular**: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.46, n.76, julho/dezembro 2007.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. A saúde das trabalhadoras do telemarketing e o trabalho on-line. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: Uma Releitura Necessária. São Paulo: LTR, 2009.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo Informacional-digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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. São Paulo: LTR, 2017.

SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

SIGNES, Adrián T. O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, 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.** São Paulo: LTR, 2017.

STEFANO, Valerio De. Automação, Inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

TONELO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008? *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.