



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

## **Gestão Gamificada**

**A influência do controle algorítmico na precarização do trabalho**

**Marcos Paulo de Aquino Campos**

Rio de Janeiro  
2024



Marcos Paulo de Aquino Campos

## Gestão Gamificada

**A influência do controle algorítmico na precarização do trabalho**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo.**

Rio de Janeiro  
2024



Marcos Paulo de Aquino Campos

## Gestão Gamificada

### A influência do controle algorítmico na precarização do trabalho

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo.**

Data da Aprovação: 02/07/2024.

Banca Examinadora:

Sayonara Grilo Coutinho

Orientadora

Thiago Patrício Gondim

Membro da Banca

Stella Mendes de Castro Reis

Membro da Banca

Rio de Janeiro  
2024

## CIP - Catalogação na Publicação

C198g Campos, Marcos Paulo de Aquino  
Gestão Gamificada: A influência do controle  
algorítmico na precarização do trabalho / Marcos  
Paulo de Aquino Campos. -- Rio de Janeiro, 2024.  
57 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Gamificação. 2. Uberização. 3. Algoritmo. 4.  
Inteligência Artificial. 5. Gestão Algorítmica. I.  
Coutinho, Sayonara Grillo, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha filha **Joana Baptista Campos**, por ser uma grande companheira nos momentos felizes e tristes, por acreditar em mim e por me incentivar. Agradeço à minha filha **Yasmin Mendes Campos**, por ser minha inspiração, confiar em mim e ser uma grande amiga.

Gostaria que soubessem que tudo, toda minha luta diária, sempre foi por vocês! Pois, o maior orgulho que tenho na vida é ter a honra de poder ser chamado de pai pelas duas meninas que mais admiro no mundo. E que fique, eternamente, registrado nos arquivos da **Faculdade Nacional de Direito**, que aqui estudou o pai orgulhoso da Yasmin e da Joana.

Agradeço aos meus pais, Marco Antônio Teixeira Campos e Leonor Nidia de Aquino, os maiores seres humanos que já conheci, por investirem em mim, por me motivarem e serem meus maiores exemplos. Agradeço por ser reflexo do espelho dos meus pais.

Agradeço à toda minha família, meus irmãos: Renata Assis Campos, Marcus Vinicius de Aquino e Mônica Helen de Aquino Campos; meus sobrinhos: Enzo, Vinicius, Andressa e, em especial, Geovana, minha filha emprestada; meus avôs e avós, em especial, a Dona Deolinda. Família, realmente é tudo e sem vocês, eu nada seria!

Agradeço aos meus amigos, John Andrew, Bruna Veiga, Paula Reis (Lyka), Larissa Nascimento, Rafael Belídio, Beatriz Ludolf e tantos outros, que não caberiam nas páginas desse trabalho. Mas agradeço, especialmente, à Marcelle Campello, que mais do que palavras de apoio, me ofereceu suporte com atitudes concretas e incentivo, acreditando em mim quando nem eu acreditava mais. Vocês são parte essencial da minha trajetória e me sinto muito extraordinário quando percebo a incrível rede de apoio que recebo de todos.

Por fim, agradeço a mim, por todo esforço que ninguém vê, por nunca desistir e por tanto trabalho duro! Agradeço, também, aos meus inimigos e à todas as pessoas que não botaram fé em mim, a negatividade de vocês foi combustível para que eu chegasse ao topo da elite intelectual brasileira e me formasse na maior Universidade Federal do país, a **UFRJ!**

## RESUMO

Gamificação, Uberização, Algoritmo, Inteligência Artificial, Gestão Algorítmica entre outros termos, passam pouco a pouco a fazerem parte do cotidiano e da realidade dos trabalhadores no Brasil e no mundo. Ao passo que novas tecnologias são incorporadas às relações trabalhistas, mais o Direito do Trabalho deve debater tais temas que são tão caros na garantia dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras e na proteção do valor social do trabalho, valores constitucionais inegociáveis. Atualmente, estamos verificando que cada vez mais pessoas estão sendo geridas não mais por um chefe humano em um lugar fixo, mas sim, tendo seu ritmo de trabalho ditado pela inteligência artificial através do chefe algoritmo por meio de uma gestão similar a jogos de vídeo game, sem a garantia de seus mínimos direitos trabalhistas e internalizando esses elementos gerenciais. A hipótese sustentada neste trabalho é que as novas tecnologias digitais, independentemente do vínculo trabalhista, ao invés de garantirem o progresso científico aliado ao desenvolvimento humano, tem corroborado, ao contrário, para uma maior deterioração das condições de trabalho em um ambiente controlado majoritariamente por máquinas. Para construção dos argumentos serão expostos dados empíricos, obtidos de estudos qualitativos de fontes secundárias em pesquisas bibliográficas.

Palavras-Chave: Gamificação, Uberização, Algoritmo, Inteligência Artificial, Gestão Algorítmica

## RESUMEN

Gamificación, Uberización, Algoritmo, Inteligencia Artificial, Gestión Algorítmica, entre otros términos, pasan poco a poco a formar parte de la vida cotidiana y de la realidad de los trabajadores en Brasil y en el mundo. A medida que se incorporan nuevas tecnologías a las relaciones laborales, más el Derecho Laboral debe debatir sobre estos temas que son tan importantes para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del valor social del trabajo, valores constitucionales innegociables. Actualmente, estamos observando que cada vez más personas están siendo gestionadas, no por un jefe humano en un lugar fijo, sino teniendo su ritmo de trabajo dictado por la inteligencia artificial a través del jefe algoritmo mediante una gestión similar a juegos de video, sin la garantía de sus mínimos derechos laborales e internalizando estos elementos gerenciales. La hipótesis sostenida en este trabajo es que las nuevas tecnologías digitales, independientemente del vínculo laboral, en lugar de garantizar el progreso científico junto al desarrollo humano, han contribuido, por el contrario, a un mayor deterioro de las condiciones de trabajo en un ambiente controlado mayoritariamente por máquinas. Para la construcción de los argumentos se presentarán datos empíricos, obtenidos de estudios cualitativos de fuentes secundarias en investigaciones bibliográficas.

**Palabras clave:** Gamificación, Uberización, Algoritmo, Inteligencia Artificial, Gestión Algorítmica

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I:</b> .....	13
<b>O PANORAMA HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DAS LUTAS TRABALHISTAS</b> .....	13
<b>1.1 Surgimento da Sociedade Industrial e do Direito do Trabalho</b> .....	14
<b>1.2 Breve História do Direito do Trabalho no Brasil</b> .....	17
<b>CAPÍTULO II:</b> .....	21
<b>PODER EMPREGATÍCIO E GERENCIAMENTO ALGORITMICO</b> .....	21
<b>2.1 O Poder Empregatício</b> .....	22
<b>2.2 Poder Diretivo</b> .....	24
<b>2.3 Poder Regulamentar (ou Poder de Organização)</b> .....	26
<b>2.4 Poder de Controle (ou Poder Fiscalizatório)</b> .....	27
<b>2.5 Poder Disciplinar</b> .....	29
<b>2.6 Gerenciamento Algorítmico</b> .....	31
<b>2.7 Subordinação Algorítmica</b> .....	33
<b>2.8 Gamificação e Uberização</b> .....	35
<b>CAPÍTULO III:</b> .....	38
<b>FORMAS DE CONTROLE ALGORITMICO NA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	38
<b>3.1 Controle por premiação</b> .....	38
<b>3.2 Controle pelo monitoramento</b> .....	41
<b>3.3 Controle pela Tarifa</b> .....	42
<b>3.4 Controle pela Jornada de Trabalho</b> .....	44
<b>3.5 Controle por avaliações</b> .....	46
<b>3.6 Controle pela Punição</b> .....	47
<b>3.7 Controle pelo perfil</b> .....	48
<b>CONCLUSÃO</b> .....	50
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	56



## INTRODUÇÃO

Com a popularização da internet, dos meios telemáticos, da tecnologia da informação, da inteligência artificial e, sobretudo, dos algoritmos, inúmeras áreas da vida humana foram revolucionadas, entre elas, o trabalho. À medida que a utilização desses meios foi aumentada, diversos impactos importantes foram observados no mercado de trabalho, modificando o modo pelo qual várias pessoas realizam suas tarefas profissionais.

Nesta direção, a sociedade está vivenciando novas modalidades de interações humanas e consumo, criando maneiras específicas de se conectar com produtos e, conseqüentemente, com outras pessoas. Acontece que uma das áreas mais afetadas por este fenômeno é o Trabalho, uma vez que, tal qual na Revolução Industrial entre os séculos XVIII e XIX, a automação derivada da inteligência artificial fez com que novas atividades substituíssem velhos postos de trabalho.

Este fenômeno tem sido caracterizado como 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0. Desta forma, esse evento revela-se significativo devido aos efeitos diretos causados no ambiente profissional, afetando assim o direito essencial ao emprego decente e na dignidade da pessoa do trabalhador, gerando novos desafios que extrapolam a seara do Direito do Trabalho.

Um desses desafios, e o mais debatido academicamente, diz respeito aos elementos para constatação do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas-aplicativo. Mas não param por aí, já que os riscos de um mercado de trabalho intermediado por plataformas digitais são diversos, desde a categorização dos empregados e a defesa coletiva dos direitos até as regulamentações em termos de saúde e segurança, tributos e previdência social.

Entretanto, este trabalho, apesar de perpassar pelos problemas citados acima, se debruçará em apontar como o controle da jornada de trabalho pelo chefe algorítmico se mostra como uma problemática atual e não futurista, que ao invés de melhorar a qualidade de vida e a dignidade do trabalhador, passou a operar um verdadeiro “totalitarismo digital”<sup>1</sup>, vigiando cada passo, registrando cada atividade do empregado, gerando relatórios e realizando um mapeamento integral da vida do trabalhador.

---

<sup>1</sup> O dataísmo designa o reflexo do totalitarismo digital, a partir da observância de cada movimento singular, desenhado na constelação digital (PEREIRA, p. 172, 2023)

Veremos como este verdadeiro “despotismo algorítmico”<sup>2</sup> operado pelo gerenciamento algorítmico do trabalho retornou os níveis de exploração dos trabalhadores a patamares comparáveis aos da primeira Revolução industrial, com grave ameaça aos direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Neste sentido, percebemos que antigos modelos de organização da produção são retomados e reestruturados, combinando-se com o surgimento de novas práticas produtivas que, em conjunto, intensificam as bases estruturais da exploração e da dominação das classes trabalhadoras pelas classes capitalistas. Pois, o surgimento da Uberização, que representa uma gama de serviços prestados por plataformas digitais, abre caminho para uma via de servidão digital, representativa de uma dimensão da subjugação por meio de inteligência artificial, com uma nova roupagem das formas de controle.

Outra dimensão do problema que analisaremos diz respeito a gamificação das relações trabalhistas. A expressão gamificação (proveniente do inglês gamification) teve sua origem na indústria de mídias digitais. Sendo uma área recente de estudo, a definição de gamificação ainda não está totalmente estabelecida, mas pode ser compreendida como a adaptação de atividades e serviços em um formato de jogo, incorporando a serviços já existentes atributos ou qualidades que proporcionem experiências lúdicas e significativas para os seus usuários, através do uso de elementos e técnicas já aplicadas em vídeo games.

Além disso, analisaremos a mutação da subordinação e do poder empregatício ao longo do tempo, passando pela subordinação fordista/taylorista, pela toyotista até a subordinação algorítmica que predomina nas relações trabalhistas atuais, apontando como o controle algorítmico atua na precarização do trabalho contemporâneo. Para isso, se faz necessária uma reinterpretação do clássico conceito de subordinação para entender os novos dilemas de controle na execução do trabalho.

Nesta pesquisa, verificamos que as diretrizes emitidas pelo empregador já não são tão visíveis como na subordinação clássica. A subordinação por algoritmos atual, também conhecida como subordinação estrutural ou reticular, conecta o empregado à estrutura da empresa de forma neofeudal, criando a ilusão de autonomia, mas controlando-os através de seus procedimentos e termos de uso. No entanto, as ordens emanadas não são tão evidentes, pois

---

<sup>2</sup> Isso possibilita até mesmo pensar em termos de despotismo algorítmico (Abílio, 2020c) e despotismo fabril digital (Amorim; Moda, 2020), na medida em que parecem estar em jogo meios de subordinação que se distanciam cada vez mais da figura de uma contratualidade que estabeleça minimamente os termos da relação salarial. (ABÍLIO et al., p. 33, 2021)

estão dispersas entre códigos de conduta, manuais operacionais, objetivos e metas estabelecidos.

Ademais, outra controvérsia observada pela gestão algorítmica do trabalho é que grande parte das tomadas de decisões dentro das empresas-aplicativos passam a ser orientadas pela inteligência artificial. Ou seja, a implementação de algoritmos de autoaprendizagem cada vez mais sofisticados vão modificar as práticas diárias dos seus administradores, ampliando e por vezes substituindo o controle humano cotidiano no ambiente laboral: estamos presenciando o surgimento do supervisor algorítmico. Conseqüentemente, a subordinação trabalhista à inteligência artificial permite a concepção do poder diretivo guiado pela predominância do *software* e do algoritmo, na estrutura dos aplicativos.

Sendo assim, já é perfeitamente possível, no século XXI, que o ser humano seja demitido por uma máquina, tornando real e atual uma realidade até então inimaginável ou vista apenas em filmes e séries distópicas. Mas o fato é que a prática de atividades de direção do empregador desde a admissão e administração de colaboradores até o encerramento da relação de trabalho já pode ser automatizada.

Desta forma, percebemos que a subordinação algorítmica caracteriza um quadro de confinamento à máquina, disseminado no ambiente digital de supervisão. O espírito humano está capturado na rede, a serviço do capital. Logo, a ascensão das empresas-aplicativos demonstra como o emprego controlado por plataformas digitais engloba os desafios modernos sobre a identificação e compreensão da exploração do trabalho e de sua importância nas atuais formas de acumulação capitalista.

É por isso que a precarização do trabalho feito através de plataformas digitais e questões envolvendo inteligência artificial em geral, em particular a questão da aprendizagem automatizada, tornou-se tema de acalorado debate em discussões jurídicas e políticas., sendo este o eixo central deste trabalho.

Aliás, a internet e suas conexões midiáticas não devem ser consideradas como área de exploração descontrolada, espaço para a transformação do trabalho em mercadoria e retrocesso social. Pois, fica nítido que está em andamento na sociedade atual uma complexa rede de exploração efetuada pelos algoritmos através das empresas-aplicativos e que as concepções sobre o emprego controlado através de plataformas digitais abordam os desafios do reconhecimento das atuais modalidades de exploração e controle.

Por esta razão, nos apropriaremos desse debate tão importante no intuito de verificar as formas de atenuar esse controle exacerbado que gera a precarização da mão de obra informal no Brasil. Pois, a mediação do trabalho efetuado através de plataformas digitais deve ser vista como um indício de criação de emprego justo e não como uma via para desmantelamento de direitos trabalhistas já constituídos e uma evidente maior exploração da mão de obra trabalhadora.

Afinal, o trabalho digno ou decente é um direito humano e fundamental, onde o trabalho a ser realizado pelo empregado deve ser efetuado de acordo com os princípios constitucionais trabalhistas, uma vez que são eles que asseguram a valorização humana e a dignidade da pessoa humana.

Portanto, a hipótese sustentada neste trabalho é que as novas tecnologias digitais, independentemente do vínculo trabalhista, ao invés de garantirem o progresso científico aliado ao desenvolvimento humano, tem corroborado, ao contrário, para uma maior deterioração das condições de trabalho em um ambiente controlado majoritariamente por máquinas. Para construção dos argumentos serão expostos dados empíricos, obtidos de estudos qualitativos de fontes secundárias.

Assim, é preciso apontar que a metodologia utilizada para a construção deste trabalho se deu através de uma minuciosa pesquisa bibliográfica em torno do tema nos campos do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho, sem descuidar do levantamento de documentos e pesquisas.

Por fim, na era da economia digital, para uma maior compreensão da conexão entre o método de trabalhar através de plataformas digitais e o Direito do Trabalho, é essencial revisitar, na história e na ontologia, os papéis e os propósitos ambíguos deste ramo jurídico no sistema capitalista e é exatamente o que faremos neste primeiro e próximo capítulo.

## **CAPÍTULO I:**

### **O PANORAMA HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DAS LUTAS TRABALHISTAS**

Para que possamos entender os desafios enfrentados pelo direito do trabalho atualmente é necessário que olhemos para evolução histórica dos direitos e das lutas trabalhistas para que possamos identificar os desafios enfrentados pela classe trabalhadores ao longo dos séculos. Para melhor compreensão dos atuais conceitos envolvidos no trabalho humano nos dias atuais, é preciso antes “uma análise da história, para lembrarmos que os direitos hoje existentes não são originários de dádivas, mas, ao contrário, são frutos de incessantes lutas dos trabalhadores” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 3) frente as opressões vivenciadas em cada período histórico.

Em verdade, a luta histórica pela reivindicação de direitos e melhores condições de trabalho é observada desde a antiguidade, mas ganha mais força a partir da primeira Revolução Industrial. Ademais, está estreitamente relacionada com a necessária criação da justiça trabalhista e com as recentes discussões em torno dos novos direitos trabalhistas. Como podemos notar no seguinte trecho:

O surgimento do Direito do Trabalho foi consequência da Revolução Industrial e do sentimento de solidariedade e de justiça social que aflorou ante o impacto das condições desumanas de trabalho. Jornadas elevadas remuneradas com baixos salários, acidentes de trabalho se multiplicavam com o manuseio de máquinas por trabalhadores em situação de fadiga, crianças exploradas mostraram a necessidade de disciplinar essa relação. Uma relação entre um trabalhador e um patrão em ambiente fabril. A relação de emprego é, portanto, o objeto central do Direito do Trabalho. Especialmente após a Segunda Guerra Mundial, novas técnicas de gestão foram se delineando estimuladas pela globalização e pelo surgimento de novas tecnologias, principalmente nas telecomunicações, robótica e microinformática. O trabalho fragmentado, com nítida divisão de tarefas e pouco espaço para a atividade intelectual do trabalhador, passou a conviver com novas formas de trabalho (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 5).

Neste capítulo, veremos que o surgimento do Direito do Trabalho foi uma resposta civilizatória ao capitalismo desenfreado que foi aumentando seu poder de espoliação e vigilância sobre a vida dos indivíduos ao longo dos tempos, chegando ao seu ápice a partir dos séculos XVIII e XIX.

Por isso, o Direito trabalhista deve ser engendrado como um “instrumento de civilização e frenagem ao sistema econômico. Nos momentos de crise e auguras, a missão do ramo juslaboral é se colocar em nome do progresso civilizatório, fixando-se limites de controle em face das transformações sociais” (PEREIRA, 2023, p. 180). Faremos essa análise também a nível nacional, mas antes passemos a verificar, primeiramente, o histórico da evolução do Direito do Trabalho e das lutas trabalhistas de forma geral.

## **1.1 Surgimento da Sociedade Industrial e do Direito do Trabalho**

A Revolução industrial constituída a partir do século XVII e o trabalho assalariado foram as principais razões econômicas que provocaram o surgimento do Direito do Trabalho. Com a substituição da força de trabalho humana pela máquina a vapor como fonte de energia e a necessidade de pessoas para operar estas máquinas, além de uma nova economia de massas, se impôs a exigência de troca da mão de obra escrava e servil pelo trabalho assalariado. Vejamos:

Antes do advento da Revolução Industrial (séc. XVIII), o capitalismo era de índole comercial, envolvendo atividades e bens decorrentes de relações nas áreas: terrestre, marítima ou colonial. A partir do séc. XVIII, com a exploração de atividades industriais, surge o capitalismo industrial. A expressão “Revolução Industrial” compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas de surgiram com a sociedade industrial nos sécs. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos. Nessa época, foi notável o desenvolvimento de novas técnicas de produção e de invenções industriais. Ante o avanço populacional, com o surgimento de cidades por toda a Europa, além do início da descoberta de novos continentes e de outros fatores, a economia de subsistência que caracterizava o feudalismo foi insuficiente para suprir as necessidades emergentes da sociedade europeia. Com a criação de novas técnicas de produção, com a criação de máquinas, a humanidade inicia uma nova ordem natural dos acontecimentos econômicos, a qual leva a uma única direção: a produção em massa e o acúmulo de capitais (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 10).

O capitalismo industrial e exploração derivada deste período acarretou no surgimento de duas novas classes sociais: a capitalista, dona dos meios de produção, e o proletariado, que vendia sua força de trabalho para sua subsistência. Com o liberalismo econômico impregnando o pensamento político vigente, a exploração da classe trabalhadora ganhou força, há registros que demonstram que as jornadas de trabalho podiam chegar até 18 horas diárias, sem qualquer distinção entre homens, mulheres e crianças.

Ademais, “era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p.14). Não é exagero afirmar que a única diferença entre o trabalho proletariado desta época e o trabalho escravo era o pagamento de pequenos salários. É nesse momento, que passa a existir um grande excedente de mão de obra, devido ao crescimento das grandes cidades e o êxodo rural. E nas fábricas, a vigilância do trabalho ganha contornos ainda mais arbitrários e sistematizados. Como podemos notar no fragmento abaixo:

O surgimento de uma nova classe social, ou seja, o proletariado urbano industrial – a nova classe trabalhadora, que se caracteriza pelos modos próprios de vida e trabalho. A revolução Industrial adota novas técnicas de trabalho humano, sujeitando-se o trabalhador a uma série de disciplinas externas e submetidos horários de trabalho arbitrários e desgastantes. Nessa época, havia grandes excedentes de mão de obra, o que leva a uma série de dificuldades para os trabalhadores. O aviltamento das condições de vida é patente: miséria de grandes camadas da população, excessivas jornadas de trabalho, a exploração desumana do trabalho do menor e da mulher, baixos salários, a falta de regulamentação das relações de trabalho, as péssimas condições de trabalho e etc (NETO e CAVALCANTE, 2013, p.13).

Devido a esta exploração descomunal dos trabalhadores assalariados, a partir do século XIX, começaram a surgir associações de trabalhadores que passam a reivindicar melhores condições de trabalho e reivindicam “a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor; o trabalho da mulher; o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para o salário etc.” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 15).

Nesta direção, o estado deixa de exercer uma posição passível e passa a identificar a necessidade de intervir nas relações trabalhistas, “impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho” (GARCIA, 2014, p. 31). Portanto, “as razões que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho são decorrentes da intitulada questão social, ou seja, a busca de equilíbrio entre o capital e o trabalho” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p.15).

Após a Primeira Guerra Mundial, passa a existir o que chamamos de Constitucionalismo Social, pois, os estados passam a inserir em suas constituições dispositivos a favor da defesa de direitos sociais, incluindo direitos trabalhistas. Entre elas estão a Constituição do México de 1917 e a de Weimar, da Alemanha, de 1919. Além disso, ainda no ano de 1919 o tratado de

Versalhes criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, ainda nesse período, é promulgada na Itália, em 1927, a Carta del Lavoro, que institui um sistema corporativista que serviu de inspiração para países como Portugal, Espanha e o Brasil. Como podemos verificar a seguir:

A primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917. O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário-mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. A segunda Constituição a trazer disposições sobre o tema foi a da Alemanha, de Weimar, de 1919, com repercussão na Europa, disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa. Ainda em 1919, o Tratado de Versalhes prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A carta del Lavoro, de 1927, da Itália, instituiu um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil. No corporativismo, o objetivo era organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo o chamado interesse nacional, interferindo e regulamentando todos os aspectos das relações entre pessoas. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando a organização sindical vinculada ao Estado (GARCIA, 2014, p. 32).

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945, houve a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e, em 1948, a Declaração Universal de Direitos Humanos, que ampliam e preveem diversos direitos trabalhistas. Desta forma, podemos verificar que o Direito do Trabalho “é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana” (GARCIA, 2014, p. 33) e contendo os abusos que o capital é capaz de cometer na busca desmedida pelo lucro, podendo causar danos irreversíveis, sobretudo na parcela mais economicamente vulnerável da sociedade. Nas lições de Garcia:

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum. Por isso, o Direito do Trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. Nesse enfoque, é interessante notar que o Direito do Trabalho passa a evitar, até mesmo, um



eventual colapso do sistema, que poderia decorrer de níveis inaceitáveis de miséria e desigualdade, o que afetaria os níveis globais de consumo, levando os próprios detentores do capital à ruína (GARCIA, 2014, p. 33).

Portanto, o Direito do Trabalho viabiliza que o sistema econômico possa se desenvolver em parâmetros socialmente aceitáveis sem desrespeitar direitos constitucionais básicos, proporcionando o aperfeiçoamento das instituições e o bem estar social, visando melhores condições de trabalho e vida ao trabalhador e toda a sociedade.

## **1.2 Breve História do Direito do Trabalho no Brasil**

Não há como falar em legislação trabalhista entre o período que compreende a Independência do Brasil, em 1822, até a abolição da escravatura, em 1888, pois, tratava-se um país covardemente escravagista. Entretanto, é possível observar na Constituição Imperial de 1824 a influência do liberalismo político consagrado pela Revolução Francesa vigente à época, pois aqui, tal qual na Europa, também houve a abolição das corporações de ofício, possibilitando liberdade de trabalho para a parcela não escravizada da população, mas sem assegurar nenhum direito social trabalhista.

Após a Proclamação da República, em 1889, e a promulgação de uma nova Constituição, em 1891, foi reconhecida a liberdade de associação, mas o fato histórico mais importante para a constituição do Direito do Trabalho nesta época foi a promulgação da Lei Áurea em 1888. Sobre isto, o professor Mauricio Godinho Delgado preleciona:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. Ressalte-se que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço

significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justabalhista. Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. Tais condições vão reunir-se, com maior riqueza e diversidade, apenas a contar do final da escravatura, em fins do século XIX (DELGADO, 2019, p. 125).

Por outro lado, com as transformações percebidas na Europa, o surgimento de legislações que tratavam da temática trabalhista, a constituição da OIT em 1919 e a imigração em nosso país de mão de obra estrangeira, deu origem ao movimento operário e influenciaram no surgimento de normas trabalhistas no Brasil. Desta forma, entre 1888 e 1930 “o que se visualiza são fatos isolados, ou seja, a ocorrência de greves esporádicas, visando a redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p.30). Começa, então, a nascer a política trabalhista de Getúlio Vargas.

A partir da década de 1930 se desenvolve a fase de oficialização do Direito do Trabalho e diversos decretos do Poder Executivo passam a versar sobre as questões trabalhistas, é nesse momento que o Decreto 19.433 estabelece a criação do Ministério Trabalho, Indústria e Comércio. E, em 1934, é promulgada a primeira Constituição da história do país a versar sobre temas específicos ao Direito do trabalho, devido a influência do constitucionalismo social, entretanto teve uma duração efêmera, logo sendo substituída pela Constituição de 1937, “que expressa a intervenção do Estado, com características do sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único vinculado ao Estado, e proibida a greve” (GARCIA, 2014, p. 34).

Apesar disso, houve neste período a criação da Justiça do trabalho, prevista nas Constituições de 1934 e 1937, mas que só foi implementada em 1941. E em 1943, com o Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não era propriamente um código, mas visava reunir a esparsa legislação trabalhista vigente à época.

Posteriormente, a Constituição de 1946 foi promulgada por uma Assembleia Constituinte que “refletia o sopro democrático emanado da Segunda Guerra Mundial, com a vitória dos países aliados, sendo que houve a participação da Força Expedicionária Brasileira (FEB)” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 34). Ela restabeleceu o direito a greve, rompendo com o

corporativismo da Carta de 1937 e zelava pelos princípios da justiça social e a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

A Constituição de 1967 não alterou de forma substancial os “direitos trabalhistas das Constituições anteriores e passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966” (GARCIA, 2014, p. 35). Nos anos de chumbo que viriam a seguir, “o que se denota é a oficialização do Direito do Trabalho. O ramo jurídico trabalhista sofreu influência de um período político autoritário (1930 a 1945), não tendo sido possível a mudança da sua estrutura nas décadas subsequentes” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 35), que se mostrariam ainda mais autoritárias. Para Delgado:

A reflexão comparativa entre as duas primeiras fases do Direito do Trabalho no País evidencia que se passou, de um salto, da fase de manifestações incipientes e esparsas para a fase da institucionalização do ramo jurídico trabalhista, sem a essencial maturação político-jurídica propiciada pela fase da sistematização e consolidação (à diferença dos exemplos europeus mais significativos). Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo justralhista veio a se institucionalizar, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma *fase de sistematização e consolidação*, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 1930), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo. Efetivamente, o modelo justralhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988. (DELGADO, 2019, p. 125).

Finalmente, com a redemocratização e a promulgação da Constituição cidadã de 1988, foram alterados alguns aspectos inerentes as relações jurídicas trabalhistas, em seu Título II, são tratados os Deveres e Garantias Fundamentais, cujo Capítulo II refere-se aos Direitos Sociais, abordados no art. 6º e os arts. 7º a 11 versam sobre o Direito do Trabalho, trazendo uma nova gama de proteção à classe trabalhadora.

Portanto, vimos nesse capítulo a importância de conhecer a história por trás dos direitos trabalhistas conquistados e constituídos ao longo da história, para que se possa entender a importância da sua manutenção e proteção, frente às atuais tentativas de desmobilização dessas garantias.

Afinal, apesar dos avanços, o século XXI traz novos desafios a respeito do Direito do Trabalho, uma vez que o processo de decisão conduzido pela inteligência artificial está rapidamente se tornando um componente crucial na maioria das responsabilidades do empregador desde a contratação de trabalhadores até o seu desligamento feito através de avaliações algorítmicas.

Por fim, a gestão de IAs sobre decisões estratégicas nas relações trabalhistas está exigindo uma revisão fundamental das normas vigentes. Assim, no próximo capítulo identificaremos como o poder empregatício e a gestão algorítmica se manifestam nos dias atuais e como estão remodelando as relações trabalhistas como conhecemos.

## **CAPÍTULO II: PODER EMPREGATÍCIO E GERENCIAMENTO ALGORITMICO**

Quando pensamos em poder, em geral, “gravitam ideias de força, de consenso de obediência e submissão, de influência. Pouco questionada, pelo direito, é a fonte ou o mecanismo pelo qual a vontade é imposta e as pessoas obedecem” (COUTINHO, 1997, p. 5). Também pode ser exercido no uso e na “manipulação da linguagem como fator determinante da conduta alheia” (GIZZI, 2010, p. 81), pois, é necessário produzir discursos que, sendo entendidos pelos seus destinatários, induzam-nos a realizar as condutas requeridas pelo poderoso” (GIZZI, 2003, p. 42). Para Delgado:

Na verdade, o fenômeno do poder, em suas diversas áreas e projeções, é um dos mais relevantes e recorrentes na experiência histórico-social do homem. Em qualquer relação minimamente constante (e mesmo em inúmeros contatos apenas episódicos) entre duas ou mais pessoas ou entre grupos sociais mais amplos, o fenômeno do poder desponta como elemento central. Seja na dimensão estritamente interindividual, seja na dimensão que se estende cada vez mais ao universo societário, o poder surge como componente decisivo da experiência humana. (DELGADO, 2019, p. 789).

Normalmente, “a revelação de um poder condigno concentra-se na força coercitiva de uma ameaça de uma punição, sendo absolutamente despiciendo ser real, possível ou imaginária, decorrente de uma vontade criadora do poder ou poder imposto” (COUTINHO, 1997, p. 11). Desta forma, o detentor do poder possuiria, também, por força do comando, o poder de represália, nos casos em que houvesse indisciplina.

Por outro lado, “o poder compensatório já é mais argumentativo e insuperavelmente sedutor. Obtém a obediência pela recompensa positiva. É mais digno, garantindo o mesmo resultado. Neste manejo do poder é identificada a submissão mediante o pagamento em dinheiro” (COUTINHO, 1997, p. 14) pela prestação dos serviços. Sendo assim, “o trabalhador livre submete a sua personalidade individual à do empregador em troca do salário. E ainda obtém do senhor uma garantia de vida, de sobrevivida, de sobrevivência” (COUTINHO, 1997, p. 14).

Entretanto, o poder não pode ser determinado apenas pela sua natureza repressiva, afinal, “isso seria dar-lhe uma visão classificada por Foucault como negativa, estreita e esquelética. Caracterizá-lo apenas como uma força proibitiva, que só ‘diz não’, faria com que não fosse obedecido por ninguém” (GIZZI, 2010, p. 84).

Nesta direção, “o estudo do poder, aos poucos, vem abandonando a ideia da violência para procurar sustento em um consenso, chegando a revelar que não há dominação sem

consentimento” (COUTINHO, 1997, p. 15). Mesmo que ele seja “obtido por uma opacidade, no sentido de que mascara a realidade das relações estruturais estabelecidas entre os sujeitos, para legitimar e reconduzir” um sistema hegemônico. E, apesar desse consenso na reprodução do poder, seria através da força a sua perpetuação.

Na pós-modernidade, uma nova forma silenciosa e eficaz de exercer o poder desponta no horizonte, que seria a gestão algorítmica, muito comum nas relações trabalhistas mediadas por plataformas digitais. Costuma ser comumente reproduzida por um outro fenômeno muito comum impulsionado por empresas-aplicativos, que é a uberização. Isto é, “um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho, também compreendida como uma tendência passível de se generalizar no âmbito das relações de trabalho” (ABÍLIO et al., 2021, p. 27).

Essa dominação ocorre “remotamente, através das formas de gerenciamento algorítmico, ou ainda pela propagação de mantras empreendedoristas que reproduzem a ideia de que são os próprios trabalhadores os governantes de seus horários e escolhas” (ABÍLIO et al., 2021, p. 46), pois, teoricamente não teriam chefes ou patrões e governariam suas próprias escolhas e horários. À vista disso, “há um espaço imaginário em que as pessoas supõem que a sua vontade conte” (COUTINHO, 1997, p. 17).

Por isso, “este outro que personifica o poder age como se fosse a empresa, o empregador vem despersonificado, em geral estruturado em uma organização hierárquica, descentralizada, cada vez mais especializada”. (COUTINHO, 1997, p. 19). Portanto, “as expectativas ou são mantidas ou se tornam frustradas, mas o poder permanece, purificado, projetado para um lugar neutro, inatingível, que o mantém inatacável” (COUTINHO, 1997, p. 18).

Sendo assim, neste capítulo veremos o desenvolvimento das formas de exercício do poder empregatício ao longo do tempo, desde uma noção geral sobre poder, passando por uma perspectiva clássica do poder diretivo até sua mais nova forma de atuação nas relações trabalhistas contemporâneas, através da Gestão Algorítmica.

Para isso, necessariamente teremos que abordar sobre as outras faces do poder empregatício, como o poder regulamentar (ou poder de organização), o poder fiscalizatório (ou poder de controle) e o poder disciplinar, que é a forma mais eficaz de reprodução do poder empregatício, desde uma perspectiva histórica e violenta até a forma sutil, quase imperceptível, realizada em forma de “inofensivas” avaliações em aplicativos. Vejamos a seguir.

## **2.1 O Poder Empregatício**

Independentemente de classificarmos o trabalho regido por algoritmos realizado por intermediação de plataformas digitais como autônomo ou subordinado, é fato que o poder diretivo das empresas-aplicativos continua se sobrepujando sobre a massa de trabalhadores, ainda que esse poder tenha tomado novos contornos ao longo dos séculos. Se antes, era necessário o espaço físico de uma empresa para que o poder diretivo e disciplinar patronal fossem exercidos, hoje eles podem ser realizados a milhares de quilômetros de distância com o auxílio de apenas alguns cliques.

Em uma perspectiva clássica, o poder empregatício “é um conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego” (DELGADO, 2019, p. 790). E, “em suas diversas dimensões – diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar –, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem, regra geral, a figura do empregador” (DELGADO, 2019, p. 789), atribuindo-lhe grande influência sobre os empregados e perante a sociedade. Logo, o fortalecimento do poder empregatício “reforça a perpetuação da empresa privada. Haveria uma espécie de interdependência: um poder legitimando o outro como forma de perpetuação do estado capitalista” (GIZZI, 2010, p. 86). Nas palavras de Delgado:

No contexto empregatício manifesta-se uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo. De fato, ao se saber que a relação de emprego constitui a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental inaugurado há pouco mais de duzentos anos, depreende-se a relevância que tem, para a própria compreensão da atual sociedade, o conhecimento acerca do fenômeno do poder empregatício. Na verdade, essa dimensão específica do poder sofre os efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático ou autoritário mais amplo da sociedade influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento e à empresa). Do mesmo modo, o tipo de configuração do poder empregatício também cumpre importante papel no avanço e solidificação do processo democrático (ou autoritário) no conjunto mais amplo da sociedade envolvida. Por todas essas razões, mesmo o operador jurídico preocupado em se debruçar sobre os aspectos técnico-jurídicos dessa específica dimensão do poder não pode descuidar-se de perceber as projeções e reflexos sociais, efeitos muitas vezes decisivos à própria compreensão de sua estrutura e dinâmica meramente jurídicas (DELGADO, 2019, p. 789).

Historicamente, “a empresa desponta, por excelência, como centro de poder” (COUTINHO, 1997, p. 1) e era em seu espaço físico que o poder diretivo encontrava sua máxima manifestação, uma vez que, nesse “contexto onde, de um lado, legitimado pelo direito, está aquele que comanda, e de outro, o que deve, em consequência, se colocar em posição de sujeição” (GIZZI, 2010, p. 81). Atualmente, o que vemos é a ascensão de uma nova forma de subordinação, realizado por intermédio da inteligência artificial. Vejamos:

Neste contexto, discute-se o surgimento de uma nova forma de expressão da subordinação, a subordinação algorítmica, elemento-chave para a caracterização da relação empregatícia. Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas. (BARZOTTO, 2020, p. 212).

Afinal, nesta nova estrutura, a organização do trabalho – e por conseguinte sua supervisão – se manifesta de maneira distinta: é a programação por comandos. Dessa forma, o controle algorítmico se estabelece no conjunto de instruções automatizadas, capaz de integrar uma vastidão de fatores provenientes da coleta e análise de dados em larga escala, que abarcam desde as práticas diárias dos trabalhadores até seu desligamento.

## **2.2 Poder Diretivo**

O poder diretivo é, sem dúvidas, o sustentáculo mais importante do poder empregatício e “representa a faculdade legal que é concedida ao empregador, de comandar a prestação pessoal dos serviços, organizando-a, controlando-a e punindo o trabalhador, se for necessário” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 251). Para Delgado, “seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa” (DELGADO, 2019, p. 792) com a definição e o direcionamento ordinários referentes à execução de serviços.

Ademais, “o poder diretivo é um desdobramento do direito de propriedade (art. 5º, XXII, CF) e é um dos elementos do conceito de empregador (art. 2º, CLT)” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 251) no ordenamento pátrio. É esse dispositivo legal que prevê “que o empregador, enquanto aquele que dirige a prestação pessoal do serviço do empregado, detém o poder de comando dessa mesma relação” (GIZZI, 2010, p. 85). A respeito do poder diretivo na Espanha, trazido aqui como exemplo através do direito comparado, o professor Gómez preleciona:



Em resumo, a doutrina clássica considera que o empregador deve ser titular do poder de direção por imperativo natural e, por conseguinte, o legislador está obrigado a positivizar esse princípio nos textos normativos aplicáveis. Essa atividade legislativa teria como objetivo, segundo essa mesma tese, legitimar e facilitar a tutela privada dos direitos e liberdades do empresário, em defesa de seus interesses, em termos unilaterais e sem necessidade de recorrer aos tribunais. A liberdade de empresa reconhecida no art. 38 CE garantiria, mesmo na ausência de referência expressa, a atribuição à empregadora desses poderes, imprescindíveis para o exercício dessa liberdade no âmbito da relação laboral. Assim também foi interpretado pela nossa jurisprudência constitucional, ao vincular o bom funcionamento da empresa ao reconhecimento da titularidade desse direito ao empregador. (GÓMEZ, p. 88, 2023, tradução livre).

No entanto, “é importante frisar que o poder de direção não é ilimitado, mas deve ser exercido dentro dos limites previstos na lei e no sistema jurídico, em consonância com os direitos e garantias a que fazem jus os empregados” (GARCIA, 2014, p. 347). Sendo assim, “esse poder, que não é absoluto, só pode ser exercido dentro de limites e em observância aos direitos fundamentais, sob pena de ser considerado abusivo (GIZZI, 2010, p. 81).

No contexto atual o tema ganha relevância e novos contornos “com a formação de enormes contingentes de trabalhadores controlados por empresas que operam por meio de plataformas digitais” (ABÍLIO et al., 2021, p. 26). Elas “operam por meios técnicos-políticos que possibilitam novas combinações entre informação e informalidade, no que pode ser definido como gerenciamento algorítmico do trabalho” (ABÍLIO et al., 2021, p. 33). Neste sentido, Abílio nos dá um belo panorama de como o poder diretivo atua no tempo presente através do chefe algorítmico:

Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho (ABÍLIO et al., 2021, p. 39).

Portanto, podemos perceber que o poder diretivo se transformou muito ao longo dos anos, se inicialmente era exercido de maneira panóptica dentro de uma fábrica, hoje ele alcançou

níveis inimagináveis de controle, podendo ser exercido não mais apenas por prepostos, mas também pela inteligência artificial., submetendo os trabalhadores a um controle extenuante.

### **2.3 Poder Regulamentar (ou Poder de Organização)**

O poder regulamentar, também conhecido como o poder de organização, pode ser definido como “o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa” (DELGADO, 2019, p. 792). Isto é, “ordens emanadas por meio de regulamento de empresa, instruções, ordens de serviço e circulares, de forma genérica ou individual, por escrito ou verbal. Corresponderia a uma necessidade técnica e à própria organização da empresa” (COUTINHO, 1997, p. 98).

Desta forma, é através do poder de organização que “o empregador tem o direito de organizar o seu empreendimento, quanto aos diferentes fatores de produção, no caso, o trabalho prestado pelos empregados, distribuindo e determinando as funções a serem exercidas” (GARCIA, 2014, p. 348). Apesar disso, os dispositivos intraempresariais não possuem status de norma jurídica, assumindo apenas o caráter de cláusulas contratuais, conforme o entendimento de Delgado:

Nessa linha, a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais. Examine-se com maior cuidado essa compreensão teórica: é inquestionável que tais diplomas (principalmente o regulamento empresarial) contêm regras gerais, abstratas, impessoais e de cumprimento obrigatório no contexto empregatício (desde que lícitas, evidentemente); é inquestionável, portanto, que tais diplomas têm as qualidades inerentes às normas jurídicas, embora incidentes sobre um universo relativamente restrito — o estabelecimento ou a empresa. Contudo, é inquestionável também que tais diplomas — ao menos em nossa tradição, ainda muito pouco aberta às práticas democráticas — resultam, em geral, do exercício unilateral da vontade do empregador, faltando-lhes, pois, o caráter dialético que tende a caracterizar as normas jurídicas. Fruto de uma vontade unilateral meramente privada, tais dispositivos intraempresariais não podem, por essa fundamental razão, assumir o status de norma jurídica, sendo tratados, desse modo, pelo Direito do Trabalho, como simples cláusula contratual (DELGADO, 2019, p. 793).

Atualmente, o que vemos é que essas normas estão se dando através de contratos de adesão expostos no aceite dos “termos de uso” das plataformas e “a margem de atuação do empregado em relação ao modo como deve executar o serviço tem que seguir os comandos do software” (BARZOTTO, 2020, p. 219). Adams-Prassl nos dá uma ideia do impacto do poder de organização nos ambientes corporativos derivado da inteligência artificial:

A ascensão da “análise de pessoas”, ou seja, “como a tecnologia de sensoriamento e o *big data* sobre as organizações em geral podem ter efeitos massivos sobre a forma como as empresas são organizadas”. Desde mudar o organograma até alterar as áreas de café, nenhum aspecto das organizações será intocado pela aplicação generalizada desses dados (WABER, 2013, p. 178). Além disso, o impacto da gestão de recursos humanos orientada por dados, argumenta ele, não será de modo algum limitado às grandes corporações (ADAMS-PRASSL, p. 86, 2020).

Além disso, outros fatores exercem o poder regulamentar atualmente se valendo de formas mais veladas de regulamentação não escritas. Por exemplo, “o padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38) em aplicativos de mobilidade de passageiros, como a Uber. Assim como, “não é obrigatório – mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes)” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38). Uma vez que, é transferido para o trabalhador um gerenciamento de si, que se faz na relação com regras que se informalizaram, e que regem ferrenhamente o trabalho” (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 40). E no final, é impossível escapar do modelo de serviço estabelecido pela própria empresa.

## **2.4 Poder de Controle (ou Poder Fiscalizatório)**

O poder de controle dá ao empregador a prerrogativa de supervisionar a atividade de seus funcionários, cabendo a ele estabelecer as diretrizes e exigir o implemento das tarefas a serem realizadas. Ou seja, o poder fiscalizatório autoriza o chefe a gerenciar “a atividade laboral dos empregados, no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigidas” (GARCIA, 2014, p. 349).

Esse poder fiscalizatório “seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno” (DELGADO, 2019, p. 794). Por isso, “o empregador pode,

dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, verificar se os empregados estão respeitando as exigências e diretrizes estabelecidas para o desempenho da atividade laborativa” (GARCIA, 2014, p. 349). Alguns exemplos clássicos seriam “medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle”. (DELGADO, 2019, p. 792). Para Garcia:

Referido controle, no entanto, não pode invadir a esfera de intimidade dos empregados, além de outros direitos de ordem fundamental, vedando-se, por exemplo, a revista íntima (art. 373-A, inciso VI, da CLT), bem como a violação do sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas (ressalvada, neste último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal) dos empregados (art. 5. inciso XII, da CF/1988) (GARCIA, 2014, p. 349).

Por conseguinte, “existem ordens jurídicas que estabelecem firme contingenciamento ao exercício de tais atividades de fiscalização e controle internas à empresa em benefício da proteção à liberdade e dignidade básicas da pessoa do trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 795). Neste sentido, é nítido que “a Constituição de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 792).

Entretanto, desde a implantação da inteligência artificial e da gestão algorítmica nas relações trabalhistas mediadas por plataformas digitais, esse controle tem colaborado para uma maior espoliação da mão de obra e alcançou patamares de vigilância que extrapolam muito a jornada de trabalho dos empregados. Esse patamar de controle, nunca antes vistos pelo Direito do Trabalho, é classificado por alguns autores como um retorno ao taylorismo, mas em formato digital. Vejamos:

As limitações de espaço do presente estudo proíbem maior exploração de como o exercício de toda a gama de funções do empregador pode ser – e tornou-se – automatizado pelo advento da análise de pessoas. O quadro que emerge da rica literatura sobre a questão é claro: a automação da gestão permite o exercício de um controle até agora incrivelmente granular sobre todos os aspectos do dia de trabalho. No entanto, isso não é apenas um retorno ao taylorismo (digital): os tipos de dados considerados, os padrões probabilísticos utilizados na autoaprendizagem e as novas formas de exercício do controle diferem fundamentalmente das estruturas tradicionais de gestão em torno das quais o Direito do Trabalho foi concebido. Uma combinação de coleta de dados em tempo real e análise de aprendizagem por máquina permite que os empregadores monitorem e direcionem sua força de trabalho de forma contínua – enquanto dispersam a responsabilidade pelos algoritmos. Impulsionadas por

parâmetros imprevisíveis e em rápida evolução, as decisões de gestão tornam-se difíceis de registrar, ou mesmo de explicar (ADAMS-PRASSL, p. 86, 2020).

Além disso, esse controle além de ser integral, tomou contornos muito sutis de ser exercido, traduzido muitas das vezes por avaliações dos níveis de serviços prestados pelo aplicativo, premiações, pela precificação, entre outras formas que veremos mais à frente. Afinal, “multidões de trabalhadores, vivendo na condição de trabalhadores informais, podem aparecer de forma dispersa, mas o controle de seu trabalho está centralizado e é elemento fulcral de processos de oligopolização e monopolização” (ABÍLIO et al., 2021, p. 39). Portanto, “o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 35).

## 2.5 Poder Disciplinar

O poder disciplinar é “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações” (DELGADO, 2019, p. 797). Ele “permite que o empregador, aplique penalidades ao empregado que não observe as ordens e regras impostas à atividade desempenhada” (GARCIA, 2014, p. 349).

Foucault<sup>3</sup>, em sua análise sobre o controle, traz à luz o efeito do poder disciplinar sobre o indivíduo e seu artifício de adestramento. Ele mostra que o triunfo do poder disciplinar está, basicamente, no procedimento de três mecanismos simples: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame. Para o autor, a disciplina fabrica os indivíduos à medida que ela os utiliza como objetos e instrumentos de seu próprio empreendimento. Para isso, seria necessária a implantação dos três mecanismos citados acima.

O primeiro, a vigilância hierárquica, para ele, foi necessária, pois a disciplina, com efeito, precisou de escala. Além disso, vigiar, principalmente com o olhar, tornou-se parte complementar do processo de produção. Sendo assim, o poder disciplinar estaria, anonimamente, em todos os lugares, não escapando ninguém ao seu controle, inclusive os encarregados de controlar, ou seja, fiscais perpetuamente fiscalizados.

---

<sup>3</sup> FOUCAULT, M. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis/RJ. Vozes, 1986.

Já a sanção normalizadora, como todo mecanismo disciplinar, funcionaria como um sistema penal. Ela tornaria passível de penalidade a infração mais sutil de conduta. Tornando intolerável, de forma muito particular, tudo que está inapropriado à regra. Não obstante, ela teria o dever de distinguir os indivíduos uns dos outros a serviço da norma e mensurar hierarquicamente a eficiência, a classe e a “essência” dos indivíduos.

Já o exame, para Foucault, harmonizaria a vigilância hierárquica e a sanção normalizadora. Ele possibilitaria avaliar, categorizar e corrigir. Conferindo sobre os indivíduos uma visibilidade sobre a qual são distinguidos e penalizados. Funcionaria como um ritual de poder, uma exibição de força e a determinação da verdade. Desta maneira o exame é o processo central que concebe o indivíduo como efeito e objeto de poder.

Neste sentido, o poder disciplinar se aventa como a esfera mais polêmica do poder empregatício e, talvez, a maior evidência de um resquício autoritário que permeia os vínculos trabalhistas, uma vez que a possibilidade de punição pelo empregador, que já está numa posição de poder, deixa a relação contratual ainda mais desigual. Para Coutinho:

Se o empregador detém o poder punitivo, enquanto situação de supremacia sobre o empregado que, assim, se encontra numa posição de mera sujeição à pena ou sanção imposta, para observância da disciplina e da autoridade, está garantido o controle que deve exercer sobre a atividade desempenhada e remunerada e resguardado o interesse coletivo ou razão de ser do grupo. Há um rompimento de uma igualdade entre as partes contratantes. A punição visa, então, tornar real um controle eficaz da observância dos comandos pelos destinatários, em nome de um interesse posto como da coletividade e não individual, do empregador. Trata-se de mecanismo apto a coibir a inobservância de deveres principais e acessórios, de realização da prestação contratada, mas, ainda, de obediência, lealdade, de diligência ou de fidelidade, consubstanciadas no desatendimento às ordens gerais e particulares ou individuais emanadas do poder de direção, bem como de conduzir-se pessoalmente no interesse da atividade econômica. [...] Assim, uma das questões que se apresenta é a possível identificação do poder punitivo como extensão do poder diretivo, no sentido que se resguarda exclusivamente a eficácia dos comandos emanados pelo empregador (COUTINHO, 1997, p. 97).

Apesar disso, “o poder exercido pela empresa, inicialmente de características monárquicas e absolutistas, vem evoluindo e avançando em prol desta democratização, interagindo, assim como ocorrera com o poder político no seio das sociedades” (COUTINHO, 1997, p. 3). À vista disso, “toda e qualquer medida disciplinar deve ser condizente com o bom-senso, não podendo haver o extravasamento desse poder disciplinar. A medida punitiva há de ser coerente com a atitude ou fato” (NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 335). Por isso, “a

punição abusiva ou excessiva pode ser questionada pelo empregado. Aliás, a ilicitude em questão pode, inclusive, acarretar ao empregador o dever de reparar eventual lesão a direito do empregado, de ordem pessoal ou material” (GARCIA, 2014, p. 350).

Aqui, como nos outros tópicos, ressaltamos que com o advento da gestão algorítmica, esse poder se diluiu e passou a se valer de formas mais amenas para se estabelecer nas relações de emprego, mas nem por isso menos eficazes ou violentas e, certamente, mais prejudiciais aos trabalhadores. Podemos apontar, por exemplo, o caso da Uber, que “a rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 18). Assim, “o software de análise da força de trabalho, finalmente, pode até ser usado para exercer o poder do empregador de encerrar a relação de trabalho” (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 90).

## **2.6 Gerenciamento Algorítmico**

Os significativos progressos em termos de coleta, processamento e análise de dados disponibilizaram para as organizações empresariais a capacidade de automatizar diversas etapas do processo de tomada de decisões, a custos viáveis para um número crescente de empresas. Além do mais, “essas ferramentas digitais, desenvolvidas inicialmente com o objetivo de investigar as preferências das pessoas na condição de consumidores, podem ser igualmente utilizadas para orientar tarefas relacionadas à gestão da empresa” (GÓMEZ, 2021, p.162, tradução livre) e, no que nos interessa para esse trabalho, para nortear a operação dos poderes de direção das empresas, como podemos perceber na seguinte passagem:

O emprego da tecnologia não é um expediente novo nos modelos de gestão das empresas. No entanto, as inovações tecnológicas que contextualizam estas plataformas são bastante significativas, pois a tecnologia assume um papel de meio de organização e não apenas de ferramenta ou técnica acessória. O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento (OLIVEIRA *et al.*, p. 2616, 2020).

Assim se, inicialmente, o advento dessas tecnologias ameaçava os postos de empregos mais simples, atualmente, já é possível confiar à inteligência artificial cargos complexos de direção e gestão, que anteriormente só poderia ser ocupado por profissionais humanos bem preparados e com alto grau de instrução. Entretanto, como vimos anteriormente em outros momentos históricos, essa evolução ameaça não só postos de trabalho, mas garantias e direitos fundamentais dos trabalhadores, com o agravante atual do risco da reprodução automatizada de decisões discriminatórias. Vejamos:

A revolução digital avança rápida e progressivamente, e possui potencial suficiente para modificar de forma notável algumas das instituições jurídicas básicas sobre as quais se construíram os sistemas de relações laborais. Inicialmente, as mudanças afetavam exclusivamente as funções e tarefas realizadas pelas pessoas trabalhadoras (LANGER, 2021), começando pelas tarefas manuais e se estendendo posteriormente ao conjunto das funções que realizam os diferentes grupos profissionais. O rápido desenvolvimento dessas tecnologias começa a se manifestar também na esfera do exercício das faculdades de direção. A popularização do uso de algoritmos para substituir, completa ou parcialmente, as tarefas de gestão de pessoal que, até agora, eram realizadas pelos gestores humanos, se apresenta como uma das transformações mais controversas e profundas do sistema de relações laborais. Esse fenômeno, conhecido como gestão automatizada ou algorítmica (doravante, GA), possui potencial suficiente para se estender ao conjunto das decisões que, em termos jurídicos, estão englobadas sob o poder de direção da empresa (GÓMEZ, 2023, p. 84, tradução livre).

Além disso, “há um discurso nebuloso dirigido aos trabalhadores nestas empresas nuvens. A relação econômica e mercantil é naturalizada como se fosse uma concessão ou uma dádiva para pessoas vulneráveis” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2616). Essa fábula de ajuda e auxílio, na verdade, procura “legitimar estas novas formas precárias de trabalho, tornando senso comum a ideia de que tal labor é ‘oportunidade de renda’ no cenário de crise econômica e imenso desemprego” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2616), espoliando a mão de obra e sonhando direitos trabalhistas.

Portanto, neste capítulo, veremos as novas formas de gestão empresarial realizadas por inteligência artificial e algoritmos, entre elas a gamificação e a uberização. Para isso, trataremos das novas roupagens dadas ao Fordismo e Toyotismo modernos, além das formas de controle utilizadas pelos aplicativos e como elas operam para exploração dos trabalhadores à níveis comparáveis às primeiras revoluções industriais.



## 2.7 Subordinação Algorítmica

As relações trabalhistas como normalmente concebemos emerge nos modelos da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que os empregados eram agrupados em uma subordinação de estilo militar, para o controle da força de trabalho. Essa subordinação a níveis militares, “tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 27), tornando-se o molde ideal e se espalhando rapidamente por todos os setores industriais.

A subordinação vai se modificando juntamente com o desenvolvimento das tecnologias de controle. Com a “reestruturação produtiva do tipo toyotista ou pós-fordista, iniciada nos anos 1970, a subordinação já se apresenta de forma mais sutil, na forma de integração na estrutura produtiva. O ‘dar ordens’ passa a ser menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 27).

Por outro lado, “a forma industrial de produção se recria, atualmente, seja em fazendas de cliques ou nas fábricas de *software*, seja nos *call centers* ou nas plataformas digitais de serviços” (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 44). Desta forma, “a inovação deste modelo empresarial ocorre nos expedientes mais sutis para a manifestação do controle” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2631). Para OITAVEN *et al.*:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 29).

Assim sendo, as novas formas de controle se materializam “com base em novos *softwares* de gerenciamento, controle e vigilância, que prescrevem em detalhe ‘o que’ e ‘como’ fazer e, ao mesmo tempo, acompanham em tempo real a execução das tarefas pelos trabalhadores” (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 44), atualizando os critérios gerais da administração taylorista do trabalho e corroborando para uma maior espoliação da mão de obra.

Esta disrupção em relação ao modelo empresarial fordista tornaria difícil a visualização da subordinação jurídica, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens

e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso. Para OLIVEIRA *et al.*:

Abdica-se da estratégia fordista da hierarquia e vigilância do tempo para se valer de um controle por algoritmos, um sistema de reputação, poder punitivo e um dirigismo econômico. Novos métodos tecnológicos e de gestão empresarial para o típico trabalho assalariado, inclusive a gerar uma nova questão social pela retomada da mais-valia absoluta: grandes jornadas; baixa remuneração; custos e riscos de produção atribuídos ao trabalhador. Desfazendo esses fetiches, propagandas e inovações nas superficialidades, constatamos um recorrente processo social de precarização do trabalho e de reestruturação produtiva permanente. Ao tempo que a tecnologia tem permitido mais eficiência, produtividade e até certas liberdades no trabalho, depara-se com mais tempo ativo de labor, mais desigualdade social e maior controle sobre a vida em sua integralidade (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2631)

Portanto, “a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2615). Entretanto, as novas empresas-plataformas e suas supostas inovações nas formas de organização tecnológica – “sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2615).

O poder empregatício, “que tem por fundamentação legal o art. 2º, caput, da CLT, pode ser conceituado como aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a qual ocorre, assim, de forma subordinada” (GARCIA, 2014, p. 347). Assim, “o exercício do poder direção é, justamente, o fator de subordinação jurídica, presente na relação de emprego. Ou seja, o empregado trabalha de forma subordinada em razão do exercício do poder de direção pelo empregador” (GARCIA, 2014, p. 347). Para Gómez:

Na minha opinião, a atribuição do poder de direção, com ou sem reconhecimento constitucional, é consequência lógica da arquitetura do contrato de trabalho, no qual o elemento da subordinação possui natureza essencial. A pessoa trabalhadora compromete-se a prestar serviços integrando-se pessoalmente sob o âmbito de organização e direção da empregadora (art. 1.1 ET), afirmação que obviamente gera um correspondente dever de obediência diligente na pessoa trabalhadora (art. 5.b ET) (CRUZ VILLALÓN, 2021, p. 212). Por isso, sem o exercício efetivo do poder de direção, não existiria relação de trabalho dependente (GÓMEZ, p. 89, 2023, Tradução livre).

Desta forma, a subordinação e o poder de direção podem ser encarados como duas faces de uma mesma moeda. Logo, podemos afirmar que, atualmente, a subordinação está para o poder diretivo, tal como, a subordinação algorítmica está para a gestão algorítmica, pois, precisamos “compreender as plataformas digitais como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando” (ABÍLIO et al., 2021, p. 28).

Elas são frutos da “perda de formas estáveis e materialmente localizáveis dos meios de controle e gerenciamento do trabalho” (ABÍLIO et al., 2021, p. 31). Revestida de uma suposta autonomia, que na verdade seria “uma ‘autonomia na subordinação’. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim as ‘regras do programa’ (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 33). Assim, o trabalho subordinado por meio de plataformas digitais “garante que os resultados finais esperados sejam alcançados, sem a necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 33).

## **2.8 Gamificação e Uberização**

Inicialmente, cabe desenhar a diferenciação de algoritmo e inteligência artificial. Enquanto o primeiro, “refere-se a todo tipo de operações e cálculos matemáticos que, realizados de maneira automatizada, permitem ao empregador adotar decisões com um maior nível de informação” (GÓMEZ, 2021, p.162, tradução livre). A segunda, faz “referência aos sistemas de inteligência artificial, um conceito muito mais amplo, engloba todo tipo de programas informáticos que executam operações de alguma maneira comparáveis às que realiza o ser humano, e incorporam mecanismos de aprendizado ou raciocínio lógico” (GÓMEZ, 2021, p.162, tradução livre).

Já a uberização, pode ser vista como resultado da tendência atual “de eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos, ela em alguma medida sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho” (ABÍLIO et al., 2021, p. 27). Segundo Abílio, fica nítida “a condição do trabalhador uberizado, que está sujeito a mudanças sumárias no valor de sua hora e na distribuição do trabalho, que também se traduzem em longas jornadas e aumento dos riscos e custos” (ABÍLIO, 2020, p. 594). In verbis:

Compreendermos a uberização como esse processo de informalização que corre junto com a consolidação do trabalhador como um trabalhador sob demanda, podemos reconhecer que as formas de organização relacionadas às plataformas digitais se inserem em uma tendência mais ampla, que hoje vai permeando o mundo do trabalho em dimensões globais, e que envolve redefinições sobre a categoria emprego, ampliação e reconfiguração da informalidade, informalização dos meios de controle e gerenciamento, transferência de riscos e custos, assim como o desmanche de garantias e direitos do trabalho (ABÍLIO, 2021, p. 42).

Nessa direção, a uberização é “definida como novo tipo de controle e gerenciamento do trabalho associado a um processo de informalização, que leva a consolidação do trabalhador sob demanda.” (ABÍLIO, 2020, p. 579). Isto é, “trata-se de uma figura de linguagem em metonímia, fazendo-se valer o neologismo – uberização – para designar a prestação de serviços de trabalhadores por meio de ferramentas virtuais” (PEREIRA, 2023, p. 167). Ademais, “a uberização pode ser considerada um processo mais amplo, para além das plataformas digitais, inclusive historicamente – enquanto processo de informalização” (ABÍLIO et al., 2021, p. 36).

A gamificação, é um termo muito importante de ser entendido, pois, norteia as conclusões deste trabalho. Trata-se da aplicação de estratégias e elementos de jogos para incentivar e estimular comportamentos, tornando-se um dos assuntos mais discutidos nas pesquisas dedicadas a compreender a formação do trabalho moderno. A gestão gamificada do trabalho é “uma linguagem para emular a intensificação do trabalho e aumento da produção em um ambiente controlado por algoritmos” (VIDIGAL, 2021, p. 46). Vejamos:

O termo gamificação (do inglês gamification) originou-se na indústria de mídias digitais. Por ser uma nova área de estudo, a definição de gamificação ainda não é completamente consolidada, no entanto, uma das mais aceitas atualmente é definida por Deterding: “Gamification é o uso de elementos de design de jogos em contextos que não são relacionados a jogos” (DETERDING et al., 2011). Segundo o autor, a palavra jogo (do inglês game) significa algo que é caracterizado por regras e possui uma competição para alcançar resultados específicos ou metas definidas por participantes humanos (DETERDING et al., 2011). A gamificação também pode ser entendida como uma adaptação de atividades e serviços sob um formato de jogo (KIRKPATRICK, 2015), incorporando-se a serviços já existentes características ou qualidades que proporcionem experiências lúdicas e significativas para os seus usuários, a partir do uso de elementos e técnicas já utilizadas em jogos (HUOTARI; HAMARI, 2012). Diferentemente dos videogames, a gamificação, como gestão do trabalho, não busca apenas simular uma realidade, mas também influenciá-la (WERBACH, 2016) (VIDIGAL, 2021, p. 47).

Assim, a gestão gamificada “pode ser compreendida como um modelo de premiar e punir o(a) trabalhador(a) que atinge ou não uma meta imposta pelas empresas, desvelando-se como

mecanismo de gestão para interferir na vontade do(a) trabalhador(a), ao incutir o desejo de trabalhar mais” (VIDIGAL, 2021, p. 44). Portanto, analisaremos as alegações que buscam entender como os “aspectos gerenciais são internalizados pelos(as) trabalhadores(as) plataformizados(as), destacando os aspectos centrais da gamificação do trabalho plataformizado, como preço dinâmico, desafios, bonificações e promoções” (VIDIGAL, 2021, p. 46).

Por fim, o gerenciamento algorítmico do trabalho “refere-se a essa possibilidade técnico-política de, de forma obscura e extremamente flexível, mapear e transformar em dados administráveis a atividade da multidão de trabalhadores, de consumidores e das empresas” (ABÍLIO, 2020, p. 583). Assim sendo:

O controle perde formas rígidas, sendo exercidos mecanismos de regulação da produtividade do trabalho, como os desafios e as bonificações, que materializam a ausência de regulações sobre o valor da hora de trabalho, o tempo de trabalho, a distribuição e também a saúde e a segurança do trabalhador. Práticas como a do “preço dinâmico”, usada pela empresa Uber, e bonificações durante a noite, nos fins de semana ou em períodos de chuva, como fazem as empresas de delivery, são exemplos de mecanismos informalizados de controle que transformam em dados a atividade da multidão e ao mesmo tempo a gerenciam. Esse gerenciamento é feito de forma automatizada, por meios técnicos que processam e administram uma ampla gama de variáveis — sendo que a própria definição de quais seriam essas variáveis é obscura. Ao se apresentarem como mediadoras tecnológicas entre oferta e procura, as empresas assentam-se em uma suposta aleatoriedade ou neutralidade da técnica, mas o fato é que a programação algorítmica é humanamente definida e atende a determinados interesses, que se instauram em relações assimétricas (ABÍLIO, 2020, p. 583).

Ou seja, é a “prática gerencial fundamental na implementação da gamificação desse trabalho, podendo ser definido como supervisão, governança e práticas de controle conduzidas por algoritmos de software sobre trabalhadores” (VIDIGAL, 2021, p. 49).

Neste capítulo, verificamos as diversas facetas do poder empregatício e seus desdobramentos desde uma perspectiva clássica até uma visão contemporânea que abrange novas formas de poder diretivo, como a gestão algorítmica. No próximo, e último, capítulo destrincharemos como, efetivamente, as novas formas de domínio das relações trabalhistas pelas empresas-aplicativos influenciam na exploração da mão de obra e quais são as artimanhas para controlar a massa de trabalhadores atualmente e driblar legislações trabalhistas sonegando direitos historicamente conquistados.

## CAPÍTULO III:

### FORMAS DE CONTROLE ALGORITMICO NA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

A gestão algorítmica, posta em prática através da gamificação e da uberização renova as formas de controle com atuais modelos de fordismo e taylorismo digitais. Sem a necessidade de estoques ou até mesmo de funcionários, essas empresas-aplicativos, sob uma ótica ultraliberal e capitalista, vêm aumentando os seus lucros através da espoliação de uma massa de trabalhadores, que tem seus direitos trabalhistas sonegados através de um discurso de autogerenciamento subordinado<sup>4</sup>. É sob essa ótica, “que o empreendedorismo se internaliza, coercitivamente, nas práticas laborais. Em um contexto social no qual as políticas neoliberais estrangulam os direitos trabalhistas, sobretudo em países do Sul global, como o Brasil” (ABÍLIO et al., 2021, p. 47).

Para entendermos como funciona, por exemplo a gamificação das relações trabalhista, é preciso compreender “como o trabalho se organiza por plataformas, entrelaçado à ausência de uma rede de proteção trabalhista e social. Os(as) trabalhadores(as) estão vinculados às empresas plataformizadas por contrato de adesão” (VIDIGAL, 2021, p. 49). Ou seja, “a adesão aos termos da contratação retira a liberdade de gestão do próprio negócio, já que o motorista/trabalhador deve se adequar aos requisitos representativos da oferta em demanda” (PEREIRA, 2023, p. 175).

No emprego subordinado através de plataformas digitais, os trabalhadores não são contratados, nem sequer recrutados, “não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão” (ABÍLIO et al., 2021, p. 38).

#### 3.1 Controle por premiação

Passemos agora, a analisar as táticas gamificadas de incentivo, monitoramento e controle operadas pelas plataformas digitais para manter os trabalhadores produzindo o máximo de horas

---

<sup>4</sup> Olhando para elementos centrais da uberização, propõe-se o deslocamento da definição de empreendedorismo para a de autogerenciamento subordinado (Abílio, 2019). Ao trabalhador são transferidas as decisões sobre duração e distribuição da jornada, propriedade e modos de uso dos instrumentos de trabalho. Entretanto, esse gerenciamento de si está subordinado às formas de controle e determinações das empresas (ABÍLIO, p. 583, 2020).

possíveis. Uma delas são as recompensas, pois, “consistem poderoso elemento motivacional, frequentemente aplicado à gamificação, usualmente associadas à conclusão de tarefas, desafios intrigantes, instigantes ou incomuns” (VIDIGAL, 2021, p. 48).

As plataformas digitais, como Uber e Ifood, exibem modelos gamificados de envolvimento do(a) funcionário(a) “com ‘missões’, ‘insígnias’, desafios, promoções, preço dinâmico, bonificações em dinheiro, além de outros elementos que seriam usados para manter os(as) condutores(as) nas ruas por mais tempo, intensificando o trabalho e aumentando a produção.” (VIDIGAL, 2021, p. 48). Como podemos notar no modelo abaixo:



Fonte: Entrevistado da pesquisa “As ilusões da uberização”.

**Figura 1 - Insígnias e pontos** <sup>5</sup>

E, ao “em vez de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 34). Logo, “no trabalho plataformizado, a exigência de produtividade pode ser cumprida através de metas disfarçadas de gamificação” (VIDIGAL, 2021, p. 58). Observemos:

<sup>5</sup> VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **MovimentAção**, v. 8, n. 14, p. 48, 2021.

O algoritmo dessas empresas também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros – chamadas premiações – aos ‘parceiros’, para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros (VIDIGAL, 2021, p. 48).

Portanto verificamos que as empresas utilizam essas premiações e bonificações para moldar o comportamento dos trabalhadores e controlar sua jornada de acordo com seus interesses corporativo, passando muito longe do discurso que norteia algumas das ideias liberais propagadas aos motoristas como “trabalhe quando quiser” e “seja seu próprio chefe”. Além disso, algumas “pesquisas demonstram que premiar e estimular a velocidade no atendimento dos motoristas/motoboys é um fator associado aos acidentes de trânsito” (VIDIGAL, 2021, p. 48).

Sem contar, que essas premiações e bonificações, muitas das vezes, estão entrelaçadas a metas inalcançáveis. Os aplicativos misturam objetivos que são realizáveis pelos empregados, encorajando-os a continuar trabalhando, com metas inatingíveis, algo que apesar de não ser novo no capitalismo, adquire uma nova roupagem. Como passamos a analisar no trecho a seguir:

As empresas plataformas mesclam metas que são alcançáveis pelos(as) trabalhadores(as), motivando-os(as) a seguirem trabalhando, com metas impossíveis, que também não são uma novidade no capitalismo. Essa tática já era adotada por empresas tradicionais, que definiam metas impossíveis de serem atingidas, forçando a intensificação do trabalho e o aumento da produção. A vivência dos(as) trabalhadores(as), hoje, nos revela a existência de táticas das empresas que impedem o recebimento do prêmio, apesar do esforço a mais empreendido. Os relatos dos(as) trabalhadores(as) nos grupos de Facebook nos mostram, por exemplo, que se o prêmio define a necessidade de realização de 50 corridas em um determinado período de tempo, quando o(a) trabalhador(a) se aproxima da meta há uma redução do número de chamadas, causando um sentimento nos(as) trabalhadores(as) de frustração, decepção, revolta, entre outros sentimentos desagradáveis (VIDIGAL, p. 56, 2021).

Desta forma, são “criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 34). Assim,



“a caracterização de uma atividade como jogo acaba por legitimar a sua precarização, o que dificulta um reconhecimento dela como forma de trabalho” (VIDIGAL, 2021, p. 48).

### 3.2 Controle pelo monitoramento

Por outro lado, todo esse monitoramento panóptico só é possível, pois, “tais empresas centralizam e concentram um volume muito grande de capital, dados e informações que lhes permite submeter a forma de organização de determinados produtos e serviços” (ABÍLIO et al., 2021, p. 46). A Uber, por exemplo, “iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas” (OITAVEN et al., 2018, p. 19). Abaixo, perceberemos como funciona o *modus operandis* da empresa:

O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas. O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar de os trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimentar o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens (OITAVEN et al., 2018, p. 18).

Assim sendo, “a subordinação é verificada por meio da conferência telemática, a partir do monitoramento dos trabalhadores, de modo constante, e avaliação dos itinerários realizados. O prestador não pode desviar a rota, de maneira injustificada” (PEREIRA, 2023, p. 176). tampouco efetuar cancelamentos indiscriminados nas corridas, sob pena de desligamento da plataforma. Notamos que o algoritmo é um chefe exigente, vigilante e sem sentimentos. Para Vidigal:

Ao desenvolver o conceito de capitalismo de vigilância, Shoshana Zuboff (2018) aborda a combinação entre vigilância, perda da privacidade e controle. Nos ambientes

gamificados os acessos e as ações realizadas são registradas com frequência, assim como acontece nas atividades de navegação realizadas em sites da Internet. O ciberespaço, frequentemente visto como um espaço de liberdade, transforma-se em um local onde todas as ações são registradas. Talvez seja, conforme mencionado por Santos e Ferreira (2008), “o espaço mais controlado que o ser humano já construiu”. A coleta de dados é surpreendente e, a esse despeito, não há controle trabalhista sobre a questão (SCHEIBER, 2017). Estes dados são utilizados de forma obscura e as regras do “jogo” não são acordadas com os(as) trabalhadores(as). Verificamos, portanto, que nas práticas de gerenciamento algorítmico, os trabalhadores interagem com um “sistema” em vez de humanos (VIDIGAL, p. 56, 2021).

Portanto, “a constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 18) e os utiliza em benefício próprio contra o trabalhador, manipulando e controlando seu trabalho.

### **3.3 Controle pela Tarifa**

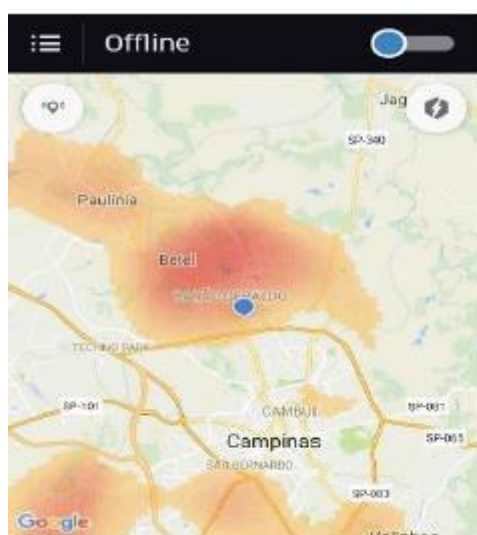
Por conseguinte, uma dessas técnicas, talvez a mais famosa, “é o ‘preço dinâmico’, descrito pela empresa como um algoritmo que calcula automaticamente a oferta e a demanda por carros para determinar o valor mais adequado para equilibrar a balança” (VIDIGAL, 2021, p. 50). Analisemos como funciona a tarifa dinâmica:

A cobrança é estabelecida pelo preço dinâmico, o que faz com que a tarifa flutue durante momentos de alta demanda: quando há mais usuários solicitando viagens do que motoristas disponíveis, o preço da corrida subirá. Quando o movimento cai e o número de passageiros é igual ou menor do que o de motoristas, a tarifa volta a cair até atingir o preço normal. Segundo a Uber, a alteração funciona como uma forma de incentivar motoristas a estarem disponíveis em horas de maior demanda (VIDIGAL, p. 50, 2021).

Desta forma, verificamos que ocorre a precificação do trabalho alheio, isto é, a imposição autoritária e unilateral do salário do trabalhador. Isso deixa claro que, embora a empresa propague um discurso liberal de suposta autonomia dos trabalhadores, o aplicativo controla os valores com mão de ferro, impondo aos motoristas lojas jornadas de trabalho e trajetos que devem ser seguidos. Na prática:

A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e, obviamente, uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua ‘confiabilidade’ que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de 2016 a 2017 a tarifa ter baixado no Brasil por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. Assim, a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 36).

Além disso, “observa-se que os(as) motoristas procuram por locais vigendo o preço dinâmico na esperança de ganhar mais dinheiro com uma corrida, porém, na prática o deslocamento até os locais ‘avermelhados’, nem sempre é uma boa estratégia (VIDIGAL, 2021, p. 51), pois, esse sistema não funciona apenas como um simples equilibrador entre oferta e demanda, como a empresa pretende fazer parecer, mas como uma medida destinada a direcionar os(as) motoristas, induzindo-os(as) a trabalharem nos locais designados por ela. Vejamos a representação gráfica da tarifa dinâmica:



Fonte: Entrevistado da pesquisa “As ilusões da uberização”.

**Figura 2 – Locais em preço dinâmico<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **MovimentAção**, v. 8, n. 14, p. 48, 2021.

Outro ponto importante a ser ressaltado, como vimos acima, é que o “valor da tarifa é fixado pela empresa sem qualquer consulta prévia aos motoristas, o que indica um desequilíbrio entre as partes” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 27). Ou seja, “não há definição pré-acordada ou regulada sobre a jornada de trabalho, não há clareza sobre a distribuição do trabalho, sequer sobre sua precificação” (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 46). Para Pereira:

No que toca à forma retributiva, é incontestado o perpetuar do labor mediante contraprestação remuneratória. Os pagamentos e créditos aparecem no decorrer dos atendimentos, tendo por norte a fixação quantitativa unilateral pela empresa. Os valores dos traslados são definidos pela pessoa jurídica, sem que o trabalhador tenha autonomia para negociar os preços das corridas (TRT3, 2021). A fixação da recompensa acontece sem liberdade de ingerência do ofertante, sem que o interessado possa alterar os padrões monetários dos itinerários. O preceito de retribuição onerosa é evidente. Embora algumas empresas permitam certa margem de oferta flexível na taxação das corridas, não há espaço para negociação de valores a envolver os percursos ofertados. O motorista é remunerado a partir da imposição numerária pela empresa (PEREIRA, p. 175, 2023).

Desta forma, numa atitude extremamente intransigente e obscura, “a empresa não fornece a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente por ela” (VIDIGAL, 2021, p. 57), corroborando para que o trabalhador seja controlado pelo preço e trabalhe em jornadas extenuantes.

### **3.4 Controle pela Jornada de Trabalho**

Pesquisas realizadas com trabalhadores plataformizados constataam que “a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois tais trabalhadores(as) receberão apenas pelas horas efetivamente laboradas” (VIDIGAL, 2021, p. 49). Desta forma, podemos perceber que apesar do discurso do empreendedor de si próprio, a realidade de entregadores por aplicativo, por exemplo, é de jornadas acima do limite constitucional e remuneração abaixo do salário mínimo. Como podemos verificar na tabela a seguir:

#### Entregadores ciclistas por aplicativo: distribuição por horas trabalhadas e rendimento mensal

Quantidade de horas trabalhadas por dia	Porcentagem de entregadores (n = 244)	Média dos rendimentos mensais (em R\$)
Até 5 horas	7,8%	466
De 6 a 8 horas	32,0%	753
De 9 a 12 horas	54,1%	1.106
Mais de 12 horas	6,1%	995

Fonte: Aliança Bike, 2019.

**Tabela 1 – Horas trabalhadas vs. Rendimento<sup>7</sup>**

Portanto, os estudos desmistificam a ideia que entregadores por aplicativo são tão bem remunerados quanto os empregados regulamentados, através do trabalho sob demanda. Esses dados práticos demonstram, por outro lado, que os trabalhadores de aplicativos vivem como subempregados com salários muitas vezes menor que o mínimo e trabalhando em jornadas esgotantes, absorvendo os riscos do trabalho e sem a mínima proteção de seus direitos trabalhistas.

Desta forma, “conclui-se que esse modelo de organização e gestão acaba por autorizar os(as) trabalhadores(as) a naturalizar o seu cotidiano de excesso de trabalho, trabalhar para uma plataforma digital, para a maioria deles(as), é sinônimo de jornadas de trabalho estendidas” (VIDIGAL, 2021, p. 49). Como podemos notar nas seguintes pesquisas:

No caso da plataforma Uber, as pesquisas empíricas desfazem o senso comum de que se trata de trabalho eventual e bem remunerado. Na investigação realizada pela UFBA sobre uberização (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019), detectou-se um perfil de motorista que trabalha, na maioria das vezes, com exclusividade, por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais, em troca de uma remuneração bruta em geral inferior a 2 salários mínimos. Na pesquisa da UFRJ, verificou-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam 44 horas semanais e mais de um terço (35%) realizam mais de 60 horas semanais, recebendo o valor bruto de R\$ 19,12 a hora, sendo que quase a totalidade não tem noção dos seus gastos e não leva em conta custos como a depreciação do veículo ou gastos na sua manutenção (CARELLI, 2017). Esta base empírica reforça a percepção de que os trabalhadores plataformas “dirigentes” vivem como típicos assalariados e com baixa remuneração líquida. Por outro lado, o exame crítico identifica que as plataformas atuam com direção dos serviços, mediante métodos de controle por performance e dependência econômica. Há, então, uma repetição no terceiro milênio da questão social do século XIX em que o labor – mesmo aquele em excesso – não garante o progresso econômico daqueles que trabalham, ao

<sup>7</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos CEBRAP*, v. 39, n. 3, p. 591, 2020.

contrário, termina sendo mecanismo de reprodução de pobreza e degradação social (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2626).

Logo, tratam-se “de trabalhadores disponíveis ao trabalho, mas que são utilizados de acordo com as determinações das empresas. Custos são transferidos para os trabalhadores, poros do trabalho já não são remunerados, o trabalhador passa a ser remunerado estritamente” (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 39) pelo tempo efetivo de produção. Vidigal explica:

Trabalham por demanda e metas a cumprir; a precificação é feita pela empresa; as jornadas podem ser extensas e intensas; o tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades; não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais; os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles(as); as férias, quando existentes, não são remuneradas; pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações; a contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL, 2020). Além dessa intensa exploração, soma-se, segundo Antunes (2020), uma forte espoliação, presente quando os(as) trabalhadores(as) arcam com as despesas de compra dos veículos, motos, carros, celulares, cortadores de unhas, alicates e suas respectivas manutenções, dentre outros equipamentos de trabalho (VIDIGAL, 2021, p. 49).

Por fim, as plataformas digitais são “as forças produtivas decisivas para a subordinação do trabalhador coletivo, forças essas que controlam e supervisionam em tempo real os trabalhadores, prescrevendo detalhadamente as tarefas e as metas produtivas, e que impõem extensas jornadas de trabalho (ABÍLIO *et al.*, 2021, p. 46).

### **3.5 Controle por avaliações**

Outra forma de controle e espoliação do trabalho por plataforma “são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete (stick) na organização do capitalismo de plataforma” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 19). Pois, “a empresa faz avaliação contínua da performance dos motoristas, por meio do controle telemático e pulverizado dos serviços, a partir da tecnologia avaliativa dos clientes/passageiros” (PEREIRA, 2023, p. 177). Passemos a analisar como funciona esse mecanismo:

A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também, é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como ‘experiência’ em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da situação daqueles – que é denominado de “emotional labor” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 20).

Assim, “a nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle das empresas sobre o trabalho realizado” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 39). Portanto, “a sistemática serve, inclusive, para fins de descredenciamento do motorista, em face da plataforma virtual levando-o ao processo de perda do trabalho, caso não se alcance média mínima aos atendimentos” (PEREIRA, 2023, p. 177).

Finalmente, não é exagero afirmar que “de fato, os controladores agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38). Afinal, as avaliações e as notas exercem um imenso poder sobre o modo de execução dos serviços, podendo até mesmo determinar a retirada do trabalhador do aplicativo.

### **3.6 Controle pela Punição**

Posto isso, percebemos que o *modo operandi* das plataformas digitais impõe “um padrão de trabalho por meio de premiação e punição, valendo-se de técnicas de gamificação: prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em conformidade com as instruções” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2625). Desta forma, “o monitoramento da relação revela-se mais eficiente em comparação aos mecanismos tradicionais, como relógio de ponto e a fiscalização direta do gerente” (PEREIRA, 2023, p. 178). Sobre esse mecanismo de punição, Vidigal preleciona:

A gestão gamificada não se reduz às tarifas dinâmicas, bônus, prêmios, mas inclui ainda as formas de punição e sanção. Nas oitivas do Inquérito Civil do MPT, os ex-empregados da Uber fizeram revelações sobre a empresa como a utilização da antiga técnica de gestão chamada carrots and sticks, consistente em premiar e, ao mesmo

tempo punir. A expressão carrot and stick, ou, traduzindo literalmente, “cenoura e vara (porrete)” é usada para descrever uma situação em que, para fazer alguém trabalhar mais ou alcançar outro resultado desejado, são oferecidas recompensas – e, ao mesmo tempo, são feitas ameaças de punições. Nesta metáfora, a cenoura seria a recompensa, e a vara (o porrete) a ameaça de punição. Por essa técnica, portanto, os que seguissem a programação receberiam premiações ou bonificações; aqueles(as) que não seguissem os comandos e objetivos seriam punidos (suspensos, bloqueados, expulsos) (VIDIGAL, 2021, p. 55).

Consequentemente, “as medidas de controle são direcionadas pelas taxas de desempenho, sujeitando-se o trabalhador a penalidades, como suspensão temporária ou descredenciamento definitivo, sem direito de defesa” (PEREIRA, 2023, p. 178). No final, “a exclusão dos trabalhadores que não alcancem a nota mínima representa a manifestação do poder punitivo, algo bem típico e característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista” (OLIVEIRA *et al.*, 2020, p. 2625).

### **3.7 Controle pelo perfil**

Ao final, devemos falar de um grave problema que se aponta no horizonte de possibilidades da gestão algorítmica, mas que ainda está em fase incipiente de discussão no país, que é a discriminação reproduzida pela inteligência artificial no processo de recrutamento, seleção e demissão dos postos de trabalho.

Os parâmetros que regem o algoritmo devem garantir a ausência de discriminação ou correm o risco de incorrer em todo tipo de vieses discriminatórios. Sob essa ótica, é possível “afirmar que as novas ferramentas de gestão empresarial podem, com maior intensidade que as tradicionais, violar os direitos fundamentais dos trabalhadores” (GÓMEZ, 2021, p.163, tradução livre).

Nesta direção, a elaboração de possíveis candidatos a vagas de emprego “e sua classificação conforme determinados critérios inseridos no algoritmo, pode ser realizada respeitando o ordenamento jurídico ou violando os direitos dessas pessoas” (GÓMEZ, 2021, p.163, tradução livre). *In verbis*:

Cabe às autoridades garantir que o processo de digitalização das empresas seja acompanhado de um cumprimento diligente das obrigações de informação. Caso contrário, dados sobre aspectos relacionados à origem étnica, à orientação política ou sindical, à identidade de gênero, às crenças religiosas, às doenças ou situações de deficiência podem ser obtidos, tanto no âmbito laboral quanto extralaboral, e



utilizados para a adoção de decisões que podem afetar a relação de trabalho. É verdade que as empresas costumam manter um alto grau de sigilo sobre os aspectos organizacionais, sem que isso implique suspeita ou intenção de violar a normativa aplicável, mas a digitalização da organização empresarial deve ser acompanhada de mudanças na cultura empresarial, sem as quais a incorporação dos avanços proporcionados por essa digitalização estará seriamente comprometida (GÓMEZ, 2021, p.164, tradução livre).

Portanto, verificamos nesse capítulo a sistematização das formas de controle utilizadas pelas empresas-aplicativos. Apesar disso, é importante frisar que esse rol é exemplificativo, pois, diariamente novas formas de controle são testadas e implantadas, uma vez que estamos em uma época de constante desenvolvimento tecnológico. Apesar disso, devemos ressaltar que a utilização do poder diretivo deve respeitar os direitos fundamentais e vedar a discriminação dos trabalhadores. Assim, as decisões das empresas devem respeitar a legislação vigente, o princípio da boa-fé e os direitos e liberdades fundamentais da sua mão de obra.

Por exemplo, na Espanha, para supervisionar o efeito nos direitos fundamentais por meio de algoritmos, têm sido sugeridas iniciativas de regulamentação pioneiras na União Europeia. Esses exemplos de normativas e sugestões de práticas antidiscriminatórias e ante exploratórias, é o que veremos no capítulo conclusivo, uma vez que entendemos que essas ponderações podem auxiliar nos avanços sobre as discussões desse tema no Brasil.

## CONCLUSÃO

Não à toa, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são incisos vizinhos que estão contidos no artigo 1º da Constituição cidadã de 1988. Isso ocorre, pois, esses são valores basilares do Estado Democrático de direito, uma vez que sem trabalho digno e decente não há dignidade humana. Nesta direção, é necessário garantir que a prestação de serviços seja realizada em conformidade com a legislação trabalhista pátria, inibindo a presença de práticas discriminatórias e de exploração ou exclusão de indivíduos em função do seu trabalho.

É pacífico que um local de trabalho que respeite as normas de saúde, higiene e segurança trabalhistas constitui um dos critérios de dignidade humana, sendo a violação das normas de proteção um dos fatores de maior agressão aos empregados. No contexto brasileiro, a Constituição de 1988 foi a pioneira em introduzir o trabalho digno como um direito social fundamental, o posicionando entre os demais direitos sociais listados no rol do artigo 6º. Sem deixar de destacar que o artigo 170, em seu inciso VI, também enfatiza a importância do direito social ao trabalho decente, assim como o artigo 193.

Além disso, a análise histórica no aponta veementemente que o avanço tecnológico torna o trabalho mais simples, mais seguro e mais eficiente. Assim, é um fato que as tecnologias virtuais podem representar uma área relevante para a ampliação da democracia, por meio da facilidade de acesso à informação e do aumento das interações humanas. Fora que a administração por algoritmos é uma inovação que, sem dúvidas, auxilia na execução dos serviços.

Entretanto, muito além das discussões tradicionais sobre automação e substituição de postos de trabalho, o aumento da digitalização de modo geral, e particularmente a inteligência artificial, já está começando a ter um grande efeito nos modelos de emprego atuais. Isto é, o surgimento gerenciamento por algoritmos não é algo sobre o qual possamos conjecturar: ele já está acontecendo.

Assim sendo, a entrada das empresas de intermediação de serviços por aplicativo destaca como a gestão do trabalho pode ser realizada por algoritmos, sendo programados para tomar decisões que, na maioria das vezes, não envolvem a participação dos trabalhadores. Desta maneira, as plataformas digitais, os algoritmos, a inteligência artificial e outros dispositivos tecnológicos minam as antigas estruturas empresariais e seus tradicionais modos de

administração do trabalho. Logo, as diretrizes emitidas sob a lógica da subordinação algorítmica são geradas pelo aplicativo e integradas à operação empresarial.

Nesta direção, o que podemos perceber é que a administração gamificada e a gestão algorítmica satisfazem os interesses do capital e do capitalista, cujo o único propósito é o lucro, sem se preocupar com vidas. Por consequência, concluímos que é um “jogo” com regras viciadas para que o capitalista vença e o trabalhador perca e enquanto ele continua sem regulação, os funcionários realizam suas tarefas incessantemente, sem segurança, sendo interrompidos apenas por enfermidades relacionadas ao trabalho e incidentes laborais — que às vezes resultam em perdas de vidas.

Em vista disso, um dos efeitos de passar por um incidente é não poder trabalhar, e neste modelo de trabalho, se não atuar, não obtém rendimento. Existem, inclusive, relatos de trabalhadores acidentados que foram suspensos e desvinculados das plataformas. Isso revela a face cruel desse tipo de gestão, onde a interrupção forçada no “jogo” revela a realidade: trata-se de um emprego intensamente exploratório, no qual os empregados estão desguarnecidos de direitos trabalhistas e sociais, lutando pela própria sobrevivência.

Dessa forma, os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Esta estratégia, ao contrário do modelo fordista-taylorista, busca controlar não o físico dos trabalhadores, mas suas mentes, garantindo a submissão mecânica em prol da realização dos objetivos estabelecidos pela empresa. Consequentemente, aqueles que seguem as diretrizes recebem recompensas, como gratificações e prêmios e os que não se adaptam às ordens e metas estabelecidas são dispensados ou penalizados.

Adicionalmente, as condições laborais dos trabalhadores por aplicativos também revelam na uberização processos de degradação da força de trabalho, que implicam na redução do valor da mão de obra, ampliação extenuante da jornada de trabalho, intensificação das atividades, transferência de riscos e custos para o empregado, além de uma perda ou deslocamento de sua identidade profissional.

Portanto, a disponibilidade de oportunidades de trabalho em plataformas digitais levanta a questão da restauração do papel central do Direito do Trabalho como um meio de promover a civilidade, enquanto a compreensão do controle algorítmico deve enfatizar a importância social do trabalho, com a dignidade humana como fundamento essencial. Então, na era da tecnologia, é crucial revisitar o conceito de subordinação diante da presença do trabalho via

aplicativos, e é essencial garantir a implementação de medidas de segurança e saúde no contexto da relação de emprego, efetivada pela inteligência artificial ou por algoritmos.

E, não é por acaso, que as demandas mais essenciais do Direito do Trabalho, tais como, remuneração mínima, limite de horas de trabalho, intervalo para descanso e proteção previdenciária contra os perigos laborais, são as reivindicações mais frequentes entre os trabalhadores das plataformas. Sendo assim, a defesa da aplicação do atual Direito do Trabalho no contexto das empresas-aplicativos dirigentes emerge como uma questão política, revelando-se também como um sintoma da atual dinâmica de poder no conflito entre capital e trabalho.

Mas se ainda caminhamos a passos lentos sobre os debates que incluem a natureza jurídica e o vínculo jurídico das relações trabalhistas entre os trabalhadores e os aplicativos, um debate ainda mais incipiente se mostra como o maior desafio do Direito brasileiro frente ao controle algorítmico das plataformas atualmente, que é o direito à informação. Esse debate que já está bastante avançado na União Europeia, ainda não encontra espaço nos tribunais e faculdades de Direito no Brasil, tampouco nas casas legislativas.

Por outro lado, temos a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, que é a legislação brasileira que regulamenta o tratamento de dados pessoais no país. Inspirada no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, a LGPD foi sancionada em agosto de 2018 e entrou em vigor em setembro de 2020. A LGPD tem como principais objetivos proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade dos indivíduos, garantir a transparência no uso de dados pessoais, promover o desenvolvimento econômico e tecnológico com base no respeito à privacidade e à proteção de dados, fortalecer a confiança entre consumidores e empresas, e estabelecer normas claras sobre o tratamento de dados pessoais.

Contudo, à medida que a subordinação ganha novos contornos no contexto das relações laborais formalizadas por meios telemáticos e digitais, também o acesso à informação começa a ser concebido sob uma ótica diferente, não apenas como um direito da personalidade, mas como um direito fundamental que atravessa o cerne de toda relação de trabalho, independentemente da modalidade escolhida. Desse modo, cabe ao legislador buscar uma abordagem adequada para regulamentar este assunto, pois, não se pode negligenciar os prestadores de serviços que utilizam ferramentas telemáticas, deixando-os à margem da visibilidade.

Para isso, podemos tomar como exemplo algumas medidas tomadas pela União Europeia para tratar do Direito a informação nas relações trabalhistas, sobretudo nas que são regidas pelo gerenciamento algorítmico. Essas normativas tem o objetivo de evitar a reprodução de atitudes discriminatórias nas decisões tomadas pela Inteligência Artificial, mas também garantir maior participação dos trabalhadores e seus representantes na supervisão dessas ferramentas.

Isso implica que as empregadoras, em um rigoroso exercício de transparência, forneçam informações adequadas aos órgãos de representação dos trabalhadores na empresa sobre o uso desses recursos na tomada de decisões que possam afetar as relações trabalhistas. E para supervisionar os impactos nos direitos fundamentais provocados pela aplicação de algoritmos, estão sendo discutidas novas iniciativas de regulamentação dentro da União Europeia. Vejamos um exemplo de Lei que regula essa matéria na Espanha:

O parágrafo um do artigo único do RD-Lei 9/20216 introduz uma nova alínea d) no art. 64.4 ET, que reconhece o direito a "ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções nas quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem influenciar nas condições de trabalho, no acesso e na manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis". A nova matéria sobre a qual recai a obrigação de informar se adiciona, pela sua localização no parágrafo 4, a outras questões (informação econômica, modelos de contratos e documentação de demissões, sanções por faltas muito graves), configurando uma agrupação que não responde a critérios relacionados com a natureza ou a tipologia dos conteúdos informativos que devem ser transferidos à representação legal (GÓMEZ, 2021, p. 164, tradução livre).

Neste sentido, é preciso que o legislador brasileiro comece a olhar para o direito de receber informações sobre os sistemas automatizados de monitoramento e supervisão da atividade executada pelo trabalhador, bem como sobre os sistemas automatizados de tomada de decisões que impactem amplamente as condições de trabalho, é crucial. Além disso, é fundamental o reconhecimento legal do direito das representações dos trabalhadores de ter acesso aos algoritmos que a empregadora utiliza no processo de formulação de decisões que vão além do ambiente de trabalho.

Assim, devemos fomentar a incorporação de uma Inteligência Artificial ética, confiável e que respeite os direitos fundamentais e humanos. Logo, os detalhes sobre o lado oculto da inteligência artificial e as auditorias sobre seus potenciais preconceitos são requisitos essenciais para a condução de um processo de implantação democrático dessas ferramentas. Infelizmente, na contramão deste processo, o Brasil tem caminhado para o lado oposto da transparência, como

no julgado do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança do processo 11772-82.2022.5.03.0000 do TST, que reformou uma decisão do juízo ordinário, que muito acertadamente, havia determinado a realização de perícia técnica nos algoritmos de uma empresa. Vejamos

**RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DETERMINAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PERÍCIA TÉCNICA NO ALGORITMO DA EMPRESA. DEMONSTRAÇÃO DO *FUMUS BONI IURIS* E DO *PERICULUM IN MORA*. PRECEDENTES.**

1. Cuida-se de Mandado de Segurança impetrado contra decisão que determinou a realização de perícia técnica no algoritmo do aplicativo utilizado pela impetrante, para o fim de identificar “as condições em que se dava a distribuição das chamadas, a definição de valores a serem cobrados e a serem repassados, a existência de restrições ou preferências no acesso e na distribuição de chamados em decorrência da avaliação e da aceitação ou frequência de realização de corridas, bem como o conteúdo das comunicações entre a ré e os motoristas”.

2. A análise perfunctória dos elementos dos autos induz a concluir pela reforma do acórdão recorrido.

3. Com efeito, o deferimento da prova pericial no algoritmo da empresa pode, no caso, revelar-se absolutamente desproporcional e, quiçá, irreversível. Não é crível que empresas de tecnologia, como da espécie, devam expor e revelar informações secretas que possam comprometer a competitividade no mercado em que atuam. De fato, a perícia técnica nos algoritmos da empresa torna vulnerável a propriedade intelectual e industrial no que toca aos pontos de atuação e à identificação das correlações de dados de inteligência utilizados pela empresa. A existência de dúvida quanto à extensão e ao alcance do que pode ser extraído da realização da prova pericial, a ser produzida no campo do patrimônio intelectual da empresa, é o quanto basta para robustecer a percepção do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*.

4. Essa preocupação tem sido observada em decisões monocráticas da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e desta Subseção Especializada. Precedentes.

**5. Recurso Ordinário conhecido e provido.<sup>8</sup>**

Por fim, entre os denominados novos direitos, que têm sua origem e justificação na digitalização das condições de trabalho, destaca-se o direito à desconexão, assegurando o direito ao repouso e às férias dos trabalhadores, uma vez que as extenuantes jornadas de trabalho não permitem mais que o funcionário desative o aplicativo. Nesse sentido, o reconhecimento efetivo deste direito deve contribuir para melhorar a saúde e o ambiente laboral, além de ser um aliado significativo para a conciliação entre vida pessoal e profissional.

---

<sup>8</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ROT: 0011772-82.2022.5.03.0000, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 24/10/2023, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/10/2023

Portanto, verificamos que o Direito do Trabalho, de forma nenhuma pode se dar o benefício de descansar em uma zona de conforto, tendo em vista que muitos desafios se impõem com o advento de novas tecnologias e com o progresso científico e social. Logo, deve-se adotar uma atitude ativa e vigilante que assegure direitos e condições dignas aos trabalhadores brasileiros. Para isso, é essencial assegurar o respeito aos direitos fundamentais em todas as fases de implementação de ferramentas digitais assegurando princípios destinados a promover politicamente uma transformação digital centrada nos seres humanos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU**, p. 85-100, 2020.

ARRUDA, Kátia Magalhães; Meneses, Alline Bessa; Santana, Silvia Cristina Carvalho Sampaio. Demissões por algoritmos e a nova realidade das precarizações de contrato de trabalho. **Direito do trabalho como instrumento de civilização. ed. Leme: Mizuno**, v. 1, p. 168 – 181, 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU**, p. 211-223, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei, 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista (tese de doutorado), 1997.



DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18 ed, 2019.

FOUCAULT, M. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis/RJ. Vozes, 1986.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Editora Forense, 2014.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno. Assédio moral no trabalho: tutela jurídica do trabalhador (Dissertação de mestrado). PUC-PR, 2003.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno. O poder diretivo e seus limites na relação de emprego. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Ed. Juruá, p. 81-99, 2010.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 158, p. 161-182, 2021.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Digitalización Y Poder De Dirección En La Empresa: Entre La Distopía Y La Acción Sindical. **Direito Público**, v. 20, n. 107, 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. Atlas, 2013.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. **Brasília: Ministério Público do Trabalho**, v. 248, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, Belo Horizonte*, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan./jun. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ROT: 0011772-82.2022.5.03.0000, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 24/10/2023, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/10/2023

VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **MovimentAção**, v. 8, n. 14, p. 44-64, 2021.