

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

LUÍS FELIPE TAZZA CUNHA

**A FALTA DE AMPARO AOS TRABALHADORES DA ERA DIGITAL E A
NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DESTAS NOVAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

PORTO ALEGRE

2021

LUÍS FELIPE TAZZA CUNHA

**A FALTA DE AMPARO AOS TRABALHADORES DA ERA DIGITAL E A
NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DESTAS NOVAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão do curso, apresentado à
Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
como requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Doutor Rodrigo Coimbra Santos

PORTO ALEGRE

2021

LUÍS FELIPE TAZZA CUNHA

**A FALTA DE AMPARO AOS TRABALHADORES DA ERA DIGITAL E A
NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DESTAS NOVAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão do curso, apresentado à
Universidade Federal do Rio Grande do Sul,
como requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Rodrigo Coimbra Santos

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Prof.^a Roberta Philippsen Janz

“Uns, com os olhos postos no passado,
Veem o que não veem; outros, fitos
Os mesmos olhos no futuro, veem
O que não pode ver-se.

Porque tão longe ir pôr o que está perto —
A segurança nossa? Este é o dia,
Esta é a hora, este o momento, isto
É quem somos, e é tudo.

Perene flui a interminável hora
Que nos confessa nulos. No mesmo hausto
Em que vivemos, morreremos. Colhe
O dia, porque és ele.”

(Fernando Pessoa)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, que nunca deixou de ser minha sólida base durante essa longa caminhada, principalmente em tempos tão difíceis como os de hoje. Um agradecimento especial à minha mãe, Fabíola, por sempre acreditar em mim e por prover apoio irrestrito e amor incondicional, sendo sua garra e determinação o que me fizeram ser o que sou hoje.

Aos meus avós Franco e Rejane, que sempre se dedicaram ao máximo para me proporcionar as melhores experiências da vida. Que um dia eu possa retribuir da mesma forma todo o carinho e dedicação que me foi dado por eles.

Ao meu padrasto Adroaldo, por ser um grande exemplo, não só como excelente profissional e advogado, como também pelo grande ser humano que é, servindo de grande fonte de inspiração em vários aspectos da minha vida.

A todos os meus irmãos Pedro, Otaviano, Luiza, Theodora e Santiago, por tornarem a caminhada muito mais fácil e proveitosa.

Aos amigos e colegas de faculdade, com os quais dividi inesquecíveis momentos ao longo desses cinco anos.

A todos os professores que compartilharam seus conhecimentos, instigando reflexões e o que de melhor há dentro de mim.

Ao Professor Rodrigo Coimbra, pela disposição, pela paciência e pelos conselhos que me fizeram chegar até aqui, fomentando ainda mais o interesse justrabalhista.

RESUMO

O presente trabalho possui o intuito de analisar quais são os impactos que as novas relações econômicas, propiciadas pela Economia Compartilhada ou *Gig Economy* tem no mundo do Direito do Trabalho, assim como destacar as novas modalidades de subordinação empregatícia que estão surgindo com a interferência cada vez mais crescente das plataformas digitais e do uso de algoritmos no meio do trabalho. Tal se justifica tendo em vista a ausência de uma regulamentação forte e específica que seja capaz de proteger os trabalhadores da *gig economy*, que ainda não são considerados equivalentes aos trabalhadores clássicos que estamos acostumados a tratar através do Direito do Trabalho, o que acaba permitindo que as grandes empresas, detentoras do capital e da tecnologia, se aproveitem das lacunas ainda existentes na legislação para explorar indevidamente seus empregados, os colocando em uma situação extremamente precarizada e, até mesmo, informal. Dessa forma, faz-se necessário analisar de que forma as empresas atraem esses trabalhadores para o mercado precarizado das plataformas digitais, fazendo-os acreditar que são completamente autônomos, sem que haja qualquer garantia e regulação específica a respeito da remuneração, jornada de trabalho e proteção social desses empregados. Por fim, será também extremamente relevante apresentar algumas formas de combate à informalidade, seja através da análise da postura dos ordenamentos internacionais, seja através da necessidade de unir forças coletivas a fim de garantir a dignidade fundamental e inerente ao ser humano.

Palavras-chave: economia compartilhada; plataformas digitais; retórica da falsa autonomia; uberização; precarização; indústria 4.0; subordinação algorítmica; regulamentação das relações laborais.

ABSTRACT

The present paper aims to analyze the impacts of new economic relations, provided by the Share Economy or Gig Economy in the Labor Law universe, as well as highlight new modalities of employment subordination that are emerging with the increasingly growing interference of the digital platforms and by the use of algorithms in the work environment. This is justified by the absence of a strong and specific regulation that is capable of protect gig economy workers, who are not yet considered equivalent to classic workers that we are used to deal when analyzing the Labor Work, what ends up allowing that big companies, which have the money and the technology, take advantage of the gaps that still exists in the legislation in order to improperly exploit their employees, bringing them into a precarious and informal situation. Therefore, it is necessary to analyze all the ways companies uses to attract their employees to the precarious market of the digital platforms, making them believe that they are fully self-employed, without any guarantee about their payment, working day and social protection. Finally, will also be extremely relevant to presente some ways to fight informality, whether from the analysis of the posture of international regulations, or from the union of collective forces that are able to ensure fundamental dignitiy, which is inherent to the human being.

Keywords: share economy; digital plataforms; rhetoric of false autonomy; uberization of work; precariousness; industry 4.0; algorithmic subordination; regulation of labor relations.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....
2. REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....
2.1. FORMA DE ECONOMIA COMPARTILHADA E SUAS PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA.....
2.2. TRANSFERÊNCIA DE GERENCIAMENTO DA ATIVIDADE PARA O TRABALHADOR.....
2.3. AUMENTO DE CONDIÇÕES PRECÁRIAS E O AUGE DA INFORMALIDADE.....
3. NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL ATRAVÉS DE ALGORITMOS.....
3.1. CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO E GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO.....
3.2. PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA E O FENÔMENO DA EXPLORAÇÃO DOS TRABALHADORES.....
3.3. O FUTURO DO TRABALHO A PARTIR DA GESTÃO ALGORÍTMICA E DA GIG ECONOMY.....
4. IMPRESCINDIBILIDADE DE PROTEÇÃO SOCIAL AOS TRABALHADORES NO AMBIENTE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....
4.1. DIREITO À INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA AOS TRABALHADORES.....
4.2. ALTERNATIVAS PARA A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS EM TEMPOS DE ECONOMIA COMPARTILHADA.....
4.3. NECESSIDADE DE REORGANIZAÇÃO DAS FORÇAS COLETIVAS.....
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva analisar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores da era digital, mais especificamente aqueles que atuam na sistemática econômica da chamada Economia Compartilhada ou *Gig Economy*, os quais estão expostos a um cenário que ainda se apresenta limitado, diante da ausência de uma regulamentação mais bem elaborada e específica, capaz de garantir direitos trabalhistas mínimos e fundamentais. Também será estudada a forma de controle utilizada pelas empresas de aplicativo a fim de atrair um bom número de trabalhadores para a sua plataforma digital, através do uso da tecnologia e de uma retórica neoliberal, o que inclusive será capaz de originar uma nova forma de subordinação, denominada de subordinação algorítmica. Assim sendo, trataremos de analisar no presente trabalho de que formas podemos contornar essa situação de precariedade e informalidade, que vem sendo enfrentada, dia após dia, por grande parte dos trabalhadores, garantindo a eles a possibilidade de ter condições dignas de trabalho em tempos modernos, objetivando, para que tal resultado seja alcançado, um equilíbrio cada vez maior entre as partes.

A pesquisa se justifica em razão do cenário cada vez mais forte de exploração dos trabalhadores através das plataformas digitais ou aplicativos, sendo cada vez mais frequente enxergarmos em nosso cotidiano empregados realizando jornadas de trabalho extensas e sem qualquer garantia contra eventuais acidentes e danos decorrentes do trabalho. Não há dia e não há hora para os trabalhadores de aplicativo, que são enganados através da retórica da falsa autonomia e liberdade para desempenharem sua jornada como bem entenderem, mas que na verdade são submetidos, através da gestão algorítmica, a condições extremamente desgastantes de labor. Assim, será de grande importância estudarmos quais os possíveis reflexos a partir disso.

Dessa forma, verifica-se que o problema do presente trabalho será identificar a forma de atuação das empresas no universo da Economia Compartilhada, seja a partir da gestão algorítmica, seja a partir do discurso da autonomia dos empregados ou então “parceiros”, como são chamados os trabalhadores que aderem à sistemática das plataformas digitais, e a partir desse cenário, analisar como poderíamos combater a exploração desses empregados, ante a ausência de regulamentação nesse sentido.

Tais formas de enfrentamento poderiam se dar a partir de uma maior intervenção sindical nas relações empregatícias dadas entre os trabalhadores de plataformas digitais e as empresas, bem como a partir do uso de diretrizes que já estão sendo aplicadas ao redor do mundo, como por exemplo as diretrizes da União Europeia a respeito do assunto, assim como as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Portanto, dentre os objetivos do trabalho estão: analisar como funciona a economia compartilhada e suas influências no mundo do trabalho e do Direito do Trabalho; estudar o sistema de atuação das empresas, através de uma nova forma de subordinação, a qual chamaremos de subordinação algorítmica, a fim de trazer um número cada vez maior de “parceiros” para prestarem serviços em suas plataformas; estudar e refletir a respeito da exposição a que são submetidos os trabalhadores de aplicativo, diante de uma regulamentação forte e capaz de protegê-los de maneira correta contra a busca incessante por lucro feita pelas empresas; expor prováveis consequências decorrentes do uso desenfreado da gestão algorítmica sem regulamentação específica; debater quais seriam os melhores caminhos para chegarmos a uma regulamentação satisfatória, que traga um equilíbrio entre empregado e empregador, resultando em condições dignas de trabalho e garantias sociais.

O estudo está dividido, no seu desenvolvimento, em três capítulos, iniciando a partir da reestruturação do trabalho a partir dos avanços tecnológicos e das plataformas digitais, focando principalmente na atuação da Economia Compartilhada e seus reflexos no mercado de trabalho, os quais podemos destacar, dentre eles, a transferência dos riscos das atividades empresariais do empregador para o empregado, por exemplo. A seguir, explora-se as formas de gestão desempenhadas por meio de algoritmos, resultando na chamada subordinação algorítmica. Na sequência, ressalta-se a importância de uma proteção social mais forte para os trabalhadores da *gig economy*, apontando formas de enfrentamento consideradas eficazes para chegar nesse resultado.

O método utilizado no presente trabalho será o método hipotético-dedutivo, partindo de um problema central e estabelecendo hipóteses que possam solucioná-lo. O resultado do trabalho não tem a pretensão de gerar uma verdade absoluta, mas tão somente expor um ponto de vista a partir da análise das condições empregatícias dos trabalhadores de aplicativo.

2. REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

É sabido que o contexto atual do mundo do trabalho vem sofrendo modificações de forma bastante recorrente, muito por conta do desenvolvimento do Capitalismo Digital e das novas tecnologias que vêm surgindo ano após ano, de modo a forçar o estabelecimento de novos padrões de organização laborais e sociais. Assim, faz-se necessário trazer essa análise para o presente trabalho, fundamentalmente para que se verifique uma enorme necessidade de modificação dos padrões laborais impostos aos trabalhadores diante da nova realidade das plataformas digitais.

Primeiramente, é importante salientar que, ao focar na forma de economia virtual, dá-se um passo adiante para utilizar mídias digitais avançadas que permitem construir novas formas de organização do trabalho e novas estratégias produtivas, com consequências que não são fáceis de medir no mundo do trabalho e na economia geral: a empresa enxuta e com ramificações externas é substituída por plataformas que captam, organizam e distribuem trabalho.¹

É o chamado “efeito disruptivo” que a economia virtual produz em nossas sociedades, que é utilizado para se referir a um novo tempo em que as trocas são tão substanciais e rápidas que acabam por determinar modificações de uma intensidade nunca experimentada.²

Esse efeito disruptivo vem recebendo também a denominação de “uberização”, termo que, segundo Ludmila Abílio³, “refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho”.

¹ DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017. p.7.

² DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017. p.7.

³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

Nesse sentido, importante trazer como Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁴ entendem ser o conceito de “uberização”:

(...) somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, como veremos a seguir, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor.

O fenômeno relatado não está agindo de forma passageira. Muito pelo contrário, essa tendência de expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais que intermedeiam o trabalho humano veio para ficar. Assim sendo, o simples conceito de “uberização do trabalho” não faz jus à sua real complexidade, posto que o fenômeno em questão é muito mais complexo e abrangente do que imaginamos.⁵

Ainda sobre esse fenômeno, veja-se que, conforme muito bem evidenciado por Wanessa Araújo⁶, o fenômeno da uberização acaba abarcando diversas formas de trabalho, principalmente a prestação de serviços em meio digital, tudo isso a partir do agrupamento de uma grande massa de trabalhadores, dispostos a se sujeitarem a jornadas de trabalho com poucas garantias trabalhistas e de baixa remuneração.

Pode-se dizer que essas modificações vêm afetando o modelo clássico de regulação social-democrático, responsável pelo estado de bem-estar-social dos trabalhadores, uma vez

⁴ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, 2020. p. 32.

⁵ DE ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 172-178, 2020.

⁶ IDEM, 2020.

que o capitalismo contemporâneo vem sendo utilizado de forma bastante destrutiva, substituindo assim o bem-estar-social pela (des)regulação neoliberal, privatizante e antissocial.⁷

Ainda, segundo o entendimento de Ludmila Abílio⁸, o fenômeno da uberização traria o seguinte cenário ao mundo do Direito do Trabalho:

(...) Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.

Diante desse cenário, surge um grande desafio, pautado na maneira que devemos nos comportar diante de uma realidade que está em rápida mutação, realidade essa na qual as aplicações tecnológicas disruptivas produzem um impacto violento e, na grande maioria dos casos, encontram um total despreparo dos legisladores, juízes e especialistas.⁹

O fato é que diante de tal ambientação, o novo proletariado de serviços tem se tornado peça fundamental no engendramento da valorização do capital na chamada Era Digital. Isso porque passam a integrar uma nova morfologia da classe trabalhadora precarizada que, por meio das plataformas digitais, conectam-se às demandas existentes e recebem apenas pelas horas efetivamente prestadas.¹⁰

⁷ ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2008. p. 175.

⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

⁹ DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017, p.7

¹⁰ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador**, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, 2021.

Assim, para Ricardo Antunes¹¹, essa adequação da classe trabalhadora nos leva a uma destrutividade aguda, que nos remete a uma das maiores crises estruturais que prejudica a (des)sociabilização contemporânea. Veja-se que estamos diante de uma destruição em massa da força humana que realiza o trabalho, bem como de todos os direitos sociais que foram até aqui conquistados.

Dessa forma, é absolutamente notório que a exploração dos trabalhadores no modelo advindo das plataformas digitais de trabalho vem se agravando a cada ano. Por isso, para Pedro Samuel¹², se antigamente os empregados criavam muito mais valor do que de fato recebiam, atualmente ocorre apenas a extração de valor com o trabalho ao seu próprio risco e custas, o que somente beneficiaria o capitalista, o qual não possui qualquer responsabilidade pelo obreiro. Portanto, segundo Pedro Samuel¹³, há uma transformação no âmbito econômico, tendo em vista que o detentor do capital não se preocupa mais com o capital variável, de modo a se voltar somente ao mais valor.

Portanto, podemos considerar que “se antes a expropriação era escondida por detrás da relação de emprego, agora está vestida com a roupagem do empreendedorismo, aumentando ainda mais a desigualdade social, pois cresce a alienação do trabalho.”¹⁴

Diante de todo esse cenário, será importante salientar no presente trabalho que, a partir do desenvolvimento e da evolução de novas formas de tecnologia, tais quais as plataformas digitais, temos o surgimento da chamada “economia compartilhada” ou então “economia colaborativa” dentro do universo da “*Gig Economy*”, assim como o surgimento de novas formas de trabalho, consideradas “contratos atípicos”, que possuem em sua essência a questão da inaplicabilidade da relação trabalhista tradicional e o uso das plataformas digitais.¹⁵

¹¹ ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2008. p. 175.

¹² SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, jan. 2021.

¹³ IDEM. 2021.

¹⁴ IDEM, 2021, p. 76.

¹⁵ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2019.

Com relação à “*Gig Economy*” acima mencionada, é importante destacar o que Ludmila Abílio¹⁶ considera a respeito desse tipo de economia:

(...) A gig economy é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A gig economy dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time, que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis.

É nítido, portanto, que estamos diante de uma nova forma de regulação econômica que afeta diretamente as relações de trabalho existentes. Nesse sentido, prossegue Rosane Gauriau¹⁷ nos trazendo a ideia de que a partir do surgimento de uma nova forma de economia, qual seja, a economia compartilhada ou colaborativa, teríamos então um novo modelo de relações laborais, o qual possui, em sua essência, as características de ser temporário, flexível e ultra precário.

Com relação a essa precariedade narrada, vale ressaltar, por fim, que em que pese todas as transformações acima estejam acontecendo de maneira cada vez mais rápida, um ponto jamais mudará com relação à forma de trabalho, que é o da necessidade de termos a força e a capacidade de pensamento que somente o ser humano consegue ter. A partir disso, o ser humano segue sendo necessário, a fim de corrigir eventuais erros cometidos pelas máquinas e plataformas digitais, que por mais bem construídas que sejam, ainda possuem defeitos. Por essa razão, não pode o trabalho do homem ser cada vez menos desvalorizado e precarizado, como vem acontecendo. Ao contrário, a força de trabalho humana deveria ser enaltecida e valorizada por todos.¹⁸

¹⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

¹⁷ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2019.

¹⁸ NAZARÉ, Paula Landim. Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 77-91, maio 2021.

De outro lado, temos que diversos outros autores enxergam a sistemática da economia compartilhada como sendo algo muito positivo, não só para os consumidores e empresários, como também para os trabalhadores. É o caso, por exemplo, de Carlos Kaminski e Lais Kuiaski¹⁹, que defendem que a aparição da economia compartilhada e das plataformas digitais é extremamente favorável, tendo em vista que permitem a abertura de uma série de novos mercados, gerando milhões de empregos e trazendo renda para aqueles que necessitam, principalmente em tempos de crise.

Por conectarem milhares de pessoas no mesmo instante, em uma quantidade mínima de tempo, as plataformas digitais surgem como uma alternativa interessantíssima para fazer girar o mercado econômico e do trabalho. Assim, são unidos, muitas vezes por um único aplicativo, compradores, vendedores, trabalhadores e fornecedores.²⁰

Além disso, para Thiago Nepomuceno, é inegável que, a partir do vasto avanço tecnológico, estamos presenciando inúmeros benefícios para a sociedade de forma geral, assim como a criação de diversos postos de trabalho.²¹

No entanto, também observa que, em contrapartida ao enorme número de postos de trabalho, surgem alguns contrapontos, tais quais o fato de que para manter o devido funcionamento dessas empresas que operam por meio de plataformas digitais e aplicativos, os trabalhadores muitas vezes são expostos a condições precárias e inadequadas de trabalho.²²

Arun Sundararajan²³ destaca o enorme potencial futuro que as formas de economia que giram em torno do modelo econômico de compartilhamento possuem. O autor ainda destaca que é sabido que esse modelo de economia não é politicamente neutro, mas que ele apresenta aspectos que podem o colocar em um meio-termo entre o socialismo e o capitalismo, sendo

¹⁹ KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada.

²⁰ IDEM.

²¹ NEPOMUCENO, Thiago Leão. Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho. Desafios para uma coexistência constitucional harmônica. **Revista Trabalhista: Direito e Processo N. 63: Justiça do Trabalho e Proteção Social: Contemporaneidade e Futuro**, v. 63, p. 170, 2021.

²² IDEM. 2021.

²³ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Arun Sundararajan; tradução de André Botelho. Editora Senac São Paulo. 2018.

capaz de atender os anseios e necessidades daqueles que não se identificam nem com um extremo, nem com o outro.

O fato é que a economia compartilhada pode sim trazer níveis de conexão nunca vistos pela sociedade ao redor do globo. Temos um nível cada vez maior de interações, que acaba unindo grupos que possuem os mesmos interesses econômicos, aumentando a rede de trocas e possibilitando a geração de um número maior de prestadores de serviços.²⁴

Portanto, note-se que, em que pese existam correntes que defendam a economia compartilhada e outras que não concordem com o seu *modus operandi*, vemos que a maioria dos autores acaba concordando em um ponto, que seria o fato de que os trabalhadores poderiam sim ter condições melhores de trabalho ao atuar através de plataformas digitais.

Nesse contexto, é imprescindível compreender os principais aspectos da forma de economia compartilhada e suas plataformas de tecnologia, para justamente sabermos quais medidas poderão ser adotadas a fim de garantir a devida proteção jurídica específica ao empregado que se submete ao domínio de tais plataformas digitais, o que será feito no tópico a seguir.

2.1. FORMA DE ECONOMIA COMPARTILHADA E SUAS PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA

Diante de todo o contexto narrado no tópico anterior, vemos que estamos diante de um grande avanço da tecnologia, e que juntamente a esses avanços, surgem diversas incertezas e inseguranças a respeito dessas novas possibilidades, pautadas em novas maneiras de organizar as relações de consumo e de trabalho.

Com o advento dessas novas maneiras de organização, temos como protagonistas as plataformas digitais, que permitem a troca de produtos e serviços, conciliando a oferta e a demanda de forma totalmente nova.²⁵

²⁴ IDEM. 2018.

²⁵ SCHOR, J. Debating the sharing economy. **Essay Great Transition Initiative**, 2014.

Segundo Fernando Cotanda ²⁶, esse processo organizacional das empresas, especificamente com relação às empresas brasileiras, vem sendo construído desde os anos 90, a partir de uma necessária adaptação às transformações econômicas e políticas que vinham se apresentando no país. Portanto, faz tempo que as empresas vêm enxergando um forte aumento na concorrência entre elas, com a mundialização da economia, o que acabou as levando ao encontro das novas formas tecnológicas de gerenciamento.

As plataformas digitais podem ser definidas, segundo M. Oliveira, R. Carelli e S. Silva²⁷, da seguinte forma:

(...) modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

É importante destacar que quando falamos de plataformas digitais, ela pode ter diversas funções. Como bem preceitua Juan Delgue²⁸ “*ela pode ser um espaço de aprendizagem, de atividades comerciais ou de prestação de serviços*”. Dessa maneira, com a finalidade de esclarecer, ao nos referirmos aqui à plataforma digital, estaremos nos remetendo àquelas que afetam diretamente o mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores.

E veja-se que tais plataformas afetam de tamanha forma que as já conhecidas maneiras de apropriação e subordinação se permitem operar de novos modos, como explica Ludmila Abílio²⁹:

(...) essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em

²⁶ COTANDA, Fernando. Inovação tecnológica e interesses organizados. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 16, n. 2, 2007.

²⁷ OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, 2020. p 13.

²⁸ DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017. p. 9.

²⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores just-in-time” de acordo com sua necessidade.

Portanto, todo esse desenvolvimento nos permite pensar que as novas plataformas digitais estariam moldando um futuro que permitiria que diversas empresas passassem a eliminar o vínculo empregatício com os seus empregados, pouco a pouco, os quais passariam a ser chamados de “colaboradores” ou então “parceiros”. Daí surge o fenômeno da Economia Compartilhada e das plataformas digitais, que estão cada vez mais presentes no nosso cotidiano. Tal fenômeno permite, portanto, que tenhamos uma subsunção real do trabalho, a qual envolverá milhões de trabalhadores, os quais se veem atraídos pela ideia de crescer junto com a empresa, posto que se consideram parceiros, e não simples empregados.³⁰

Conforme os ensinamentos de Fernando Cotanda³¹, para conseguir fazer frente às mudanças que estavam ocorrendo no mercado capitalista, foi necessário que as empresas criassem medidas para regular as relações entre o capital e o trabalho. A partir daí, passou a se falar em flexibilização das leis trabalhistas, a fim de que fosse possível aos detentores do capital empresarial competir no mercado. Assim sendo, foram criados métodos a partir das inovações tecnológicas e organizacionais.

Como muito bem salientado por Cássio Calvete³² em entrevista concedida ao Democracia e Mundo do Trabalho em Debate (DMT), os trabalhadores são atraídos pela retórica empresarial, que utiliza o termo “colaborador” para que não seja usada a palavra “empregado” e, assim, faça parecer com que empregado e empregador estejam mais próximos, quando, na prática, sabemos que isso não é verdade.

³⁰ IDEM. 2017.

³¹ COTANDA, Fernando. Inovação tecnológica e interesses organizados. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 16, n. 2, 2007.

³² CALVETE, Cássio da Silva. Plataformas digitais transformam o tempo de trabalho e provocam mudança nos valores da sociedade. Entrevista com Cássio da Silva Calvete. Entrevista concedida a Igor Natusch e Virginia Donoso. **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate – DMT**. 2021.

Além disso, Cássio Calvete³³ também destaca que o termo “flexibilização” vem sendo muito bem aceito pela sociedade atual, tendo em vista a mudança de valores, o que carrega uma certa influência da retórica empresarial. Prosseguindo, é destacado que ser flexível, hoje em dia, traz uma conotação positiva, diferentemente de antigamente, quando flexibilidade era vista como algo negativo, enquanto rigidez era visto como algo positivo.

Essa inversão teve certa influência do discurso e da retórica empresarial que surgiu e vem surgindo a partir das inovações tecnológicas e das novas fases industriais. Portanto, uma grande massa de trabalhadores hoje em dia é atraída pelo fato de poder ter uma jornada flexível, acreditando que isso possa ser 100% positivo, quando na prática existem diversos efeitos negativos oriundos da flexibilização.³⁴

Portanto, a retórica empresarial e o poder dos grandes empresários acabam exercendo forte influências em cima dos empregados, juntamente com a crescente globalização e deslocamento do capital financeiro facilitado.³⁵

Tudo isso, somado ao fato da concorrência cada vez maior entre as empresas, acaba por enfraquecer a força de grande parte dos sindicatos e, conseqüentemente, dos trabalhadores, que, a partir do discurso neoliberal de liberdade do capital, presenciam os seus direitos sendo cada vez mais “flexibilizados” e enxugados, limitando as garantias sociais.³⁶

Pois bem. A Economia Compartilhada, ou então “Sharing Economy”, segundo evidenciado por R. Botsman e R. Rogers³⁷, funciona da seguinte maneira: existe a possibilidade de que ocorra a aquisição de um bem em si, mas nem sempre isso acontece, podendo não ocorrer a aquisição desse bem, o que nos leva a observar que nem sempre teremos o dinheiro como

³³ IDEM. 2021.

³⁴ IDEM. 2021.

³⁵ MORALLES, Fernanda P.; HORN, Carlos Henrique . Terceirização, a livre iniciativa e a dignidade humana do trabalhador: um comentário sobre o voto do Ministro Barroso, relator da ADPF 324. In: Cássio da Silva Calvete; Carlos Henrique Horn. (Org.). A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 'ed.Porto Alegre, RS: CirKula, 2020, v. 1, p. 71-94.

³⁶ IDEM. 2020.

³⁷ BOTSMAN, R; ROGERS, R. O que é meu é seu: como o consumo coletivo está mudando o nosso mundo. Porto Alegre: **Bookman**, 2011.

moeda de troca. Dessa forma, cria-se a possibilidade de que bens possam ser emprestados ou alugados, surgindo novos tipos de moeda de troca.

Arun Sundararajan³⁸ descreve esse tipo de sistema econômico a partir de cinco características, apresentadas da seguinte forma:

- (...) 1. Amplamente voltado ao mercado: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos de atividade econômica.
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que tudo seja utilizado em níveis mais próximos de sua plena capacidade, desde bens e habilidades até tempo e dinheiro.
3. Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas: a oferta de capital e mão de obra surge da multidão descentralizada de indivíduos, em vez de agregados corporativos ou estatais. As trocas futuras podem ser mediadas por mercados distribuídos de multidão, em vez de terceiros centralizados.
4. Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços frequentemente comercializa e mensura atividades peer-to-peer (entre indivíduos), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que eram anteriormente consideradas pessoais.
5. Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer: muitos dos empregos de tempo integral estão sendo substituídos por contratos de prestação de serviços com variação nos níveis de carga horária, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo.

Ainda, temos que a Economia do Compartilhamento tem como base de sua sustentação uma premissa básica da sociedade, que é justamente a questão da confiança entre as partes. Tal premissa pode ser melhor definida como sendo a confiança como limite do envolvimento social.

³⁸ SUNDARARAJAN, Arun. Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Arun Sundararajan; tradução de André Botelho. **Editora Senac São Paulo**. 2018. p. 55.

Dessa forma, esse novo modelo econômico somente consegue se manter se houver confiabilidade entre as partes que realizarão a troca por um respectivo produto ou serviço.³⁹

A confiança, pois, é de suma importância, o que não é de hoje, pois se analisarmos a sociedade nos tempos passados, assim como os modelos econômicos antigos, teremos que a sociedade somente decidiu modificar o sistema de escambo, por exemplo, para o sistema monetário, a partir do momento em que todos ou a grande maioria dos pertencentes a uma determinada sociedade passaram a acreditar que a moeda valia o quanto de fato lhe era atribuído.

40

Como afirmado por R. Botsman e R. Rogers⁴¹:

(...) a Colaboração, que é o cerne do consumo colaborativo, pode ser local e presencial ou pode utilizar a internet para se conectar, se combinar, formar grupos e encontrar algo ou alguém para criar interações peer-to-peer (entre indivíduos) que são “many-to-many” (entre muitos). Em resumo, as pessoas estão compartilhando novamente com sua comunidade, em um escritório, em um bairro, em um prédio residencial, em uma escola ou em uma rede no Facebook.

A partir do modelo da Economia Compartilhada, é gerada uma contribuição na atuação do capital em escala mundial, o que acarreta uma dispensabilidade cada vez maior do trabalho vivo imediato, que, aos poucos, vai sendo substituído por uma base técnica microeletrônica nos processos produtivos.⁴²

A Economia Compartilhada teve o seu surgimento nos Estados Unidos e, em razão da crescente globalização, acabou por se espalhar ao longo do mundo inteiro de forma bastante acelerada, o que vem tornando esse tipo de ferramenta cada vez mais popular entre os países.

³⁹ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

⁴⁰ IDEM. 2020.

⁴¹ BOTSMAN, R; ROGERS, R. O que é meu é seu: como o consumo coletivo está mudando o nosso mundo. Porto Alegre: **Bookman**, 2011. p. 15.

⁴² KRAMER, Josiane Caldas. A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo? Dissertação (Mestrado em Direito) – **Programa de PósGraduação em Direito da Universidade Federal do Paraná**, 2017.

Veja-se que, em um primeiro momento, a Economia Compartilhada foi “vendida” como uma forma de conectar as sociedades de forma mais justa, respeitando os direitos daqueles que a aderirem, assim como prezando sempre pela sustentabilidade.⁴³

Dessa maneira, a partir dessa imagem trazida através da Economia Compartilhada, temos que ela sai do campo da propriedade privada em si, a qual sempre foi prioridade nos modelos anteriores, passando a focar mais no compartilhamento de bens e serviços, que, como dito, é uma forma de economia que vem crescendo cada vez mais em razão da internacionalização das plataformas digitais.⁴⁴

Um ponto muito importante que deve ser observado com relação à Economia Compartilhada é o fato de que a ideia de que as trocas através do dinheiro não estão sendo mais tão recorrentes. E é justamente nesse sentido que Lawrence Lessig⁴⁵ acaba qualificando o seu posicionamento:

(...) De todas as formas pelas quais as trocas em uma economia compartilhada podem ser definidas ou, em outras palavras, de todas as possíveis expressões para as trocas dentro de uma economia compartilhada, a forma que não pode definir essa economia é em termos de dinheiro.

Para Lawrence Lessig⁴⁶, ainda poderíamos considerar uma via híbrida relacionada à Economia Compartilhada, da seguinte maneira:

(...) As economias comerciais geram valor tendo o dinheiro em seu cerne. As economias compartilhadas geram valor ignorando o dinheiro. Ambas são necessárias à vida on-line e offline. Ambas irão prosperar com o desenvolvimento da tecnologia da internet. Porém, situada entre elas, há uma terceira economia que está se tornando cada vez mais importante. Ela se baseia

⁴³ SCHOR, Juliet et al. Debating the sharing economy. **Journal of Self-Governance and Management Economics**, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016.

⁴⁴ PISCICELLI, Laura; COOPER, Tim; FISHER, Tom. The role of values in collaborative consumption: insights from a product-service system for lending and borrowing in the UK. **Journal of Cleaner Production**, v. 97, p. 21-29, 2015.

⁴⁵ LESSIG, Lawrence et al. **Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy**. Penguin, 2008.

⁴⁶ IDEM. 2008.

tanto na economia comercial quanto na compartilhada e adiciona valor a ambas. Esse terceiro tipo, a economia híbrida, dominará a arquitetura do comércio na rede. Ela também mudará radicalmente a forma que as economias compartilhadas operam. A híbrida pode ser tanto uma entidade comercial, que busca alavancar a geração de valor a partir de uma economia compartilhada, quanto uma economia compartilhada, que forma uma entidade comercial para dar um apoio mais sólido aos seus objetivos colaborativos. Seja qual for, a híbrida conecta as duas economias mais simples (ou puras) e gera algo a partir dessa conexão. Entretanto, tal conexão se sustenta apenas se a distinção entre as duas economias for preservada.

Assim, vemos que essas mudanças no cenário econômico vieram, de fato, para ficar. E tal cenário traz um modelo empresarial que se sustenta, através de novas tecnologias, a partir de plataformas digitais, que surgem em forma de empresas. Tais empresas são mantidas principalmente pelas experiências obtidas pelos usuários aderentes ao modelo da “*Sharing Economy*”, o que nos remete a ideia de uma maior conectividade entre as comunidades, gerando assim um enorme lucro para os donos de tais plataformas/empresas.⁴⁷

Como bem sustentado por Fernando Cotanda⁴⁸, as empresas foram obrigadas a se reinventar a partir de um cenário econômico duvidoso e instável, bem como a partir das mudanças do mercado consumidor, saturação de mercados nacionais e aumento da competitividade internacional de forma geral. Todo esse conjunto de fatores certamente influenciou para que surgissem novas estratégias de negócios, a partir de uma reestruturação dos métodos de produção e organização do trabalho.

⁴⁷ PISCICELLI, Laura; COOPER, Tim; FISHER, Tom. The role of values in collaborative consumption: insights from a product-service system for lending and borrowing in the UK. **Journal of Cleaner Production**, v. 97, p. 21-29, 2015.

⁴⁸ COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e Sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011. p.47.

Assim, diante da alta visibilidade referida, tais empresas ganham reconhecimento e conquistam o seu espaço dentro do mercado a partir da avaliação que os consumidores definem para seus serviços.⁴⁹

Essas avaliações podem ser feitas da maneira mais clássica, a partir da gestão da empresa tradicional, ou então a partir dos modelos que estão ficando cada vez mais comum entre nós, que seriam os que permitem a possibilidade de avaliar o serviço prestado por meio de pontuações e notas daqueles que prestam os serviços. Toda essa forma organizacional gera uma relação mais pessoal entre o consumidor e o provedor de serviços, através da confiança entre as partes.⁵⁰

Dessa forma, nos encontramos diante de um cenário em que, a partir da necessidade de se manter trabalhando, o empregado é exposto a uma avaliação pelos usuários, o que torna necessário a aderência a um padrão de trabalho, que é controlado por meio de premiações e punições, sendo as primeiras para aqueles que seguem exatamente as diretrizes das empresas que atuam através de plataformas digitais e as segundas para aqueles que, por algum motivo, não atuam em conformidade com os padrões impostos.⁵¹

Portanto, o empregado está sujeito, querendo ou não, ao poder punitivo daqueles que comandam as ações de tais plataformas, o traço característico de uma manifestação de poder punitivo, típico da figura do empregador.⁵²

Tudo isso torna ainda mais forte a necessidade da construção de uma relação de confiabilidade, como já exposto. Sobre essa relação, Rodrigo Castilho⁵³ destaca que:

⁴⁹ DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017.

⁵⁰ IDEM. 2017.

⁵¹ OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020.

⁵² OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020.

⁵³ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020. p. 144.

(...) Essa confiabilidade foi potencializada com a implementação de um sistema de reputação ou ranqueamento dos prestadores de serviço, os chamados trabalhadores de aplicativo. Assim, esse inovador sistema de reputação resolveu o enorme problema de triagem, pois, através dele, estranhos podem confiar em estranhos sob a chancela da empresa por trás do aplicativo e seu ranking de excelência.

Dessa forma, além da grande confiança entre as partes mencionadas acima, uma importante razão para que essas empresas-aplicativos estejam crescendo cada vez mais e tomando espaço ao redor do mundo é, conforme mencionado por Rodrigo Coimbra e Julise Lemonje⁵⁴, o fato de que tais empresas simplesmente se instalam em diferentes países, os quais não possuem qualquer regulamentação a respeito das atividades por plataformas digitais, e, justamente por não ter qualquer tipo de regulamentação, acabam explorando de forma completamente abusiva a força de trabalho dos empregados que se submetem a esse modelo econômico.

Assim, analisando essa nova forma de economia e os seus possíveis efeitos para o Direito do Trabalho, temos uma falsa promessa a todos os trabalhadores, como bem delineado por Josiane Kramer⁵⁵:

(...) Surge junto com a Economia compartilhada a promessa de um futuro glorioso no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, entretanto, tais práticas apresentam-se mais como uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, do que a falaciosa ideia do trabalhador independente.

⁵⁴ COIMBRA, Rodrigo. LEMONJE, Julise. A proteção de dados pessoais na promoção do trabalho digital decente: a mitigação da assimetria informacional na gestão algorítmica. **Artigo ainda não publicado cedido pelos autores.**

⁵⁵ KRAMER, Josiane Caldas. A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo? Dissertação (Mestrado em Direito) – **Programa de PósGraduação em Direito da Universidade Federal do Paraná**, 2017. p. 49.

Podemos considerar também que a Economia Compartilhada, neste cenário, não será sequer uma nova fase do desenvolvimento capitalista, podendo se transformar inclusive em mais uma ferramenta que propicia o aprofundamento do padrão de exploração da força de trabalho, através de novos e sofisticados mecanismos, possibilitados pelas inovações tecnológicas da Quarta Revolução Industrial.⁵⁶

Veja-se que Bruna Araújo⁵⁷ complementa a definição de economia compartilhada da seguinte forma:

(...) A economia compartilhada é uma recomposição de práticas econômicas já previstas. A inovação se dá pelos modelos de negócios que anuem o ágil contato entre pessoas que não se conhecem e começam transações com a finalidade de atenderem suas vontades. A rápida propagação da economia compartilhada ocorre porque em enorme parte, os recentes negócios fundamentados em plataformas peer-to-peer proporcionam o compartilhamento de bens e serviços.

Dessa forma, quando entramos no mundo do trabalho, presenciamos essa nova tendência de mecanismos que, quando analisados de perto, percebemos que estão sendo utilizados de forma preocupante, pois acabam por configurar um cenário crítico e que têm direções assemelhadas em diversas partes do mundo onde vigora a lógica do capital.⁵⁸

Tais tendências tecnológicas evidentemente aumentam significativamente a produtividade dos trabalhadores, o que gera uma lógica mercantil na qual aos vendedores que produzam uma quantidade maior de produtos ocorra um dispêndio menor por unidade, portanto. As plataformas digitais aqui tratadas, portanto, trazem um aumento na oferta de bens, aumentando também o acesso a produtos com valores menores, o que, conseqüentemente, obriga o trabalhador a laborar por mais tempo a fim de obter condições dignas.⁵⁹

⁵⁶ ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 67, jan. 2021.

⁵⁷ IDEM. 2021.

⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018.

⁵⁹ ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021.

Além disso, veja-se que tais tendências vêm sendo construídas ao longo do tempo e estão revolucionando o modo como enxergamos o mundo, como é possível observar através do pensamento de Michael Bauwens⁶⁰

(...) Não houve uma transformação nos fundamentos de nossa vida social mais profunda que essa desde que Marx identificou as indústrias de manufatura de Manchester como a base da nova sociedade capitalista. À medida que os sistemas políticos, econômicos e sociais se transformam em redes distribuídas, uma nova dinâmica humana está emergindo: peer-to-peer (P2P). À medida que o P2P abre caminho para um terceiro modo de produção, um terceiro modo de governança, um terceiro modo de propriedade, ele está apto a mudar completamente nossa economia política de formas jamais vistas até hoje.

Ainda, com relação a essas transformações e como muito bem exposto por Araújo, o que observamos na verdade não seria uma economia de fato colaborativa, mas sim uma reunião de empresas que detêm as tecnologias responsáveis pela criação das plataformas digitais e que, conseqüentemente, acabam ampliando a continência de organização e controle das formas de trabalho em si.⁶¹

Na prática, pode-se dizer que aquilo que se observa através da expansão da economia compartilhada é o fato de que as empresas detentoras da tecnologia vêm utilizando o discurso da parceria e colaboração para explorar cada vez mais os trabalhadores que se submetem a esse novo modelo, posto que a legislação trabalhista ainda carece de uma maior regulamentação com relação a essas transformações.⁶² Essa questão específica a respeito da legislação trabalhista será mais bem abordada em tópicos futuros.

Portanto, veja-se que a partir da Economia Compartilhada ou Colaborativa, e através das plataformas digitais que regem tal sistemática, temos que para além da falsa retórica da autonomia e liberdade na prestação de serviços, o que mais adiante veremos em tópico

⁶⁰ BAUWENS, Michael, “The Political Economy of Peer Production”. Em *CTheory*, v. 1, 2005.

⁶¹ ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021.

⁶² ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 81-90, jan. 2021.

específico, o que de fato é oferecido pelas plataformas digitais na verdade é a possibilidade de se colocar à disposição da empresa digital, ou seja, de oferecer mão de obra. Dessa maneira, a partir do momento em que não há qualquer outra possibilidade no mercado de trabalho para que o trabalhador consiga auferir uma renda, ele se submete a essa possibilidade de trabalho, mesmo sem que haja qualquer garantia.⁶³

O empregado está tão sujeito à falta de fiscalização existente com relação ao *modus operandi* de tais empresas de aplicativo, que sequer tem o direito de contestar uma eventual avaliação negativa realizada por um usuário da plataforma. Aquele que consome o produto ou serviço ofertado pela plataforma é quem irá definir, podendo ser de modo completamente subjetivo, o futuro daquele trabalhador, que é cada vez mais vítima de um sistema silencioso de avaliação individual ou então de um sistema de reputação, que não encontra qualquer base fiscalizatória.⁶⁴

Essa sujeição a qual o trabalhador se coloca perante as empresas de aplicativo e suas plataformas digitais vai gerando uma relação muito forte de dependência entre aquele que necessita do trabalho para sobreviver e aquele que controla as empresas digitais, o que é muito bem definido por Juan Delgue.⁶⁵:

(...) A economia digital está construindo laços de dependência entre poderosas empresas multinacionais e fornecedores de empregos (serviços ou bens), que operam com uma certa autonomia, mas sob os slogans e regras da empresa principal. É fácil relacionar os códigos de conduta a um regulamento de

⁶³ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 172-178, jul./dez. 2020.

⁶⁴ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

⁶⁵ DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017. p. 13. Texto original: la economía digital va construyendo lazos de dependencia entre poderosas empresas multinacionales y prestadores de trabajo (servicios o bienes), que operan con cierta autonomía, pero bajo las consignas y reglas de la empresa principal. Es fácil conectar los códigos de comportamientos con un reglamento de trabajo, las “campañas correctoras” con el ejercicio del poder disciplinario, el cobro y la posterior entrega como una modalidad retributiva y finalmente la “desactivación” del prestador con el despido

trabalho, as “campanhas corretivas” com o exercício do poder disciplinar, a cobrança e posterior entrega como modalidade de remuneração e por último a “desativação” do prestador com o despedimento.

Assim, podemos considerar também que “o novo proletariado de serviços tem se tornado peça fundamental no engendramento da valorização do capital na Era Digital. Isso porque passam a integrar uma nova morfologia da classe trabalhadora precarizada que, por meio das plataformas digitais, conectam-se às demandas existentes e recebem apenas pelas horas efetivamente prestadas”.⁶⁶

Esse cenário é extremamente preocupante, na medida em que “o retrocesso e a estagnação da condição social dos trabalhadores autorizam correlacionar a precarização do mercado de trabalho com a negação à cidadania do trabalhador, porque a retração do mercado de trabalho e a oferta de trabalho com precária proteção social contribuem para a crescente miséria e exclusão social”.⁶⁷

Conforme muito bem sustentado por Élio Moreira e Cássio Calvete⁶⁸, estamos vivendo uma era em que as mudanças tecnológicas estão afetando completamente o mercado de trabalho e o seu funcionamento. Ocorre que, juntamente com as inovações tecnológicas, estão acontecendo diversas alterações nas legislações trabalhistas, tudo sob um pretexto de que há muitas normas protegendo o trabalhador, impedindo assim que se desenvolva um mercado de trabalho mais produtivo.

⁶⁶ JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CARMO, Jéssica Lima Brasil. Relações de trabalho por plataforma digital de entrega na pandemia de COVID-19: uma análise crítica das implicações jurídicas e sociológicas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 86, n. 4, p. 50-66, out./dez. 2020.

⁶⁷ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 87, n. 1, p. 160, jan./mar. 2021.

⁶⁸ MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2020.

Dessa forma, temos uma flexibilização cada vez maior, o que vem fazendo com que aqueles que comandam as plataformas digitais se aproveitem cada vez mais das lacunas que vêm sendo criadas no mundo do Direito do Trabalho.⁶⁹

Essa flexibilização, aliada a um ambiente ainda desregulamentado, acaba afastando a lógica preservacionista jurídico-social do trabalho, pois a partir desse cenário, acaba se tornando muito mais fácil para as empresas explorarem o limbo legislativo que existe, colocando assim em risco os princípios fundamentais trabalhistas, possibilitando uma farta exploração da mão de obra dos trabalhadores da *gig economy*.⁷⁰

Além dos fatos apontados acima, Paula Nazaré⁷¹ destaca o seguinte:

(...) o crescimento do trabalho prestado através de plataformas digitais de trabalho, as quais na maioria das vezes não garantem nenhum direito ao trabalhador, e inclusive os empregadores, tentam se esquivar de todas as formas possíveis, de qualquer responsabilidade que possa respingar sobre eles em matéria de proteção ao trabalhador.

Portanto, é possível dizer que as empresas que fazem uso das plataformas digitais como ferramenta base de controle, buscam, através do modelo econômico da “Economia Compartilhada”, fugir das principais responsabilidades trabalhistas e dos fatores produtivos, aderindo ao máximo a ideia de eficiência econômica. Mesmo assim, na grande maioria dos casos, tais empresas seguem, no intuito de manter um padrão de trabalho e serviço, fazendo uso de novas tecnologias de comunicação e principalmente de algoritmos que são capazes de controlar aqueles que buscam por algum emprego e que aderem à uma falsa “parceria”.⁷²

Seguindo essa lógica do sistema capitalista, sustentada através do discurso do aumento da competitividade, produtividade e aumento das possibilidades de emprego, nos deparamos

⁶⁹ IDEM. 2020.

⁷⁰ DORNELES, Leandro do Amaral. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. Editora LTr, 2002.

⁷¹ NAZARÉ, Paula Landim. Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 77-91. 2021. p. 82.

⁷² OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020.

com uma grande flexibilização e precarização das normas que há muito foram conquistadas através do Direito do Trabalho. Com o advento das plataformas digitais e sua aplicação no sistema capitalista, diversas áreas do trabalho foram afetadas, principalmente quando falamos em jornada e condições de trabalho, possibilidades de negociações coletivas (através da mediação sindical) e ainda o modo como é feito o processo de contratação e desligamento.⁷³

Assim, a respeito da forma de atuação de tais plataformas digitais, merece destaque o entendimento de M. Oliveira, R. Carelli e S. Silva⁷⁴:

(...) 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 contrário, termina sendo mecanismo de reprodução de pobreza e degradação social.

A degradação social mencionada supra está cada vez mais evidente, pois tais empresas atuam visando a máxima eficiência econômica, vendendo uma falsa promessa, qual seja, a de ser um modelo econômico muito mais eficiente e enxuto que os seus antecessores, quando na verdade o que se vê é a formação de uma forte dependência e controle dos empregados, que se submetem a jornadas de trabalho cada vez mais extenuantes.⁷⁵

É justamente essa perspectiva vazia, principalmente com relação à força de trabalho, e a conseqüente precariedade das condições de trabalho para os empregados que explica a razão

⁷³ MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2020.

⁷⁴ IDEM. 2020. p. 17.

⁷⁵ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

pela qual tais empresas estão tendo lucros cada vez maiores. Quanto menor é o custo nesses negócios, maior é a degradação das condições mínimas de trabalho.⁷⁶

Fica cada vez mais evidente, portanto, que as plataformas digitais desvirtuam as formas de regulamentação do trabalho que existiam até então. Nesse sentido, destacam Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁷⁷:

Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força global de trabalho nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus veículos e demais instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado definem como sendo proprietários dos meios de produção), a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes.

Por isso, resta evidente, pois, que estamos diante de diversas modificações na esfera do Direito do Trabalho, principalmente quando entramos no campo da relação contratual de trabalho. Sobre esse assunto, é importante ressaltar o entendimento de que “da relação contratual de trabalho regulamentada por leis trabalhistas, passamos a uma relação contratual atípica. Isso porque, o contrato de trabalho “tradicional” não corresponde às necessidades da economia compartilhada”.⁷⁸

O cenário é, portanto, preocupante, na medida em que a partir da ideia de autogerenciamento dos trabalhadores, emergem diversas dúvidas acerca dos efeitos das plataformas digitais. Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁷⁹ explicam que essa ideia de autogerenciamento carece de verdade, na medida em que as “plataformas digitais controlam

⁷⁶ IDEM. 2021.

⁷⁷ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

⁷⁸ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? = Precarious working conditions and labor law: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 120, out./dez. 2019.

⁷⁹ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam.”

Assim, temos que os empregados são induzidos a adotar determinados comportamentos que as próprias empresas querem que eles adotem, unicamente com o intuito de fazer parecer com que o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos, quando na verdade sabemos que eles não têm uma alternativa caso queiram manter o seu emprego.⁸⁰

Após entendermos os conceitos e modo de funcionamento básico da Economia Compartilhada e das plataformas digitais, bem como analisarmos os objetivos básicos das empresas que atuam ao redor do globo por meio da utilização de tais plataformas, será necessário compreendermos também como é feito o processo de transferência de gerenciamento da atividade diretamente para o trabalhador, o qual vem sendo cada vez mais controlado por meio de padrões de comportamento e algoritmos construídos especialmente com o intuito de entrar na mente do proletariado e o fazer acreditar que está sendo construída uma relação entre parceiros, gerando a falsa sensação de autonomia e liberdade, sensação essa que, como será exposto, terá um custo bem elevado.

2.2. TRANSFERÊNCIA DE GERENCIAMENTO DA ATIVIDADE PARA O TRABALHADOR E A ILUSÃO DE LIBERDADE E AUTONOMIA.

Como visto no tópico anterior, o modelo da Economia Compartilhada através das plataformas digitais vem trazendo expressas modificações ao redor do mundo, principalmente no que tange às relações de trabalho. Esse novo modelo traz para os trabalhadores diversas razões pelas quais eles devem aderir a uma falsa parceria, que é “vendida” justamente sob o pretexto de que existe uma grande autonomia na hora de trabalhar, mas que, na verdade, quando analisamos de perto, vemos que não passa de uma forma de controle completamente mascarada e abstrata.

⁸⁰ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

A respeito de tal estrutura abstrata, Rosane Gauriau⁸¹ expõe o seguinte:

(...) A ênfase em uma estrutura abstrata, na verdade oculta uma pluralidade de atores (trabalhador, cliente e plataforma) e uma nova categoria de trabalhador “independente”, que se adapta a uma nova noção de empregabilidade, segundo a qual o trabalhador é o único responsável pela aquisição, gerenciamento e desenvolvimento do seu trabalho e de suas competências, bem como de todos os riscos do empreendimento.

Assim, temos uma transferência de responsabilidades diretamente para o trabalhador, que passa a arcar com os eventuais riscos existentes em razão dessas relações de trabalho classificadas como “atípicas”. Sobre tais relações “atípicas”, pode-se dizer que inexistente qualquer equilíbrio entre as partes (empregado e empregador), posto que o trabalhador está exposto a normas e diretrizes que devem ser seguidas, sob pena de sofrer as punições antes mencionadas, o que os colocam em situações degradantes de trabalho. Veja-se que o empregado passa a assumir o risco da atividade econômica, além de se sujeitar a remunerações baixíssimas e a jornadas de trabalho completamente extensas.⁸²

Dessa forma, surgem interessantes discussões a respeito de onde devem ser enquadrados esses empregados que trabalham por meio das plataformas digitais, pois está cada vez mais evidente que eles não são profissionais autônomos.

Nesse sentido, Carlos Leite⁸³ pondera o seguinte:

(...) Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho autônomo e trabalho subordinado. Surgem, no entanto, novas formas de trabalho que se situam em zonas

⁸¹ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? = Precarious working conditions and labor law: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 130, out./dez. 2019.

⁸² IDEM. 2019.

⁸³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. GRAU, Eros Roberto. A Uber e o Direito do Trabalho. O Globo. 01 fev. 2019.

intermediárias entre o subordinado e o autônomo, como trabalho parassubordinado.

Sabemos que a Doutrina clássica nos apresenta a ideia de que quanto maior é a subordinação existente na relação de emprego entre um prestador e um tomador de serviços, maior é o vínculo empregatício existente, maior sendo a proximidade dessa relação como sendo uma relação de emprego. Do contrário, quanto menor for essa subordinação, mais próximo estaremos da classificação de um trabalhador como sendo autônomo. Ocorre que os trabalhadores de aplicativo não podem ser enquadrados nessas categorias, justamente pelo fato de possuírem diferenças e peculiaridades quando comparados aos trabalhadores das modalidades mais clássicas.⁸⁴

Quando falamos de motoristas de aplicativo, por exemplo especialmente no que tange às mencionadas baixas remunerações e extensas jornadas de trabalho dos empregados, dispostas acima, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁸⁵ mencionam que esses dois fatores fazem com que os trabalhadores, com a finalidade de sobreviver, sejam “obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas”.

Dessa forma, resta claro que estamos diante de um ciclo no qual o trabalhador, tendo em vista uma ampla quantidade de empregados que se colocam à disposição de tais plataformas, afetando diretamente os níveis salariais percebidos, se vê obrigado a realizar cada vez mais horas de trabalho a fim de que seja possível alcançar uma qualidade mínima de vida, garantindo assim a sua sobrevivência e sustento próprio e familiar.⁸⁶

Através do oferecimento da possibilidade de ser o seu próprio chefe, organizar a sua jornada como bem entender, não tendo horário para iniciar ou terminar o expediente, os empregados são totalmente seduzidos e atraídos por esse mito da liberdade. No entanto, apesar

⁸⁴ NEPOMUCENO, Thiago Leão. Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho. Desafios para uma coexistência constitucional harmônica. **Revista Trabalhista: Direito e Processo N. 63: Justiça do Trabalho e Proteção Social: Contemporaneidade e Futuro**, v. 63, p. 170, 2021.

⁸⁵ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 34.

⁸⁶ IDEM. 2020.

da bela teoria, na prática os trabalhadores estão cada vez mais expostos a extensas jornadas de trabalho, apenas pensando que são livres para fixar sua própria jornada, quando na verdade, se não for fixada uma jornada extensa, não conseguirão uma contraprestação digna.⁸⁷

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁸⁸ abordam essa ideia da falsa liberdade e autonomia da seguinte maneira:

(...) A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos.

Tamanha é a falácia a respeito da suposta autonomia dos trabalhadores de aplicativo, que, como muito bem destacado por Carlos Kaminski e Lais Kuiaski, especificamente quando falamos dos prestadores de serviços na empresa “Uber”, por exemplo, além da falta de autonomia para estipular os preços das corridas que irá fazer, o empregado fica completamente refém da plataforma, sequer podendo fixar a sua jornada de trabalho. A ideia de que o funcionário é independente e pode definir os seus próprios horários não procede, tendo em vista que pode acontecer desse empregado ser descadastrado do sistema caso fique com a plataforma desligada.⁸⁹

Portanto, estamos diante de um novo trabalhador “independente”, que na verdade é completamente “dependente”, tendo em vista que não existe qualquer regulação no sentido de os proteger socialmente ou de definir suas jornadas de trabalho. Do contrário, somente temos uma concorrência cada vez maior, diante do crescente desemprego que assola o país, e, a partir de tal concorrência, uma redução dos seus ganhos, em que pese as extensas jornadas. Dessa

⁸⁷ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021.

⁸⁸ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 33.

⁸⁹ KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada.

forma, o direito a uma jornada diária de oito horas, conquistada através de muita luta por direitos trabalhistas, vai se distanciando cada vez mais.⁹⁰

Sobre essa relação, definem Ana Cardoso, Karen Artur e Murilo Oliveira⁹¹:

(...) as condições e relações de trabalho estabelecidas entre as empresas-plataformas e os trabalhadores não apresentam traços de liberdade, parceria, flexibilidade ou autonomia. Ao contrário, longas jornadas cotidianas são necessárias para os trabalhadores atingirem um rendimento mínimo e incerto.

Assim, conforme exposto por R. Kalil⁹², a partir do momento em que não há qualquer regulação a respeito das jornadas de trabalho dos empregados de plataforma, podendo estas se estenderem por muito mais do que oito horas, sem qualquer tipo de controle e zelo pela segurança dos trabalhadores, não há que se falar em autonomia. Ainda, segundo R. Kalil, toda essa falta de regulamentação só traz benefícios para um dos lados, que é o lado das plataformas, as quais transmitem aos empregados a ideia de que eles podem gerenciar como bem entenderem suas próprias jornadas, ao mesmo tempo em que as plataformas controlam os preços das tarifas, não sendo raro que realizem diminuição de tais valores, de forma completamente unilateral.

De acordo com Fausto Gaia e Raimundo Oliveira⁹³:

⁹⁰ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021.

⁹¹ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 156, maio 2021.

⁹² KALIL, R. B. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. **Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). IHU on Line**, São Leopoldo, 15 jul. 2020.

⁹³ GAIA, Fausto Siqueira; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias. Trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas: uma análise da autonomia à luz da Lei n. 12.587/2012 = Labor through technological platforms: an analysis of autonomy in the light of law no. 12,587/2012. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 65, jul./set. 2020.

A dinâmica da prestação dos serviços denuncia, ao contrário, que referidas empresas não são apenas “fornecedoras de serviços de tecnologia” por aplicativo, mas se constituem em verdadeiras empresas cuja atividade-fim também contempla o transporte de passageiros, pois não obstante conste no cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) e no contrato social que exploram mediação do serviço pela plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados aos usuários do transporte individual de passageiros.

A respeito dessa temática, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁹⁴ defendem o seguinte:

Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade).

É nesse sentido que Ludmila Abílio⁹⁵ relaciona essa transferência de gerenciamento com a flexibilização cada vez mais latente do trabalho. Tal flexibilização acaba por eliminar, gradativamente, os direitos associados ao trabalho, a partir da transferência de riscos, custos e trabalho não pago aos empregados que, de forma ilusória, entendem que essa transferência de gerenciamento seria algo positivo para eles, quando na verdade é totalmente o contrário. Veja-se que essa transferência de riscos e trabalho acaba beneficiando somente um dos lados, que é o lado das plataformas.

A respeito dessa falsa ideia de flexibilidade, Hillary Inácio⁹⁶ pondera o seguinte:

⁹⁴ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 32.

⁹⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

⁹⁶ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 32.

(...) essa ideia de flexibilidade e liberdade propagada pela Uber (trabalhar quando e onde quiser, “ser empreendedor de si mesmo” e etc) é, em verdade, a transferência deliberada dos riscos para aumentar o controle sobre os trabalhadores. Transfere-se, pois, a assunção dos riscos da atividade empresarial para os trabalhadores, e não o contrário, isto é, para aquele que empreende (Uber), como sempre foi e deveria ocorrer.

Toda essa transferência de gerenciamento acarreta somente uma coisa: precarização das condições de trabalho, através da extensão e intensificação do tempo de trabalho, sem remuneração digna.⁹⁷

Aliás, a despeito dessa ideia de o empregado ser empreendedor de si mesmo, merece destacar que, segundo Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras⁹⁸, há pelo menos 11 (onze) pontos interessantes de serem abordados e que demonstram que os trabalhadores não estão tão no controle como pensam, como as empresas que comandam as plataformas digitais querem fazer parecer. São eles:

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados pelas plataformas e aplicativos.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

⁹⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

⁹⁸ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 67.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadores/as.

Sétimo: determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadores/as acessar o site RECLAME AQUI, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vário/as entregadores/as entrevistados

relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

A partir dos pontos acima destacados, temos uma evidente transferência do gerenciamento das atividades, a qual acarreta uma enorme instabilidade dentre os empregados assalariados, na medida em que todo o risco da atividade, que sabidamente deveria ser do empregador, que é aquele que investe o seu capital em uma atividade de risco, acaba sendo transferido para a parte hipossuficiente da relação, a parte que não detém o grande capital para realizar o investimento necessário. Veja-se que os empregados, para conseguirem desempenhar suas atividades, obrigatoriamente necessitarão arcar com as despesas de, por exemplo, aquisição de veículos (carros, motos, bicicleta etc.) e suas respectivas manutenções, aparelhos de celular, gastos com seguridade social etc.⁹⁹

Portanto, diante desse cenário, é possível considerar que “as empresas de plataforma conseguem facilmente transformar os instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco, tampouco necessidade de terem como sua propriedade formal.”¹⁰⁰

Ainda, para Ludmila Abílio, “o cerne da flexibilização em realidade está nesse movimento que transfere para o trabalhador a administração de seu trabalho, dos custos e dos riscos, sem com isso perder o controle sobre sua produção”.¹⁰¹

Acrescente-se a essa ideia de flexibilização o surgimento de novas formas atípicas de emprego, como explicado por Thereza Nahas¹⁰²:

As relações de trabalho passam a ser flexíveis, o que permite elaborar as seguintes formas atípicas de emprego: a) diversidade de contratos por tempo determinado e indeterminado, temporários e eventuais; b) diversidade de locais de trabalho; c) diversidade de jornadas de trabalho; d) diversidade de

⁹⁹ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021.

¹⁰⁰ IDEM. P. 33.

¹⁰¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

¹⁰² NAHAS, Thereza Christina. Novas modalidades de contratação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, jul./set. 2018. p. 110.

distribuição do tempo de trabalho; e) diversidade de intermediação de mão de obra; f) diversidade de controles aplicados ao trabalho que vão desde os cargos de direção até o sistema de distribuição de prêmios.

O controle feito pelas empresas é, no entanto, mascarado através do discurso da autonomia e flexibilização, que acaba sendo interiorizado na mente dos trabalhadores e em suas práticas diárias. Ocorre que, na verdade, os empregados não gozam de qualquer flexibilidade e autonomia.¹⁰³

Assim sendo, na realidade o que vemos é um retrocesso no ambiente do Direito do Trabalho, haja vista o fato de que o discurso daqueles que defendem a flexibilização dos direitos trabalhistas está envolto pelos argumentos de que tais mudanças são necessárias a fim de se ter um mercado de trabalho mais forte, com mais postos de trabalho e, portanto, maior produção. Porém, o preço que se paga por isso é a diminuição de direitos trabalhistas, sendo a “flexibilização” apenas uma palavra mais suave utilizada para o retrocesso.¹⁰⁴

Fausto Gaia e Raimundo Oliveira¹⁰⁵ também destacam:

O argumento de que o motorista é autônomo porque presta o serviço com veículo próprio ou alugado/arrendado não é legitimamente válido para sustentar a autonomia/independência do trabalhador e afastar, por consequência, a possibilidade do enquadramento como empregado. A casuística demonstra que a CLT contempla empregados com atividades em domicílio ou de forma externa, utilizando os seus próprios instrumentos de trabalho (veículo, máquina de costura, instrumentos médicos, ferramentas da

¹⁰³ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021.

¹⁰⁴ MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – **Porto Alegre: CirKula**, 2020.

¹⁰⁵ GAIA, Fausto Siqueira; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias. Trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas: uma análise da autonomia à luz da Lei n. 12.587/2012 = Labor through technological platforms: an analysis of autonomy in the light of law no. 12,587/2012. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020. p. 66.

construção civil, etc.). O veículo para o motorista não pode ser compreendido, como alguns o fazem equivocadamente, como “meio de produção” do autônomo, mas apenas como mero instrumento de trabalho. São as novas dinâmicas do mundo do trabalho no setor de serviços.

Sendo assim, é possível afirmar que se forma um paradoxo:

“poucas vezes o trabalho foi tão possível de ser controlado (ainda que de forma informacional-digital), enquanto, ao mesmo tempo, se difunde um discurso que não para de propagar as benesses de um trabalho autônomo, livre e empreendedor.”¹⁰⁶

Nesse sentido, o entendimento de Érica Leal e Tácio Santos¹⁰⁷ a respeito da dependência de um motorista parceiro de uma dessas empresas digitais, por exemplo:

(...) O motorista parceiro, embora possa ser detentor das ferramentas que viabilizam a execução do seu trabalho, quais sejam o veículo e o aparelho de telefone celular, depende do algoritmo bem como do arcabouço de dados que ele armazena para atuar junto ao mercado. De mais a mais, é a empresa quem estrutura e organiza os serviços de transporte estabelecendo os rumos da atividade econômica e dela auferem os ganhos consequentes; é ela quem fixa a dimensão territorial de atuação, define os preços dos bens e serviços que comercializa e é juridicamente a proprietária do resultado do trabalho prestado.

Dessa forma, temos que, no final das contas, a partir do momento em que é a empresa quem estrutura os rumos da atividade econômica, dela auferindo os ganhos consequentes, como visto acima, a narrada independência do trabalhador cai por terra. Ora, empregado está apenas inserido dentro da sistemática e do funcionamento de uma determinada empresa, sendo

¹⁰⁶ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 34.

¹⁰⁷ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021. p. 46.

utilizado como força de trabalho, a qual não se realiza sozinha, pois existe todo um gerenciamento por trás, que é feito pela empresa e sua plataforma digital.

Desse modo, temos a geração de uma riqueza extrema para a empresa, que, diante da falta de regulamentação nesse sentido, coloca seus “parceiros” em situações degradantes, sob o pretexto da autonomia e liberdade de gerenciar suas tarefas, quando em verdade está sendo feito um intenso controle algorítmico que somente tira proveito da força de trabalho.¹⁰⁸

Com relação a esse controle algorítmico, é importante destacarmos o pensamento de Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras¹⁰⁹:

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa, o/as trabalhadores/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos.

No caso dos motoristas de plataforma ou entregadores das plataformas de “delivery”, por exemplo, essa transferência de gerenciamento é relacionada com autonomia no sentido de o trabalhador dispor da chamada “autogestão do tempo de trabalho”. Entretanto, vemos que, por mais que exista essa falsa impressão a respeito do controle da própria jornada, colocando o trabalhador em uma situação em que ele entenda ser o seu próprio chefe, decidindo quando

¹⁰⁸ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021. p. 46.

¹⁰⁹ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 33.

iniciar ou terminar a sua jornada de trabalho, não seria somente isso que definiria esse trabalhador como independente.¹¹⁰

Ludmila Abílio¹¹¹ evidencia ainda mais essa questão da falsa impressão de que o trabalhador é o seu próprio chefe, fazendo seu próprio horário e regulando quando quer folgar ou seguir adiante:

Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Dessa forma, temos o seguinte entendimento: simplesmente decidir quando iniciar ou finalizar uma jornada de trabalho não caracteriza esse trabalhador como autônomo, posto que isso seria apenas um dos vários pilares que delimitam o trabalho por conta própria. Seria muito simplório definir um trabalhador que tenha o poder apenas de ativar e desativar a plataforma de autônomo e independente, tendo em vista que devemos considerar também a autonomia no

¹¹⁰ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

¹¹¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 12.

sentido de autogoverno e autogestão, o que é muito mais amplo do que a simples gestão de horários.¹¹²

Resta evidenciado, pois, que essa transferência de gerenciamento das atividades diretamente para o trabalhador acaba sendo, na grande maioria dos casos, extremamente prejudicial. É nesse sentido o entendimento de Érica Leal¹¹³:

(...) Atraídos, os motoristas incorporam esse mito da liberdade, o qual se dissolve no cotidiano extenuante de trabalho, através das intensas jornadas; vendendo-se livres, sem serem livres sequer para fixar o preço dos serviços que prestam. Para eles, a ausência de proteção social e regulação do trabalho, as ameaças constantes de uma concorrência crescente e, com ela, a redução dos seus ganhos podendo levar ao desemprego, transformam o direito a uma jornada diária de oito horas outrora conquistada duramente numa lembrança distante.

O que vemos, portanto, é um enorme *marketing* criado pelas empresas que operam através de plataformas digitais, com tendências fortíssimas de uma racionalidade neoliberal, que visa somente o lucro, sem sequer pensar no bem-estar de seus “parceiros”. É justamente a partir desse *marketing* de que o trabalhador faz a sua própria jornada como bem entender, regulando seus horários e sendo seu próprio chefe, que os detentores do capital conseguem se esquivar de qualquer custo e riscos inerentes à exploração da atividade, maximizando, portanto, a sua margem de lucro, tudo isso em cima de uma enorme desregulação das leis e desse novo mercado.¹¹⁴

¹¹² CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

¹¹³ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 46.

¹¹⁴ IDEM. 2021.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras¹¹⁵ mencionam em sua obra:

(...) O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores, bem como a sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal.

Esse modelo de trabalho, sob a ótica de José Baboin¹¹⁶, nada mais é do que um “artifício gerencial para a otimização da mão de obra, reduzindo custos relativos aos momentos de desnecessidade de labor e gerando a superexploração do trabalhador.”

Temos, então, que a partir da busca desenfreada por lucro, as empresas que operam através de plataformas digitais realizam a transferência de gerenciamento das atividades, o que nem sempre é positivo para os trabalhadores. Sobre o assunto, José Baboin¹¹⁷ ainda destaca o seguinte:

(...) Na prática, acaba-se transferindo aos trabalhadores a insegurança da produção, utilizando sua mão de obra apenas no momento em que ela possibilita uma extração apropriada de mais-valor mediante a fragmentação da produção em módulos temporais, sejam eles previamente indeterminados, como “safra” e “evento”, sejam eles amplamente identificáveis, como o módulo diário.

Nessa senda, nos deparamos com uma grande insegurança da produção, a qual é acentuada pelo fato de que o trabalhador não detém, de fato, o acesso ao meio de produção, o que o coloca em uma situação de extrema fragilidade perante uma roda econômica na qual o empregado nunca estará por cima. Note-se, pois, que os chamados “parceiros” de tais empresas,

¹¹⁵ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 34.

¹¹⁶ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, mar. 2017. p. 354.

¹¹⁷ IDEM. p. 354.

apesar de trabalharem por conta alheia, são extremamente dependentes economicamente da plataforma.¹¹⁸

Outro fator que merece destaque quando falamos em insegurança da produção seria o fato de que os “parceiros” não detêm qualquer controle a respeito do preço de seus serviços, o qual é fixado de maneira completamente unilateral pela empresa controladora da plataforma digital. Tal imposição nos garante assumir a hipótese de que as plataformas estão longe de ser meras intermediadoras entre os “parceiros” e aqueles que fazem uso de seus serviços.¹¹⁹

Veja-se que mais uma vez cai por terra todo o discurso e o *marketing* feito, posto que, uma vez que existe essa fixação dos preços, essas empresas jamais poderiam se autointitular intermediadoras. A partir do momento que existe o estabelecimento de um padrão remuneratório, existe gerência e, a partir do momento que existe gerência econômica, a qual acaba por sujeitar todos os “parceiros” igualmente a uma dependência econômica, além de impor rotinas extremamente cansativas, tudo visando o máximo lucro, existe uma falsa sensação de liberdade.¹²⁰

Todo esse contexto acima delineado nos levará ao assunto tratado no tópico seguinte do presente trabalho, qual seja, o aumento das condições precárias dos trabalhadores, assim como um grande aumento da informalidade, as quais são duas das grandes consequências que esses novos tempos de trabalho nos impõe. Será de extrema valia analisar essas duas consequências, para que possamos, futuramente, chegar a um consenso sobre qual seria uma forma eficaz de combater essa exposição pela qual os empregados estão passando.

¹¹⁸ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021.

¹¹⁹ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

¹²⁰ IDEM. 2021.

2.3. AUMENTO DE CONDIÇÕES PRECÁRIAS E O AUGE DA INFORMALIDADE

Restou notório até o presente momento que a tecnologia que veio para supostamente organizar novas formas de trabalho através das plataformas digitais, em que pese a criação de diversas novas oportunidades aos trabalhadores, trouxe um lado obscuro, mascarado através da sensação de falsa autonomia e liberdade, o que foi objeto de discussão no tópico anterior.

Sobre essas novas formas de tecnologia, que também podem ser chamadas de tecnologias de informação e comunicação (TIC), Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras¹²¹ destacam o seguinte:

As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem.

Portanto, as novas relações de trabalho, advindas de diversas tecnologias de informação e comunicação (TIC) acabam por originar uma situação completamente contraditória no âmbito do trabalho. Essa questão contraditória surge tendo em vista que, em que pese tenhamos uma tecnologia ultra desenvolvida, a qual facilitaria a gestão do trabalho e o asseguramento dos direitos a todos os trabalhadores que a tais tecnologias aderissem, temos, de outro lado, o discurso adotado pela maioria das empresas de que a partir do uso de tais tecnologias e plataformas, não seria mais possível caracterizar uma relação de emprego de fato, o que tornaria, portanto, impossível a concessão e garantia de direitos básicos aos trabalhadores.

122

Tais modificações atingem inclusive o conceito de classe trabalhadora, que, de acordo com Inácio, acaba incluindo “a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, ainda mais

¹²¹ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. p. 29.

¹²² IDEM. 2020.

*interligados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro.”*¹²³

Para Ricardo Antunes¹²⁴:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Todo esse cenário nos coloca em uma situação de extrema instabilidade e informalidade no âmbito do Direito do Trabalho, questão sobre a qual também discorre Hillary Inácio¹²⁵:

(...) Em pleno século XXI, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras, as taxas de desemprego são altíssimas; e, os que se mantêm empregados presencia o infortúnio da corrosão dos seus direitos sociais e de conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, expulsa milhões de trabalhadores do mundo produtivo e recria novas modalidades de trabalho informal, flexível e precarizado, na lógica dos efeitos destrutivos e capitalizados ora mencionados.

¹²³ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 30.

¹²⁴ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018. p. 30.

¹²⁵ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 31.

Dessa forma, temos um sistema exploratório altamente protegido através de um “escudo”, que seria a falta de regulamentação das maneiras de trabalho por plataformas digitais. Diante disso, tais empresas fazem com que os trabalhadores corram atrás de seus próprios instrumentos de trabalho, arcando com todas as eventuais despesas que aconteçam em casos de acidente de trabalho, bem como arcando com todas as suas despesas de seguridade e proteção social. A partir desse cenário, o lucro obtido pelas empresas evolui de forma exponencial, tendo em vista que tais empresas privadas disfarçadas não assumem qualquer risco face à atividade laborativa exercida pelos empregados, não arcando com eventuais gastos com infortúnios, isentando-se de todo e qualquer dever trabalhista.¹²⁶

Em razão dessa precarização, está cada vez mais comum presenciarmos entre os empregados dessas plataformas, pessoas com alto grau de formação acadêmica, sendo muitos desses trabalhadores também advogados, engenheiros, empresários, bem como diversas outras profissões que exigem um elevado nível de conhecimento. Esse cenário somente reflete o auge da informalidade que está cada vez mais forte no mercado de trabalho não só brasileiro, mas como também de todo o restante do mundo.¹²⁷

Resta incontroverso, portanto, que a partir do uso cada vez maior das TICs, cresce também a precarização e informalidade, exatamente como destacado por Ricardo Antunes¹²⁸:

a “longa transformação” do capital chegou à era da financeirização e da mundialização em escala global, introduzindo uma nova divisão internacional do trabalho, que apresenta uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando à “intelectualização” do trabalho, especialmente nas TICs.”

Cada vez mais vemos as empresas exigindo de seus trabalhadores a entrega de números expressivos de produção, em troca de salários baixíssimos e longas jornadas de trabalho, as quais acabam por afetar diretamente os empregados, que acabam passando menos

¹²⁶ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13. maio 2021.

¹²⁷ IDEM. 2021.

¹²⁸ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018. p. 30.

tempo com seus familiares e arcando com os danos psicológicos que toda essa exigência demanda. A pressão pela maximização do tempo, formada a partir da transferência dos riscos do empregador ao empregado, exige uma enorme flexibilização daquilo que entendemos atualmente por contrato de trabalho.¹²⁹

E é assim, a partir de um processo crescente de desenvolvimento de plataformas digitais e empresas terceirizadas, que entramos cada vez mais em uma enorme precarização e flexibilização do mundo do trabalho.

Com relação a essa tendência de flexibilização do mundo do trabalho, Leandro Dorneles refere que “a ênfase de consagrar um ordenamento jurídico laboral flexível no Brasil vem na esteira do movimento global de economização das discussões político-sociais”¹³⁰. Assim, devemos notar que há um enorme intuito das grandes empresas em seguir flexibilizando cada vez mais as relações de trabalho, explorando a falta de regulamentação e os índices de desemprego.

Caso essa tendência da informalidade e flexibilização do trabalho, diante da ausência de regulamentação nesse sentido, continue se desenvolvendo sem que haja qualquer tentativa de combate, teremos uma forte expansão não só do trabalho “autônomo”, como também da informalidade a partir das regras do mundo digital, que formam a falsa ideia de que os empregados são “empreendedores”.¹³¹

A partir daí, diante da ausência de um combate efetivo, teremos a configuração de uma “forma oculta de assalariamento do trabalho que introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade. Isto ocorre porque, ao tentar sobreviver, o empreendedor se imagina como proprietário de si mesmo”.¹³²

Em razão da busca incessável pela autonomia e liberdade, os trabalhadores, ao tentarem ser os seus próprios “empreendedores”, acabam de maneira frequente sendo

¹²⁹ IDEM. 2018.

¹³⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTR, 2002, p. 137.

¹³¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 2020.

¹³² IDEM. 2020. p. 352.

submetidos a níveis altíssimos de estresse, ocasionando doenças depressivas e, em casos mais extremos, até mesmo suicídios. Tudo isso porque os empregados acabam sendo obrigados a cumprir metas estabelecidas pelas empresas que operam as plataformas digitais, a partir de modalidades de trabalho com contratos “flexíveis” e “intermitentes”.¹³³

Portanto, resta mais do que evidente que as novas formas de trabalho que estão emergindo, além de não encontrarem qualquer tipo de regulamentação capaz de proteger a classe dos trabalhadores, acabam possibilitando o aumento da escravidão digital, em pleno século XXI.¹³⁴

Nessa senda, as novas formas de trabalho que surgem através da tecnologia e da “plataformização” dos serviços, trazem uma pragmática destrutiva ao mundo do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, como muito bem fundamentado por Ricardo Antunes¹³⁵:

O fundamento dessa pragmática que invade todo o universo global do trabalho se evidencia. Na empresa “moderna”, o trabalho que os capitais exigem é aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. Até o sistema de “metas” é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior.

A precarização do trabalho se acentua na medida em que a lógica do emprego através de plataformas digitais se expande ao redor do mundo inteiro. O fenômeno da “uberização” trouxe para os seus “parceiros” a união do tempo de vida pessoal com o tempo de jornada de trabalho, de forma que o empregado sequer consegue distinguir mais as duas coisas, tamanha a necessidade de bater as metas de produção. Assim sendo, forma-se uma nova forma de trabalho, que tem como principal característica a subordinação completa às ideias das empresas que operam as plataformas digitais, nos levando a uma completa escravidão contemporânea.¹³⁶

¹³³ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018.

¹³⁴ IDEM. 2018.

¹³⁵ IDEM. 2018. p. 36.

¹³⁶ IDEM. 2018.

Resta evidente, pois, que essa lógica é totalmente destrutiva. Por essa razão é que as empresas necessitam, com a finalidade de “vender” o seu conceito para os trabalhadores, humanizar os seus objetivos, trazendo conceitos que sejam responsáveis por esconder as suas reais intenções, que são as piores possíveis, visando a máxima exploração dos empregados. Surgem as mais variadas expressões para denominar aquele que se sujeita aos trabalhos oferecidos pelas empresas que operam as plataformas digitais, tais como, por exemplo, “parceiros”, “colaboradores”, “sustentabilidade”, “metas” etc. A partir daí, o que temos é somente uma precarização cada vez mais forte, relações de trabalho desequilibradas, subempregos, e, o mais preocupante, cada vez menos direitos assegurados.¹³⁷

Rodrigo Carelli, Tiago Cavalcanti e Vanessa Fonseca¹³⁸ também afirmam que “uma parcela de “novos trabalhos” será criada entre aqueles com mais “aptidões”, mais “inteligência, mais “capacitações”, ampliando com maior intensidade o caráter de segregação social existente.” Assim, é certo que o cenário para o futuro dos trabalhadores não é nada otimista, dada a expansão do subemprego e desemprego.

Ainda, veja-se que os autores colocam em evidência a nova forma de controle por meio da tecnologia algorítmica, que ficará cada vez mais forte se não houver qualquer tipo de combate a ela:

Sem tergiversações: teremos, com a indústria 4.0, uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob o comando do capital financeiro, em que os celulares, tablets, smartphones e assemelhados estarão controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI.¹³⁹

É por isso que, para Ricardo Antunes¹⁴⁰, a questão da informalidade deixa de ser uma exceção e começa a se transformar em uma regra, na qual os trabalhadores se veem presos,

¹³⁷ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018.

¹³⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020. p. 351.

¹³⁹ IDEM. 2020. p. 351.

¹⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. 1. Ed. – São Paulo : Boitempo, 2018.

atraídos por uma ótica capitalista que se diz ser flexível, mas que na verdade busca somente a mais-valia em troca de uma precarização crescente.

Seguindo essa linha que Ricardo Antunes¹⁴¹ também destaca que a enorme expansão das formas de trabalho através de plataformas digitais vem destruindo a separação entre aquilo que o trabalhador antes conseguia separar perfeitamente, que é o tempo de vida que dedica para o seu trabalho e o tempo de vida que é dedicado para os seus prazeres pessoais, para o tempo com a sua família, para o tempo de descanso. Assim sendo, em pleno século XXI, está sendo formada, diante dos nossos olhos, aquilo que chamamos de escravidão digital.

Aliado a todo esse cenário de movimento do capitalismo para encaixotar ainda mais os direitos dos trabalhadores, também temos a participação do fenômeno da terceirização, que contribuiu para que os lucros e a extração de mais-valia nos serviços prestados aumentassem ainda mais.¹⁴²

A principal secura desse novo ideário de empresas mais flexíveis, digitais e que transferem o seu gerenciamento para o empregado, seria a expansão dos chamados “intermitentes globais”, tendo em vista o fato de que todo esse processo tecnológico eliminará do mercado de trabalho uma grande quantidade de força laborativa, que acabará se tornando supérflua, trazendo para os empregados cada vez mais riscos, principalmente quando falamos em acidentes de trabalho, ausência de amparo da seguridade social e sem qualquer perspectiva de um futuro melhor.¹⁴³

Nessa senda, é evidente que a partir de novos trabalhos, advindos da era digital, teremos um aumento intenso do caráter de segregação societal existente, com a expansão das precarizações, subempregos, desempregos e traços da informalidade no âmbito do trabalho.¹⁴⁴

¹⁴¹ IDEM. 2018.

¹⁴² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020.

¹⁴³ PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho**. Campinas: Papel Social, 2016.

¹⁴⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020.

Sobre a “indústria 4.0” e suas consequências, Hillary Inácio¹⁴⁵ nos traz a reflexão a respeito da quantidade de inclusão promovida através desse meio, em comparação com a quantidade de exclusão social que inevitavelmente ocorrerá, principalmente quando falamos em um contexto de precarização de toda a classe trabalhadora e suas condições laborativas a partir dessa nova forma de promover o trabalho via plataformas digitais.

No entendimento do autor, a exclusão já se inicia a partir do momento em que, hoje em dia, para começar qualquer trabalho nessas novas modalidades “online”, faz-se necessário ter, no mínimo, um dispositivo móvel que propicie alguma forma de interação entre o empregado e o empregador, bem como entre o empregado e os clientes que farão uso dos serviços prestados. Tal cenário já é bastante visto até mesmo em trabalhos que sofreram um impacto mínimo com a automação.¹⁴⁶

Portanto, é extremamente lógico dizer que o aumento da precarização da classe trabalhadora é diretamente proporcional ao aumento da exclusão social e de todas as exposições as quais os trabalhadores estão sujeitos. É por isso que as formas de trabalho via plataformas digitais e aplicativos tem mostrado cada vez mais a sua faceta de intensa precarização que age em conjunto com a tecnologia, tudo isso acentuado pela hipossuficiência do empregado, que se vê encurralado nesse sistema.¹⁴⁷

Prossegue Hillary Inácio¹⁴⁸ destacando a falta de regulamentação das formas de trabalho digitais:

Um dos fatores de sucesso econômico das plataformas de serviço ou trabalho é estas atuarem numa clara zona de desregulação, sob a aparente forma de plataforma de comunicação, imputando aos seus trabalhadores a forma de parceiros e autônomos, em um pseudo empreendedorismo.

¹⁴⁵ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13. maio 2021.

¹⁴⁶ IDEM. 2021.

¹⁴⁷ IDEM. 2021.

¹⁴⁸ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13. maio 2021. p. 34.

Isto posto, resta evidente que estamos diante de uma enorme exploração por parte das empresas que gerenciam os aplicativos e controlam os meios digitais, que acabam por mascarar e negar, custe o que custar, a natureza assalariada da relação entre empregado e empregador, transferindo para os trabalhadores o "status" de clientes das próprias empresas, o que, inevitavelmente, acaba contribuindo para a precarização de toda e qualquer relação empregatícia, bem como contribuindo para a ruína da condição econômica e social do trabalhador, enquanto cidadão, atenuando um de seus principais direitos fundamentais, qual seja, o direito ao trabalho.¹⁴⁹

Assim, temos que o custo da adaptação das empresas às novas formas de exploração está sendo absorvido pelos trabalhadores, que se veem em condições cada vez mais precárias e “flexíveis”. Nesse sentido o excelente comentário de Fernando Cotanda¹⁵⁰:

Todo esse processo de adaptação das empresas visava ampliar os seus ganhos de produtividade e suas taxas de lucro em declínio juntamente com todo o padrão fordista de desenvolvimento. Um conjunto de novas medidas de regulação da relação entre capital e trabalho, a exemplo da flexibilização da legislação trabalhista, foram implantadas por parte daqueles que representavam os interesses empresariais. As empresas criaram novos arranjos para o relacionamento entre si, modificando processos produtivos e adotando inovações tecnológicas e organizacionais, para fazer frente a novas configurações do mercado capitalista.

Nesse sentido, veja-se que, a partir dessa lógica, não sabemos ao certo o que está acontecendo dentro de uma relação de trabalho, pois o ambiente das plataformas digitais acaba por obscurecer a exploração do trabalho humano, de forma que teremos somente uma parte que sairá privilegiada dessa troca, qual seja, a parte patronal, que, diante da falta de uma regulamentação séria e rigorosa, que de fato controle as obrigações legais trabalhistas das

¹⁴⁹ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13. maio 2021. p. 34.

¹⁵⁰ COTANDA, Fernando. Inovação tecnológica e interesses organizados. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 16, n. 2, 2007.

empresas que operam os aplicativos e as plataformas digitais, acabam se aproveitando desse “limbo” legislativo, aumentando cada vez mais a precarização do trabalho.¹⁵¹

Essa obscuridade evidenciada propicia um ambiente de proliferação das mais variadas formas de acontecimento da informalidade, principalmente no sentido da realização de contratos que desconsideram totalmente os direitos que protegem o trabalhador, contribuindo também com a precarização. Assim, temos o fenômeno da intensificação das condições de trabalho, que, diante da falta de regulamentação, é muito bem aproveitado pela parte patronal.

152

Juntamente com a falta de uma legislação propícia que proteja os direitos e a regulamentação social protetora do trabalho, une-se a figura dos algoritmos utilizados como forma de controle pelas empresas a fim de exercer o seu poder patronal aos empregados, sem que, na grande maioria das vezes, os empregados sequer tenham ciência do que realmente está acontecendo. Dessa forma, o algoritmo, que seria um dos grandes responsáveis pela autonomia do trabalhador, acaba se tornando um enorme vilão, que assume um papel fundamental no controle dos trabalhadores, contribuindo ainda mais para a retirada dos direitos até aqui conquistados.

¹⁵¹ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13. maio 2021.

¹⁵² ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. **1. Ed. – São Paulo : Boitempo**, 2018.

3. NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL ATRAVÉS DE ALGORITMOS.

Diante das transformações ocorridas ao longo dos últimos anos, relacionadas às novas formas de tecnologia e exploração de trabalho, surgiu um elemento importantíssimo, capaz de comandar as ações dos trabalhadores em prol do maior lucro das empresas, a partir do controle dos dados de tais empregados, e até mesmo a partir da gestão do tempo desses trabalhadores: o algoritmo.

Primeiramente, será necessário explicitarmos aqui o conceito de algoritmo. Nesse sentido, define Yuval Harari¹⁵³:

Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.

Veja-se, ainda, que, a título exemplificativo, Yuval Harari¹⁵⁴ nos traz uma analogia bastante simples para entendermos qual seria o conceito de algoritmo, comparando-o com uma receita culinária. Dessa forma, explica o autor que devemos pensar como se fôssemos executar a receita de uma sopa de legumes, de modo a fazer a seleção de todos os ingredientes necessários para a receita, acrescentar certa quantidade de água, colocar os ingredientes para cozinhar etc.

Toda essa preparação para se chegar ao resultado da receita seria a programação por algoritmos. Segundo Yuval Harari¹⁵⁵, “pode-se alterar alguns ingredientes da receita da sopa, o que modifica ligeiramente o resultado, porém o algoritmo, ou seja, o método do fazer permanece o mesmo, bem como seu resultado: uma sopa. “

¹⁵³ HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. Editora Companhia das Letras, 2016. p. 91.

¹⁵⁴ IDEM. 2016.

¹⁵⁵ IDEM. p. 91.

Por fim, Yuval Harari¹⁵⁶ também nos traz uma outra analogia interessante, que também contribuirá para melhor entendermos o que seria um algoritmo, a qual seria basicamente pensarmos no funcionamento de um hospital moderno:

(...) o paciente chega, alguém da recepção apresenta-lhe um formulário-padrão e faz algumas perguntas, que são encaminhadas então a uma enfermeira, que por sua vez observa o protocolo do hospital para a decisão da realização de exames iniciais, como tirar a pressão. O médico de plantão examina os resultados e segue um protocolo para onde encaminhará o paciente. Ali ele fará novos exames mais minuciosos e ao final o paciente retorna ao médico que, a partir de bases conhecidas prescreverá medicamentos ou novos exames. Apresenta-se assim então uma estrutura empresarial algorítmica, que inclusive permite “que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você.

Pensando dessa forma, torna-se cada vez mais evidente o fato de que a partir da ascensão da Economia de Compartilhamento, temos também o surgimento da necessidade de ressignificarmos o verdadeiro conceito de subordinação, tomando como base o uso cada vez mais frequente de tecnologias comandadas pelos algoritmos.¹⁵⁷

Nessa senda, veja-se que o termo algoritmo está completamente associado ao desenvolvimento de um cálculo e de diversas ações que solucionam problemas parecidos entre si, envolvidos em uma cadeia sistemática, como nos exemplos acima mencionados. A partir do desenvolvimento desses cálculos e de um processo de resolução de problemas parecidos entre si, o algoritmo estipula, de forma geral e sem restrições, regras formais para que o objetivo final seja alcançado com maestria, solucionando então o problema inicial.¹⁵⁸

¹⁵⁶ HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. Editora Companhia das Letras, 2016. p. 91.

¹⁵⁷ FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?. **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, 2020.

¹⁵⁸ MANZANO, JA OLIVEIRA; ALGORITMOS, J. F. Lógica para Desenvolvimento de Programação de Computadores. **São Paulo: Érica**, 2000.

Assim, segundo Renato Soffner¹⁵⁹, o conceito de algoritmo pode ser entendido da seguinte forma:

(...) uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’”.

Dessa maneira, estamos diante de um novo modelo de gestão empresarial, onde não há mais espaço para falarmos na subordinação a partir do seu conceito antes do surgimento de algoritmos, plataformas digitais e aplicativos. A partir dessa nova leitura de gestão, levando em conta o conceito de algoritmo em sua essência, é que devemos modificar o entendimento que temos a respeito da subordinação jurídica, haja vista o fato que essas novas maneiras de controlar o empregado sugerem um espaço bem mais tecnológico, em que não encontramos mais o controle de jornada, ordens realizadas diretamente do empregador ao empregado, bem como outras características marcantes da subordinação jurídica que conhecíamos antes da tecnologia.¹⁶⁰

Sendo assim, a partir da assimilação de um novo conceito para definir subordinação jurídica, enxergaremos a nova realidade do mundo do trabalho, na qual o empregador, ao fazer uso das plataformas digitais e dos algoritmos como formas de controle, supostamente não mais exerce efetivo e constante poder diretivo em cima do empregado, tendo em vista que o empregado teria certa “autonomia” para executar os seus serviços.¹⁶¹

Portanto, surge uma nova forma de subordinação, a qual gira em torno de um modelo algorítmico, trazendo à baila o conceito de “subordinação algorítmica”, o qual é muito bem

¹⁵⁹ SOFFNER, RENATO KRAIDE. **Algoritmos e programação em linguagem C**. Saraiva Educação SA, 2017.

¹⁶⁰ FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?. **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, 2020.

¹⁶¹ IDEM. 2020.

definido por Denise Fincato¹⁶², que se posiciona no sentido de que “será dita subordinação algorítmica aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos.”

Assim, a partir dessa nova forma de subordinação, encontramos então uma nova modalidade de relações de trabalho, a qual seria ditada pelo controle algorítmico. Portanto, estamos caminhando para uma quantidade cada vez maior de trabalhadores que se vinculam a “empresas digitais”, através de micro contratos de trabalho, que podem ser desfeitos a qualquer momento, para exercer os chamados “trabalhos líquidos”, que são avaliados pela performance individual desse trabalhador (por meio das notas dadas pelos usuários do serviço).¹⁶³

Essa nova forma de gestão empresarial traz inúmeros benefícios para os empresários, dentre os quais está a facilitação da negociação, na medida em que a partir do uso dos algorítmicos e, após o seu uso, da análise dos dados obtidos pela inteligência artificial, é totalmente viável identificar como os meios de oferta se colocam à disposição no mercado, o que acaba trazendo a resposta para a empresa a respeito de qual seria o valor ideal do trabalho prestado pelos “parceiros” da plataforma.¹⁶⁴

É justamente por isso que estamos presenciando cada vez mais a redução dos valores de mão de obra, na medida em que os algoritmos conseguem ajustar o valor do trabalho humano a partir da demanda ditada pelos usuários de determinada plataforma de serviços. Com isso, frequentemente presenciamos a demanda sendo realizada pelo menor valor possível, o que reduz a remuneração dos trabalhadores, a partir de um patamar mínimo.¹⁶⁵

De outro lado, merece salientar o quanto destacado por Sundararajan a respeito dessas novas formas de gestão por algoritmos e plataformas digitais. Contrário à corrente que aponta para uma redução cada vez maior do salário dos empregados que aderem a essa modalidade de serviços através de aplicativos, o autor afirma que é sim possível, ao longo do tempo, termos um aumento no nível salarial dos empregados, e não uma diminuição. Isso porque, a partir do

¹⁶² IDEM. 2020. p. 51.

¹⁶³ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

¹⁶⁴ IDEM. 2020.

¹⁶⁵ IDEM. 2020.

momento em que os algoritmos assumem o controle e avaliam a relação entre oferta e demanda, há uma expansão do mercado, atraindo novas possibilidades para os empregados exercerem as suas atividades.¹⁶⁶

Assim sendo, a partir do momento em que fica mais viável para uma pessoa comum encontrar trabalhadores dispostos a cumprir com determinados serviços, como, por exemplo, serviços de motorista, fotografia, encanamento etc., temos um aumento na porcentagem das necessidades humanas sendo atendidas, transformando-se em demanda real por mão de obra, o que acarretaria mais serviços sendo feitos e, conseqüentemente, em uma maior média remuneratória.¹⁶⁷

Seguindo na linha de pensamento de Sundararajan, o fato de surgir um novo mercado eletrônico de trabalho, sustentado por algoritmos, não significa necessariamente em precarização e redução dos salários dos trabalhadores. Para o autor, esse pensamento é defasado e antigo, focando em antigas relações da teoria econômica. Por essa razão é que a sua corrente explica que a partir do momento em que temos uma competição perfeita entre os trabalhadores de plataformas, ocorre uma redução das assimetrias, que, a longo prazo, acabaria por aumentar os salários, e não os diminuir.¹⁶⁸

Portanto, há uma clara divisão entre as linhas de pensamento que versam sobre o uso da tecnologia nas relações de trabalho. José de Moraes¹⁶⁹ nos apresenta algumas das grandes reações existentes:

(...) dos que nomeamos net-messiânicos, os quais veem na “revolução da internet” o melhor dos mundos; aquela dos net- apocalípticos, que, ao contrário, percebem aí o fim de tudo aquilo que marcou o projeto civilizatório e a chegada de um mundo distópico; e, por fim, a dos net-céticos ou críticos

¹⁶⁶ SUNDARARAJAN, Arun. Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Arun Sundararajan; tradução de André Botelho. **Editora Senac São Paulo**. 2018.

¹⁶⁷ IDEM. 2018.

¹⁶⁸ IDEM. 2018.

¹⁶⁹ DE MORAIS, José Luis Bolzan. O ESTADO DE DIREITO “CONFRONTADO” PELA “REVOLUÇÃO DA INTERNET”!. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 876-903, 2018. p. 884.

que, neste interregno, buscam respostas durante esta viagem desordenada rumo a um futuro incerto.

Ainda com relação a essa divisão, entende o autor Klaus Schwab¹⁷⁰ que os pensamentos se dividem entre aqueles que afirmam que a tecnologia veio apenas para somar, trazendo diversas novas possibilidades aos trabalhadores, que a partir de um bom aproveitamento dessas novas formas de exercer os seus serviços, teriam imensa prosperidade e entre aqueles que, ao analisar os reflexos das tecnologias em longo prazo, perceberíamos grande possibilidade de um colapso social e político, gerando desempregos e precarização.

Veja-se, pois, que ainda existe um conflito acerca dos efeitos do uso algorítmico na gestão das atividades empresariais, sendo que de um lado temos a corrente que sustenta a ideia de que a longo prazo teremos uma precarização do trabalho cada vez maior, na medida em que os algoritmos estariam sendo utilizados principalmente para diminuir o valor do trabalho, enquanto que do outro lado temos uma corrente que defende que os algoritmos trarão cada vez mais possibilidades de emprego aos trabalhadores, sem que de fato ocorra uma diminuição do valor do trabalho.

Mesmo existindo correntes que defendam o lado positivo do uso algorítmico na organização empresarial, é mister salientar que um fato não pode ser negado: a partir da 4ª Revolução Industrial ou então da chamada Indústria 4.0, houve a transferência dos fatores de produção da empresa para o empregado, o que vem ocasionando um custo maior para o trabalhador, inegavelmente.¹⁷¹ Tal fato parece não ter sido completamente levado em conta por aqueles que defendem a ideia de que o uso dos algoritmos não resultaria em uma redução salarial dos trabalhadores.

Assim, no mundo atual em que vivemos, o uso dos algoritmos pelas novas empresas é uma realidade, a qual define que “os meios de produção, o capital, os insumos e o trabalho humano são de propriedade ou de responsabilidade do trabalhador ou do consumidor”.¹⁷²

¹⁷⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2019.

¹⁷¹ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

¹⁷² IDEM. 2020. p. 142.

Note-se, portanto, que o uso dos algoritmos é irreversível e está diante dos nossos olhos como sendo uma das principais ferramentas utilizadas no futuro do mundo do trabalho. Por essa razão é que se fará necessário um equilíbrio entre todas as linhas de pensamento acima mencionadas, a fim de que se evite uma superexploração do trabalho humano.¹⁷³

Por assim dizer, faz-se necessária a construção de novas soluções, de modo a equilibrar o relacionamento entre as novas tecnologias e o homem, atenuando os possíveis impactos negativos decorrentes das novas gestões empresariais por algoritmos, principalmente em países de desenvolvimento tardio.¹⁷⁴

Resta claro, portanto, que o futuro da gestão empresarial girará muito em torno da utilização dos algoritmos, a fim de regular as relações de trabalho e extrair dos trabalhadores a maior quantidade de trabalho possível, obtendo assim um maior lucro. Também resta claro que existem alguns cenários possíveis da utilização dessas novas formas de tecnologia, cenários que podem ser positivos, a partir de um *modus operandi* que não acarrete na diminuição do valor do trabalho humano, apenas trazendo novas possibilidades e oportunidades de emprego, ou cenários negativos, os quais servirão apenas aos interesses das empresas, colocando em risco grande parte dos direitos conquistados até então pelos trabalhadores.

Faz-se mais do que necessário, pois, um equilíbrio entre os dois cenários, para que ambas as partes, empregador e empregado, possam tirar o melhor proveito das tecnologias que vieram para ficar.

3.1 CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO E GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO.

Conforme antes mencionado, as novas tecnologias vieram para ficar entre nós, regendo cada vez mais as relações de trabalho entre empregador e empregado. Ainda, foi visto que a partir do crescimento das plataformas digitais e do uso dos algoritmos, também houve uma gradual transferência dos riscos das atividades dos empregadores para os empregados, de modo

¹⁷³ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 25-39, maio 2021.

¹⁷⁴ IDEM. 2021.

que os “parceiros” das plataformas se veem cada vez mais responsáveis por eventuais danos decorrentes de suas atividades e prestação de serviços.

Isso ocorre tendo em vista o forte controle algorítmico desenvolvido pelas empresas que operam principalmente através de plataformas digitais. Tudo isso porque, segundo Juliana Oitaven, Rodrigo Careli e Cássio Casagrande ¹⁷⁵, toda a organização dos trabalhos desempenhados pelos empregados que escolhem se tornar “parceiros” se dão por meio de programação algorítmica. Dessa forma, toda a pequena parcela de autonomia que é aparentemente concedida ao trabalhador para que ele realize a sua própria jornada e desempenhe os seus serviços, acaba sendo superada por comandos que foram preordenados pelo controlador e programador da plataforma digital.

Portanto, note-se que a programação acaba colocando o programador da plataforma no controle, sem que, muitas vezes, o trabalhador sequer perceba, pois está atuando no “piloto automático” enquanto busca alcançar o cumprimento de todas as metas que são colocadas para ele ao longo de sua jornada de trabalho. A partir de uma programação algorítmica, portanto, o trabalhador apenas reage aos comandos despejados na tela de seu *smartphone*, a fim de que os objetivos e suas metas sejam cumpridos. ¹⁷⁶

Neste ponto, é interessantíssimo trazer à baila a ideia de que não existe de fato uma ordem direta do empregador para o empregado. O que acontece é, pura e simplesmente, uma ação do algoritmo, que deixa a cargo do trabalhador decidir se vai ou não aceitar a demanda ofertada. Essa ausência de uma ordem direta e pessoal emitida pelo empregador, somada ao fato de que o empregado pode, em tese, decidir ou não se vai realizar o serviço, acaba trazendo uma falsa sensação de que o trabalhador está no controle de seus atos, ou seja, que detém plena autonomia, quando, na verdade, toda essa falsa autonomia tem por trás a figura de uma programação que existe justamente para fazer com que o trabalhador se mantenha ativo para reagir a todos os comandos despejados em seu *smartphone*. ¹⁷⁷

¹⁷⁵ 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**, 2018.

¹⁷⁶ IDEM. 2018.

¹⁷⁷ IDEM. 2018.

Conforme também aponta o estudo de Cássio Calvete¹⁷⁸, o algoritmo age através de um sistema de distribuição de prêmios, os quais são colocados à disposição de todos os “colaboradores”. Ocorre que, no exemplo hipotético de três trabalhadores, A, B e C, terem sido designados a realizar oito viagens, no caso de A e B terem feito sete viagens, enquanto C somente realizou 4 viagens, o algoritmo atuará de forma a não enviar tão rapidamente viagens para A e B, que já estão praticamente cumprindo suas metas, enviando as próximas corridas para C, que ainda está mais distante do seu objetivo. A partir disso, vemos que o algoritmo vai manter os motoristas A e B por mais tempo em suas jornadas de trabalho.

Além disso, outro ponto interessante destacado por Cássio Calvete¹⁷⁹ é que, quando os motoristas de aplicativo, por exemplo, estão finalizando uma corrida, já chegando ao destino do passageiro, automaticamente o algoritmo do aplicativo já começa a trabalhar e envia a próxima tarefa ao trabalhador. Assim, se este já estava pensando em encerrar a sua viagem naquela corrida, pode ser que mude de ideia e aceite a próxima corrida, seduzido pela retórica algorítmica da empresa.

Assim, evidencia-se ainda mais a tese de que estamos em um momento de mudança no conceito da subordinação, pois a partir dessa nova forma de programação algorítmica, conhecemos a chamada subordinação cibernética.¹⁸⁰

A respeito da subordinação cibernética, Rodrigo Carelli, Tiago Cavalcanti e Vanessa Fonseca¹⁸¹ ressaltam que, por exemplo, as empresas de *delivery* acabam controlando os trabalhadores a partir da utilização de um sistema de GPS, que acompanha o deslocamento de

¹⁷⁸ CALVETE, Cássio da Silva. Plataformas digitais transformam o tempo de trabalho e provocam mudança nos valores da sociedade. Entrevista com Cássio da Silva Calvete. Entrevista concedida a Igor Natusch e Virginia Donoso. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate – DMT. 2021. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/plataformas-digitais-transformam-o-tempo-de-trabalho-e-provocam-mudanca-nos-valores-da-sociedade-entrevista-com-cassio-da-silva-calvete/>.

¹⁷⁹ IDEM. 2021.

¹⁸⁰ 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**, 2018.

¹⁸¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 2020. 472 p.

tais empregados durante o dia inteiro, observando se as metas estão sendo cumpridas e inclusive oferecendo certas premiações quando ocorrem reduções no tempo de entrega. Os autores inclusive destacam que existem algumas empresas de *delivery* que adotam a sistemática de manter os trabalhadores remunerados a partir do tempo de conexão e tempo à disposição.

Mas não é só. Seguindo o desenvolvimento de sua pesquisa, os autores acima mencionados também destacam que o controle por programação algorítmica pode inclusive adotar medidas punitivas a alguns trabalhadores, como acontece com alguns empregados que ficam inativos por uma quantidade “X” de tempo ou com aqueles que por algum motivo decidem recusar alguma entrega. Tais medidas podem variar, mas geralmente são suspensões que podem ser de horas, dias, ou até mesmo de forma permanente. Em casos mais extremos, pode ocorrer até mesmo o cancelamento do cadastro do empregado na plataforma.¹⁸²

Além da utilização do sistema de controle por GPS, as empresas também utilizam os algoritmos a partir das avaliações fornecidas pelos clientes da plataforma. Com isso, é imposta uma pressão ao trabalhador, que se vê obrigado a se manter em um determinado nível de aprovação a fim de que possa continuar desempenhando seus serviços para aquela empresa. Assim, o trabalhador necessita sempre observar aqueles objetivos e metas que são preordenadas pelos algoritmos, ou seja, a programação toma conta do empregado.¹⁸³

Assim, veja-se que essa busca incessável para se manter apto a seguir trabalhando para determinada plataforma pode colocar os trabalhadores em uma situação extremamente desconfortável e em condições precárias, como bem apontam Rodrigo Carelli, Tiago Cavalcanti e Vanessa Fonseca¹⁸⁴:

As condições de trabalho dos entregadores são lastimáveis. Eles aguardam o chamado do aplicativo em calçadas públicas ou em praças, muitos dormem nas ruas algumas poucas horas de sono, arriscam-se no trânsito dirigindo às pressas e fazendo ultrapassagens perigosas para cumprir os prazos de entrega

¹⁸² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da.

Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020. 472 p.

¹⁸³ IDEM. 2020.

¹⁸⁴ IDEM. 2020. p. 360.

estabelecidos, não gozam de folgas semanais e férias remuneradas e estão sujeitos a elevada carga de estresse.

Diante desse cenário, veja-se que, ao analisar a fundo a questão, percebemos que aquele que controla as atividades e detém todo e qualquer poder de decisão é o algoritmo de determinado aplicativo. Com relação às funções do trabalhador, há uma clara limitação, de modo que a ele somente cabe decidir se vai aceitar ou não realizar aquela oferta de trabalho que está sendo enviada a ele em um determinado momento do dia.¹⁸⁵

Mesmo com esse poder de poder aceitar ou recusar ofertas de trabalho, ainda assim observamos uma limitação extrema aos trabalhadores, na medida em que nessas ofertas não constam todas as condições contratuais, de modo que o trabalhador não consegue ter conhecimento de causa, não exercendo assim a sua liberdade de negociação. Veja-se que quando pegamos o exemplo dos aplicativos que oferecem serviços de transporte, por exemplo, em muitas ocasiões o empregado aceita uma viagem e sequer sabe para onde vai levar o cliente, vindo a saber somente posteriormente, quando ele embarca em seu veículo. Assim, veja-se que é retirado do trabalhador o seu poder de decisão a respeito de questões extremamente básicas, mas que são essenciais em termos de contrato.¹⁸⁶

Assim, note-se que o aplicativo, por meio dos algoritmos, tem como um de seus principais objetivos a uniformização da ação de seus empregados, visando a garantia da confiabilidade na relação com os seus clientes, que é aquilo em que se baseiam seus modelos de negócios. Para atingir esse objetivo, o serviço prestado é vigiado, supervisionado e controlado, de modo que os trabalhadores estão sempre sendo induzidos por seus empregadores, muitas vezes sem nem se dar conta.¹⁸⁷

O fato é que o uso de algoritmos e da inteligência artificial é uma realidade e não pode mais ser evitada. A “gestão por algoritmo” vem adentrando cada vez mais no mundo do Direito do Trabalho, trazendo atitudes bastante intrusivas pela parte empregadora, tais quais o monitoramento indesejável dos empregados através do uso da “*big data*” e da inteligência

¹⁸⁵ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

¹⁸⁶ IDEM. 2020.

¹⁸⁷ IDEM. 2020.

artificial. No entanto, a discussão a respeito dos riscos que essas práticas podem ocasionar para o mundo do trabalho ainda é muito limitada.¹⁸⁸

Tais práticas intrusivas são possíveis graças ao uso softwares e computadores capazes de processar um número impressionante de dados, de modo a descobrir os melhores padrões, construídos a partir das atitudes adotadas pelos trabalhadores ao longo de suas jornadas de trabalho. Assim, a partir dos padrões comportamentais encontrados, as ações humanas começam a ser controladas pela gestão algorítmica.¹⁸⁹

A gestão algorítmica está, portanto, completamente imersa em praticamente tudo em nossas rotinas, ainda que de um jeito imperceptível para a grande maioria da população. Inácio destaca que “muitos dos algoritmos aprendem, inclusive, a partir das “migalhas” de dados que deixamos no mundo digital”.¹⁹⁰ Dessa forma, “originam-se novos tipos de aprendizagem automática que possibilitam robôs inteligentes e computadores a se auto programar e encontrar as melhores soluções a partir de constatações ou dados iniciais.”¹⁹¹

Assim sendo, toda essa falta de informação a respeito do que realmente está sendo observado pelos algoritmos e por quem controla e realiza a gestão das plataformas digitais acaba trazendo, em conformidade com o pensamento de Rodrigo Coimbra e Julise Lemonje¹⁹², uma grande “assimetria informacional”. Tal assimetria é explicada justamente pelo fato de que aos trabalhadores não é facultada a possibilidade de compreender os reais objetivos do uso dos

¹⁸⁸ DE STEFANO, Valerio Michele. Automação, inteligência artificial e proteção laboral (Automation, AI and Labour Protection). In: **Automação, inteligência artificial e proteção laboral., Location: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Judiciary School of the Tribunal of Rio de Janeiro)**. 2019.

¹⁸⁹ DE MORAIS, José Luis Bolzan. O ESTADO DE DIREITO “CONFRONTADO” PELA “REVOLUÇÃO DA INTERNET”!. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 876-903, 2018.

¹⁹⁰ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. p. 28.

¹⁹¹ IDEM. p. 28.

¹⁹² COIMBRA, Rodrigo. LEMONJE, Julise. A proteção de dados pessoais na promoção do trabalho digital decente: a mitigação da assimetria informacional na gestão algorítmica. **Artigo ainda não publicado cedido pelos autores.**

algoritmos para coletar suas informações pessoais e o que isso poderia acarretar à relação empregadora-empregado.

Como também exposto por Rodrigo Coimbra e Julise Lemonje¹⁹³, não há qualquer transparência por parte das empresas-aplicativo a respeito dos dados dos trabalhadores que são armazenados por elas e, no caso de haver qualquer pretensão dos empregados a fim de obter essas informações, são impostos obstáculos que ocultam ainda mais a verdade

e dos fatos. Desse modo, os empregados não conseguem saber para onde as empresas-aplicativo direcionam o uso desses dados, os quais muitas vezes acabam sendo utilizados para o bloqueio de trabalhadores e no desenvolvimento de estratégias que visam formar um padrão comportamental produtivo para a empresa.

Resta claro, portanto, que existe um enorme véu que oculta as reais intenções das empresas-aplicativo ao armazenarem os dados coletados de todos os seus trabalhadores, que sequer têm acesso a isso. A respeito dessa atitude empresarial, Rodrigo Castilho¹⁹⁴ defende o seguinte:

Trata-se de um controle total, panóptico, um controle de todos por todos e contra todos, um controle capaz de estimular o comportamento voluntário por meio de comandos subliminares, nas entrelinhas, sendo que os próprios controlados e vigiados fornecem, também voluntariamente, todas as informações sobre si mesmo necessárias para o controle pelo supervisor oculto, verdadeiro big brother virtual.

Dessa forma, caminhamos a passos largos para uma estrutura de trabalho cada vez mais insegura e frágil para os trabalhadores, na medida em que toda essa reestruturação, advinda das novas formas de subordinação por algoritmo, vem intensificando a precarização das

¹⁹³ COIMBRA, Rodrigo. LEMONJE, Julise. A proteção de dados pessoais na promoção do trabalho digital decente: a mitigação da assimetria informacional na gestão algorítmica. **Artigo ainda não publicado cedido pelos autores.**

¹⁹⁴ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 88, maio 2020. p. 150.

relações trabalhistas. A partir daí, com o crescimento do trabalho cada vez mais precário, colocamos a sociedade cada vez mais próxima do alto índice de desemprego.¹⁹⁵

Resta claro, portanto, que a individualidade do ser humano vem sendo mitigada a partir do desenvolvimento tecnológico até agora vivenciado, na medida em que os algoritmos desenvolvem técnicas para conhecer os trabalhadores e a população de forma geral de uma forma tão profunda que acabam por influenciar completamente o comportamento humano, manipulando inclusive as emoções.¹⁹⁶

Os trabalhadores, então, se veem cercados por algoritmos que acabam fazendo com que as suas jornadas de trabalho sejam extensas, em muitas oportunidades ultrapassando as oito horas diárias, seja em razão da sistemática de bonificação a partir de metas atingidas, seja em razão da possibilidade de aumentar ainda mais as suas notas e avaliações dadas pelos clientes das plataformas. Todo esse contexto derruba a tese de autonomia sustentada pela maioria das empresas de aplicativo. Pelo contrário, existe um forte autogerenciamento subordinado, o qual será mais bem explicado no tópico a seguir.

3.2 PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA E O FENÔMENO DA EXPLORAÇÃO DOS TRABALHADORES

Como visto anteriormente, os algoritmos vieram para ficar e hoje fazem parte da grande maioria das empresas e plataformas digitais, tendo em vista sua grande contribuição tanto no gerenciamento empresarial, como também na análise dos dados daqueles que usufruem dos serviços prestados, ou seja, de seus clientes, aumentando gradativamente a relação de confiabilidade com a empresa. Ocorre que, como será visto, as plataformas digitais, através do uso dessa tecnologia, podem afetar e muito a vida dos trabalhadores.

¹⁹⁵ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? = Algorithmic subordination: path to labor law in technological crossroads. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

¹⁹⁶ FRAZÃO, Ana. Plataformas digitais, big data e riscos para os direitos da personalidade. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEPEDINO, Gustavo (Coord.). *Autonomia privada, liberdade existencial e direitos fundamentais*. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 333-349.

Yuval Nassari¹⁹⁷ já nos alertava que a partir do aumento da digitalização, com a substituição do trabalho humano por algoritmos, por exemplo, poderíamos ter uma grande desestabilização sistêmica nos âmbitos da política, da economia e, ainda, na esfera social. Continua o historiador explicando que a partir do gerenciamento por algoritmos, podemos até nos deparar com o enfraquecimento sindical, tendo em vista uma transferência do poder político dos sindicatos para os detentores do capital, controladores das plataformas digitais.

Rodrigo Carelli¹⁹⁸ explica que, através das plataformas digitais, criou-se a figura do trabalhador autônomo que não possui qualquer autonomia, assim como do trabalhador independente que sequer possui o próprio negócio, tudo isso respaldado pela falta de uma regulamentação a respeito das novas possibilidades originadas a partir das novas tecnologias e algoritmos.

Essa figura seria a figura dos falsos empreendedores, que, segundo Rodrigo Carelli¹⁹⁹, não poderiam em nenhum momento assim serem chamados, haja vista o fato de que não possuem qualquer negócio, conseqüentemente não possuindo clientela. Assim, para o autor, “o verbo empreender afasta-se de sua acepção verdadeira de realização de atividade econômica própria para se tornar sinônimo de trabalhar sem direitos em negócio alheio.”

Assim, a partir da figura do falso empreendedor, veja-se que há uma motivação para que esses empregados continuem desempenhando as suas atividades, aumentando assim a produção das empresas de aplicativo. Tal poder motivador é o grande responsável para fazer com que o trabalhador pense que ele é o seu próprio patrão e que ele está de fato gerenciando todas as suas ações, a partir da ideia de que ninguém está exercendo uma exploração sobre ele. No entanto, essa “liberdade” é utilizada para a sua auto exploração. Dessa forma, como muito bem explica Han, ocorre uma unificação da figura do explorador e do explorado em um mesmo indivíduo, o próprio trabalhador.²⁰⁰

¹⁹⁷ HARARI, Y. N. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

¹⁹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Futuro do trabalho—Os efeitos da evolução digital na sociedade**. Org. Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca.—Brasília: ESMPU, 2020.

¹⁹⁹ IDEM. 2020. p. 77.

²⁰⁰ HAN, Byung-Chul. La agonía del Eros. **La agonía del Eros**, p. 1-79, 2014.

É por isso que temos uma grande parte dos trabalhadores de aplicativo que demonstram satisfação com o trabalho realizado de forma intermitente e sem as garantias trabalhistas que um trabalhador regulado pela CLT teria, por exemplo. Totalmente pelo contrário, esses trabalhadores são completamente atraídos pela ideia de não ter que responder a um chefe, como a grande maioria dos outros empregados que possuem as garantias mínimas previstas pela Justiça do Trabalho. A partir do momento que esses empregados absorvem para si a ideia de que são livres e não respondem a ninguém, passam a trabalhar por muito mais tempo (bem mais do que trabalhadores de empregos tradicionais, por exemplo). É exatamente dessa maneira que acaba ocorrendo a auto exploração.

Os reflexos dessa auto exploração são facilmente verificados quando analisamos a jornada de trabalho da grande maioria dos trabalhadores de aplicativo, sejam eles motoristas ou então entregadores de *delivery*. Especificamente com relação aos empregados que trabalham para os aplicativos de transporte de passageiros, é completamente normal encontrarmos depoimentos que apontam para jornadas de mais de doze horas diárias, chegando até mesmo a ultrapassar as quinze horas diárias. Aos finais de semana, momento em que as chamadas “tarifas dinâmicas” aparecem, ocasionando uma remuneração maior pelo serviço de transporte, o tempo que o trabalhador passa dentro do carro é ainda maior.²⁰¹

Ademais, com relação aos entregadores de *delivery*, não é nada raro observarmos relatos de trabalhadores que dizem ficar esperando a hora em que se inicia um maior número de chamados em calçadas, deitados em bancos de praças. Também é extremamente comum o relato de jornadas superiores a doze horas diárias, sem folgas e até de empregados que dormem na rua para conseguir emendar um horário de pico no outro, sem sequer voltar para o seu lar a fim de obter descanso.²⁰²

²⁰¹ REDAÇÃO. **Motoristas de aplicativos dirigem até 15 horas por dia; entenda o que é a “uberização” do trabalho.** Diário do Nordeste. Disponível em: < <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/motoristas-de-aplicativos-dirigem-ate-15-horas-por-dia-entenda-o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho-1.2107103> >. Acesso em: 22 out, 2021.

²⁰² MACHADO, Leandro. **Dormir na rua, pedalar 30km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos.** UOL. Disponível em: < <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2019/05/22/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-a-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.htm> >. Acesso em: 22 out, 2021.

Cássio Calvete²⁰³ destaca que aproximadamente 70% dos trabalhadores de aplicativo trabalham seis ou sete dias ao longo da semana, sendo que a média horária das jornadas ultrapassa as nove horas diárias. As empresas, além de se beneficiarem das extensas jornadas desses trabalhadores, têm a sua disposição uma imensidão de empregados, os quais cobrem todo e qualquer calendário, tudo isso em razão da falta de obrigações trabalhistas que elas possuem, podendo contratar e desligar funcionários da forma que bem entenderem.

Diante desse cenário, seja pela falta de experiência que esses trabalhadores possuem para buscar novas oportunidades de emprego que garantam proteção mínima a eles, seja pela motivação de ganhar uma renda extra a partir da realização de tais atividades via aplicativos, os “parceiros” das plataformas digitais, no final das contas, acabam encarando jornadas de trabalho exaustivas e extensas. Veja-se que, especificamente com relação aos entregadores de *delivery* que utilizam a bicicleta como meio de transporte, ao invés da motocicleta, alguns pedalam mais do que oitenta quilômetros por dia.²⁰⁴

É de clareza solar, portanto, que os trabalhadores de aplicativo colocam completamente em risco a sua integridade física e mental, expondo-se a jornadas extenuantes de trabalho, em uma clara auto exploração voluntária, cada vez mais presente nas relações empregatícias atuais, tudo em razão das informações obtidas através do gerenciamento por algoritmos. A partir dessas informações, torna-se muito mais fácil para as empresas a exploração de seus empregados e a perpetuação da ideia de que eles são autônomos. Nesse sentido, o pensamento de Nicolle Gonçalves²⁰⁵:

²⁰³ CALVETE, Cássio da Silva. Plataformas digitais transformam o tempo de trabalho e provocam mudança nos valores da sociedade. Entrevista com Cássio da Silva Calvete. Entrevista concedida a Igor Natusch e Virginia Donoso. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate – DMT. 2021. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/plataformas-digitais-transformam-o-tempo-de-trabalho-e-provocam-mudanca-nos-valores-da-sociedade-entrevista-com-cassio-da-silva-calvete/>. Acesso em: 22 out, 2021.

²⁰⁴ BORGES, Thaís. **Até 14 horas de trabalho e 80 km pedalados por dia: conheça os entregadores por aplicativo.** Correio 24 horas [site], 30 jun. 2019. Disponível em: < <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/ate-14-horas-de-trabalho-e-80-km-pedalados-por-dia-conheca-os-entregadores-por-aplicativo/> >. Acesso em: 01 nov. 2021.

²⁰⁵ DA SILVA GONÇALVES, Nicolle W. A exploração do trabalhador entregador mediado por aplicativo como uma expressão do capitalismo global e colonizador. **Gavagai-Revista Interdisciplinar de Humanidades**, v. 7, n. 2, p. 51-74, 2020.

Essas informações possibilitam uma percepção panorâmica dos padrões de consumo que torna ainda mais assertiva a mobilização dos trabalhadores por meio dos estímulos de premiações e punições. Ou seja, na prática, não há possibilidade real de superação por meio do esforço individual que é invisibilizado e controlado em meio a uma multidão, vista como homogênea. A subalternização do trabalhador é a única regra que está clara na gestão empresarial exercida por meio de algoritmo.

Com relação a essa multidão vista como homogênea, destacada acima, Ludmila Abílio²⁰⁶ também nos traz uma visão similar, ao entender que a partir de uma concorrência cada vez maior, sem que haja o estabelecimento de qualquer limite, essa multidão, que acaba trabalhando para uma única empresa e que é formada por inúmeros trabalhadores, tem um enorme obstáculo. Tal obstáculo é justamente o fato de que cada trabalhador necessita encontrar alguma forma de se destacar em meio aos outros, a fim de que se mantenha exercendo aquela atividade.

Dessa maneira, veja-se que o empregado deverá elaborar estratégias para vencer a sua concorrência, garantindo assim sua própria reprodução. No entanto, para que isso aconteça, a exposição a longas jornadas de trabalho, assim como um custo maior para tornar seu trabalho melhor e mais bem reconhecido, faz-se necessária.²⁰⁷

É nesse contexto que Ricardo Antunes²⁰⁸ nos traz a ideia de que a grande massa de trabalhadores é nada mais, nada menos do que uma grande camada invisível, tendo em vista o fato de que os trabalhadores estão dispersos no volume de força de trabalho que é necessária para manter o funcionamento do sistema das empresas que operam as plataformas digitais, ao mesmo tempo que participam inteiramente do processo de valorização do capital.

Prossegue ainda trazendo a ideia de que a partir da grande competição gerada, as condições de trabalho acabam sendo rebaixadas por serem expressas como custo da produção,

²⁰⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021.

²⁰⁷ IDEM. 2021.

²⁰⁸ BOSCHINI, Fernanda Ferreira. ANTUNES, RICARDO. O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. **Impulso**, v. 28, n. 73, p. 137-141.

o que acarretaria passos cada vez mais largos para o chamado “abismo social”. A precarização, portanto, ganha cada vez mais força no meio da multidão desesperada por garantir o mínimo para seu sustento.²⁰⁹

É por essa razão que o empregado, ao mesmo tempo em que é livre para tomar suas decisões, sejam elas parar de trabalhar quando quiser, não investir tanto para tornar seu serviço mais bem reconhecido, na prática acaba sendo diferente, tendo em vista que, caso o trabalhador opte por não se autogerenciar de uma maneira vantajosa para a empresa, ele acabará sendo suspenso da plataforma ou até mesmo tendo a exclusão de seu cadastro. Assim, caso o trabalhador queira de fato manter o seu emprego, ele deverá renunciar a ganhos, aumentar o tempo da sua jornada de trabalho, intensificando assim sua mão de obra.²¹⁰

Também é interessante salientar que o autogerenciamento gira em torno de metas econômicas que o próprio trabalhador estipula para si ao longo do dia, o que nos leva a crer que, ao se colocar à disposição da plataforma, o empregado muitas vezes não está pensando em quantas horas serão trabalhadas, mas sim em qual meta econômica ele quer chegar ao longo da sua jornada laboral. No entanto, veja-se que não há qualquer garantia de que aquela meta seja atingida naquele dia, assim como também não há qualquer previsão a respeito de quanto tempo ele poderá levar para atingir aquela meta, ou chegar próximo dela, no mínimo.²¹¹

Dessa forma, o trabalhador está envolto na maioria de seu tempo por incertezas a respeito de sua jornada de trabalho e da própria remuneração, tendo em vista a falta de garantias da empresa, que é aquela que detém a responsabilidade pela distribuição do trabalho. Nessa senda, ainda que não haja previsão específica da empresa a respeito do tempo de trabalho dos empregados, bem como a respeito da respectiva remuneração aos serviços prestados, os “parceiros” dessas empresas de aplicativo acabam sendo obrigados a estabelecer metas, lidando

²⁰⁹ BOSCHINI, Fernanda Ferreira. ANTUNES, RICARDO. O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. **Impulso**, v. 28, n. 73, p. 137-141.

²¹⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021.

²¹¹ IDEM. 2021.

assim com incertezas e tendo que criar estratégias que são completamente subordinadas às dinâmicas empresariais.²¹²

A partir desse cenário é que o trabalhador deve pautar o modo que exerce o seu trabalho, alterando o local de trabalho, o horário de trabalho, assim como o tempo de jornada, cada vez mais exercendo sobre si mesmos uma auto exploração destrutiva, típica do autogerenciamento subordinado.²¹³

Essa auto exploração é fortalecida por elementos criados pela própria empresa, como acontece, por exemplo, em dias de chuva. Em dias chuvosos, o trabalho dos motoristas de aplicativo e dos motoboys acabam sendo muito mais estressantes e arriscados. Por essa razão, o trabalhador acaba tendo que fazer um autogerenciamento, que seria justamente o fato de decidir continuar trabalhando e arcar com os riscos de exercer suas atividades na chuva, ou então de simplesmente parar de trabalhar e garantir que nenhum dano acontecerá. É nesse momento que as empresas e seus algoritmos entram em ação para garantir que os trabalhadores se mantenham em seus postos, a partir da criação de bonificações que acabam aumentando o valor hora de trabalho.²¹⁴

Ocorre que tais premiações não são garantidas, pois muitas vezes são condicionadas a realização de um número “X” de entregas de delivery, no caso dos motoboys, ou então a um número “X” de corridas realizadas, no caso dos motoristas de aplicativo. Portanto, não há nada garantido.²¹⁵

Nesse sentido, Ludmila Abílio²¹⁶ destaca a obscuridade que cerca as relações entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo e seu *modus operandi*:

Não há clareza sobre como as regras e critérios de distribuição funcionam. O trabalhador vive disponível ao trabalho, sem saber como opera seu próprio

²¹² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021.

²¹³ IDEM. 2021.

²¹⁴ IDEM. 2021.

²¹⁵ IDEM. 2021.

²¹⁶ IDEM. 2021. p. 18.

recrutamento. Reconhece as estratégias da empresa para intensificar seu trabalho e colocá-lo para trabalhar, mas não tem clareza de como as regras funcionam. Trabalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação da empresa a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar.

Assim, cercados de incertezas a respeito do próprio trabalho, os trabalhadores vêm colocando em risco não só a sua integridade física, como também a mental, ao passo em que estão sempre buscando maiores bonificações e premiações, se expondo assim a jornadas de trabalho longas e estressantes, sem muitas vezes saber se de fato conseguirão alcançar a meta a fim de garantir uma remuneração um pouco mais digna. Esse cenário é preocupante não só para os próprios trabalhadores, mas também para a sociedade de forma geral, que é exposta aos trabalhadores em jornadas ininterruptas, sem qualquer descanso e superiores a doze horas, tudo objetivando o cumprimento de metas.

Resta claro, pois, que o futuro do trabalho está ameaçado pelo mau uso das novas tecnologias, tudo em decorrência das assimetrias informacionais e da gestão algorítmica que coloca a subordinação autogerenciada cada vez mais em evidência. O que o futuro nos reserva ainda é, portanto, muito obscuro, sendo a única certeza o fato de termos que ter muito cuidado ao lidar com as novas formas de gestão que estão surgindo no mercado de trabalho.

3.3 O FUTURO DO TRABALHO A PARTIR DA GESTÃO ALGORÍTMICA E DA GIG ECONOMY.

É um fato que estamos sempre pensando nas evoluções tecnológicas e no que elas podem nos proporcionar, para onde elas podem nos levar e qual o cuidado que teremos de ter com elas para que ninguém saia prejudicado. A cada nova onda de inovações tecnológicas, também devemos pensar sobre quais os impactos diretos elas podem ter dentro do mercado de trabalho e no direito dos trabalhadores. Será que teremos uma substituição em massa do trabalho humano por máquinas e algoritmos? Será que o trabalho humano que restar será subordinado a máquinas, respondendo, portanto, apenas aos robôs? Será que determinada profissão está fadada à extinção? São perguntas que frequentemente são colocadas em pauta, e muitas delas ainda não tem resposta, ou ao menos não é possível chegar a um consenso.

Com o advento da *gig economy*, esses questionamentos vieram novamente à tona, pois o modelo de trabalho baseado nas plataformas digitais veio para ficar, trazendo inúmeros desafios ao mercado de trabalho. Assim, surgiu a necessidade de dar especial atenção às novas classificações dos trabalhadores, às novas formas de subordinação, aos métodos de proteção coletiva dos direitos dos empregados e até mesmo discussões a respeito da saúde e segurança social da classe operária.²¹⁷

Portanto, grande parte dos tribunais mundo afora está começando a desviar sua atenção a essas questões, seja no âmbito interno, seja no âmbito internacional.²¹⁸

Jeremias Addams-Prassl²¹⁹ nos traz em seu estudo uma reflexão interessante acerca da lógica que deve ser utilizada a partir dos algoritmos e das novas formas de tecnologia que estão passando a regular as relações laborais. Segundo o autor, devemos nos questionar se os elementos tecnológicos podem ser organizados na esfera do mundo do trabalho simplesmente a partir da continuação das tendências que vêm sendo adotadas de longa data no trabalho atípico.

Para contextualizar, necessário apontar o quanto explorado em um recente relatório da Organização Internacional do Trabalho:

(...) ao longo das últimas décadas, tanto nos países industrializados como naqueles em desenvolvimento, tem havido uma mudança acentuada do emprego normal para o emprego atípico [...] [incluindo] emprego por prazo determinado, trabalho a tempo parcial, intermediação de empresa de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, relações laborais dissimuladas e trabalho por conta própria dependente.²²⁰

²¹⁷ ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

²¹⁸ IDEM. 2020.

²¹⁹ IDEM. 2020.

²²⁰ BERG, Janine et al. Digital labour platforms and the future of work. **Towards Decent Work in the Online World**. Rapport de l'OIT, 2018..

Dando sequência em sua reflexão, Jeremias Addams-Prassl²²¹ definiu que não podemos chegar nas mesmas conclusões que chegaríamos quando analisamos as relações oriundas de trabalhos atípicos. A atenção dada para as relações laborais oriundas das novas tecnologias de informação e inteligências artificiais, que estão cada vez mais sofisticadas, deve ser nova, exigindo um repensar dos elementos tradicionais do Direito do Trabalho e da regulação do mercado de trabalho.

Isso porque, como muito bem destacado por Ben Waber²²², a *gig economy* e a tecnologia que a acompanha veio para alterar todos os elementos que contribuem para o funcionamento de uma empresa, o que segundo o autor iria desde “mudar o organograma até alterar as áreas de café”. Portanto, veja-se que, no âmbito organizacional de uma empresa, todos os ambientes serão afetados pelo uso desenfreado dos dados captados por algoritmos.

Desse modo, temos que os algoritmos irão fazer parte de todos os níveis da sistemática de uma determinada empresa, possibilitando a sua atuação desde a contratação até o desligamento de funcionários, sendo cada vez mais importantes para as decisões tomadas dentro de uma empresa. Todas as dimensões do trabalho, portanto, serão afetadas, seja em hospitais, fábricas ou escritórios, seja em universidades ou empresas que atuam com serviços profissionais.²²³

Como muito bem pontuado por M. Oppenheim²²⁴, o futuro do trabalho terá como uma de suas principais características o chamado “chefe algorítmico”, que será responsável por analisar currículos, realizar contratações, terminar relações de trabalho, estimar níveis salariais para diferentes empregados – tudo isso pode ser automatizado. No entanto, prossegue o autor trazendo a ideia de que todo esse cenário pode ser extremamente perigoso, com consequências

²²¹ ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

²²² WABER, Ben. **People analytics: How social sensing technology will transform business and what it tells us about the future of work**. FT Press, 2013.

²²³ ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

²²⁴ OPPENHEIM, M. Amazon scraps ,sexist AI' recruitment tool. **The Independent**, v. 11, 2018.

gravíssimas para a sociedade de forma geral, e muitas vezes eliminando garantias básicas dos trabalhadores.

A respeito do uso dos algoritmos e suas consequências para o mundo do Direito do Trabalho, tomamos como exemplo o caso mencionado por M. Oppenheim²²⁵, situação em que a mídia local reportou que a empresa Amazon teria sido forçada a encerrar a utilização de sua “ferramenta de recrutamento automatizado”, tendo em vista que o algoritmo utilizado, capaz de aprender como se comportar de forma automática, passou a dar preferência aos homens nas escolhas para cargos específicos de engenharia, rejeitando grande parte dos candidatos femininos.

Isso seria apenas uma das diversas consequências que podemos enfrentar no mundo do trabalho se começarmos a relativizar o uso do algoritmo para reger as relações empregatícias. Além do poder de escolha de funcionários acima destacado, um outro cenário seria o apresentado por Colin Lecher²²⁶, quando ele destaca a existência de *softwares* capazes de analisar a força de trabalho dos empregados, os quais podem, sem que haja uma devida transparência quanto ao critério utilizado, rescindir contratos por falta de produtividade do empregado, como aconteceu em mais um caso relativo à empresa Amazon.

Nesse sentido, a perspectiva técnica a respeito do funcionamento de um dos *softwares* utilizados pela Amazon para exercer controle sobre seus empregados:

O sistema da Amazon rastreia as taxas de produtividade de cada colaborador e gera automaticamente quaisquer avisos ou encerramentos relativos à qualidade ou produtividade sem a intervenção dos supervisores [...]. Se um colaborador receber duas advertências finais escritas ou um total de seis advertências escritas num período de 12 meses consecutivos, o sistema gera automaticamente um aviso de rescisão.²²⁷

Seguindo essa perspectiva, vemos que o controle de dados e a grande capacidade de aprendizagem das máquinas e algoritmos para realizar as vontades das empresas em muitos

²²⁵ IDEM. 2018.

²²⁶LECHER, Colin. How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for ‘productivity’.

The Verge, v. 25, 2019.

²²⁷ IDEM. 2019.

lugares já não está mais no futuro, e sim no presente. Tudo isso faz parte de uma enorme modificação nas formas como o trabalho é supervisionado, de modo a diminuir cada vez mais a transparência entre empregadoras e empregados, contribuindo ainda mais para o desequilíbrio entre as partes.²²⁸

Agora, temos que não é mais necessário que o próprio supervisor proceda com o processo de desligamento de seu empregado, haja vista que isso, em muitas ocasiões, como acima mencionado, já pode ser feito pelas máquinas, sem qualquer transparência, sem qualquer garantia. O chefe algorítmico acaba sendo, segundo perfeita comparação realizada por Jeremias Addams-Prassl²²⁹, o novo modelo panóptico, tendo em vista que se faz sempre presente, chegando lentamente até às camadas mais altas de poder.

De outro lado, se existem aqueles que enxergam o “chefe algoritmo” e o uso das tecnologias no controle dos trabalhadores como uma tendência negativa, entendendo que os trabalhadores são expostos a rotinas de observações constantes, ausência de garantias mínimas e inseguranças a respeito da manutenção de seu emprego, existe também um consenso, entre outros autores, que as tecnologias podem trazer diversos benefícios no momento de regular as questões laborais e trazer segurança aos empregados.

Aqui podemos citar, por exemplo, o entendimento de Luciane Barzotto, que traz o exemplo dos *wearables* no meio ambiente do trabalho como forma de proteger à dignidade do trabalhador.

Para Luciane Barzotto²³⁰, “*wearable* é a palavra que resume o conceito das chamadas “tecnologias vestíveis”, que consistem em dispositivos tecnológicos que podem ser utilizados pelos usuários como peças do vestuário. “

²²⁸ ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.**

²²⁹ IDEM. 2020.

²³⁰ BARZOTTO, Luciane Cardoso. Novas tecnologias no trabalho decente: o exemplo dos wearables no meio ambiente do trabalho como forma de proteção à dignidade do trabalhador. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 36, n. 424, p. 29-37, abr. 2019.

A partir de tais tecnologias, é possível garantir ao trabalhador uma melhora na segurança e saúde no trabalho nas empresas. Os algoritmos são utilizados, nesse cenário, para armazenar dados referentes à saúde dos empregados, o que faz com que se tenha um melhor controle a respeito de suas limitações, fazendo as modificações e readequações, quando for necessário, bem como analisando os riscos atinentes às atividades desempenhadas, garantindo a segurança dos funcionários.²³¹

Ainda, ao sistema *Wearable* são acoplados máquinas, robôs e sensores, os quais conseguem fazer uma análise dos dados obtidos e converter todas essas informações em defesa às possíveis falhas, gerando medidas preventivas que auxiliam os empregadores a evitar possíveis acidentes.²³²

Portanto, em algumas esferas das relações laborais, o uso e armazenamento dos dados dos empregados pode trazer consequências positivas, o que talvez possa ajudar a equilibrar os aspectos negativos trazidos pelo controle algorítmico. Sobre esses reflexos positivos, Luciane Barzotto²³³ destaca o seguinte:

Hoje há inovação nos EPIS (equipamentos de proteção individual) como por exemplo capacetes. Eles possuem embutidos para trabalhadores que mapeiam situações de risco. As informações captadas são enviadas a um aplicativo acessível aos gestores de segurança e saúde da empresa para a tomada de decisão em tempo real. Deste modo, o risco pode ser evitado. Os gestores poderão acompanhar instantaneamente os riscos por smartphone e impedir o acesso a algumas áreas.

Assim, veja-se que existem cenários em que o armazenamento de dados e intenso uso de tecnologia no monitoramento dos trabalhadores podem sim auxiliar na proteção ao empregado, gerando um trabalho mais digno e com menos riscos.

²³¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. Novas tecnologias no trabalho decente: o exemplo dos wearables no meio ambiente do trabalho como forma de proteção à dignidade do trabalhador. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 36, n. 424, p. 29-37, abr. 2019.

²³² IDEM. 2019.

²³³ IDEM. 2019.

Ocorre que, em que pese tenhamos diversos aspectos positivos a partir do uso das tecnologias, é fato que existe um limbo no Direito do Trabalho em termos de regulamentação, o que acaba fazendo com que os aspectos negativos ainda se sobressaiam aos positivos, de modo a trazer mais vantagens ao empregador do que ao empregado.²³⁴

Para o futuro do Direito do Trabalho, nos resta agir de forma a não escolher somente uma das correntes para solucionar os problemas existentes. Evidentemente, não há que se falar em destruição da tecnologia e fim do uso de algoritmos, pois é evidente que, tendo em vista os avanços tecnológicos da era atual, isso seria impossível, bem como seria um imenso retrocesso. Tampouco há que se falar em total desregulamentação, permitindo que as empresas usem os dados dos trabalhadores e apliquem os algoritmos como bem entenderem, sem que haja o mínimo de garantia e segurança aos trabalhadores.²³⁵

Um breve apanhado histórico sugere que o uso das tecnologias facilita e vem facilitando cada vez mais o trabalho humano, tornando-o mais produtivo e mais seguro. No entanto, a tecnologia traz mais espaços para um abuso por parte dos empregadores, tendo em vista a falta de uma regulamentação mais completa a respeito, o que permite uma invasão à privacidade dos empregados, através de uma vigilância quase que permanente.²³⁶

Esse equilíbrio mencionado também é defendido por Paula Nazaré²³⁷:

(...) não devemos nos apegar apenas aos malefícios, mas também, e principalmente aos benefícios da tecnologia, e um deles sem dúvida são as plataformas digitais de trabalho, que vêm possibilitando a diversas pessoas trabalharem de suas casas, e se sustentarem nesse momento, não podemos deixar de nos preocupar com os direitos dessas pessoas, em resguardar um ganho adequado, condizente com o tempo de trabalho, condições adequadas

²³⁴ ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

²³⁵ IDEM. 2020.

²³⁶ IDEM. 2020.

²³⁷ NAZARÉ, Paula Landim. Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA**, v. 9, n. 13, p. 92, maio 2021.

de trabalho, e principalmente com a saúde física e psicológicas desses trabalhadores.

Dessa forma, conclui-se que o grande desafio atual é identificar quais são os aspectos do uso da tecnologia que devem ser mantidos e quais os aspectos que devem ser alterados a fim de melhorar as condições, tanto para os empregados, como para os empregadores. É fato que as plataformas digitais e os algoritmos vieram para ficar. Portanto, para que o futuro do trabalho não traga danos à massa de empregados, seremos obrigados a encontrar um equilíbrio, buscando sempre uma certa proteção social aos trabalhadores.

4. IMPRESCINDIBILIDADE DE PROTEÇÃO SOCIAL AOS TRABALHADORES NO AMBIENTE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Conforme o que já foi exposto até aqui, restou claro que aos trabalhadores se faz necessária uma maior proteção social quando estamos falando das formas de trabalho por meio de aplicativos e plataformas digitais, tendo em vista a lacuna existente na doutrina a respeito de tais relações trabalhistas, o que acaba permitindo que algumas empresas explorem esse fato, expondo assim seus empregados a extensas jornadas de trabalho, a salários baixíssimos e a uma falta de segurança e garantias sociais.

É justamente nesse contexto que devemos entender que a força de trabalho empregada por um trabalhador vem, inicialmente, de uma pessoa humana, a qual luta diariamente por sua subsistência, sendo também uma cidadã que merece ver todos os seus direitos sendo garantidos. Portanto, o trabalhador deve ter como forma de proteção, não só o Direito do Trabalho, como também a Constituição Brasileira, que, aliada com a regulamentação trabalhista, garantirá o básico que aquele trabalhador necessita para ter condições de trabalho decentes e um patamar civilizatório que seja satisfatório e dentro da lei.²³⁸

Tais garantias se fazem necessárias, tendo em vista que a chamada Quarta Revolução Tecnológica está cada vez mais presente nas relações de emprego, deslocando o mercado de

²³⁸ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

trabalho e assim gerando diversos impactos sociais e econômicos. É nesse sentido que vale destacar que os empregos gerados a partir das novas tecnologias não encontram em sua base as garantias mínimas para que seja desenvolvida uma relação saudável entre empregado e empregador, a partir de um trabalho digno, o que acaba gerando o aumento da precarização e informalidade.²³⁹

Como muito bem destacado por Élio Moreira e Cássio Calvete, a partir da Quarta Revolução Tecnológica os trabalhadores se viram encurralados e sem qualquer tipo de proteção. Isso porque ainda não se chegou a um consenso a respeito de onde esses trabalhadores da nova era tecnológica podem ser enquadrados, bem como se poderíamos considerar se existe vínculo empregatício entre eles e as empresas aplicativo.²⁴⁰

Enquanto existir essa discussão e esse limbo legislativo, os trabalhadores não terão qualquer tipo de respaldo da lei para que obtenham a devida proteção. Ademais, esses trabalhadores, os quais claramente formam uma nova categoria de empregados, sequer possuem a devida representação profissional, caminhando cada vez mais para a precarização e informalidade, se nada for feito.²⁴¹

Assim, faz-se necessário que ocorra a criação de uma regulamentação capaz de garantir uma proteção mínima aos trabalhadores das plataformas digitais, para que eles possam desenvolver as suas atividades de forma mais segura, de modo formal e menos precário. O primeiro passo para que isso aconteça é garantir, no mínimo, que esses trabalhadores tenham direito à informação e transparência por parte de seus superiores, a fim de que o controle algorítmico não crie um desequilíbrio tão intenso como vem acontecendo nos últimos anos e como será ampliado ainda mais, caso algo não seja feito com relação a isso em um futuro próximo.

²³⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.

²⁴⁰ MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – **Porto Alegre: CirKula**, 2020.

²⁴¹ IDEM. 2020.

4.1 DIREITO À INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA AOS TRABALHADORES

Como narrado anteriormente, há um enorme limbo existente quando se trata da regulamentação das relações de trabalho que estão inseridas no plano do trabalho através das plataformas digitais. No entanto, em alguns lugares já começam a aparecer soluções de enfrentamento a esse limbo, a fim de tornar mais saudável a troca entre empregado e empregador, ainda que este último seja um chefe algorítmico, como vem se tornando mais frequente a partir do tempo.

Nesse sentido, podemos mencionar a Diretiva n. 2019/1152 da União Europeia, por exemplo, que trata a respeito do direito à informação nas relações de trabalho, bem como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que também veio para auxiliar os trabalhadores de plataformas digitais a chegarem em condições dignas e saudáveis de trabalho, através de um ambiente de trabalho cada vez mais transparente e sem abusos de autoridade.²⁴²

Assim, como muito bem destacado por Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda, a discussão nacional a respeito do assunto está sendo fundamentada na questão da transparência de informações. Ao trabalhador deve ser dada sempre uma oportunidade de saber qual seria o objeto do seu labor, o que geraria segurança e maior tranquilidade aos empregados. Assim sendo, é defendida a ideia de que esteja disponível aos trabalhadores a maior quantidade de informações possíveis a respeito do seu trabalho, tudo isso pautado no direito fundamental à informação, garantidor de “condições transparentes” de trabalho.²⁴³

Como já mencionado anteriormente, a partir das novas relações laborais advindas das novas tecnologias e plataformas digitais, surgiu a chamada subordinação algorítmica, a qual vem trazendo diversos aspectos diferentes quando comparada aos modelos clássicos de subordinação. Nesse sentido, importante trazer o que Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda entendem sobre a subordinação algorítmica, lembrando esse conceito, para depois

²⁴² BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 211-223.**

²⁴³ IDEM. 2020.

apresentar como poderíamos enfrentar esse tipo de subordinação, trazendo maior segurança e transparência aos trabalhadores:

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.²⁴⁴

Em que pese essa nova forma de subordinação ainda seja muito recente e repleta de incertezas a respeito de suas consequências, não pode o Direito do Trabalho ficar omissos com relação a isso. Diante de uma situação como essa, a qual traz inúmeras incertezas para os trabalhadores e seu futuro, não pode o Direito do Trabalho esquecer de todos os seus princípios, os quais sempre intentam assegurar as melhores condições aos trabalhadores, os protegendo e os garantindo direitos mínimos existenciais.²⁴⁵

Garantir os direitos básicos aos trabalhadores condiz, portanto, com o caráter democrático do Direito do Trabalho, que não pode deixar de estender os braços aos empregados, mesmo que ainda não exista uma regulamentação específica acerca da subordinação algorítmica e das novas formas de trabalho que vêm surgindo dia após dia a partir das novas tecnologias.²⁴⁶

É fato que ainda demoraremos anos para entender o funcionamento das relações laborais que surgiram e vêm surgindo a partir da Quarta Revolução Industrial, bem como será um caminho árduo para conseguir proteger todos os trabalhadores que aderirem ao sistema das

²⁴⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.** p. 211-223.

²⁴⁵ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

²⁴⁶ IDEM. 2021.

plataformas digitais. Contudo, o mais importante é que isso, de alguma forma, aconteça, pois é papel do Direito do Trabalho se moldar de acordo com as mudanças sociais que ocorrem. E o cenário ideal seria que isso ocorresse de forma espontânea, com o intuito de proteger o trabalhador, e não através de pressões.²⁴⁷

Nesse cenário de incertezas, principalmente para o lado dos trabalhadores, como apontado por L. Silva²⁴⁸, faz-se necessária uma atuação mais forte dos Estados com o intuito de regulamentar e organizar as pendências trabalhistas que estão surgindo através da implementação das inovações tecnológicas no ambiente do trabalho. Tendo em vista que as liberdades e as garantias de cada trabalhador não são de interesse exclusivo de um único Estado, devemos começar a organizar nossas ações também no âmbito internacional, principalmente a partir da Organização Internacional do Trabalho, de modo a criar soluções que acabem valorizando a vida e os direitos dos trabalhadores.

4.2 ALTERNATIVAS PARA A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS EM TEMPOS DE ECONOMIA COMPARTILHADA

Como exposto, as condições dos trabalhadores brasileiros, quando confrontadas com as novas tecnologias e plataformas digitais, se mostram completamente precárias. Com o passar do tempo, os funcionários estão sendo submetidos a jornadas cada vez mais intensas de trabalho, sem qualquer predefinição a respeito do tempo de sua jornada, sem quaisquer garantias sociais mínimas a fim de garantir segurança e trabalhos dignos. Tudo isso acontece diante da ausência de uma regulamentação que equilibre as relações entre empregadoras e empregados nesse âmbito dos trabalhos por aplicativos. Contudo, aos poucos vão surgindo formas de enfrentamento e regulamentação das novas relações de trabalho advindas da Economia Compartilhada e dos algoritmos.

²⁴⁷ NAZARÉ, Paula Landim. Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 77-91, maio 2021.

²⁴⁸ SILVA, L. G. ; Rocha, Leonel Severo . A organização internacional do trabalho na sociedade contemporânea e a necessidade de acordos supranacionais. **Direito Internacional II. 23ed.**: , 2014, v. , p. 03.

Como muito bem destacado por Lucieli Breda²⁴⁹, se analisarmos como essa situação está sendo tratada no ambiente internacional, perceberemos uma evolução muito maior em termos de legislação do que aqui no Brasil, por exemplo. No exterior, alguns países já possuem normas expressas que regulam o direito à informação nas relações de trabalho.

Como exemplo, Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda²⁵⁰ destacam o Código do Trabalho de Portugal, que traz uma subseção específica ao direito à informação, trazendo regulamentação específica, portanto, a “aspectos relevantes na prestação de trabalho ou ainda sobre o conteúdo do direito à informação da comissão de empregados (artigos 423º e 424º).”²⁵¹ Também poderíamos destacar, da mesma forma, o Código de Trabalho da França, o qual, por exemplo, atribui ao empregador o dever de esclarecer a “forma de informação e comunicação dos empregados acerca das convenções e acordos aplicáveis, entre outros”.

Um outro exemplo interessante são as ações que vêm sendo tomadas pela União Europeia a fim de regular as condições de trabalho dos trabalhadores em tempos de inovações tecnológicas e gestões algorítmicas. Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda²⁵² também expõem que diante das cada vez maiores inovações tecnológicas, surge a necessidade de adaptarmos os modelos de trabalho já existentes, e isso começou a ser feito pela também pela União Europeia, a partir da atualização dos termos da Diretiva n. 91/533/CEE, de 14/10/1991, de forma a trazer um ambiente de maior transparência entre os empregadores e empregados, tudo isso com fundamentos no direito à informação.

A partir dessa Diretiva, restou determinado que deveriam ser traçados e definidos os elementos essenciais da relação dessa forma de relação de emprego, para garantir uma

²⁴⁹ BREDÁ, Lucieli. O direito à informação aplicado às relações de trabalho. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

²⁵⁰ IDEM. p. 214.

²⁵¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 214.

²⁵² IDEM. 2020.

segurança maior aos trabalhadores de aplicativo. No que diz respeito aos elementos essenciais, destacam Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda²⁵³:

Dizem-se elementos essenciais, para fins desta diretiva, a especificação das partes da relação de trabalho, o local de trabalho, as atividades que compreendem a função a ser realizada, as datas de início e término (caso contratado por prazo determinado), a remuneração, a duração da jornada de trabalho, a identificação das normas coletivas aplicáveis na hipótese de terceirização, a identificação das empresas tomadoras de serviços, entre outras especificidades. Também fica estabelecido que todas as informações sejam entregues ao empregado documentalmente no prazo máximo de um mês a contar do primeiro dia de trabalho (artigo 5º, item 1)

Assim, observamos que, aos poucos, deve ser buscada uma regulamentação também para os trabalhadores da *gig economy*, que, em que pese ainda não tenham total amparo da Consolidação das Leis Trabalhistas, diante da ausência do reconhecimento do vínculo empregatício, questão que ainda gera muito debate, começam a surgir algumas formas de contornar essa situação, garantindo assim condições dignas de trabalho e informação.

E é justamente nesse cenário de maior inclusão que observamos Valerio De Stefano²⁵⁴ defender a importância do envolvimento do Direito do Trabalho, como também da negociação coletiva, para que seja regulado de que forma as inovações tecnológicas interferirão na qualidade do trabalho, no direito à informação e nas condições dignas de trabalho, tudo isso visando uma segurança jurídica aos trabalhadores da *gig economy*.

Portanto, regular as relações de trabalho dos trabalhadores da *gig economy* é medida que se impõe, e isso está cada vez mais evidenciado a partir das precárias condições a que são submetidos diariamente. Veja-se que não podemos restringir o pleno acesso aos direitos trabalhistas apenas para aqueles empregados reconhecidos juridicamente e que possuem uma relação de emprego já completamente regulamentada. Se fizéssemos isso, estaríamos limitando

²⁵³ IDEM. 2020. p. 216.

²⁵⁴ DE STEFANO, Valerio. Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. In: **Economic and Policy Implications of Artificial Intelligence**. Springer, Cham, 2020. p. 65-86..

não só os direitos trabalhistas desses empregados, como também seus direitos fundamentais mínimos, tendo em vista que não há como separar um aspecto do outro.²⁵⁵

Como muito bem salientado por Marcelo Costa e Marcella Pagani²⁵⁶, “o fato de ser trabalhador da gig economy não lhe retira a condição de cidadão, de modo que devem ser assegurados todos os direitos fundamentais que assistem a ele enquanto cidadão-trabalhador.”

Assim, há que se ter uma postura mais forte do Estado, a fim de que alcancemos uma regulamentação capaz de propiciar transparência e condições laborais dignas aos trabalhadores. Especificamente no âmbito nacional, Arion Romita²⁵⁷ destaca que a proteção é o que traz as condições mínimas de cidadania aos trabalhadores, as quais devem também ser estendidas àqueles que laboram na sistemática da *gig economy*:

A opinião doutrinária dominante no Brasil sustenta que o princípio de proteção proporciona ao trabalhador subordinado um nível de civilização invejável. É à proteção dispensada pelo próprio direito do trabalho ao empregado que se deve o nível de civilização em que se encontra o trabalhador brasileiro. Sem a proteção, o empregado estaria na rua da amargura. Por ser protegido pelo direito do trabalho, o trabalhador brasileiro pode gabar-se de ostentar um nível de civilização incomparável, se confrontado com o nível civilizatório alcançado pelos trabalhadores de outras nacionalidades. Realmente: é a proteção outorgada pelo direito do trabalho que concede ao empregado os benefícios aptos a garantir-lhe o nível de civilização que desfruta. Sem proteção, o nível de civilização em que se encontram os trabalhadores de inúmeras nacionalidades é, certamente, muito baixo, senão nulo.

Essa postura mais forte já está sendo adotada, por exemplo, pela Organização Internacional do Trabalho, que atualmente vem tomando diversas medidas em defesa ao direito

²⁵⁵ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

²⁵⁶ IDEM. 2021. p. 157.

²⁵⁷ ROMITA, Arion Sayão. Proteção e Nível de Civilização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. vol. 48, n. 95, jul./dez. 2015. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2015.

à informação, alegando que este está implícito em seu Preâmbulo Constitucional, o que faz com que sejam garantidas relações de trabalho mais transparentes.²⁵⁸

A Organização Internacional do Trabalho já identificou que, a fim de que tenhamos um trabalho digital digno para todos os trabalhadores, faz-se necessária a criação de normas e diretrizes transparentes, principalmente no que tange às informações dos empregados. Isso porque até hoje ainda temos muitos casos de exclusões arbitrárias, punições sem qualquer tipo de explicação e ausência de informações dadas aos trabalhadores.²⁵⁹

Ademais, conforme muito bem destacado por Niklas Luhmann²⁶⁰, é dever da Organização Internacional do Trabalho regular esses direitos através de convenções ou recomendações, e, o mais importante, através de uma forte fiscalização em todo o âmbito internacional.

Começam a surgir, portanto, novas possibilidades e regulamentações para chegarmos a uma relação mais clara entre os trabalhadores da *gig economy* e as empresas que atuam através do meio digital. Tais possibilidades serão capazes de suprir as lacunas que ainda existem no Direito do Trabalho brasileiro até que de fato ocorra alguma reforma capaz de retirar os trabalhadores de um limbo.

E assim é o entendimento de Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda²⁶¹ ao ressaltarem que atitudes ativas como as da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia, as quais possuem regras específicas e expressas com relação ao cenário dos

²⁵⁸ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.**

²⁵⁹ COIMBRA, Rodrigo. LEMONJE, Julise. A proteção de dados pessoais na promoção do trabalho digital decente: a mitigação da assimetria informacional na gestão algorítmica. **Artigo ainda não publicado cedido pelos autores.**

²⁶⁰ LUHMANN, Niklas. Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann. **México: Iberoamericana, 1996.**

²⁶¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.**

trabalhadores da *gig economy*, podem resultar em um aproveitamento por parte do Direito do Trabalho para suprir eventuais lacunas na legislação, como é permitido pelo ordenamento jurídico.

Também é de suma importância que os Sindicatos se unam a fim de regular as questões e assim garantir que os trabalhadores da *gig economy* não sejam deixados de lado, sem qualquer auxílio. É fato que a “Revolução Industrial 4.0”, como nos ensinou Antunes, acarretou mudanças nunca imaginadas para o mundo do Direito do Trabalho, afetando praticamente todas as profissões que hoje conhecemos, bem como criando profissões dia após dia. Assim, o maior desafio dos Sindicatos atualmente é acompanhar todas essas modificações, atuando de forma bastante ativa.

4.3 NECESSIDADE DE REORGANIZAÇÃO DAS FORÇAS COLETIVAS

A partir da grande globalização e do advento de novas formas de se explorar o trabalho humano, faz-se necessária uma modificação na forma de agir dos Sindicatos, que agora necessitam adotar novas posturas a fim de combater a exploração que vem sendo aproveitada pelas empresas diante da falta de uma regulamentação total e mais séria sobre as atividades desempenhadas na sistemática da *gig economy*, a qual ainda é muito recente em nossa história e deve ser acompanhada passo a passo.

Essa organização coletiva faz-se cada vez mais urgente, tendo em vista a liquidez das relações humanadas, como defendido por Francisco Junior²⁶², que destaca a forte tendência, atualmente, das pessoas optarem por um caminho mais individualista, indo para o lado mais do privado, e não do público, pois a tecnologia, dependendo da maneira que é usada, pode acabar afastando as pessoas umas das outras.

Prossegue o autor apontando o fato de que os trabalhadores da era tecnológica também estão inseridos desse padrão comportamental de liquidez, o que acaba dificultando a ação sindical:

²⁶² JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. O Teletrabalho e os Sindicatos: Novos Rumos para a Atuação dos Entes de Classe nos Âmbitos Nacional e Transnacional. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, 2020.

Inseridos neste universo líquido, os trabalhadores igualmente seguem o caminho da individualização. Antes formavam eles um todo de caráter homogêneo, dentro do qual havia enfrentamento das mesmas dificuldades de vida e exploração no trabalho. A emancipação da classe trabalhadora dependia das reivindicações coletivas e de caráter uniformes. Contudo, a atual fragmentação dos interesses dos obreiros esmaga a antiga “comunhão de interesses”

Portanto, para Francisco Junior²⁶³, quando analisamos a classe trabalhadora de hoje em dia que faz uso das novas tecnologias como meio de trabalho, observamos que eles estão cada vez mais espalhados, com interesses difusos, permitindo assim a entrada de modelos contratuais que passam longe da tutela do Estado, muito em decorrência da falta de uma regulamentação específica a respeito do assunto. Assim, diante dessa individualização e da falta de um posicionamento mais forte do Estado, os direitos fundamentais acabam sendo ameaçados.

Como destacado por H. Johnston e C. Land-Kazlauskas²⁶⁴, essa individualização acontece muito por conta da grande rotatividade de diversos setores econômicos ligados à *gig economy*, o que acaba por dificultar os laços de comunidade existentes entre os trabalhadores, o que afeta os seus direitos pretendidos a longo prazo. Assim, os autores apontam que as plataformas digitais contribuem para a imposição de obstáculos à organização sindical que estávamos acostumados.

Nesse sentido, há muito tempo também já destacava Manuel Castells²⁶⁵ que as plataformas contribuem para a descentralização do senso de coletividade dos trabalhadores, originando, portanto, subcontratações e gerando uma desorganização cada vez maior da massa de empregados.

²⁶³ JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. O Teletrabalho e os Sindicatos: Novos Rumos para a Atuação dos Entes de Classe nos Âmbitos Nacional e Transnacional. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, 2020.

²⁶⁴ JOHNSTON, Hannah et al. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. **Conditions of work and employment series**, v. 94, 2018.

²⁶⁵ CASTELLS, Manuel. Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. **La Factoría**, n. 1, 1996.

Contribuem com esse pensamento Brian Languille e Guy Davidov²⁶⁶:

Nosso problema agora é que as placas tectônicas do mundo das relações produtivas estão mudando. Desenvolvimentos revolucionários em tecnologias da informação, novos métodos de organização da atividade produtiva e pressões competitivas da globalização nas esferas pública e privada conspiraram para criar novos modos de trabalho (de “relações produtivas”) nos quais o entendimento tradicional é frequentemente revelado como sem roupas, ou pelo menos muito pouco útil para se dizer.

Pois bem. Veja-se que até mais recentemente, esse novo cenário do mundo do trabalho ainda estava afastado do âmbito de atuação dos sindicatos, tendo em vista que todas essas inovações são todas muito recentes, sendo que os sindicatos ainda estavam dentro de uma lógica fabril, alheios aos modelos econômicos e profissionais desempenhados através das sistemáticas de trabalho mais recentes. No entanto, em que pese esse cenário, ainda é possível resgatar as forças coletivas, principalmente através da organização sindical, por meio da adoção de novas formas de debate e posicionamento, enfrentando assim as adversidades ocasionadas pelas novas relações laborais oriundas da *gig economy*.²⁶⁷

Esse resgate pode ser feito através de movimentos que, conforme apontado por Rafael Grohmann²⁶⁸ passem a “a) regularizar os trabalhadores de plataformas digitais como empregados das corporações, que insistem em chamá-los de autônomos; b) estabelecer diretrizes para um trabalho decente nas plataformas digitais a partir principalmente de parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”.

Tais movimentos podem surgir através do resgate da sindicalização para esses trabalhadores, que, em que pese não tenham ao seu lado a proteção total da lei, como acontece com os demais trabalhadores regidos pela CLT, merecem uma organização coletiva forte e que zele pelos seus direitos.

²⁶⁶ LANGILLE, Brian A.; DAVIDOV, Guy. Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 21, p. 7, 1999.

²⁶⁷ JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. O Teletrabalho e os Sindicatos: Novos Rumos para a Atuação dos Entes de Classe nos Âmbitos Nacional e Transnacional. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, 2020.

²⁶⁸ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. Uberização do trabalho digital e indústria 4.0. org. Ricardo Antunes. **1ª ed. São Paulo. Boitempo**, 2020.

Nesse sentido, um dos primeiros passos que devem ser tomados por Sindicatos formados pelos trabalhadores da *gig economy* deve ser o de fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais e legais existentes entre os empregados e as empresas. Tudo isso pode ser feito mediante acordo com representante da empresa de aplicativo e, a partir daí, teríamos a possibilidade de analisar as reais condições de trabalho desses trabalhadores, assim como ter acesso às informações e dados dessa relação de trabalho, protegendo assim os empregados dos ambientes obscuros que até o momento pairam sobre os direitos trabalhistas dessa nova espécie de trabalhador.²⁶⁹

Inclusive, já conseguimos observar aqui em nosso país algumas manifestações nesse sentido, tendo em vista que em alguns estados já temos a organização sindical de trabalhadores de aplicativos, seja em formatos tradicionais ou seja a partir de novas formas de sindicalismo, como é possível observar, por exemplo, diante do Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap), ou então do Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter-BA).²⁷⁰

Além disso, Rafael Grohmann²⁷¹ também destaca que estamos presenciando, com cada vez mais frequência, movimentos de protesto e greve com relação às formas de gerenciamento realizadas pelas empresas que regem as plataformas digitais, protestos estes que entram, inclusive, na esfera internacional.

Marisol Sandoval²⁷² acompanha essa linha de pensamento, ao afirmar que se faz necessário o fortalecimento de um movimento cooperativista ao redor do globo inteiro, realizando a exigência de reformas estruturais que equilibrassem as relações entre as partes.

²⁶⁹ JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. O Teletrabalho e os Sindicatos: Novos Rumos para a Atuação dos Entes de Classe nos Âmbitos Nacional e Transnacional. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, 2020.

²⁷⁰ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. Uberização do trabalho digital e indústria 4.0. org. Ricardo Antunes. **1ª ed. São Paulo. Boitempo**, 2020.

²⁷¹ IDEM. 2020.

²⁷² SANDOVAL, Marisol. Entrepreneurial activism? Platform cooperativism between subversion and co-optation. **Critical Sociology**, v. 46, n. 6, p. 801-817, 2020.

O fato é que não podemos deixar que as novas formas de controlar os trabalhadores ocorram sem que haja uma grande modificação também nos modos de se organizar e resistir. Sem isso, a assimetria hoje existente não se extinguirá nunca.

Sobre o assunto, Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda²⁷³ destacam que na hipótese de ausência de participação dos empregados nas tomadas de decisões, aliada ao desconhecimento a respeito de quais são os dados que estão sendo coletados pelas empresas, os quais podem ser utilizados para controlá-los por meio de algoritmos, essa assimetria seguirá existindo.

Por fim, destacam Luciane Barzotto, Ana Miskulin e Lucieli Breda:

(...) Afirma-se que a informação transparente é mesmo um novo direito fundamental laboral decorrente da era do big data e mesmo dos contratos mediados por plataformas, sob o contexto do paradigma informacional, e aponta-se para a igualação de direitos de todos os trabalhadores a um conteúdo mínimo, independente das diversas classificações contratuais e regulamentações jurídicas possíveis.²⁷⁴

Dessa forma, conclui-se que é mais do que necessário que ocorram intervenções para garantir cada vez mais transparência e direitos aos trabalhadores da *gig economy*, o que felizmente está começando a aparecer com mais frequência nos últimos tempos, diante do fortalecimento, pouco a pouco, de forças coletivas capazes de trazer mudanças que acompanhem o desenvolvimento das novas formas de gestão empresarial a partir de plataformas digitais e algoritmos.

²⁷³ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.**

²⁷⁴ IDEM. p. 221.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, as plataformas digitais e o modelo econômico compartilhado entraram no mercado de trabalho e fixaram suas raízes, impondo novas formas de se pensar a respeito das relações de emprego existentes. Assim, em um primeiro momento, analisamos o conceito e a forma de ação da “Economia Compartilhada”, o que nos levou a concluir que essa nova ambientação do mundo do trabalho afetou toda a classe operária, a qual passou a ser peça fundamental no desenvolvimento da valorização do capital nessa nova era digital que estamos vivenciando.

Nesse sentido, apresentamos duas visões a respeito da inserção das plataformas digitais e suas tecnologias nas relações de trabalho. Veja-se que restou demonstrado que há aqueles que defendem as consequências da economia compartilhada e aqueles que discordam do seu modo de funcionamento. Assim, estudamos quais são os principais aspectos da forma de economia compartilhada e suas plataformas de tecnologia, visando, a partir disso, identificar quais seriam as melhores medidas a serem tomadas para garantir a máxima proteção aos trabalhadores da era digital, tendo em vista a ausência de uma regulamentação forte e específica sobre a temática.

A partir desse estudo, compreendemos que os empregados da era digital passaram a integrar uma nova morfologia da classe trabalhadora precarizada e informal que, através das plataformas digitais, passaram a se conectar às demandas existentes, recebendo assim somente pelas horas efetivamente prestadas, sem quaisquer garantias sociais e direitos fundamentais.

Mais adiante, passamos a analisar o discurso adotado pelas empresas que atuam por meio das plataformas digitais, verificando que a retórica utilizada acaba sendo muito atrativa para os trabalhadores, os quais são levados pela ideia de ser um “colaborador”, e não um “empregado”, como estão acostumados. Atraídos pela ideia de ser um profissional “autônomo”, os empregados acabam sendo dominados pelas empresas de aplicativo, as quais exploram o limbo existente por conta da falta de regulamentação, expondo seus “colaboradores” a jornadas extenuantes, baixa remuneração e condições de trabalho precárias e sem quaisquer garantias sociais e direitos fundamentais básicos.

Portanto, apresentamos a ideia de que os “colaboradores” das plataformas digitais são levados a acreditar que são autônomos ou até mesmo empreendedores, assim como de que estão sujeitos a uma falsa autonomia e a uma falsa sensação de liberdade, tendo em vista que passam,

a partir desse cenário, a realizar uma auto exploração, colocando-se em uma situação de cada vez mais precariedade, a qual passa também pela transferência dos riscos da atividade econômica do empregador para o empregado.

Após, destacamos a forte atuação dos algoritmos no controle das atividades desempenhadas pelos “colaboradores” das plataformas digitais, contribuindo com a tese da retórica da falsa autonomia exposta no capítulo anterior, possibilitando assim uma interessante discussão a respeito de qual seria o limite aceitável da utilização dos algoritmos nas relações de trabalho. Concluímos, a partir disso, que devemos identificar quais aspectos do uso da tecnologia devem ser mantidos, pois são vantajosos para o ambiente do trabalho, e quais devem ser modificados a fim de melhorar as condições empregatícias dos trabalhadores da era digital, tudo isso objetivando encontrar um equilíbrio.

Para que se chegue a esse equilíbrio, primeiramente necessitamos de uma atuação mais forte dos Estados, que devem se mobilizar a fim de garantir uma maior proteção social aos trabalhadores de aplicativo. Dessa forma, destacamos os exemplos do empréstimo da Diretiva n. 2019/1152 da União Europeia, assim como do uso da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que podem ser utilizadas para trazer maior segurança aos trabalhadores da era digital, auxiliando nessa longa caminhada rumo à regulamentação. Também foi destacado o entendimento da Organização Internacional do Trabalho, que demonstrou ser extremamente necessário uma maior transparência das empresas, possibilitando assim melhores condições de trabalho.

Por fim, verificou-se que as plataformas digitais contribuem para a descentralização do senso de coletividade dos trabalhadores, ocasionando uma maior desorganização dos empregados, aumentando o cenário de individualização, o que acaba diminuindo as forças sindicais, por exemplo. Por isso, defendemos a ideia de uma reorganização dos sindicatos, a qual já vem acontecendo, inclusive, a fim de equilibrar a força entre empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, v. 19, n. 02, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado = Uberization: from entrepreneurship to subordinated self-management. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021.

ADDAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 81-90, jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo editorial, 2018.

ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 172-178, jul./dez. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista do TST, Brasília**, v. 83, n. 1, p. 330-362, 2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 211-223.

BAUWENS, Michael, "The Political Economy of Peer Production". Em **CTheory**, v. 1, 2005. Disponível em <http://www.ctheory.net/articles.aspx?id=499>.

BERG, Janine et al. Digital labour platforms and the future of work. **Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT**, 2018.

BORGES, Thaís. **Até 14 horas de trabalho e 80 km pedalados por dia: conheça os entregadores por aplicativo**. Correio 24 horas [site], 30 jun. 2019. Disponível em: < <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/ate-14-horas-de-trabalho-e-80-km-pedalados-por-dia-conheca-os-entregadores-por-aplicativo/> >. Acesso em: 01 nov. 2021.

BOTSMAN, Rachel. ROGERS, Roo. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CALVETE, Cássio da Silva. Plataformas digitais transformam o tempo de trabalho e provocam mudança nos valores da sociedade. Entrevista com Cássio da Silva Calvete. Entrevista concedida a Igor Natusch e Virginia Donoso. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate – DMT. 2021. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/plataformas-digitais-transformam-o-tempo-de-trabalho-e-provocam-mudanca-nos-valores-da-sociedade-entrevista-com-cassio-da-silva-calvete/>.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência = El trabajo en las plataformas digitales: narrativas contrapuestas de autonomía, subordinación, libertad y dependencia = Digital labor platforms: opposing narratives about autonomy, subordination, freedom and dependence. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. Futuro do trabalho—Os efeitos da evolução digital na sociedade. Org. Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca.—Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020.

CASTELLS, Manuel. Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. **La factoría**, v. 1, 1996.

CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020.

COIMBRA, Rodrigo. LEMONJE, Julise. A proteção de dados pessoais na promoção do trabalho digital decente: a mitigação da assimetria informacional na gestão algorítmica. Artigo ainda não publicado cedido pelos autores.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy = The need for social protection for gig economy workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021.

COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e Sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

COTANDA, Fernando. Inovação tecnológica e interesses organizados. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 16, n. 2, 2007.

DA SILVA GONÇALVES, Nicolle W. A exploração do trabalhador entregador mediado por aplicativo como uma expressão do capitalismo global e colonizador. **Gavagai-Revista Interdisciplinar de Humanidades**, v. 7, n. 2, p. 51-74, 2020.

DAVIDOV, Guy; LANGUILLE, Brian A. Beyond employees and independent contractors: a view from Canada. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 21, n. 1, p. 7-46, 1999. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1651230>.

DE MORAIS, José Luis Bolzan. O ESTADO DE DIREITO “CONFRONTADO” PELA “REVOLUÇÃO DA INTERNET”!. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 876-903, 2018.

DE STEFANO, Valerio Michele. Automação, inteligência artificial e proteção laboral (Automation, AI and Labour Protection). In: Automação, inteligência artificial e proteção laboral., Location: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Judiciary School of the Tribunal of Rio de Janeiro). 2019.

DE STEFANO, Valerio. Algorithmic Bosses and What to Do About Them: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. In: **Economic and Policy Implications of Artificial Intelligence**. Springer, Cham, 2020. p. 65-86.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, p. 17-33, 2010.

DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017.

DO TRABALHO, DIREITO; NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E. A Reestruturação Produtiva. **Copyright© Editora CirKula LTDA, 2020. 1 edição-2020. 2020.**

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTR, 2002.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?. **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, 2020.

FRAZÃO, Ana de Oliveira. Plataformas Digitais, Big Data e riscos para os direitos de personalidade. **Autonomia privada, liberdade existencial e direitos fundamentais. Belo Horizonte: Fórum**, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias. Trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas: uma análise da autonomia à luz da Lei n. 12.587/2012 = Labor through technological plataforms: an analysis of autonomy in the light of law no. 12,587/2012. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 57-74, jul./set. 2020.

GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? = Precarious working conditions and labor law: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 2019.

HAN, Byung-Chul. La agonía del Eros. **La agonía del Eros**, p. 1-79, 2014.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: uma breve história do amanhã. Editora Companhia das Letras, 2016.

INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 25-39, maio 2021.

JOHNSTON, Hannah et al. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. **Conditions of work and employment series**, v. 94, 2018.

JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. O Teletrabalho e os Sindicatos: Novos Rumos para a Atuação dos Entes de Classe nos Âmbitos Nacional e Transnacional. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, 2020.

KALIL, R. B. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. IHU on Line, São Leopoldo, 15 jul. 2020, Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-muito-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-renan-kalil>.

KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada.

KRAMER, Josiane Caldas. A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo?. 2017.

LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 40-58, maio 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva**, 2019. GRAU, Eros Roberto. A Uber e o Direito do Trabalho. O Globo. 01 fev. 2019.

LESSIG, Lawrence et al. **Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy. Penguin**, 2008. Disponível em <http://www.scribd.com/doc/47089238/Remix>.

LUHMANN, Niklas. Glossário sobre la teoria Social de Niklas Luhmann. Traducción de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. **México: Universidade Iberoamericana**. 1996.

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua, pedalar 30km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. UOL. Disponível em: < <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2019/05/22/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-a-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.htm> >. Acesso em: 22 out, 2021.

MANZANO, JA OLIVEIRA; ALGORITMOS, J. F. Lógica para Desenvolvimento de Programação de Computadores. **São Paulo: Érica**, 2000.

MORALLES, Fernanda P. ; HORN, Carlos Henrique . Terceirização, a livre iniciativa e a dignidade humana do trabalhador: um comentário sobre o voto do Ministro Barroso, relator da ADPF 324. In: Cássio da Silva Calvete; Carlos Henrique Horn. (Org.). A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 'ed.Porto Alegre, RS: CirKula, 2020, v. 1, p. 71-94.

MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2020.

NAHAS, Thereza Christina. Novas modalidades de contratação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 100-119, jul./set. 2018.

NAZARÉ, Paula Landim. Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 77-91, maio 2021.

NEPOMUCENO, Thiago Leão. Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho. Desafios para uma coexistência constitucional harmônica. **Revista Trabalhista: Direito e Processo N. 63: Justiça do Trabalho e Proteção Social: Contemporaneidade e Futuro**, v. 63, p. 170, 2021.

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**, 2018.

OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.

OPPENHEIM, M. Amazon scraps ,sexist AI’recruitment tool. **The Independent**, v. 11, 2018.

PISCICELLI, Laura; COOPER, Tim; FISHER, Tom. The role of values in collaborative consumption: insights from a product-service system for lending and borrowing in the UK. **Journal of Cleaner Production**, v. 97, p. 21-29, 2015.

PRAUN, Luci. Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho. Papel social, 2016.

REDAÇÃO. **Motoristas de aplicativos dirigem até 15 horas por dia; entenda o que é a “uberização” do trabalho.** Diário do Nordeste. Disponível em: < <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/motoristas-de-aplicativos-dirigem-ate->

15-horas-por-dia-entenda-o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho-1.2107103 >. Acesso em: 22 out, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. Proteção e Nível de Civilização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. vol. 48, n. 95, jul./dez. 2015. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2015.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 70-80, jan. 2021.

SANDOVAL, Marisol. Entrepreneurial activism? Platform cooperativism between subversion and co-optation. **Critical Sociology**, v. 46, n. 6, p. 801-817, 2020.

SCHOR, Juliet et al. Debating the sharing economy. **Journal of Self-Governance and Management Economics**, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2019.

SOFFNER, Renato. **Algoritmos e programação em formato C**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SUNDARARAJAN, Arun. Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Senac, 2019.

WABER, B. People analytics: how social sensing technology will transform business and what it tells us about the future of work. Upper Saddle River, NJ: FT Press, 2013.