A PLATAFORMIZAÇÃO E A INDÚSTRIA 4.0: UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAR

DIGITAL PLATFORMS AND INDUSTRY 4.0: A NEW WAY OF SUBORDINATING

Augusto César Leite de Carvalho[1]
Caroline Cavalcante Alves de Menezes[2]

RESUMO: Esse artigo tem o objetivo de analisar os reflexos das inovações tecnológicas advindas da chamada "Indústria 4.0" nas relações laborais contemporâneas, sobretudo a partir do advento das plataformas digitais, as quais inauguraram uma nova morfologia do trabalho, em que a figura do gestor é invisibilizada e o trabalho é gerido por meio dos algoritmos programados nos *softwares*.

PALAVRAS-CHAVE: plataformas digitais; panóptico; subordinação algorítmica; primazia da realidade.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the consequences of technological innovations arising from the so-called "Industry 4.0" on contemporary labor relations, especially since the advent of digital platforms, which have inaugurated a new morphology of work, in which the figure of the manager is made invisible and the work is managed through algorithms programmed into software.

KEYWORDS: digital platforms; panopticon; algorithmic subordination; primacy of reality.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A sociedade industrial e a metáfora do panóptico de Foucault; 3 A sociedade informacional e o surgimento das plataformas digitais; 4 A necessidade de um novo conceito de subordinação: a subordinação algorítmica; 5 A subordinação algorítmica: o princípio da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade na análise das novas conjunturas laborais; 6 Plataformas digitais no direito comparado; 7 Conclusão; Referências.

1 Introdução

As inovações tecnológicas decorrentes da chamada "Indústria 4.0" revolucionaram as estruturas do capitalismo, com a introdução de novos modelos de produzir e de executar tarefas, a partir de comandos

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor e mestre em Direito, com pós-doutorado em Direito Humanos pela Universidade de Salamanca. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9932682994278493. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7620-469X. E-mail: augustocesar@tst.jus.br*

2 *Servidora pública federal no Tribunal Superior do Trabalho; assessora de ministro; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera; bacharel em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0042177259080759. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-1788-7276. E-mail: caroline.menezes@tst.jus.br.*

Recebido em: 28/6/2024
Aprovado em: 15/7/2024

algorítmicos. Inauguraram, por outra via, o período de crise no Direito do Trabalho e na forma de compreender o conceito de subordinação (Vidigal, 2022, p. 15), que, em sua acepção clássica ou elementar, baseava-se na submissão do trabalhador às ordens patronais, com estrita dependência hierárquica e mediante controle contínuo, sem margem de autonomia.

A partir do advento das plataformas digitais e do chamado "capitalismo de plataforma", o empregado tradicional, fortemente subordinado, deu lugar ao operador de dispositivo telemático, com a gênese de uma nova morfologia do trabalho, na qual a execução do labor passou a ser controlada por meio de algoritmos preordenados e a figura do empregador foi invisibilizada, com a eliminação de estruturas rigidamente hierarquizadas, circunstâncias que induzem o trabalhador à ideia de que ele se trata de um empreendedor e, por isso, detém responsabilidade exclusiva sobre seu sucesso – e sobre seu virtual fracasso (Dorster, 2024, p. 57).

Esse novo modelo de negócio aproveita-se da massa de desempregados – sobretudo no cenário global pós-pandemia, em que houve uma diminuição drástica no número de postos de trabalho formais – para incutir o ideário de que o labor é prestado de maneira autônoma e está apenas sendo impulsionado por uma tecnologia neutra, destituída de vontade humana, ainda que esse ser etéreo, em verdade, comande o algoritmo e, portanto, controle o ritmo e a precificação da produção, sua qualidade e eficiência (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 66).

Nesse sentido, a Convenção nº 198 da Organização Internacional do Trabalho sugeriu que os países-membros se utilizassem de outros indicadores, além da subordinação clássica, para identificar relações laborais dignas de tutela jurídica (Dorster, 2024, p. 158), bem como apontou a necessidade de se observar a *primazia da realidade* nas relações laborais, ao impor, em seu item 4, alínea "b", que as políticas nacionais devam ao menos incluir medidas para "combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal".

A primeira questão a ser suscitada, nesse contexto, há de indagar se as mudanças no modo de produção capitalista e na forma de prestação laboral justificam uma revisão crítica da normatização brasileira, sobretudo no que concerne ao conceito clássico de subordinação jurídica, o qual se revelava até então suficiente para caracterizar relações de emprego (Dorster, 2024, p. 29).

Com esse intuito, será abordada, no segundo item do presente artigo, a gênese do Direito Laboral e a forma clássica de heterodireção patronal. No terceiro item, se estudará o surgimento e a progressiva influência das plataformas digitais. No quarto item, há de se refletir sobre o significado de subordinação em um mundo plataformizado e, no quinto item, essa nova semântica será

analisada sob o enfoque dos princípios da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade. Por fim, no sexto item, será analisado o tema sob a ótica do direito comparado.

Para alcançar o objetivo intentado, optou-se pelo método de trabalho sobretudo bibliográfico, inspirado em diversos estudos e documentos sobre a matéria, com ênfase na consulta a obras acadêmicas e a acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal e por tribunais estrangeiros.

2 A sociedade industrial e a metáfora do panóptico de Foucault

O Direito do Trabalho foi produto da Revolução Industrial, nasceu no cenário fabril, fruto do movimento de resistência de trabalhadores inconformados com as condições de trabalho precárias, em jornadas extenuantes, às quais eram submetidos. Por essa razão, a reivindicação dos operários era focada na redução do tempo dedicado ao trabalho, ante a aparente inexorabilidade das empresas da época, pautadas nas ideias de hierarquia e divisão de tarefas, visando à maior produtividade e competitividade.

Na sociedade industrial do fim do século XIX, o engenheiro norte-americano, Frederick Taylor, inspirado nas teorias liberalistas de Adam Smith, preconizou um método da divisão do trabalho caracterizado pela intensificação da compartimentalização das etapas produtivas e pelo rígido controle de tempo e de movimentos, com o intuito de eliminar a dita "porosidade", ou seja, o tempo dedicado a tarefas não produtivas, e aumentar, como consequência, a produção e o lucro.

No começo do século XX, os avanços trazidos pela rígida disciplina do trabalho, introduzida pelo taylorismo, foram aperfeiçoados por Henry Ford, o qual implementou o chamado "modelo fordista" para produção em massa – e, consequentemente, consumo em massa –, que consistia na estratégia de produção com larga mecanização, utilização de máquinas e ferramentas especializadas e sistema de esteiras rolantes. A produção realizada em massa era verticalmente controlada pela empresa, a qual centralizava a supervisão de todas as áreas e fases de produção (Cadidé, 2010), o que importava no aumento da alienação do trabalhador ao processo produtivo como um todo.

Como se vê, a relação laboral, então estabelecida no âmbito das fábricas, era fortemente marcada pela heterodireção patronal, porquanto o liame existente entre trabalhador e empresário era profundamente hierarquizado, submetido a estrito controle e vigilância, sem margem para autonomia.

Essa estrutura altamente hierarquizada de poder consiste na denominada *subordinação jurídica clássica*, em que a submissão do empregado decorre do contrato, ou seja, ao aceitar trabalhar, consequentemente está a aceitar as dire-

trizes do empregador para a execução dos serviços. A subordinação e o poder de comando são os dois extremos que unem os sujeitos da relação empregatícia, de maneira complementar, já que são dois lados da mesma moeda. Os poderes de direção *stricto sensu* e disciplinar integram, por sua vez e em contraface, o conceito de subordinação jurídica (Carvalho, 2024, p. 158).

O modelo clássico de supervisão e de subordinação nos processos fabris foi associado por Foucault, na obra *Vigiar e Punir*, à metáfora do panóptico, modelo arquitetônico de prisão originalmente desenvolvido por Jeremy Bentham no século XVIII, na qual um observador, a partir de um ponto central, seria capaz de vigiar simultaneamente todos os prisioneiros, sem que estes pudessem saber se estariam sendo de fato vigiados, nos seguintes termos:

> [...] na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado (Foucault, 2006, p. 165-166).

No panóptico, a ideia de um supervisor situado em ponto estratégico – centralizado e, ao mesmo tempo, oculto – tem como escopo introjetar nos prisioneiros a presunção de que estão sendo ininterruptamente observados, induzindo-os a um estado constante e consciente de visibilidade, o qual assegura o funcionamento automático do poder, pois sugere que a vigilância é contínua, mesmo que concretamente não o seja (Foucault, 2006, p. 165-166).

Foucault teorizou que a metáfora do panóptico poderia ser estendida para todas as esferas das relações humanas, inclusive para o âmbito das fábricas, que se revelam a própria tradução da sociedade disciplinar, na qual *vigiar* torna-se função definida, parte integrante do processo produtivo, e transforma-se em operador econômico decisivo, porquanto é, a um só tempo, peça interna no aparelho de produção e engrenagem específica do poder disciplinar (Foucault, 2006, p. 146-147).

Desse modo, no contexto taylorista-fordista de produção, a disciplina panóptica se desdobrava por meio do vínculo linear, verticalizado e fragmentado do trabalho, submetido a constante supervisão hierárquica, de forma que a simples potencialidade de, por um equívoco individual, interditar a linha de produção, intimidava o operário pelo receio de punição – diminuindo, como consequência, a necessidade da aplicação do ato punitivo em si (Chaves Júnior, 2020).

3 A sociedade informacional e o surgimento das plataformas digitais

Em meados do século XX, com a denominada "terceira revolução industrial" – quando avanços da tecnologia e a globalização econômica ensejaram progressos extraordinários no fluxo de informação, comunicação e automação –, a *sociedade industrial* deu lugar à *sociedade informacional*, com reflexos sucessivos na forma de se organizar, dirigir, regular e, sobretudo, realizar o trabalho humano.

A sociedade informacional originou-se como uma combinação entre o avanço na tecnologia ligada ao trabalho e da tecnologia da informação e comunicação, com nítida influência do toyotismo, o qual se baseia na ideia de produção sob medida e por demanda (*just-in-time*), em que o trabalhador está habilitado a operar uma variedade de máquinas complexas e a desempenhar diversas tarefas simultaneamente, o que aumenta sua responsabilidade pela produção e confere menor porosidade à jornada de trabalho (Cadidé, 2010).

No modelo toyotista, portanto, arranjos organizacionais foram flexibilizados, bem como contratos e jornada, com o fito de otimizar a disponibilidade, o custo e a produtividade da força de trabalho.

Os vertiginosos avanços tecnológicos iniciados, como mencionado, em meados do século XX, levaram a sociedade ao que se denomina atualmente de "quarta revolução industrial" (ou *Indústria 4.0*), em que a tecnologia adiantou-se em progressão geométrica, revelando aptidão para substituir a inteligência humana por algoritmos preordenados por inteligência artificial, com capacidade para definir estratégias, organizar e dirigir o trabalho (Carvalho, 2024, p. 41).

Esses avanços introduziram novas formas de executar o trabalho e permitiram que mais atividades pudessem ser realizadas fora do estabelecimento empresarial – sem o estrito e presencial controle dos empregadores. Diante desse cenário, a Lei nº 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º da CLT, para determinar a equivalência entre os trabalhos realizados no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e à distância, bem como prever, em seu parágrafo único, a existência de subordinação jurídica por meios telemáticos ou informatizados de comando.

As plataformas digitais surgem justamente a partir desse contexto sociopolítico e consistem num modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital (algoritmos) e dos meios de comunicação para a instituição de um *marketplace* ou mercado, no qual indivíduos interagem para a consecução de negócios (Carelli, 2021, p. 51). Essas plataformas intermedeiam prestadores e consumidores por meio de um aplicativo instalado em seus *smartphones*, sob o escopo de promover a economia compartilhada de serviços (*crowdsourcing*), de modo que tanto o tomador quanto o prestador desfrutam de inúmeras possi-

bilidades de contratação, em maior quantidade e abrangência do que ocorreria no sistema tradicional de indicação pessoal (Alves, 2021).

Entretanto, o que na prática se verifica nem sempre é um verdadeiro sistema de economia compartilhada (*sharing economy*), mas empresas que se apropriaram, não raro, desse discurso com o intuito de legitimar a exploração da mão de obra subordinada barata, relegada à informalidade, à precarização, às margens da legislação trabalhista.

O problema da potencial precarização do trabalho, embora possa em tese ocorrer em plataformas que atuam como *marketplaces* propriamente ditos (*peer to peer*), revela-se sobremaneira acentuado em relação a empresas que adotam plataformas digitais para intermediar serviços de transporte ou de entrega de mercadorias em ambientes virtuais (*business to peer*). Isso porque esses serviços são centrados no elemento humano, já que o trabalhador se coloca à disposição para prestar *pessoalmente* um serviço oferecido digitalmente (Carelli, 2021, p. 53).

Como esforço de desmistificação, cabe anotar que "algoritmo" é palavra cujo sentido, a levar em conta sua origem na ciência matemática, reflete simplesmente uma *"*sequência finita de regras, raciocínios ou operações que, aplicada a um número finito de dados, permite solucionar classes semelhantes de problemas*"* (cf. Dicionário Houaiss). Por sua vez, e em sentido similar, o art. 3º, I, da Resolução nº 332/2020 do Conselho Nacional de Justiça define o algoritmo como uma "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico".

As antigas empresas analógicas também teriam ritos ou procedimentos que igualmente padronizavam, não importa se os registravam com o uso rudimentar de papel e caneta. Elas adotavam ou ainda adotam esses padrões na resolução de intercorrências que guardam semelhanças entre si. A ordem de serviço ou a regra de conduta que se uniformize e se imponha por meio desses algoritmos analógicos no cenário fabril sempre serviu para revelar, não há dúvida, a submissão ao poder diretivo *lato sensu*.

O que então se distingue, no universo das plataformas digitais, é que estas veiculam comandos algorítmicos preordenados por inteligência artificial. Tais ambientes virtuais são controlados por essas empresas, e não pelas pessoas que se utilizam do aplicativo, quer quanto ao modo quer em relação ao tempo e ao custo do trabalho. Precisamente por não serem os algoritmos visíveis a olho nu, a figura do empregador se torna igualmente invisibilizada, dificultando a percepção pelo trabalhador do controle sobre ele exercido – e a consequente subordinação existente na relação laboral (Vidigal, 2023, p. 142).

Com efeito, as plataformas digitais não se apresentam como meras intermediárias entre pessoas interessadas em negociar, mas realizam uma verdadeira

atividade de coordenação e organização do serviço, pois fixam unilateralmente preços e condições de pagamento, sem a ingerência das partes diretamente negociantes (prestador e consumidor), e controlam os prestadores mediante sistemas de geolocalização e de avaliações fornecidas pelos clientes – as quais podem, se negativas, culminar na suspensão ou no banimento do trabalhador da plataforma.

Não por outro motivo, o artigo 12º-A do Código de Trabalho de Portugal, com redação dada pela Lei nº 13/2023, presume o contrato de emprego "na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital". Também é de se notar que o Parlamento Europeu, em 24/4/2024, ao instituir Diretiva para promover "a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais" e "combater o falso trabalho por conta própria no trabalho em plataformas digitais" (*considerando* 26), fixa em seu artigo 5º:

> A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem o controlo e a direção, de acordo com o direito nacional, as convenções coletivas ou as práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender refutar a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos EstadosMembros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça (Parlamento Europeu).

A pessoalidade também costuma ficar configurada, pois o trabalhador não pode indicar substituto para prestar o serviço em seu lugar. A clientela, por sua vez, pertence inequivocamente às plataformas digitais, porquanto não há vínculo ou contato direto entre os prestadores dos serviços e os consumidores, já que até mesmo as comunicações entre eles são necessariamente realizadas por meio dos aplicativos criados e geridos por aquelas empresas.

A baixa remuneração por serviço – a qual é fixada "por peça", de maneira unilateral pela plataforma – funciona como relevante mecanismo de poder diretivo para a imposição de longas jornadas, pois, para atingir patamares remuneratórios que permitam a subsistência, o trabalhador precisa ficar *logado* e à disposição do aplicativo por mais tempo (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 67). É, de forma oblíqua, uma maneira de a empresa garantir a disponibilidade constante do prestador de serviços, impondo jornadas extenuantes aos moldes do que ocorria nos tempos de primeira Revolução Industrial.

Nas palavras do procurador do trabalho, Ilan Fonseca de Souza, o qual realizou profunda pesquisa de campo durante quatro meses para a elaboração de seu livro, *Dirigindo Uber*, o comando hierárquico é observado "de forma contundente, individualizada e sistemática, por exemplo, pela possibilidade de uso de *selfies* para conferência da identidade dos trabalhadores, para a obrigatoriedade do uso de EPIs, ou ainda para a confirmação do veículo que está sendo utilizado" (Souza, 2024, p. 194).

Do mesmo modo, o poder punitivo fica explícito no fato de que a plataforma promove o bloqueio instantâneo de chamadas para o prestador, quando este, por exemplo, recusa muitos serviços, sem que lhe seja permitido o direito ao contraditório e à ampla defesa (Souza, 2024, p. 194).

O comportamento dos trabalhadores é ainda incessantemente direcionado por meio de mensagens revestidas de conteúdo educacional, nas quais se fixam as diretrizes da plataforma, tais como a postura esperada do prestador de serviços perante os clientes e "dicas" sobre como manusear o *App* para melhor obtenção de resultados (Souza, 2024, p. 165).

Como forma de controle sobre esses resultados – e com o fito de majorá-los – a plataforma estipula premiações por meio da gamificação, vocábulo oriundo da palavra inglesa "*game*". Segundo Schmidt, citado por Souza (2024, p. 153), a gamificação consiste na técnica que transforma o trabalho assalariado em uma espécie de jogo, com a utilização de táticas que protegem e incentivam o comportamento favorável do usuário, mediante, por exemplo, a concessão de pontos ou créditos virtuais pelo atingimento de metas ou missões cumpridas, incentivando e aumentando, assim, o engajamento do "parceiro". Trata-se, como se percebe, de uma forma de manipulação comportamental mascarada ludicamente, uma antiga manobra de domesticação arcaica com roupagem digital, um estratagema integrante da cultura capitalista neoliberal que se presta a reforçar o discurso da autonomia, pois responsabiliza os trabalhadores em casos de insucesso (Souza, 2024, p. 155 e 157).

Nesse viés, o fato de a plataforma gerenciar os resultados dos prestadores de serviços, ter ciência de sua localização e aplicar-lhes sanções disciplinares revela que as três manifestações clássicas do poder de comando, denotativo da relação de emprego, estão presentes, sejam elas o "poder de organização e regulamentação, o poder de controle e fiscalização, o poder disciplinar e sancionador". Como pondera Lorena Porto, secundada por Viviane Vidigal, "o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado" (Porto, 2022, p. 29).

Não há como concluir, portanto, pela existência de simples intermediação de mão de obra, mas uma verdadeira ingerência das plataformas na prestação

de serviços – uma verdadeira "gestão algorítmica do serviço" ou "modelo de gestão por gamificação", assim entendida como a supervisão, governança e práticas de controles por meio de algoritmos de *software* (Dorster, 2024, p. 175).

Inquestionável que o poder de liberdade operacional do trabalhador vinculado às plataformas digitais seja expressivamente maior do que aquele de que dispunha o operário nos processos fabris da primeira e da segunda revoluções industriais, submetido ao sistema taylorista-fordista de produção. Todavia, a nosso sentir, não há como cogitar que esses indivíduos sejam simplesmente classificados como trabalhadores autônomos sempre que for, no caso concreto, perceptível a inexistência de *autonomia* para gerir seu empreendimento e definir o modo de realizar e precificar seu trabalho, ou para influir na maneira de receber pelo trabalho prestado e de formar ou fidelizar sua clientela.

4 A necessidade de um novo conceito de subordinação: a subordinação algorítmica

O conceito clássico de subordinação foi originalmente concebido para o modo de produção analógico existente no cenário fabril, no qual a submissão do trabalhador ao empregador estava bem delineada, em virtude do manifesto poder de comando que este último exercia.

A alteração estrutural do capitalismo contemporâneo e as novas formas de prestar o trabalho, decorrentes das inovações tecnológicas do século XXI, evidenciaram a fragilidade do conceito clássico de subordinação jurídica, o qual se tornou insuficiente para tutelar as relações laborais surgidas a partir da plataformização do trabalho, em que há uma miríade de atores envolvidos, humanos e inumanos (Dorster, 2024, p. 174-175), bem como uma maior sutileza na forma como o poder de comando passou a ser exercido. Diante desse novo cenário global plataformizado, mais do que investigar *se e com que intensidade* está o trabalhador sujeito a ordens de serviço (critério subjetivista), interessa desvendar o exercício do poder diretivo por este suposto empregador, notadamente no que concerne à mais óbvia de suas manifestações, que é o poder de organização (Carvalho, 2024, p. 159).

Mesmo antes de se consolidar, na sociedade contemporânea, o gerenciamento do trabalho por inteligência artificial, a doutrina nacional e a estrangeira já indicavam a nova morfologia da subordinação. Com propriedade, Lacerda e Vale (2021, p. 218) esquematizam a evolução do conceito de subordinação jurídica e então enumeram formas de subordinação que não necessariamente estavam concebidas nas priscas eras do Direito do Trabalho:

> a) subordinação subjetiva, com ênfase no estado de sujeição do trabalhador;

b) subordinação objetiva, que se diferencia da subordinação subjetiva porque recai sobre a prestação de serviços;

c) subordinação estrutural, que nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, citado pelas autoras, "se expressa pela inserção na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas";

d) subordinação integrativa, que segundo a igualmente citada Lorena Vasconcelos Porto "faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho";

e) subordinação estrutural-reticular, a alcançar os trabalhadores admitidos formalmente como autônomos, mas em hipóteses nas quais a sua prestação de trabalho "adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial", uma vez que "a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado", tomando-se aqui de empréstimo as lições de Marcus Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves, citados por igual.

Se há novas formas de comandar o mesmo tipo de trabalho (transporte de pessoas ou utilidades, por exemplo) e a dignidade do trabalho comandado, nessa circunstância de vulnerabilidade contratual, é a razão de ser do Direito do Trabalho, impõe-se reconhecer a existência de uma nova maneira de configurar-se, em essência, a mesma subordinação, mas agora sob as vestes da subordinação *algorítmica*, a qual é exercida pelo empregador por meio de aplicativos operados por inteligência artificial, sem que haja a presença física e a gestão por ordens diretas de um supervisor hierárquico.

Na subordinação algorítmica, a figura do gestor é invisibilizada – o que pode induzir o indivíduo à falsa sensação de ausência de controle –; entretanto, sua presença é percebida por meio dos algoritmos programados nos *softwares*, os quais prescrevem as tarefas a serem realizadas, os roteiros a seguir, a forma de executar o trabalho, o tempo a ser despendido em cada serviço e seu valor monetário, bem como estimulam o cumprimento de metas e aplicam punições quando o desempenho do trabalhador não se mostra suficiente (Dorster, 2024, p. 176).

Essa arquitetura diferenciada de poder, a remeter a uma origem aparentemente inumana e neutra, não é suficiente, como aludido, para afastar o que é substancial ao emprego: o estado de sujeição e dependência que caracteriza o "empregado". Inclusive porque a preordenação digital padece das mesmas

imperfeições ou defeitos de caráter que campeiam em nosso cadinho cultural, demasiadamente humano, como aponta Teresa Coelho Moreira (2022, p. 145):

> Os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores e, por isso, assiste-se, nalguns casos, a um aumento da discriminação realizada por estes, já que nenhum é neutro. Bem pelo contrário. Eles refletem muitas vezes os preconceitos que existem no mundo real e que também existem nos programadores e nos clientes. E no caso das avaliações feitas por estes, muitas vezes são reflexos de seus preconceitos. *Os algoritmos condenam-nos a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que definem muitas vezes as pessoas que os programam, mas com uma capacidade muito superior de discriminação*.

A "sociedade da disciplina" deu lugar à "sociedade do controle", orientada por dados (*data-driven economy*), na qual as subjetividades dos trabalhadores foram reconstruídas, bem como a esfera do poder diretivo, deixando de se revelar por meio de assinaturas e identidades, para se manifestar (e se gerir) por meio de senhas, códigos e bancos de dados (Chaves Júnior, 2020). A morfologia das relações laborais foi inequivocamente transformada, mas não a existência de subordinação jurídica, que agora se dá ao algoritmo, o qual submete o trabalhador a um estado constante de vigilância e nele incute o dever de ser cada vez mais produtivo, mais eficiente, sem a necessidade de um chefe físico, tangível (Dorster, 2024, p. 57).

A metáfora do panóptico desenvolvida por Foucault foi, portanto, subvertida, para ganhar contornos mais sombrios: a figura do empregador foi mascarada pela ideia de que a plataforma digital trata-se de simples artifício de autogestão de negócio, muito embora, por meio dela, seja possível controlar com precisão a atividade realizada pelo prestador, o número de horas trabalhadas, o tempo despendido em cada serviço, a avaliação de cada usuário e, com base nisso, aplicar punições, muitas vezes dissimuladas de simples exclusão por descumprimento dos ininteligíveis termos de uso do aplicativo. No panóptico algorítmico – e diversamente do teorizado por Foucault –, o supervisor é, *de fato*, onipresente, embora não mais esteja visivelmente posicionado no centro da relação laboral.

5 A subordinação algorítmica: o princípio da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade na análise das novas conjunturas laborais

O avanço das tecnologias digitais, da inteligência artificial e da Indústria 4.0 reconfigurou, como já explicitado, as formas de prestação do trabalho. A

intensificação da automação na prestação de serviços, por meio da revolução digital e da gestão algorítmica, engendrou um novo proletariado plataformizado, em que o trabalho se dá de maneira intermitente, flexibilizada.

O fenômeno da "plataformização" faz parte do que David Harvey apontou como "sistema de acumulação flexível", expressão que utilizou para descrever a passagem do modelo fordista para o modelo toyotista de produção. Segundo Harvey, a acumulação flexível foi desenvolvida sob a égide do neoliberalismo e se apoia na ideia de flexibilidade dos processos do trabalho, dos mercados e de padrões de consumo, caracterizando-se pelo "surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional" (Harvey *apud* Lemos, 2020).

Esse novo estágio da expropriação da força laboral, em que o prestador de serviços precisa estar permanentemente disponível – nos moldes toyotistas do labor *just-in-time* –, permeia o mercado de trabalho em dimensão global, mormente após a pandemia da covid-19, a qual impôs a paralisação de grande parte das atividades produtivas e de serviços, em linha com a necessidade de isolamento social, o que culminou em uma despedida maciça de empregados formalmente contratados. Em Relatório elaborado no ano de 2021, intitulado *World Employment and Social Outlook 2021*, a Organização Internacional de Trabalho destacou que a pandemia deflagrou um cenário disruptivo sem precedentes, pois, embora tenham sido adotadas medidas para mitigar a crise, todos os países sofreram acentuada deterioração em postos de empregos e arrecadação, o que agravou as já existentes desigualdades sociais.

No Brasil, uma revisão feita pelo IBGE ao fim do ano de 2021 revelou que o número de desempregados ultrapassou os 15,2 milhões no primeiro trimestre, uma taxa de 14,9%. Do mesmo modo, a taxa de informalidade aumentou 2,6% em um ano, de 38% para 40,6%, e de 0,6% em relação ao trimestre anterior, quando registrava 40% (Zanobia, 2021).

Mesmo antes da pandemia da covid-19, a OIT, atenta ao incremento da precarização das relações laborais, elaborou a Recomendação nº 204 (2015), dispondo sobre a transição da economia informal para a economia formal. Nela, esclareceu que o termo "economia informal" se refere "a todas as atividades econômicas dos trabalhadores e das unidades econômicas que, na lei ou na prática, não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais" e reconheceu que a elevada incidência da economia informal no cenário mundial não decorre de uma simples opção pelos trabalhadores, mas é consequência da falta de oportunidades na economia formal e da ausência de outros meios de subsistência.

Assim, a precarização do trabalho por meio da plataformização não foi inaugurada durante a pandemia, embora tenha sido por ela inequivocamente fomentada. Esse fenômeno, conforme exaustivamente salientado, ao mesmo tempo em que escamoteia as garantias mínimas do trabalhador, o mantém subordinado aos ditames preordenados no algoritmo, o qual impõe não apenas o valor a ser cobrado do consumidor pelo serviço, como o repasse que será efetivado ao prestador, além de exercer estrito controle sobre rotas, quantidade de tarefas designadas a cada "parceiro" e aplicar punições em caso de descumprimento de diretrizes.

Ademais, houve um inequívoco aprofundamento da assimetria econômica entre trabalhador e empresa, ante a transferência dos custos do empreendimento aos prestadores de serviços, os quais, ao se vincularem à plataforma, precisam adquirir todos os equipamentos necessários ao exercício da atividade, bem como arcar sozinhos com os custos de sua manutenção (Schinestsck, 2020, p. 84). Assim, conquanto reproduzam o que há de mais tradicional na economia capitalista em termos de exploração da força do trabalho (Amellal *apud* Festi, 2020, p. 157), as plataformas digitais inauguraram novos meios, mais eficazes e precisos, de controle sobre a produtividade e sobre o capital, a corroborar seu caráter instrumental e opressor no sistema de produção (Festi, 2020, p. 157-158).

Nada obstante, tem reverberado o discurso de que o trabalho realizado para plataformas, mediante gestão algorítmica, trata-se de nova forma de prestação laboral autônoma, não susceptível da proteção conferida à relação empregatícia. Essa narrativa toma como supedâneo a mencionada flexibilidade da prestação laboral e a sua potencial intermitência, sem explícito compromisso de continuidade, para incutir no prestador o sofisma de que ele é, em verdade, um empreendedor, cuja prestação empresarial está sendo simplesmente facilitada – e não gerida – por meio do aplicativo.

Conforme salientado por Filgueiras e Antunes (2020, p. 75), estabeleceu-se uma conjuntura de forte ofensiva do capital sobre o trabalho, uma contrarrevolução preventiva de amplitude global, sustentada por uma ostensiva ideologia neoliberal, na qual as empresas de aplicativo alardeiam a suposta inviabilidade de regulação protetiva, sob o argumento (falacioso) de que o Direito do Trabalho gera desemprego.

Por meio dessa conjuntura ideológica, o trabalhador é incentivado a crer que se trata de um "proprietário de si mesmo", um quase-burguês e o único responsável pelo sucesso do seu empreendimento; todavia, concretamente se converte em um "proletário de si próprio" (Antunes, 2020, p. 15), pois é obrigado a se submeter aos ditames do fluxo algorítmico, a arcar integralmente com os custos da atividade que exerce e a lidar sozinho com suas vicissitudes – tais como furtos, roubos e acidentes de trabalho.

Nesse sentido, certeiras as palavras de João Leal Amado (2023):

> [...] ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário – seja um microempresário, um motoempresário ou um cicloempresário...
>
> [...] Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do século XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente – um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

Do mesmo modo, Souza (2024, p. 241) destaca a imprescindibilidade dos *mitos* para a manutenção do poder dos opressores e cita o ilustre educador Paulo Freire (1987), o qual já alardeava, desde a década de 1990: "o mito de que todos, bastando não ser preguiçosos, podem chegar a ser empresários – mais ainda, o mito de que o homem que vende, pelas ruas, gritando: 'doce de banana e goiabada' é um empresário tal qual o dono da fábrica".

O engodo de que o prestador de serviços, muito embora gerido por um (invisível, mas onipresente) algoritmo, trata-se de um empreendedor, consiste no que se denomina "racionalização da mentira", que é uma das etapas da distorção comunicacional, extremamente importante na implementação da ideologia da classe dominante (Moreira, 2007). Esta arregimenta trabalhadores de maneira precária, em completa desconsideração a garantias básicas, mas os induz a crer que se trata, como mencionado, de simples intermediadora entre partes interessadas em negociar. Seduzidos pelo discurso do empreendedorismo, os trabalhadores aceitam a derrelição de direitos – os quais sequer acreditam possuir – e se submetem a condições de trabalho que flagrantemente lhes infringem a dignidade.

Nesse sentido, convém salientar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, ressaltou a relevância da dignidade e do tratamento isonômico, não discriminatório, para o alcance dos direitos humanos na sociedade, ao dispor, em seu artigo 7, que "todos são iguais perante a lei e [...] têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação". Em seu artigo 23, destacou o direito de todo ser humano a condições justas e favoráveis de trabalho, com remunerações igualmente justas e satisfatórias, capazes de assegurar uma existência compatível com a dignidade humana.

A seu turno, a Constituição Federal de 1988 elencou, dentre os fundamentos do Estado brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), atribuindo-lhe valor de direito fundamental inegociável, por ser "qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade" (Sarlet *apud* Alvarenga, 2009, p. 84). Núcleo axiológico do constitucionalismo contemporâneo, a positivação da dignidade da pessoa humana no texto constitucional estabelece sua observância para a elaboração, interpretação e aplicação de normas jurídicas, impondo ao poder público o dever de respeito e de proteção em favor do indivíduo (Cunha Júnior; Novelino, 2015, p. 15).

Não se trata, portanto, de preceito meramente ético, mas representa um comando jurídico-positivo dotado de *status* constitucional formal e material. Por ser considerado um "valor-guia", condiciona não apenas o legislador, mas também o julgador, pois detém a função de balizar a atividade hermenêutica, visando a tutelar um patamar civilizatório mínimo para o trabalhador (Schäfer, 2017).

Do mesmo modo, com previsão no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal, o valor social do trabalho adquiriu *status* de fundamento do Estado brasileiro, por ser o trabalho, enquanto ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial e condição de possibilidade para o exercício de autonomia, imprescindível à concretização da dignidade da pessoa humana (Cunha Jr; Novelino, 2015, p. 15). Por essa razão, a Constituição Federal, em seu art. 6º, consagrou o trabalho como direito social fundamental.

Em rigor, os direitos sociais se fortaleceram quando ingressaram no catálogo de direitos humanos e se constitucionalizaram, assumindo de vez a característica de "direitos fundamentais". Significaram, por outra via, a centelha de uma concertação entre as nações, com vistas a um salto civilizatório que se reforçaria com as constituições do pós-guerra, principalmente com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (Carvalho, 2018, p. 61), mediante o qual os Estados-Membros signatários novamente reconheceram o direito de toda pessoa de usufruir de condições de trabalho justas e favoráveis.

Por sua vez, atenta ao incremento do número de trabalhadores à margem da proteção estatal, em virtude de novas tecnologias e métodos produtivos, a Organização Internacional do Trabalho editou a Recomendação nº 198, na qual sugeriu que os países-membros se utilizassem de outros indicadores, além da subordinação clássica, para identificar relações laborais dignas de tutela jurídica (Dorster, 2024, p. 158).

Aludida Recomendação aponta a necessidade de se observar a *primazia da realidade* nas relações laborais, ao impor, em seu item 4, alínea "b", que as

políticas nacionais devam ao menos incluir medidas para "combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal". No mesmo sentido, destaca, no item 9, que, para a proteção de trabalhadores em uma relação de trabalho, "a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes".

Ademais, o princípio da primazia da realidade também encontra previsão na jurisprudência vinculante da Corte Interamericana de Direitos Humanos – Corte IDH. Com efeito, na Opinião Consultiva nº OC-27/21, de 5 de maio de 2021, a Corte IDH, ao interpretar dispositivos da Convenção Americana, do Protocolo de San Salvador, da Convenção de Belém do Pará, da Carta da OEA e da Declaração Americana, apontou a necessária observância do princípio da primazia da realidade, ao destacar que "o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregadas, se na realidade o são, pois assim devem ter acesso aos direitos trabalhistas que lhes correspondem de acordo com a legislação nacional" e que "a realidade fática prevalece sobre o *nomen iuris* e que as relações trabalhistas – onde quer que ocorram – devem ser protegidas por esse direito, sempre à luz do princípio *in dubio pro operario*" (Porto, 2024).

Convém salientar que a Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça indica que os órgãos do Poder Judiciário devem observar tratados e convenções internacionais de direitos humanos e se utilizar da Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como ressalta a necessidade de que seja realizado controle de convencionalidade das leis internas.

Nesse diapasão, rechaçar da tutela do Direito Laboral os trabalhadores de plataformas digitais, relegando-os à informalidade, sob o argumento de que prestam serviços de maneira autônoma – muito embora concretamente verificados todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia –, além de se afrontar o basilar princípio juslaboralista da primazia da realidade, configura inequívoco tratamento discriminatório, em violação do *caput* do art. 5º e do inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, bem como viola os mencionados princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no art. 1º, III e IV.

Por fim, não se ignora que o Supremo Tribunal Federal tem decidido em favor das plataformas digitais de transporte, para cassar decisões em que se reconhece a existência de vínculo empregatício entre aquelas e seus prestadores de serviços, sob o argumento de que sua jurisprudência vem admitindo a

execução de contratos regulares diversos das relações empregatícias clássicas, previstas na CLT.

O Ministro Luiz Fux, em decisão proferida na Rcl. nº 59.404, em 28/9/2023, intentada pela plataforma digital de transportes *Cabify*, cassou a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do Processo nº 0010355-10.2021.5.03.0007, por entender que aquela Corte, ao reconhecer a existência de vínculo empregatício entre o autor da reclamatória e a empresa, violara a autoridade da decisão proferida na ADPF 324.

Do mesmo modo, no julgamento da Rcl. nº 60.347/MG, em 5/12/2023, o Ministro Alexandre de Moraes ressaltou que o reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma de mobilidade desconsidera as conclusões da Suprema Corte, no julgamento da ADC nº 48, da ADPF nº 324 e da ADI nº 5.835/MG, na quais se autorizou a existência de diversos contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego.

Todavia, o próprio STF já proferiu decisões não reconhecendo aderência estrita da causa às teses vinculantes proferidas na ADPF nº 324 e no RE nº 958.252 (Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral), nas hipóteses em que demonstrada a efetiva existência de pessoalidade e de subordinação jurídica com a empresa tomadora de serviços. É o que se depreende dos seguintes precedentes: ARE nº 1.397.478/DF, de relatoria do Min. Gilmar Mendes (DJE de 16/11/2022), e Rcl. nº 50.032/SP, de relatoria do Min. Ricardo Lewandowski (DJE de 3/11/2021).

Necessário salientar que não se está a rejeitar as teses vinculantes firmadas pelo STF, relativas à validade de arranjos contratuais diversos daqueles regidos pelos estritos ditames da CLT. O que se está a defender é a prerrogativa do julgador de, após minudente análise das particularidades do caso concreto, concluir pela presença (ou não) dos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, sobretudo a subordinação. Nesse sentido, Carelli (2024) obtempera:

> Não houve um só julgado da Justiça do Trabalho que eu tenha conhecimento que tenha passado perto de contrariar tal premissa. Muito ao contrário, em toda declaração de fraude há o pressuposto da existência de um contrato civil em tese válido que não se observa naquele caso concreto. Quando uma decisão judicial diz que o trabalhador foi contratado fraudulentamente por meio de uma pessoa jurídica ela não está negando a possibilidade de contratação de pessoa jurídica, mas sim dizendo que ali, naquele caso, o arranjo contratual foi somente utilizado para mascarar a verdadeira relação jurídica. *Da mesma forma, reconhecer a condição de empregado de determinada plataforma*

> *digital, em um caso concreto, a partir da realidade, verificando os requisitos da relação de emprego, não é negar a possibilidade que em outras plataformas digitais, ou até na mesma, haja a contratação de autônomos* (destaques acrescidos).

Assim, conquanto o trabalho prestado para as plataformas digitais possa parecer, para alguns, estar situado numa zona *gris* legislativa, e seja comumente relegado à condição de "autônomo" ou de "informal", parece-nos nítida a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, quando constatado no caso concreto que a plataforma não se trata de mera intermediadora de serviços, mas de verdadeira gestora da relação laboral, com subordinação algorítmica do trabalhador, especialmente porque esse contexto fático distingue-se da supramencionada tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal.

E, porque não estamos sós na experiência de conviver e usufruir do trabalho plataformizado, cabe anotar que em absoluta sintonia com o art. 9º da CLT e com o art. 167 do Código Civil, este a prescrever que "é nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma", a já mencionada Diretiva da União Europeia (aprovada pelo Parlamento Europeu em 24/4/2024) enuncia que "o princípio do primado dos factos, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação nº 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinente para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes".

Em seu artigo 5º, 5, a Diretiva dispõe:

> Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha na plataforma possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional dessa pessoa.

Transitemos, então e um pouco mais, sob as lentes do direito comparado.

6 Plataformas digitais no direito comparado

As pressões competitivas intrínsecas à globalização e o enraizamento dos ideais neoliberais nas sociedades contemporâneas – os quais induzem a um constante empuxo por busca de eficiência e acumulação de riquezas – inequivocamente influenciam os Estados na adoção de leis e de políticas públicas

que visem a tutelar os trabalhadores de plataformas, contexto sociopolítico que propicia o já acelerado processo de crise de efetividade do Direito do Trabalho (Dorster, 2024, p. 40 e 44).

Em 2017, ao proferir a Sentença C-434/15 em demanda na qual se debatia se as empresas gestoras de plataformas digitais (no caso em exame, a *UberPop*) realizavam serviço de mera intermediação tecnológica ou serviço de transporte, o Tribunal de Justiça da União Europeia foi enfático (§§ 37-40):

> [...] há que salientar que um serviço como o que está em causa no processo principal não se limita a um serviço de intermediação que consiste em estabelecer a ligação, através de uma aplicação para telefones inteligentes, entre um motorista não profissional que utiliza o seu próprio veículo e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana.
>
> Com efeito, numa situação como a referida pelo órgão jurisdicional de reenvio, em que o transporte de passageiros é assegurado por motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana.
>
> A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.
>
> Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e,

> portanto, corresponde à qualificação, não de "serviço da sociedade da informação" na acepção do artigo 1º, nº 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de "serviço no domínio dos transportes", na acepção do artigo 2º, nº 2, alínea *d*), da Diretiva 2006/123. (Sentença no Processo nº C-434/15. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434)

O direito comparado deve ter forte influência, a teor do art. 8º da CLT, nessas questões cuja facticidade transcende os lindes do território nacional. Ao início de janeiro de 2024, a Secretária do Trabalho do Governo dos Estados Unidos anunciou nova diretriz a prevalecer em citado país, a partir de 11 de março desse mesmo ano, segundo a qual os trabalhadores que prestam serviço de transporte ou entrega mediante aplicações tecnológicas poderão ser classificados não mais como trabalhadores autônomos (*independent contractors*) e sim como empregados (*employees*), regidos pela lei que regula a relação de emprego nos EUA (a *Fair Labor Standards Act*), a depender de estarem presentes alguns elementos factuais característicos do emprego, com ênfase para o grau de controle da companhia sobre as condições de trabalho e, noutra perspectiva, a real intensidade com que a plataforma proporciona o empreendimento individual (*entrepreneurial opportunity*)[3].

Do mesmo modo, em junho de 2024, o Tribunal de Apelações do Trabalho do Uruguai manteve decisão de primeira instância a qual condenou a empresa Uber a registrar o autor da ação como "trabalhador vinculado", perante o órgão uruguaio de previdência social (BPS), e a contratar seguro contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como regularizar toda a documentação trabalhista relacionada ao motorista e pagar as diferenças salariais por ele solicitadas (AFP, 2024)[4].

Impressiona ver como os tribunais sediados em países com economia mais desenvolvida, ou com melhores índices de desenvolvimento humano, tendem a reconhecer que são *empregados* os motoristas e entregadores que trabalham sob gerenciamento algorítmico. Conforme pesquisa jurisprudencial desenvolvida, no direito comparado, pela professora Teresa Coelho Moreira[5], da

---

3 Notícia disponível em: https://www.washingtonpost.com/business/2024/01/09/gig-workers-new-labor-rules-independent-contractors/71b84dce-aede-11ee-9a32-5c9e6aa28b3b_story.html. Também disponível em: https://fortune.com/2024/01/09/biden-labor-department-rule-independent-contractors-gig-economy-uber-lyft-doordash; e em: https://55content.com.br/politica/eua-fixa-criterios-para-definir-se-motorista-e-ou-nao-empregado-de-app. Em outra matéria, o *Economic Policy Institute* explica o custo que a classificação incorreta de trabalhadores gera nos EUA: https://www.epi.org/publication/cost-of-misclassification/. Acesso a todas essas matérias jornalísticas em: 13 jan. 2024.

4 Notícia disponível em: https://www.cartacapital.com.br/mundo/justica-do-uruguai-obriga-uber-a-reconhecer-vinculo-trabalhista-com-motorista/. Acesso em: 24 jun. 2024.

5 *Op. cit*., *passim*.

Universidade de Minho (Portugal), em vários desses países a polêmica sobre a natureza do vínculo repercutiu inicialmente em decisões judiciais antagônicas, mas se pacificou, após longa cizânia jurisprudencial, quando reconhecida a existência de emprego pela *Ontario Labour Relations Board*, no Canadá, em 25/2/2020[6]; pela Corte de Cassação da França em 28/11/2018 (quanto a entregadores da *Take Eat Easy*) e em 4/3/2020 (quanto a motoristas da Uber); pela Corte de Cassação da Itália em 24/1/2020; pela Corte de Apelações do Estado de Nova Iorque em 26/3/2020[7] e pela Corte Distrital Norte da Califórnia em 11/3/2015[8].

A mesma pesquisa indica que a Suprema Corte do Reino Unido, em 13/6/2018, considerou a subordinação algorítmica no caso *Pimlico Plimbers Ltd & Amor vs. Smith*, embora assim decidisse para o efeito de qualificar o trabalhador como *worker*, estágio intermediário entre *employees* e *independent contractors*. E a professora Moreira aponta países – como África do Sul, Austrália e Brasil – nos quais a jurisprudência ainda oscila quanto à possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego no âmbito das plataformas digitais.

Por sua vez, no Brasil, em 4 de março de 2024, o governo federal apresentou o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, o qual dispõe sobre a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos e estabelece mecanismos para contribuição previdenciária. No art. 3º, o Projeto apresenta o conceito de motorista de plataforma, como o "trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo", e estabelece que este será considerado *trabalhador autônomo*, desde que atue sem exigência de exclusividade e com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo da plataforma.

Como se vê, enquanto a Diretiva da Comunidade Europeia estabeleceu direitos mínimos para aqueles que trabalham para plataformas digitais, com a presunção relativa da existência de emprego, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 basicamente rechaça a possibilidade de reconhecimento de vínculo entre trabalhador e plataforma, valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos (Carelli, 2024).

Ao revés da política adotada pela União Europeia e pelos Estados Unidos, o Brasil se afasta da expectativa de ter regulada a presunção de emprego e

6 Caso *Canadian Union of Postal Workers, Applicant vs. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, Responding Party*.

7 Caso *Postmates, Inc.*

8 Caso *O'Connor vs. Uber Technologies, Inc*. O julgamento fez a Califórnia editar lei que obrigava as empresas Uber e Lyft a contratar seus motoristas como empregados, estando a posterior revogação de tal lei sob apreciação judicial.

parece sucumbir à influência de apenas um dos polos de interesse, sem atentar para a relevância de preservar a regência constitucional e legal do trabalho subordinado, avanço civilizatório que não comportaria retrocesso em relação a qualquer labor, seja analógico ou plataformizado. Nas palavras de Carelli (2024), segue sua sina de país colonizado – ou autocolonizado.

7 Conclusão

A plataformização é fruto de seu tempo, assim como foram o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. Mudaram-se as formas de explorar a força de trabalho, com novos mecanismos – mais dissimulados – de controle, o qual agora se dá mediante algoritmos. Por meio destes, a empresa está apta a realizar, e não raro realiza, a completa gestão do trabalho prestado, controla o número de horas expendidas *logado*, o número de tarefas aceitas, a quantidade de avaliações positivas e negativas, estipula preços, rotas, metas, bem como pune aqueles que não observam as diretrizes fixadas pela plataforma.

O conceito clássico de subordinação tornou-se, pois, insuficiente para classificar essa nova forma de prestação do serviço, porquanto foi concebido para um modo de produção capitalista analógico, distante da realidade algorítmica advinda da "Quarta Revolução Industrial" ou "Indústria 4.0".

Nada obstante tenha se espraiado o discurso de que o trabalho plataformizado caracteriza-se como trabalho autônomo, a subordinação não deixou de efetivamente existir, porquanto o superior hierárquico tangível, de carne e osso, apenas foi substituído pela inteligência artificial, concretamente invisível, mas inequivocamente presente na gestão do trabalho. Se e quando tal ocorrer, há subordinação jurídica a denunciar a existência de emprego.

Assim, conquanto o capitalismo de plataforma tente impor à sociedade o discurso de autonomia de seus trabalhadores, os quais são convenientemente alcunhados de "parceiros", o poder empregatício, com todas as suas facetas, segue hígido no mais das vezes (Souza, 2024, p. 252).

Nesse diapasão, imperioso aferir essas relações laborais plataformizadas sob o prisma dos princípios da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade, com o fito de engendrar a igualdade substancial nas relações assimétricas de trabalho e de modo a assegurar um patamar mínimo de proteção jurídica a trabalhadores contratualmente débeis, em harmonia com a vocação natural do Direito do Trabalho.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2009.

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, v. 10, n. 95, p. 81-90, jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 294-312, abr./jun. 2023.

AFP. Justiça do Uruguai obriga Uber a reconhecer vínculo trabalhista com motorista. *Carta Capital*, 20 jun. 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/mundo/justica-do-uruguai-obriga-uber-a-reconhecer-vinculo-trabalhista-com-motorista/. Acesso em: 21 jun. 2024.

ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília: Venturoli, 2024.

CADIDÉ, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 5, p. 566-575, maio 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho*: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O apocalipse dos trabalhadores no Supremo Tribunal Federal. *Trab21*, 2 fev. 2024. Disponível em: https://trab21.org/2024/02/02/o-apocalipse-dos-trabalhadores-no-supremo-tribunal-federal/. Acesso em: 15 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. *Revista Jurídica del Trabajo*, v. 5, n. 13, 2024, p. 197-207. Disponível em http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192/181. Acesso em: 15 jun. 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 6. ed. Brasília: Venturoli, 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul./dez. 2020.

CUNHA JR, Dirley; NOVELINO, Marcelo. *Constituição Federal para concursos*. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DORSTER, André. *Subordinação e a nova morfologia do trabalho*. Brasília: Venturoli, 2024.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 2006.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela nos ensina? *Jota*, 1º nov. 2016. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf.

HARVEY *apud* LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Trabalho e neoliberalismo: os paradoxos revelados pelo coronavírus. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, RT, ano 46, v. 214, p. 215-232, nov./dez. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2022/2023.

MOREIRA, Ranúlio Mendes. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 173-184, jan./jun. 2007.

PARLAMENTO EUROPEU. *Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais. Acesso em: 15 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. *Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html#_section5. Acesso em: 15 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_PT.html. Acesso em: 24 jun. 2024.

PORTO, Lorena. *Mais direito, tecnologia e trabalho*. Leme: Mizuno, 2022.

SCHÄFER, José Orlando. A dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 67-78, fev. 2017.

SOUZA, Ilan Fonseca de. *Dirigindo Uber*: a subordinação jurídica na atividade de um motorista de aplicativo. Curitiba: Juruá, 2024.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020.

VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues D. de. *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2021.

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

VIDIGAL, Viviane. *Mais direito, tecnologia e trabalho.* Leme: Mizuno, 2022.

ZANOBIA, Luana. IBGE: o desemprego durante a pandemia foi maior do que estimado. *Veja*, 30 nov. 2021. Disponível em: https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado. Acesso em: 15 jun. 2024.

Como citar este artigo: CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 21-44, jul./set. 2024.