

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

LUCAS VINÍCIUS DA SILVA

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O IMPACTO DA TECNOLOGIA DIGITAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Maceió
2022

LUCAS VINÍCIUS DA SILVA

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O IMPACTO DA TECNOLOGIA DIGITAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Me. João Leite de Arruda Alencar.

Maceió

2022

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

S586c Silva, Lucas Vinícius.
 Capitalismo de plataforma: o impacto da tecnologia nas relações de
 trabalho / Lucas Vinícius Silva. – 2022.
 58 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 56-58.

1. Plataformas digitais. 2. Capitalismo de plataforma. 3. Direito do
trabalho. 4. Subordinação. 5. Relação de trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

LUCAS VINÍCIUS DA SILVA

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O IMPACTO DA TECNOLOGIA DIGITAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, aprovada em 02 de 12 de 2022.

(Orientador - Prof. Dr. Me. João Leite de Arruda Alencar.)

Banca examinadora:

(Presidente - Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa)

(Membro - Prof. MS Moézio de Vasconcellos Costa Santos)

Dedico esse trabalho, primeiramente, a Deus, a Virgem Maria e aos meus familiares.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter sido meu refúgio, que me faz vencer com sua graça.

Agradeço também à minha família, pelo apoio e incentivo.

Aos professores e colegas do curso, por toda a ajuda e apoio durante este período tão importante da minha formação acadêmica.

A todos, sem exceção, que fizeram parte da minha formação acadêmica.

“Um homem que não se dedica a família nunca será um homem de verdade.” (Don Vito Corleone).

RESUMO

A sociedade atual encontra-se em um contexto de grande dependência das tecnologias de informação e comunicação, as TICs. Com essas tecnologias, surgiram, também, as plataformas digitais, que, na atualidade, são utilizadas nas mais diversas atividades do cotidiano humano, como alimentação, viagens, lazer e, inclusive, trabalho. Com a rápida popularização e disseminação das plataformas digitais e a crescente dependência humana desses instrumentos, é possível caracterizar o momento atual do capitalismo moderno como sendo o Capitalismo de Plataforma. Uma das novidades advindas dessa nova conjuntura é o trabalho prestado através das plataformas digitais, que apresenta uma série de nuances que o diferem do trabalho tradicional. Desse modo, por se tratar de um assunto novo, ainda não há pacificação doutrinária ou jurisprudencial a seu respeito, havendo uma grande discussão se essa nova modalidade de trabalho é realmente nova ou apenas o trabalho tradicional sob uma nova roupagem. A respeito disso surge o debate acerca da subsunção do trabalho de plataforma à legislação trabalhista pátria, buscando-se entender se há um trabalho subordinado, onde há uma relação empregatícia entre trabalhadores e empresas-plataformas, ou se é um trabalho autônomo, onde os trabalhadores, empreendedores, apenas possuem uma relação de parceria com as empresas donas de aplicativos.

Palavras-chave: Capitalismo; Plataforma; Emprego; Autonomia; Subordinação.

ABSTRACT

The current society is in a context of great dependence on information and communication technologies, the ICTs. With these technologies, digital platforms have also emerged, which are currently used in the most diverse activities of human daily life, such as food, travel, leisure, and even work. With the rapid popularization and dissemination of digital platforms and the growing human dependence on these instruments, it is possible to characterize the current moment of modern capitalism as Platform Capitalism. One of the novelties arising from this new conjuncture is the work performed through digital platforms, which presents a series of nuances that differentiate it from traditional work. Therefore, because it is a new subject, there is still no doctrinal or jurisprudential pacification about it, and there is a big discussion about whether this new kind of work is really new or just traditional work under a new guise. In this respect, the debate arises about the subsumption of platform work to the Brazilian labor legislation, trying to understand if there is a subordinated work, where there is an employment relationship between workers and platform companies, or if it is an autonomous work, where workers, entrepreneurs, only have a partnership relationship with the companies that own the applications.

Keywords: Capitalism; Platform; Employment; Autonomy; Subordination.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. O SURGIMENTO DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	12
1.1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CAPITALISMO E DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.2. O NEOLIBERALISMO.....	17
1.3. O CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	22
2. O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	27
2.1. A RELAÇÃO DE TRABALHO INTERMEDIADA POR APLICATIVOS, AS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	27
2.2. A DICOTOMIA SOBRE A EXISTÊNCIA OU NÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	31
2.3. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO.....	37
3. O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA...	42
3.1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O DIREITO DO TRABALHO.....	42
3.2. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	46
3.3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT) E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS.....	56

INTRODUÇÃO

A história humana é uma história de constante evolução, adaptação e transformação. Dos primórdios da existência até os dias atuais, a humanidade já se organizou de diferentes formas, desde a cooperação mútua para a sobrevivência do grupo, até o estabelecimento do sistema capitalista, onde há a exploração da mão de obra de uns pelos outros. É nesse contexto que surge o Capitalismo de Plataforma, onde as empresas detentoras das plataformas digitais se apropriam do trabalho realizado por seus motoristas ou entregadores para auferir lucro.

Para entender essa dinâmica, o Primeiro Capítulo, intitulado “O surgimento do Capitalismo de Plataforma” visa, inicialmente, compreender o caráter evolutivo da sociedade humana e as diversas transformações pelas quais ela passou. Desse modo, nesse capítulo, faz-se uma análise histórica que aborda desde o surgimento do capitalismo, durante a idade média, até uma de suas atuais vertentes, o Capitalismo de Plataforma, passando por todas as revoluções industriais e observando como elas modificaram o capitalismo e interferiram nas relações de trabalho, bem como, observando como o Direito do Trabalho reagiu a esses acontecimentos. A partir dessa ideia, aborda-se, também, o ideário social por trás de cada fase do capitalismo, sobretudo, o ideário neoliberal, que possibilitou não apenas o surgimento do Capitalismo de Plataforma, como sua disseminação e sucesso pelo mundo, pois é através do pensamento neoliberal que se torna possível a ocorrência da Revolução Informacional, a quarta fase da Revolução Industrial, que trouxe o advento das tecnologias de informação e comunicação, os aparelhos *smartphons* e os aplicativos e plataformas digitais. Entendendo que é nesse contexto e através desses acontecimentos que é possível chegar a fase atual de Capitalismo de Plataforma, o Primeiro Capítulo finda conceituando o que seria essa nova vertente do capitalismo, bem como suas características e peculiaridades.

Dando sequencia, o Segundo Capítulo, intitulado “O Capitalismo de Plataforma e as novas relações de trabalho”, aborda, inicialmente, os impactos advindos desse novo capitalismo no meio trabalhista, abordando a relação entre trabalhador e empresa detentora da plataforma, analisando como ocorre a prestação de serviços oferecidos através das plataformas digitais e como se caracteriza essa relação. Diante disso, expõe-se que não se trata de um assunto pacificado, haja vista as visões discordantes apresentadas pela doutrina, pelos tribunais, pela sociedade em geral e pelas empresas e trabalhadores que utilizam essas plataformas. Dito isso, pode-se inferir que existe uma dicotomia acerca da natureza dessa serviço, que para uns é um serviço autônomo, realizado através da parceria entre

trabalhadores e empresas e, portanto, não há vínculo empregatício, enquanto para outros, em especial para a doutrina, trata-se de uma relação dotada de subordinação, bem como estão presentes todos os requisitos necessários para que se possa enquadrar tal relação ao previsto na CLT, configurando assim, relação de emprego. Para finalizar, o Segundo Capítulo aborda como se daria essa subordinação, ponto de maior controvérsia para a consideração ou não da subordinação nos trabalhos prestados através das plataformas digitais, apresentando o conceito de gerenciamento algorítmico, estratégia utilizada pelas empresas-plataformas que ao mesmo tempo em que denota uma ideia de maior liberdade e autonomia aos trabalhadores, também os subordina, influenciando em suas decisões e gerenciando a prestação do serviço da maneira que é mais benéfica para a empresa e não para o trabalhador.

Por fim, o Terceiro Capítulo, intitulado “O Direito do Trabalho e o Capitalismo de Plataforma”, adentra ainda mais nas nuances jurídicas acerca desse tema, inicialmente fazendo um paralelo histórico, apontando que, assim como no século XVIII, na atualidade os trabalhadores de plataforma são submetidos a jornadas prolongadas, que ultrapassam, por vezes, as 14 horas diárias, bem como estão sujeitos a acidentes e se ocorrerem não recebem qualquer assistência por parte das empresas, pois, assim como naquela época, existe um excedente de mão de obra, que torna o trabalhador um ser substituível. Desse modo, faz-se necessário que haja a atuação da Justiça do Trabalho, reconhecendo o vínculo empregatício e oferecendo uma proteção aos trabalhadores frente à exploração capitalista. Dito isso, o Terceiro Capítulo aborda as decisões em sede do TST, mostrando que há uma mudança de entendimento para esse tribunal, uma vez que anteriormente a Corte Superior do Trabalho tendia a desconsiderar a relação empregatícia por ausência de subordinação, mas que atualmente, vem entendendo que essa subordinação existe, mesmo disfarçada de gerenciamento algorítmico. Por fim, o Terceiro Capítulo aborda a subsunção do fato à norma, ou seja, expressa que a relação existente entre trabalhadores de plataforma e empresas detentoras dessas plataformas se enquadra, perfeitamente, no exposto na CLT, estando presentes os cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego, inclusive a subordinação.

1. O SURGIMENTO DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

1.1. A Evolução Histórica do Capitalismo e do Direito do Trabalho

A sociedade humana não é estática, está em constante transformação. Dos primórdios da civilização até os dias atuais a humanidade já se organizou de diferentes formas, desde a cooperação mútua para sobrevivência do grupo até o advento do capitalismo, onde tal cooperação é substituída pela exploração da mão de obra de uns pelos outros.

Dentre umas dessas formas de organização, pode-se citar, inicialmente, o feudalismo, caracterizado pela relação de servidão e pela economia de permuta, onde os servos, em sua maioria produtores rurais, ferreiros e artesãos destinavam parte do que produziam aos seus senhores feudais em troca de proteção militar. Com isso, o restante da produção era, basicamente, para o consumo ou uso dos próprios produtores e seus familiares, ocorrendo a troca de produtos que excediam essa necessidade imediata.

Todavia, como já afirmado, uma das características da sociedade humana é sua constante evolução. Dessa forma, acontecimentos como o aumento populacional, o desenvolvimento dos burgos, o surgimento dos estados centralizados e o renascimento comercial culminaram no declínio do feudalismo e surgimento do capitalismo.

Ocorre que, no período chamado de Baixa Idade Média, compreendido entre os séculos XI e XV, a Europa apresentou uma significativa melhora tecnológica que se refletiu nas técnicas agrícolas, em consequência, foi apresentado um aumento da produção agrícola, que, por sua vez, gerou uma produção maior de excedentes, intensificando a economia de troca. Com uma maior produção, houve, também, um aumento considerável da população, que, por motivos de segurança, tendia a se concentrar dentro ou próxima dos burgos, pequenos núcleos urbanos das cidades medievais. Com essa concentração populacional nos burgos, ressurgiu a figura do comerciante, que se especializou em intermediar a troca dos excedentes de produção. Conforme ensina o economista Maurice Dobb (1981, p. 46) “Não tem sido incomum atribuir ao efeito solvente da troca e do dinheiro não só uma influência excepcional, mas singular, na transformação da sociedade feudal em capitalista.”, ou seja, com o passar do tempo essa intermediação de troca passou a ocorrer entre os burgos e ressurgiu a figura da moeda, a partir desse fenômeno deu-se o renascimento comercial urbano e os primórdios do capitalismo.

Três séculos depois do surgimento do capitalismo, já no século XVIII, ocorreu, inicialmente na Inglaterra, a chamada Revolução Industrial, período marcado pelo

desenvolvimento tecnológico, a utilização de máquinas a vapor, o surgimento das indústrias, um forte êxodo rural e a consolidação do sistema capitalista. Outra marca desse período é a exploração intensa do trabalhador, pois, além de uma grande disponibilidade de mão de obra, inexistia legislação que assegurasse direitos à classe proletária, assim, os trabalhadores se submetiam a condições precárias de trabalho, jornadas exaustivas, baixos salários, riscos constantes de acidentes, falta de assistência e diversas outras mazelas. Diante desse cenário, surgiram as primeiras organizações de trabalhadores, o início dos sindicatos, que reivindicavam, dentre tantos direitos, a diminuição da jornada de trabalho, bem como melhores salários, e culminaram no surgimento do Direito do Trabalho.

Insta, ainda, salientar que durante esse século, ocorreu na Europa, o predomínio do ideário liberal, conjunto de teorias políticas, inspiradas nos conceitos do iluminismo, que surgiram visando fazer frente ao absolutismo e que pregavam o direito à vida, à liberdade e à propriedade privada. Desse ideário surgiu o liberalismo econômico, proposto, inicialmente, pelo filósofo e economista Adam Smith, que defendia a interferência mínima do Estado na economia, visto que, para ele, a economia poderia se auto regular através da “mão invisível” do mercado. Para esse pensamento, a oferta e demanda seriam as responsáveis por definir os salários, os modos de contratação, os preços e os modos de venda.

Mais tarde, em decorrência da dinamicidade da sociedade humana, a Revolução Industrial, fortalecida pelo liberalismo econômico, foi se aperfeiçoando e chegou, no século XIX, ao ponto chamado de Segunda Revolução Industrial, que se estendeu até meados do século XX, essa não surge como ruptura da Primeira Revolução Industrial, mas como evolução direta e consequência desta. Essa nova Revolução Industrial foi marcada pelo aprimoramento das técnicas produtivas e a introdução de novos meios de produção, além da disseminação do uso de energia elétrica, do aço e do petróleo.

No meio trabalhista, essa segunda fase da Revolução Industrial se caracterizou pela produção em massa e a automatização do trabalho, decorrentes da introdução de uma nova forma de organização da produção industrial, focada na produção a menor custo e em menor tempo, ou seja, na racionalização do trabalho. Essa nova forma de organização da produção e do trabalho trouxe, nas palavras de Ricardo Antunes (2015, p. 33), a “mais aguda crise do século”, afetando, profundamente, não só a economia e a classe burguesa, mas, também, a forma de ser da classe proletária.

É nesse contexto que surgem os modelos de organização da produção e do trabalho dominantes durante toda a segunda fase da Revolução Industrial, respectivamente, o Fordismo e o Taylorismo. O primeiro trouxe a noção de linha de produção, uma esteira rolante

responsável por movimentar o produto fabricado por entre os operários, para que cada qual desempenhasse apenas uma função específica dentro do processo produtivo, possibilitando, assim, uma maior eficiência, diminuindo o tempo necessário para a produção de uma unidade e possibilitando a produção em massa de produtos mais homogêneos. Essa noção de linha de montagem pautada na divisão do trabalho na fábrica foi defendida pelos economistas da época e tinha/tem respaldo nas análises de Adam Smith (1996, p. 24) quando o mesmo busca compreender a origem da riqueza das nações. Para o autor:

Essa divisão do trabalho, da qual derivam tantas vantagens, não é, em sua origem, o efeito de uma sabedoria humana qualquer, que preveria e visaria esta riqueza geral à qual dá origem. Ela é a consequência necessária, embora muito lenta e gradual, de uma certa tendência ou propensão existente na natureza humana que não tem em vista essa utilidade extensa, ou seja: a propensão a intercambiar, permutar ou trocar uma coisa pela outra (SMITH, 1996, p. 24).

O segundo modelo, por sua vez, tinha por objetivo a capacidade máxima produtiva de cada homem e máquina, através do treinamento, especialização e controle do tempo e dos movimentos pelo cronômetro. Dessa forma, o trabalhador exercia uma função parcelar e fragmentada das funções, havendo a separação entre elaboração e execução no processo de trabalho, o que se traduz da seguinte forma: antes do sistema fordista-taylorista, o trabalhador precisava conhecer cada etapa da produção para realizar seu trabalho, já com a adoção desse sistema, cabia ao trabalhador apenas uma parte do processo, só precisando saber fazer essa parte.

Como decorrência do liberalismo econômico e da produção desenfreada, houve, no ano de 1929, uma das maiores crises do sistema capitalista, a Grande Depressão, vindo a comprometer o ideário pregado pelo liberalismo. Com essa crise, a sociedade passou a perceber a importância da regulamentação do mercado econômico pelo Estado, surgindo, então, o Keynesianismo, proposto por John Maynard Keynes, que defendia que o mercado não é capaz de se regular sozinho, necessitando que o Estado participasse da economia através de investimentos, empresas e regulando o comércio. Como resultado da aplicação das ideias de Keynes, sobretudo no pós-segunda guerra, houve o estabelecimento de empresas, a regulamentação do mercado e o surgimento de diversos direitos trabalhistas, consolidando, assim, o Estado de bem-estar social.

Outros pontos que levaram ao declínio do liberalismo econômico, como expõem Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 37), advêm muito antes da crise de 29 e remetem a formação de cartéis que inutilizavam, por completo, a noção de “oferta e procura” como

regularizadora do mercado econômico, além da existência de acordos e práticas oligopolistas e monopolistas para padronização de preços e técnicas de vendas, que, nas palavras dos autores, “debilitava a fé na soberania do consumidor” e “destruíram as representações de uma concorrência leal”.

Há, também, de ser citado, como outra causa enfraquecedora do liberalismo, o crescimento do ideário social na Europa e da luta e organização da classe trabalhadora, com a ascendência de legislações e dispositivos que interferiram na economia e na gestão das empresas, regularizando pautas como salário; trabalho infantil; limitação de jornada de trabalho; direito à greve e a livre associação; indenização por acidente e aposentadoria para operários. Dessa forma, visava-se mitigar a grande desigualdade social crescente no início do século XIX. Ademais, o fim do século XIX e início do século XX presenciou o fortalecimento do movimento operário, que estava, nas ideias de Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 39), em pleno desenvolvimento tanto no plano sindical como no plano político.

Dando continuidade ao processo evolutivo da sociedade humana, na metade do século XX a Revolução Industrial entra na sua terceira fase, chamada de Revolução Informacional. Nesse período, ocorrem diversas inovações, como aponta Antunes (2015, p. 34) onde:

O cronômetro e a produção em série e de massa são “substituídos” pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível”, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 2015, p. 34).

Assim, a especialização flexível, no pensamento de Charles Sabel e Michael Piore (apud ANTUNES, 2015, p. 35), seria uma nova forma de produção, que mesclaria um significativo desenvolvimento tecnológico com uma produção descentralizada, opondo-se à produção em massa, típica do modelo fordista, trazendo uma concepção de trabalho mais flexível, que estaria isenta da alienação do trabalho intrínseca à acumulação fordista. Por fim, esses autores alegam que o fordismo seria o grande vilão do capitalismo, pois a produção em massa, assim como outros excessos desse sistema produtivo, estaria diretamente ligada à crise do capitalismo, sendo, além disso, um sistema prejudicial ao trabalho e supressor de sua dimensão criativa.

Todavia, essa tese levantada por Sabel e Piore encontra diversas críticas, pois o modelo da especialização produtiva, de fato, existiu, mas não tomou proporções, nem geográficas e nem estruturais, que pudessem ser consideradas para afirmar que substituiu o modelo fordista, como defende Coriat (apud ANTUNES, 2015, p. 36), que afirma que há um

exagero por parte de Sabel e Piore quando falam da generalização da especialização produtiva. Por sua vez, Clarke (apud ANTUNES, 2015, p. 36) aduz que, além de não ser universalmente aplicável, a tese da especialização flexível é incoerente e não se sustenta empiricamente quando defende que esse modelo substituiu o mercado de massas, pois esse modelo mais flexível não poderia, sequer, adequar-se às mudanças econômicas. Em acréscimo, Clarke, afirma que onde a especialização flexível se instaurou, não houve grande avanço para a classe trabalhadora, pois o modelo intensificava o trabalho, além de desorganizá-lo e desqualificá-lo.

Ademais, Antunes (2015, p.38) trás, também, as considerações feitas por Fergus Murray, que de forma parecida com Sabel e Piore, defende a ideia de que próximo ao ano de 1983, houve uma tendência descentralizadora da produção, especialmente na Itália, onde as grandes empresas passaram a reduzir seus parques industriais e apostar no *putting-out* do trabalho, ou seja, nas pequenas unidades produtivas artesanais ou *domestic out workers*. Dessa forma, Murray (apud ANTUNES, 2015, p. 38) expõe que a centralização progressiva e a concentração do capital não acarretam, necessariamente, uma concentração física do espaço produtivo. Assim, a descentralização da produção, aliada aos avanços tecnológicos trazem como objetivo, na seara trabalhista, o combate a autonomia e a coesão entre os setores do operariado, ao ponto de reconsiderar o papel do trabalhador coletivo de massa. Por fim, Murray, assim como Clarke, afirma, ainda, que a fragmentação do trabalho, somada ao incremento da tecnologia, possibilitam ao capitalismo uma maior exploração e maior controle da força de trabalho, dificultando, inclusive, a atuação dos sindicatos em assimilar e incorporar essa classe trabalhadora.

Já Harvey (apud ANTUNES, 2015. p 40), diferentemente dos autores citados anteriormente, reconhece que há uma combinação dos processos produtivos, pois há a articulação do modelo fordista com processos mais flexíveis. Assim, ele desenvolve a tese de que a acumulação flexível, sendo, ainda, uma vertente do capitalismo, mantém três características basilares do modo de produção fordista, sendo elas: o foco no crescimento da produção; esse crescimento se sustentando na exploração do trabalhador e por fim, o modo de organização e a dinâmica tecnológica. Tudo isso, somado ao desenvolvimento de novas tecnologias, gerou um excedente de mão de obra, o que possibilitou a retomada de estratégias absolutas de extração de mais-valia, sendo essas estratégias viáveis, inclusive, nos países capitalistas avançados e cuja força operária dispõe de melhores recursos formativos e financeiros. Em síntese, a partir da exposição do autor, pode-se inferir que a acumulação flexível possibilitou um avanço ao sistema fordista-taylorista, sendo aplicado não só aos trabalhadores dos países periféricos, mas também, em decorrência da ampla disposição de

mão de obra, inclusive qualificada, aos países capitalistas mais desenvolvidos. Como consequência, o trabalho organizado sofreu um grande abalo, ocorrendo altos níveis de desemprego estrutural e retrocesso na ação dos sindicatos.

Outrossim, foi, também, durante a terceira Revolução Industrial, que surgiu, no Japão, o modelo de produção Toyotista, que baseava-se no sistema *just in time*, onde a produção dependia da demanda. Nos primórdios desse modelo de produção, o Japão possuía um sindicalismo forte e com caráter combativo, o que se tornou um grande entrave à expansão toyotista. Contudo, o sindicalismo japonês viria a se enfraquecer depois do fracasso das greves de 1950 e 1952/1953, tornando-se desestruturado. Aproveitando esse momento, as empresas japonesas criaram, o que nas palavras de Antunes (2015, p. 44) seria o “traço definitivo do sindicalismo japonês da era toyotista”, o sindicalismo de empresa, onde os sindicatos se subordinavam aos ideais da empresa. Todavia, esse modelo sindical ainda era considerado pouco cooperativo, sendo substituído, mais tarde, pela ideia de sindicato como uma parte da “família da empresa”, incutindo-se, assim, na cabeça do trabalhador que ele deveria defender a empresa, para que garantisse seu sustento.

Com tudo isso, foi criado o ambiente perfeito para o sucesso capitalista da Toyota e de outras empresas japonesas que utilizavam o modo de produção toyotista, pois esse modelo aliou a repressão ao trabalhador com a cooptação do mesmo, para que esse enxergasse a empresa para a qual trabalhava como algo que deveria proteger, enfraquecendo, assim, os sindicatos, que cada vez mais tornaram-se subordinados aos patrões.

1.2. O Neoliberalismo

Durante o século XX, com os avanços econômicos trazidos pelas ideias toyotistas e a abertura dos mercados nacionais para o crescente comércio internacional, frutos da intensificação da globalização, os ideais do Keynesianismo foram se enfraquecendo e possibilitando o ressurgimento dos ideais liberais, surgindo, assim, o neoliberalismo.

Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 69-100) atribuem a reinvenção do liberalismo ao Colóquio Walter Lippmann, realizado em 1938, em Paris, onde diversos economistas se reuniram para discutir a necessidade do retorno aos ideais liberais e sua difusão internacional, principalmente para fazer frente às ideologias coletivistas, sobretudo ao fascismo e ao comunismo, que estavam em ascensão não só na Europa, mas em todo o mundo.

Durante esse colóquio, diversas foram as ideias apresentadas de como retornar e de como aplicar o liberalismo em um novo contexto mundial, muitas delas, inclusive, destoantes

entre si, como é o caso das noções apresentadas por Louis Marlio e Bernard Lavergne (apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 70-71), que defendiam um liberalismo social ou um socialismo liberal, ideais muito próximas ao Keynesianismo. Contudo, preponderava a corrente que defendia um retorno aos princípios do liberalismo clássico.

Com essa diversidade de ideias, foram-se aglutinando pensamentos destoantes visando-se chegar a um consenso de como seria o liberalismo aplicado às circunstâncias do século XX. Assim, unindo as perspectivas apresentadas por Rougier, Lippmann e de Röpke e Von Rüstow, foi possível chegar a uma redefinição do liberalismo, chamada, então, de neoliberalismo.

Louis Rougier (apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 71), em suas obras, defendia um retorno ao liberalismo através de uma reestruturação de suas bases teóricas e da formulação de uma nova política. O autor fazia fortes críticas à metafísica naturalista, afirmando que o liberalismo, diferentemente do que os autores clássicos defendiam, não era algo natural, espontâneo, que ocorreria pela ordem orgânica do mercado, devendo, portanto, ser regido por uma ordem jurídica que proporcionasse à iniciativa privada, através da livre concorrência, desenvolver-se com total liberdade. Destarte, defendia Rougier, que deveria haver, sim, uma intervenção jurídica do Estado na economia, contudo, esse deveria abster-se de intervir administrativamente.

Lippmann (apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 72-73), por sua vez, analisava os erros cometidos pelos liberais clássicos, que resultaram na crise do liberalismo e sua eventual substituição pelas ideias Keynesianas. Para ele o “Laissez-faire”, base e símbolo do liberalismo era, na sua essência, uma teoria desastrosa e destruidora, que não poderia ser utilizada para guiar as políticas dos Estados. De forma similar a Rougier, Lippmann condenava o naturalismo que impregnava os pensamentos dos liberais do século XVIII e que os tornava conservadores. Dessa forma, o autor defendia que era inconcebível pensar no liberalismo como algo fruto da natureza e portanto, imutável, uma vez que os estatutos jurídicos das empresas, os direitos de propriedade e os contratos advinham da lei, portanto, seriam passíveis de modificação pelo homem. Ainda, afirma o autor, que os “antigos liberais”, como chamados por ele, não conseguiram compreender a dimensão institucional da organização social. Nas palavras de Lippmann (apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 80):

Apenas reconhecendo que os direitos legais são proclamados e aplicados pelo Estado é que se pode submeter a um exame racional o valor de um direito particular. Os últimos liberais não se deram conta disso. Cometeram o grave erro de não ver que a propriedade, os contratos, as sociedades, assim como os governos, os parlamentos e os tribunais, são criaturas da lei e existem apenas enquanto uma pilha de direitos e deveres cuja aplicação pode ser exigida.

Com base no exposto, é possível inferir que assim como Rougier, Lippmann destoava energeticamente das ideias naturalistas, afirmando que a intervenção do Estado através da legislação na economia era algo lícito e lógico, que faz parte de maneira intrínseca do neoliberalismo ser, pois em suas palavras “Toda propriedade, todo contrato e toda sociedade existem somente porque existem direitos e garantias cuja aplicação pode ser assegurada, quando são sancionados pela lei, apelando para o poder de coerção do Estado.” (LIPPMANN apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 80-81).

Em síntese, resume-se perfeitamente a constatação feita por Rougier e Lippmann no seguinte trecho: “O liberalismo que continha o ideal de emancipação humana no século XVIII transformou-se progressivamente num conservadorismo estreito, contrário a qualquer avanço das sociedades em nome do respeito absoluto à ordem natural”. (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 81).

Dessa forma, compreende-se que o que diferencia os neoliberais dos liberais clássicos é que os novos liberais defendem que uma economia liberal requer a ativa e progressiva intervenção jurídica que objetive a constante evolução da sociedade e do capitalismo, isso posto, nega-se a ideia, outrora defendida pelos liberalistas clássicos, de que o Estado deve se abster de regular, através da lei, as relações econômicas. Destarte, objetiva-se, através da intervenção jurídica do estado, garantir as condições de livre concorrência de forma justa, impedindo abusos advindos de uma competição dispare. Para concluir esse pensamento, pode-se expressar que o capitalismo concorrencial não é fruto da natureza, mas pelo contrário, é uma criação humana, que exige, portanto, regulação e aprimoramento constantes.

Ademais, insta, ainda, citar que, segundo Dardot e Laval (2016, p. 71), embora essa corrente apresentada tenha atraído mais adeptos, ela não ficou isenta de críticas, sendo criticada, sobretudo pelos economistas da corrente neoaustriaca Ludwig von Mises e Friedrich A. Hayek, que abominavam a tese defendida por Rougier e Lippmann, na medida em que acreditavam na ausência máxima de intervenção estatal na economia, não devendo o Estado intervir nem através das leis. Para Von Mises e Hayek, deveria, não só, haver a retomada da doutrina do *laissez-faire*, como também, a defesa dessa contra aqueles que pregavam a ingerência do Estado.

Assim, diferente do que pregava Rougier e Lippmann, que atribuíam ao *laissez-faire* o fracasso do liberalismo, os “*neoaustriacos*” apregoavam que a crise do liberalismo foi causada pela adoção de ideias progressistas e pela não aplicação dos princípios do liberalismo clássico, o que resultou em intervenções no mercado. Dessa forma, não há lógica, para esses autores, em atribuir o fracasso do liberalismo ao próprio liberalismo, uma vez que foi a política intervencionista que gerou a crise.

Dessa forma, os defensores dessa ideologia inferem que se não houvesse intervenção política, os mecanismos de preços funcionariam de forma livre, resolvendo, então, todos os entraves de coordenação das decisões dos agentes econômicos, conforme expõem Dardot e Laval (2016, p. 95).

Já, acerca das formações de cartéis, tal ideologia defende que surgem como consequência do protecionismo estatal, que divide e segrega o espaço econômico mundial e freia a livre concorrência entre países, desse feito, seria ilógico, então, defender a intervenção estatal em relação às formações de cartéis, uma vez que foi justamente essa intervenção a causa do problema, surgindo assim, um ciclo perpétuo. Nas palavras de Von Mises (apud DARDOT e LAVAL, 2016, p. 75-76): “Não foi o livre jogo das forças econômicas, mas a política antiliberal dos governos que criou as condições favoráveis ao estabelecimento dos monopólios. Foi a legislação, foi a política que criou a tendência ao monopólio.”

Com isso, pode-se compreender que as distinções entre os autores neoliberais se apresentam no modo em que cada um deles acredita ser possível aplicar o liberalismo ao contexto social e político do século XX. Para alguns, como Rougier e Lippmann, o renascimento do liberalismo estaria atrelado a uma evolução de pensamento, que defenderia a necessidade de intervenção jurídica estatal na economia, de modo a possibilitar uma justa concorrência e proteger as leis do mercado. Já para outros, como Von Mises, o retorno ao *Laissez-faire* e aos princípios clássicos do liberalismo seria razoável e lógico, rechaçando qualquer ideia de intervenção governamental.

Contudo, é importante observar que, embora defendesse firmemente o retorno às práticas liberalistas clássicas, sobretudo a limitação do Estado em benefício do mercado, a doutrina de Ludwig Von Mises apresentava inovações, principalmente ao tratar de temas como a concorrência e a empresa como forma geral da sociedade. O pensamento do autor toma como base a oposição existente entre dois tipos de processo, um de destruição e um de criação. Assim, a destruição seria causada pelo Estado, na medida em que intervém no livre mercado, levando ao totalitarismo e à regressão econômica. Já a criação se daria através do

capitalismo e do empreendedorismo, que possibilitam a evolução da sociedade através da competição e concorrência, potencializando assim, o espírito criativo dos seres humanos.

Assim, junto com Friedrich Hayek, Von Mises, aborda o tema da concorrência no mercado capitalista como um processo que atrai inovação, descoberta e criação, pois se há um concorrente, há a vontade de superá-lo para que se atinja mais lucro. Ou seja, o espírito capitalista liberal busca sempre a melhora de si mesmo e a melhora em relação aos outros, de modo a superar os concorrentes, atrair mais consumidores e, dessa forma, lucrar mais. Nas palavras de Dardot e Laval, a doutrina dos “*neoaustriacos*” privilegia o comportamento agonístico, de luta; de competição e rivalidade, como sendo a fonte da inovação e da evolução da sociedade.

Desse modo, pode-se compreender que os autores da corrente austríaca do neoliberalismo enxergam como agente central da evolução e desenvolvimento da sociedade o empreendedor, que movido pelo espírito empresarial, age como engrenagem da máquina capitalista transformadora, tendo como único freio, o Estado, quando esse dificulta a livre competição.

Para concluir a abordagem ao pensamento desses autores, urge salientar que, na visão defendida por eles, o empreendedorismo possui duas vertentes: a primeira, a vertente “economizante”, que visa o lucro e os ganhos pessoais e a segunda, “extraeconomizante”, que visa a descoberta e a criação de oportunidades. Assim, a “liberdade de ação é a possibilidade de testar suas faculdades, aprender, corrigir-se, adaptar-se. O mercado é um processo de formação de si.” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 144).

Em consequência a tudo que foi exposto no Colóquio Walter Lippmann, restou consolidado o Neoliberalismo como sendo a doutrina política, social e econômica que resgata os preceitos basilares do liberalismo clássico, surgindo como oposição aos ideais coletivistas apresentados pelas doutrinas totalitárias e comunistas, além de se opor à política de Bem-Estar social e aos intervencionismos estatais defendidos nos fundamentos Keynesianos, afastando assim, a social democracia e desestimulando a intervenção do Estado nas relações econômicas.

Contudo, há de se salientar que, embora desenvolvida antes da segunda guerra mundial, a doutrina Neoliberal só ganhou força a partir dos anos 70, quando o mundo passava por uma grande recessão atribuída ao intervencionismo estatal que havia se alastrado por toda a Europa. Isso ocorreu, pois, com o advento da guerra, a maioria das nações européias encontrava-se abalada e fragilizada, em grave crise, o que demandou a aplicação do

Keynesianismo como forma de reestruturação da sociedade e fez surgir, na Europa, a chamada social-democracia.

Com sua implementação, o Neoliberalismo defendia que um “Estado forte” seria oneroso para os cidadãos e limitaria o desenvolvimento econômico da sociedade. Ademais, para os neoliberais, a elevação dos salários e o consequente fortalecimento das organizações sindicais eram vistos como ameaça à economia, podendo aumentar os custos com mão de obra e elevar os índices de inflação. Dessa forma, os neoliberais defendem a máxima desregulamentação da força de trabalho, com a diminuição da renda e a flexibilização do processo produtivo.

Outra pauta defendida pelos neoliberais é o desaparelhamento do Estado através das privatizações, pois, segundo eles, a gestão estatal é deficitária, corrupta e onerosa, além de representar uma ameaça a livre concorrência, atrapalhando, assim, a “mão invisível” do mercado. Outrossim, os adeptos desse ideário defendem que a atuação estatal deve se limitar aos serviços ditos essenciais, como saúde, segurança e educação, não devendo dispor de recursos públicos para atividades ditas como empresárias.

Dessa forma, para os neoliberais, a única intervenção possível do Estado no jogo econômico é aquela que desenvolva o mercado concorrencial, fora isso, a ideologia se opõe a qualquer ação que entrave a concorrência existente entre interesses privados.

Cita-se, ainda, que, além de se comportar como uma corrente econômica, o neoliberalismo age também como um padrão social de comportamento. Sua implantação em associação ao regime Toyotista de acumulação flexível preconiza a individualização do comportamento, sobretudo no campo profissional, o que é amplamente difundido pelas concepções do empreendedorismo.

Por esse motivo, o Neoliberalismo é alvo de constantes críticas, sobretudo pelo processo de desregulamentação da força de trabalho e pelo enfraquecimento ou aparelhamento das forças sindicais, o que se traduziu em uma diminuição gradativa dos direitos trabalhistas e no padrão médio de vida da classe trabalhadora em todo o mundo.

1.3. O Capitalismo de Plataforma

Com a consolidação do neoliberalismo e a chegada do século XXI, a sociedade humana vive uma nova revolução industrial, a revolução da tecnologia digital ou revolução 4.0. Essa fase é marcada pelo desenvolvimento de tecnologias da comunicação, robótica avançada, *big data* e a crescente importância da internet, bem como, da expansão e

disseminação das plataformas digitais, cada vez mais presentes na vida dos seres humanos. Observando isso, o professor de economia digital do departamento de *digital humanities* do *King's College London*, Nick Srnicek, cunhou, em sua obra “*Platform Capitalism*” (2017), o termo Capitalismo de Plataforma para descrever a atual fase do capitalismo mundial.

Para o autor, essa nova fase é caracterizada pelo advento das novas tecnologias de comunicação e o surgimento dos smartphones, que modificaram as relações sociais. Atualmente, a sociedade humana convive, cada vez mais, com as relações intermediadas pela tecnologia. Os humanos usam a tecnologia para lazer, para se comunicar, para adquirir produtos e, também, para trabalho.

Inicialmente, faz-se mister esclarecer que para o autor, as plataformas são, basicamente, infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam através da internet. Nessa toada, as plataformas se mostram como intermediárias que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, fornecedores e até mesmo objetos físicos. Outra novidade é que elas permitem, através de ferramentas, a customização dos serviços, possibilitando, assim, que os usuários personalizem os produtos, serviços e *marketplaces* que desejam contratar.

Seguindo, Srnicek (2017, p. 27), aponta como uma importante característica do capitalismo é sua constante adaptação, pois, em tradução livre, “sempre que uma crise o atinge, ele tende a se reestruturar.” e completa afirmando que sempre que o sistema capitalista enfrenta alguma dificuldade, desenvolve novas tecnologias; novas formas de organização; novos mercados; novos tipos de trabalho e novas formas de explorá-los, para criar um novo jeito de acumular capital. Assim, em resposta à crise de 2008, surgiu essa nova vertente do capitalismo global, o Capitalismo de Plataforma, onde o foco do capital foi renovado, voltando-se para a ascensão da tecnologia de automação e de economia compartilhada, além do surgimento do termo “*Internet of Things*”.

Nessa nova fase do capitalismo, as empresas se voltam para uma nova forma de matéria-prima, os dados (data), que, de um aspecto periférico dos negócios, tornaram-se o ativo central, pois através dos dados as empresas podem manipular os algoritmos para obter vantagem sob a concorrência; coordenar e terceirizar trabalhos; otimizar e flexibilizar processos produtivos e possibilitam transformar ativos de baixa lucratividade em ativos de alta lucratividade, além de que a própria atividade de análise de dados é também produtora de dados, fazendo assim, um ciclo vicioso.

Dessa forma, em decorrência do aumento da necessidade de se analisar e trabalhar com dados, as plataformas tornaram-se um jeito eficiente de monopolizar, extrair e utilizá-los.

Destarte, pode-se perceber que esse modelo de capitalismo vem se disseminando por toda a economia e pode ser visto em empresas altamente consolidadas, como, por exemplo, o Google; o Facebook; a Amazon e, é claro, a Uber, símbolo máximo da economia compartilhada.

Além disso, é importante ser citado que o autor aponta quatro características básicas do sistema capitalista de plataforma: a primeira é a função de intermediação, pois, na maioria das vezes, as plataformas não precisam criar um novo mercado do zero, uma vez que podem ser usadas em mercados já consolidados, como o de transporte de pessoas e alimentos, por exemplo, através da facilitação que oferecem para intermediar o contato entre os prestadores de serviço e aquelas que deles necessitam. Outra característica importante pontuada por Srnicek (2017, p. 30) é que as plataformas digitais produzem e são dependentes de “efeitos de rede”, ou seja, quanto mais numerosos os usuários que usam uma plataforma, mais atrativa essa plataforma se torna para os demais. O autor descreve isso como uma tendência incidente nas plataformas à monopolização, pois quanto mais usuários têm, mais usuários são atraídos, gerando um ciclo. A terceira característica é denominada pelo autor como sendo “subsídio cruzado”, que ocorre quando as empresas oferecem um serviço gratuito ou muito barato objetivando atrair mais usuários, em compensação, outros serviços dessa mesma empresa aumentam seus preços para compensar os serviços de atração. Por fim, como última característica, o autor defende que as plataformas não apenas organizam o mercado onde estão inseridas, mas, também, definem seu futuro, através da definição de regras de interação, geração e distribuição do valor que geram, o que o economista chama, em tradução livre, de “governança”.

Ainda utilizando como fonte a obra mencionada, pode-se dividir as plataformas digitais em, pelo menos, cinco grupos: as plataformas de propaganda, como o Google e o Facebook, por exemplo, que extraem informações dos usuários e, após analisá-las, apresentam produtos que sejam interessantes aos perfis de cada usuário; as plataformas de nuvem, cujos exemplos são a Amazon Web Services e a Salesforce, que são possuidoras de softwares e hardwares de empresas dependentes e as alugam, conforme necessário; as plataformas industriais, como a General Electric, por exemplo, que utilizam das plataformas para transformar o processo fabril, conectando-o à internet e possibilitando uma redução de custo de produção e de transformação de mercadoria em serviço; as plataformas de produto, como o Spotify e a Netflix, que geram receita ao transformarem um bem tradicional, como uma música ou um filme, em um serviço, do qual cobra-se um aluguel ou taxa de assinatura; por fim, tem-se as plataformas “lean”, que, como a Uber e o Ifood, por exemplo, tentam reduzir

ao máximo sua propriedade de ativos, para lucrar o máximo tendo o mínimo de gastos. É sobre essa última categoria, sobretudo, que recaem os problemas trabalhistas modernos, uma vez que se vendem como prestadoras de serviço de intermediação e não pelo serviço final prestado através de suas plataformas.

Dessa forma, faz-se interessante debruçar-se sobre esse último tipo de plataformas, as plataformas “lean”. Inicialmente, vale ressaltar que essas plataformas “enxutas” (tradução de “lean”) remetem aos estágios primários da utilização da internet na economia, valorizando o crescimento e a disseminação antes do lucro, permitindo assim um monopólio do serviço prestado, ocorrendo o fenômeno chamado de *Brand Equity*, quando a marca torna-se sinônimo do serviço ou do produto, como ocorreu, por exemplo com a marca “Durex”, sinônimo de fita adesiva ou a marca “Cotonetes”, sinônimo de hastes flexíveis. Do mesmo modo, “Uber” tornou-se sinônimo de “viagem por aplicativo” e foi mais além, nomeando, inclusive, o modo de trabalho prestado através da intermediação por aplicativos, surgindo assim, a Uberização do trabalho.

Então, assim como a revolução industrial do século XVIII impactou e modificou significativamente a forma de exercício do trabalho, a revolução tecnológica e a disseminação de plataformas, também, trouxeram um impacto significativo nas relações de trabalho, criando uma nova relação: o trabalho intermediado por plataformas digitais.

Observando isso, o autor, Doutor e Mestre em direito, Renan Bernardi Kalil, em sua obra “A regulação do trabalho via plataformas digitais” (2020), expõe que essas novas tecnologias da informação e comunicação, geradoras do capitalismo de plataforma, “moldam e dão novos contornos às relações de trabalho.” (KALIL, 2020, p. 81).

Ainda de acordo com esse autor e remetendo-se, mais uma vez, ao período histórico destacado, pode-se perceber que, assim como na Inglaterra do século XVIII, a sociedade moderna vive uma formação de uma força de trabalho atomizada, onde os indivíduos são cada vez mais descartáveis e substituíveis.

Pensamento parecido é o exposto, embora de maneira mais radical, pelo Sociólogo Ricardo Antunes, em sua obra “O Privilégio da Servidão” (2018), onde aborda o surgimento do novo proletariado, que se quer se entende como proletariado, pois, embriagados pela ideia de empreendedorismo, absorvem a visão incutida pelas grandes corporações de que são “chefes de si mesmos”, que fazem seu próprio horário e que não se subordinam às empresas. Dessa forma, a própria classe proletária defende os interesses das empresas detentoras das plataformas, pois os trabalhadores, assumindo os riscos e custos da realização do trabalho,

geram lucro à empresa detentora das plataformas, sem, no entanto, terem garantias trabalhistas.

Deste modo, indaga-se se essa nova forma de trabalho, intermediada pelas plataformas digitais, configura relação de trabalho ou se, como defendem as empresas e, inclusive, alguns dos trabalhadores, configura-se como uma cooperação, onde a empresa é quem é contratada pelo prestador de serviço para, apenas, agir como elo entre o cliente e o trabalhador, como será analisado no próximo capítulo.

2. O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1. A relação de trabalho intermediada por aplicativos, as plataformas digitais

Inicialmente, pode-se relatar que, para muitos autores, o surgimento das plataformas digitais e sua disseminação no mercado de trabalho foi um ponto disruptivo do que se entendia, até então, como relação do trabalho. Esse fenômeno que trouxe, nas palavras de Nick Srnicek, uma massiva transformação da realidade, possibilitou o surgimento de termos utilizados e difundidos nas produções acadêmicas, na mídia e nos meios empresariais como: *gig-economy* (economia de “bico”); *platform economy* (economia de plataforma); *collaborative economy* (economia colaborativa); *sharing economy* (economia de compartilhamento); *access-to-excess economy* (economia do acesso ao excesso); *on-demand economy* (economia sob demanda); uberização, *crowdwork* (trabalho de multidão); trabalho digital e dentre tantos outros termos. Embora seja fato que todos esses termos se referem ao mesmo fenômeno: a alteração da realidade econômica e trabalhista vivenciada no século XXI decorrente da quarta Revolução Industrial, cada qual expressa uma visão diferente acerca do fenômeno, seja por questões ideológicas, seja pelo aspecto analisado.

Acerca desses termos, Janine Berg e Valério De Stefano (2017) apresentam uma definição que pode ser aplicável a *platform economy*; *gig-economy* e *collaborative economy*, termos mais relevantes para o tema aqui abordado. Para os autores, essas atividades se caracterizam pelo fato de o trabalho ser contratado ou realizado através das TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação), podendo ser realizado por meios digitais (*crowdwork*) ou por de forma presencial (*on-demand*).

Outro termo que vale destaque é *sharing economy*, que muitas vezes é usado como sinônimo de uberização. Todavia, trata-se de causa e consequência. O termo “economia de compartilhamento” surge para descrever, conforme aponta o professor de direito Carlo Benito Cosentino Filho (2020, p. 417-430), “um modelo de negócios baseado na difusão de informações advindas do universo virtual.”, ou seja, nesse modelo, as plataformas digitais promovem a intermediação das bases mercantis: oferta e procura, abrindo novas possibilidades de exploração dos ativos, habilidades, tempo e dinheiro em sua capacidade total.

Em destaque, pode-se citar a exploração de ativos por meio da economia de compartilhamento, que funciona da seguinte forma: alguém é detentor de um bem privado e quer usá-lo para auferir rendimentos, então, oferece a utilização desse bem através da plataforma digital a outros que queiram ou precisem utilizá-lo, em troca de contrapartida

pecuniária. É o caso da Airbnb, onde alguém oferece, através do aplicativo, um imóvel particular para aluguel por determinado tempo, para alguém que queira alugá-lo, ou o caso da Uber, onde o detentor de um veículo particular se dispõe a deixar outras pessoas utilizarem seu veículo.

Acerca da Uber, que é um dos símbolos da economia de plataforma, sua importância e difusão foi tamanha, que se tornou sinônimo de atividades prestadas através de aplicativos, tendo seu nome utilizado, inclusive, para descrever o fenômeno da prestação de serviços nesse sistema. Assim, a uberização é um fenômeno advindo da economia de compartilhamento, que se limita a descrever o vínculo existente entre o prestador de serviço oferecido pela plataforma e a empresa dona dessa plataforma, enquanto economia de compartilhamento descreve todo o sistema de geração de recursos através da oferta de bens ou habilidades particulares em plataformas virtuais.

No que se refere a relação de trabalho intermediada por plataformas digitais, é importante, também, expor que muitos autores, como é o caso do já mencionado Nick Srnicek, acreditam que essa novidade rompeu paradigmas e inovou criando-se uma nova forma de relação trabalhista. Nessa toada, Olga Chesalina (2017, p. 17-28) argumenta que o surgimento das plataformas desencadeou a escalada de novas formas de emprego, que, diferente das anteriores, não se apresentavam pela transferência de atividades da empresa para os trabalhadores específicos, mas para uma grande quantidade de pessoas indefinidas.

Ademais, pode-se citar como outras características inerentes da relação de trabalho intermediada por aplicativos as apontadas por Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras (2020), que são: contato online entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas; uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou smartphones; organização e gestão das atividades através do controle e uso de dados digitais e, por fim, relações sob demanda, ou seja, as mercadorias, inclusive os serviços, são, de certa forma, personalizados pelos clientes.

Conforme ensina o professor e mestre em administração da Universidade Federal de Minas Gerais David Silva Franco (2020, p. 44), o produto dos trabalhos intermediados por plataformas pode se manifestar sob três aspectos, sendo eles: o serviço intermediado como mercadoria de meio de consumo; o serviço intermediado como parte dos processos de trabalho de um capital industrial e o serviço de intermediação que atua em trocas como mercadoria. Todavia, assim como ressalta o autor, pode-se afirmar que uma plataforma pode expressar seus produtos de diferentes formas, não estando presa a uma só classificação. Ademais, insta ressaltar que no que se refere às relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, o primeiro aspecto é o que se faz mais relevante.

Inicialmente, para tratar do primeiro aspecto de manifestação do produto elencado por Franco, o serviço intermediado como mercadoria de meio de consumo, o autor aborda a doutrina de Karl Marx acerca da noção de trabalho produtivo e trabalho improdutivo, que segundo a perspectiva do capital, produtivo, é aquele trabalho que é capaz de gerar mais-valia. Assim, como exemplifica Marx (apud FRANCO, 2020, p. 45), uma cantora que vende seu canto como assalariada não produz capital, logo, é um trabalho improdutivo, mas se essa mesma cantora é contratada por um empresário, que a faz cantar para ganhar dinheiro, trata-se de um trabalho produtivo, pois, no primeiro caso, a cantora é paga exatamente no valor de seu canto, já no segundo, aplicando-se a mais-valia, o capital produzido é maior que o valor do canto, pois é acrescido do valor destinado ao empresário.

Desse modo Franco (2020, p. 45) entende que:

Nos casos de trabalhos que se objetivam em serviços, os quais são produzidos dentro de um ciclo de valorização do capital e se constituem como produtos finais da indústria, temos que esses serviços são mercadorias por si mesmos. Como não poderia deixar de ser, são mercadorias cujo valor incorpora um mais-valor. (FRANCO, 2020, p. 45).

Ou seja, conforme entendimento do autor, o serviço prestado pelo trabalhador das plataformas digitais transforma-se em mercadoria, na medida em que é acrescido de um mais-valor, inserindo-se no ciclo de valorização do capital e gerando lucro para uma empresa-plataforma que vende esse serviço. Franco acrescenta, ainda, que como esse trabalhador vende seu trabalho como mercadoria, permitindo que um capitalista obtenha lucro em cima dessa venda, seu trabalho será produtivo, sob a perspectiva do capital e isso, ainda segundo o autor (2020, p. 46), independe de que “alguns desses capitalistas vistam a máscara social de plataforma de intermediação de serviços.”.

Dessa forma, na atualidade, sob a revolução industrial 4.0, os capitalistas se manifestam através das plataformas digitais de intermediação do trabalho, mas ainda configuram como uma empresa que obtém lucro com a venda de mercadorias que incorporam o valor produzido e criado pela força de trabalho assalariada e uberizada. Ainda, conforme Franco (2020, p. 46), é importante citar que a remuneração pela venda da força de trabalho intermediada por aplicativos é também um componente do capital variável da empresa-plataforma. E, muito embora, por vezes, essa remuneração assuma a aparência de que é o consumidor quem paga, diretamente, ao trabalhador e que, em seguida, o trabalhador repassa

parte do ganho à empresa-plataforma, como se pagasse pelo serviço de intermediação, isso não altera a relação, onde a empresa-plataforma lucra vendendo o serviço do trabalhador como mercadoria.

Além disso, vale destacar que a maioria das plataformas, como a Uber; o iFood; o Rappi e a 99, por exemplo, utilizam o sistema de remuneração posterior ao trabalhador, onde o prestador de serviço só recebe o pagamento em tempo posterior à realização de seu trabalho e ao pagamento efetuado pelo usuário consumidor, já com o desconto do valor retido pela plataforma.

Em conclusão, do analisado, pode-se inferir que as empresas-plataformas que adotam o modelo de serviço intermediado como mercadoria de meio de consumo não consomem o efeito útil do trabalho que intermedeiam, ou seja, não se utilizam da mercadoria produzida em si, mas consomem a capacidade da venda dessa mercadoria produzir valor, que, nas palavras de Franco (2020, p. 47), não é por ele pago integralmente pelas empresas. Em outras palavras, as empresas que vendem um serviço como mercadoria por intermédio das plataformas consomem a capacidade dessa transformação de serviço em mercadoria de gerar mais-valia, de produzir capital.

Outra característica dessas empresas-plataformas é que se apresentam como sendo intermediadoras do serviço, fazendo o *link* entre alguém que quer utilizar aquele serviço e alguém que está disposto a oferecê-lo. Dessa maneira, a Uber se identifica como sendo uma empresa de tecnologia e não de transporte urbano, embora seu *slogan* seja “seu motorista particular”, o mesmo acontece com todas as empresas que atuam nesse sistema, pois autodeclaram que não comercializam o produto-serviço resultante da objetivação da força de trabalho uberizada, mas apenas atuam na atividade de intermediação entre prestador e usuário. Contudo, é importante notar que, embora se autodeclaram intermediadoras dos serviços, as empresas-plataformas agem como fornecedores desse produto ao mercado e lucram através da apropriação do valor produzido pela força de trabalho de quem presta aquele serviço.

Desse modo, os motoristas da Uber; os entregadores do iFood; os faxineiros do “Faxina da Hora” e os prestadores de serviço intermediado por aplicativos de plataformas digitais, em geral, não vendem o produto do próprio trabalho, eles vendem a força de trabalho como mercadoria das empresas-plataformas, para que estas possam oferecer os serviços que serão apropriados em seus concretos valores de uso pelos consumidores finais. Logo, as plataformas, mais do que meras intermediadoras entre prestadores de serviço e consumidores, são empresas que fazem a produção e a venda dos serviços, lucrando com a mais-valia acrescentada ao produto-serviço.

Pensamento similar ao apresentado por Franco, é o exposto pelo procurador do trabalho e professor de direito trabalhista Rodrigo de Lacerda Carelli (2020). Para esse autor, na atualidade, houve uma grande difusão de empresas que apresentam-se como fornecedoras de soluções tecnológicas modernas sob o modelo de *marketplace* e que atuam, através dos aplicativos de smartphones, fazendo a ligação otimizada entre a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes que desejam contratar esses trabalhadores. Contudo, boa parte dessas companhias aproveita-se do conceito estabelecido de plataforma intermediadora como escudo para prestar serviços sem cumprir as regras democráticas estabelecidas.

2.2. A dicotomia sobre a existência ou não de vínculo empregatício

Em conformidade ao exposto no subcapítulo anterior, pode-se aduzir que grande parte da doutrina converge para a ideia de que há, de fato, vínculo empregatício entre os fornecedores dos serviços e as empresas-plataformas, todavia, embora seja esse o entendimento majoritário doutrinário, não é o entendimento pacificado, pois grande parte da sociedade, inclusive grande parcela dos trabalhadores de plataformas, reproduzindo os ideais neoliberais, acreditam não haver esse vínculo, tratando-se de uma parceria entre o prestador de serviços, entendido como empreendedor, e a empresa intermediadora, que apenas o apresenta ao cliente.

Trata-se, segundo Antunes e Filgueiras (2020, p. 31), de uma visão mais acrítica, que defende que as transformações advindas do capitalismo de plataforma são extremamente benéficas para os trabalhadores, pois permitem a superação das restrições de oferta de serviço especializado em razão de questões geográficas, facilitando, assim, o acesso às oportunidades de renda para trabalhadores independente de sua localização espacial. Ademais, argumenta-se, também, que as plataformas facilitam e dinamizam a comunicação e a conexão entre provedores de serviços e consumidores, permitindo a existência de um mercado online útil a ambos.

Continuando, um dos argumentos basilares dessa noção é o fato de que as empresas-plataformas se apresentam como empresas de tecnologia, que atuam na intermediação entre prestadores de serviço e consumidores, sendo, assim, um mercado de benefício mútuo. Deste modo, há a visão de que é o trabalhador quem contrata os serviços de intermediação oferecidos pelas plataformas. Além disso, consideram que, pelo fato de não haver compromisso formal de prestação continuada dos serviços, nem de sua contratação, os

trabalhadores prestam o serviço quando querem e onde querem, assim, é difundida a noção de que não há subordinação.

Há, também, o argumento de que as “plataformas e aplicativos criam ambientes de trabalho mais atrativos para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais de um emprego.” (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2022. p. 31). Outros defendem que o trabalho de plataforma pode ser caracterizado como um meio de conseguir renda extra, como um hobby ou um modo de conseguir dinheiro no tempo livre.

Por fim, salienta-se, ainda, outros argumentos neoliberais que, de forma acrítica, são absorvidas por parcela significativa da sociedade e dos trabalhadores uberizados, que são: a democratização dos meios de produção, pois só é necessário que se tenha um smartphone ou computador com acesso à internet e um veículo como carro, moto ou bicicleta, para que se possa ingressar nesse mercado, seja como criador ou como parceiro de um *startup* e a facilitação, através do desenvolvimento de atividades econômicas em plataforma, da troca de diversos produtos e serviços, superando as limitações geográficas.

Em contrapartida, a visão doutrinária dominante no direito e na sociologia do trabalho rechaça esses argumentos, como pode ser visto na exposição de Rodrigo de Lacerda Carelli na obra “Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade”, onde ele agrupa a argumentação acima exposta sob duas teses principais: a primeira é que as empresas-plataformas realizam, apenas, a intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo empresas de tecnologia que prestam um serviço aos trabalhadores e aos usuários, otimizando o mercado e, a segunda é que os trabalhadores são autônomos, não se subordinando às empresas, pois não há exigência de cumprimento de horário e podem, até, recusar ofertas de trabalho.

Todavia, para o autor, “Esses argumentos não são convincentes, seja pela falta de respaldo na realidade, seja por não encontrarem guarida no próprio Direito do Trabalho e nos conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo.” (CARELLI, 2020, p.66), completando que são sustentados por falácias. Pois, conforme anteriormente afirmado, há, de fato, alguns aplicativos que prestam serviço de intermediação, atuando como verdadeiros *marketplace*, esses, atuam sem qualquer interferência na prestação de serviço ou no preço, criando um ambiente a partir do qual os negócios se realizam sem a interferência das plataformas. É o caso do Mercado Livre e da GetNinjas, que apenas apresentam os fornecedores e trabalhadores aos interessados, sem impor o preço; a qualidade do produto; as

condições negociais e sem participar, de forma ativa, da negociação. Contudo, há de se afirmar que são a minoria.

Com o advento da Uber e sua disseminação global, tornando-se um sucesso mundial, muitas outras empresas-plataformas passaram a copiar seu modelo de “parceria” com os trabalhadores, assim, pode-se verificar que grande parte das plataformas que atuam com a oferta de prestação de serviços, não agem, apenas, de modo a intermediar o contato entre trabalhadores e consumidores, interferindo diretamente em como o serviço será prestado e o preço que será cobrado por ele, não podendo ser, portanto, consideradas *marketplace*.

Carelli expõe que, inclusive, “Os próprios sites, propagandas e aplicativos diferem substancialmente das plataformas de intermediação de trabalhadores, pois explicitamente oferecem os serviços como deles e garantem aqueles que prestam.” (CARELLI, 2020, p. 70). Deste modo, o autor afirma que as plataformas desse tipo não configuram *marketplace*, pois anunciam e prestam diretamente determinados serviços, não configurando assim, mera intermediação. Dessa forma, fica claro que se autodeclaram dessa forma apenas para alcançar interesses práticos. O autor cita que isso ocorre com plataformas de entrega de comida, mercadorias e pessoas, pois, “São plataformas específicas, que prestam e garantem determinado serviço, não sendo meros marketplaces. Elas não ficam adstritas à realização de intermediação eletrônica, como um verdadeiro *marketplace*: elas interferem decisiva e intensamente no serviço prestado.” (CARELLI, 2020, p. 71).

Nesse contexto, citando a Uber, mesmo que essa se autodeclare uma empresa de tecnologia, se considerando um *marketplace*, pode-se contrapor essa ideia pelo fato dela controlar e intervir em alguns aspectos da prestação do serviço, como qualidade de automóveis, exames toxicológicos, abordagem a clientes, exige autorização prévia para serviços, mantém setores de qualidade, fornece insumos para a prestação de serviços e monitora a prestação destes, por exemplo. Dessa forma, ainda na doutrina de Carelli (2020, p. 71), pode-se inferir que “não se trata de uma intermediação entre clientes e trabalhadores aleatórios”, pois a empresa deixa suas “marcas” nessa relação, confessando, inclusive, que “grava as corridas em vídeo para segurança, ‘para resolver disputas entre motoristas e passageiros’ e para utilizar reconhecimento fácil para detectar motoristas distraídos e lembrá-los de manter os olhos na estrada.”.

Diante do exposto, o procurador e professor, pretende deixar claro que trata-se de um tática das empresas que atuam através de plataformas digitais, objetivando a fuga da legislação fiscal e trabalhista, apresentarem-se como empresas de tecnologia que funcionam na modalidade de *marketplace*. Esse fato, inclusive, vem sendo reconhecido em boa parte do

globo. O Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia já reconheceu que a empresa Uber presta serviço de transporte, sendo assim, os motoristas dessa plataforma trabalham para essa empresa. Do mesmo modo, na Inglaterra, no caso *Aslam, Farrar & others vs. Uber BV & others*, a jurisprudência entendeu que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros e que a alegação de ser uma empresa de tecnologia que realizava a mera ligação entre livres contratantes era inverossímil, destoando do que era visto na realidade. Para o convencimento da decisão, foi justificado que não existia um contrato entre motorista e passageiro, os supostos livres contratantes, pois os termos de uso, contratos impostos unilateralmente pela Uber, eram entre a empresa e o motorista e entre a empresa e o passageiro, não havendo qualquer contrato que vinculasse o prestador de serviços, motorista, ao cliente, passageiro.

Desta forma, não há como considerar como marketplace, ou empresa de tecnologia, quem presta um serviço específico e não age de forma meramente instrumental em relação ao negócio ofertado. Uma plataforma no estilo marketplace é uma instrumentalizadora da prestação de serviços enquanto que a plataforma específica de serviços condiciona, regra, realiza e garante os serviços prestados. (CARELLI, 2020, p. 73).

Outro ponto a ser abordado é se o prestador de serviço à plataforma é um trabalhador autônomo ou subordinado. Nesse quesito, Carelli (2020, p. 74), aponta uma diferença básica entre essas categorias: o trabalhador autônomo realiza uma atividade econômica em nome próprio, assumindo os riscos pela prática dessa atividade e realizando-a através de meios próprios, já o trabalhador subordinado, ou seja, o empregado, é aquele que está inserido na atividade econômica alheia, realizando o trabalho através de meios alheios, sem assumir o risco da atividade desenvolvida. Diante disso, frise-se que o trabalhador autônomo não pode ser considerado como empregado, pois não atua em empreendimento alheio, realizando pessoalmente e em seu nome o próprio negócio. Assim, o trabalhador autônomo figura como empreendedor, sendo dono de seu próprio empreendimento ou empresa. Nas palavras do autor:

Um trabalhador autônomo é justamente aquele que realiza um trabalho individual por conta própria, ou seja, que realiza negócio próprio em empreendimento por ele mesmo organizado e estruturado; por sua vez, o empregado não realiza empreendimento, não tem negócio próprio e apenas se insere na atividade econômica de outrem ou a ela adere. (CARELLI, 2020, p. 75)

A respeito da percepção de rendimento, o trabalhador autônomo auferirá renda a partir da sua própria atividade econômica, ao tempo que o trabalhador subordinado recebe uma

remuneração, chamada de salário, que pode ser fixa ou variável a depender do tempo ou da produção. Dessa forma, “O empregado recebe salário, presta serviços de natureza não eventual sob a dependência do empregador, que assume os riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.” (CARELLI, 2020, p. 75). Já em relação ao autônomo, não há que se falar em admissão e nem em salário, tampouco em direção alheia sobre a sua prestação de serviços.

Dessa forma, ainda na doutrina do autor citado, pode-se inferir que a autonomia se caracteriza por duas dimensões centrais, sendo elas: a organização e gerência de seu próprio negócio e a organização e gerência da execução do trabalho dentro de seu próprio negócio. Dessa forma, conforme a primeira característica, o empreendedor decide o preço e as condições dos contratos por ele celebrados para prestar seu serviço, já, conforme a segunda, ele é responsável por dirigir e distribuir o trabalho necessário para a prestação de serviço, inclusive, sendo facultado a ele delegar parte ou todo seu trabalho à outra pessoa, conforme sua conveniência. Destarte, não pode ser considerado empreendedor o trabalhador que não tem liberdade de negociação quanto ao preço a ser cobrado por seu serviço, bem como não acorda diretamente com o cliente as condições de como esse serviço será efetuado.

Em complementação, não caberia à plataforma, se o prestador de serviço fosse autônomo, a definição de remuneração pela prestação do serviço, ou seja, a porcentagem destinada ao trabalhador, sob o risco de descaracterizar a autonomia. Logo, nas empresas em que a forma de cálculo da remuneração é realizada de forma opaca pela empresa, não há de se falar em independência do trabalhador. Do mesmo modo ocorre nas empresas que estipulam exigências e padronização para os meios de prestação do serviço, como ocorre com a Uber, que estipula condições para os automóveis, por exemplo.

Dessa forma, só poderia ser considerado um trabalho autônomo, caso o trabalhador livremente estipula-se ou negocia-se o preço do serviço diretamente com o cliente, além disso, pra ser empreendedor, deveria prestar o serviço sem se submeter a qualquer tipo de direcionamento da atividade laboral, inclusive, podendo decidir se o trabalho poderia ser prestado por outra pessoa em substituição ao empreendedor. Outro ponto que descaracteriza a autonomia dos trabalhadores de plataforma, principalmente os de transporte de passageiros, é o fato de que os motoristas não sabem o destino até aceitarem a corrida, desse modo, não há o conhecimento das condições de prestação de serviço antes de aceitar a contratação. A esse fato, Carelli (2020, p. 76) faz a seguinte comparação: “Seria a mesma coisa que a um marceneiro somente pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados após aceitar a encomenda de um contratante.”.

Dito isso, frisa-se que um verdadeiro trabalhador autônomo deve conhecer previamente as condições de prestação de serviço, para só então, aceitar ou não realizá-lo, assim, não é possível que se entenda como autônomo o serviço realizado por plataforma que o trabalhador só fica ciente do destino após aceitar a corrida, por exemplo. “Da mesma forma, a autonomia na prestação dos serviços em uma plataforma de transporte de pessoas somente poderá existir se o motorista puder negociar as condições de prestação com o passageiro, inclusive quanto ao trajeto.” (CARELLI, 2020, p. 77).

Complementando, o autor defende que através das plataformas digitais, foram criadas as figuras do trabalhador autônomo que não dispõe de autonomia e do empreendedor que não possui seu próprio negócio, por tanto não é independente. Ademais, em decorrência do sucesso e disseminação do modelo trabalhista adotado pelas plataformas, outros ramos passaram a adotar esse tipo de trabalho “autônomo”, onde a autonomia está somente no nome, visando, dessa forma, fugir de encargos trabalhistas e legais. Assim, pode-se compreender, conforme explica o autor, que nesse tipo de trabalho, a palavra empreender tornou-se sinônimo de trabalhar para outro sem a proteção da legislação trabalhista.

Já, Antunes (2018, p. 38), expõe que “o capitalismo atual apresenta um processo multiforme, no qual informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da lei do valor.”. Retomando o explicado por David Silva Franco (2020, p. 45), o capitalismo de plataforma se apropria de um serviço, transforma-o em mercadoria e o vende, acrescentando ao valor desse serviço um mais-valor, havendo assim a valorização do capital. Dessa forma, Antunes denuncia que o capitalismo de plataforma amplia as formas geradoras de valor, mas que as reveste de uma fantasia de não-valor. Para entender tal afirmação, vale lembrar do exemplo dado por Marx e citado por Franco (2020, p. 45), onde a cantora que vende seu canto de forma autônoma realiza um trabalho de não valor, já a cantora que, contratada por um empresário, vende seu canto realiza um trabalho que produz valor.

Ademais, Antunes cita a existência de uma massa de “empreendedores”, a quem ele chama de “burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo”, que acreditam, firmemente, que são seus próprios patrões, que fazem seu próprio horário e que não se subordinam a ninguém, comprando a ideia difundida pelas plataformas de que são parceiros e não trabalhadores destas.

O autor ainda cita a Uber como o exemplo mais emblemático dessa situação, pois com essa plataforma ocorre o seguinte: os trabalhadores utilizam seus próprios automóveis como instrumentos de trabalho; assumem todas as despesas, seja de seguro, de manutenção, de

alimentação e de limpeza dos automóveis; assumem, também, os riscos inerentes à atividade, enquanto a empresa-plataforma apropria-se do mais valor produzido pelo serviço prestado pelo motorista, sem ter que arcar com nenhum encargo ou dever trabalhista.

Todavia, para finalizar, é importante ressaltar, conforme cita Antunes, que há vários movimentos de resistência no espaços trabalhista e sindical que se insurgem contra essa forma de trabalho que se vende como trabalho autônomo quando na verdade é trabalho assalariado.

Desta maneira, há quem defenda que deve haver intervenção estatal, para que sejam defendidos os interesses dos trabalhadores, que são, obviamente, a parte mais frágil da relação, por outro lado, há aqueles que defendem um viés mais neoliberal sobre o tema, alegando que uma intervenção dessas causaria a burocratização das plataformas, atrapalhando o modo como o serviço por elas prestados se efetua e podendo causar a fuga dessas empresas, gerando assim, prejuízo aos que a utilizam para trabalhar.

2.3. Gerenciamento Algorítmico

Em continuidade, para entender as dinâmicas das novas relações de trabalho presentes no capitalismo de plataforma, faz-se mister esclarecer o papel do gerenciamento algorítmico, como ele é utilizado e quais os impactos do seu uso na relação com o trabalhador.

No entendimento de David Silva Franco (2020, p. 66), algoritmo é um conjunto de regras e instruções a partir de uma sequência lógica de comandos para que se resolva determinado problema ou se realize determinada atividade, ou seja, nada mais é do que uma "receita", um ordenamento pré-determinado, um passo-a-passo para se realizar uma atividade. O autor continua, dizendo que para cada atividade é possível adotar diversas formas de realizá-la, chegando ao mesmo fim ou a fins próximos, logo, existem inúmeros algoritmos para cada tarefa a ser feita, cabendo a quem vai fazê-la adotar a maneira mais aceitável e, na lógica do capital, a maneira mais aceitável é aquela que gera mais lucro.

No contexto das plataformas digitais, os algoritmos são programações para a obtenção de respostas microeletrônicas, especialmente quando aplicável à análise de big data. Por sua vez, esse termo, big data, se refere a uma grande quantidade de dados que podem ser analisados para que se estabeleça a melhor ou mais lucrativa forma de realizar determinada atividade.

Assim, retomando a discussão tratada no capítulo anterior, pode-se citar como um ponto bastante defendido, tanto pelas empresas-plataformas, quanto por grande parte dos trabalhadores, a liberdade e autonomia que os prestadores de serviço por plataforma possuem,

não se sujeitando a controle de jornada, pois, na teoria, podem escolher o horário de trabalho de acordo com sua disposição, escolhendo, inclusive, quantas horas querem trabalhar no dia ou na semana, podendo assim definir a melhor forma de compor sua renda. Então, a partir disso, cria-se uma ilusão de liberdade, em que o trabalhador acredita que trabalha para si, quando quiser, negando a relação de subordinação com a empresa do aplicativo.

Entretanto, o que a maioria dos trabalhadores de aplicativos não sabem, é que essas plataformas utilizam mecanismos para definir os padrões da prestação de serviços, como a utilização de algoritmos que atuam como se fossem “gerentes”, distribuindo serviços para os trabalhadores e até mesmo estabelecendo o valor do trabalho. O algoritmo é usado em softwares para capturar e armazenar o processamento de dados, com o intuito de executar certa tarefa, atuando de forma “invisível”, por isso o trabalhador tem a sensação de liberdade, quando na verdade está sendo manipulado por esse algoritmo.

Como exemplo da interferência dos algoritmos na relação de trabalho prestada através de aplicativos, pode-se citar plataforma da Uber, que, embora afirme que os motoristas possuem autonomia e liberdade para trabalhar, utiliza o sistema de gerenciamento por algoritmo que de forma indireta, interfere na prestação do serviço, sem que o motorista perceba. Ao aceitar uma viagem no aplicativo, o motorista não tem acesso prévio do destino, tampouco do valor a receber, assumindo o risco do serviço não ser lucrativo, ademais, ainda pode sofrer punição, caso cancele a corrida.

Destarte, em relação a gestão algorítmica do trabalho de plataforma, “as práticas de controle do desempenho e de gestão da remuneração dos trabalhadores uberizados tendem a ser indissociáveis.” (FRANCO, 2020, p. 69). Acerca da remuneração dos trabalhadores, vale, ainda, ressaltar que, na maioria das vezes, o salário é determinado pela própria intermediadora, isto é, o preço do serviço vendido é estabelecido exclusivamente pela plataforma.

Utilizando a Uber como exemplo, cita-se que a gestão do preço do serviço prestado é realizada através de algoritmos previamente planejados para alinhar o valor de troca às mais diversificadas estratégias almejadas pela empresa. Outrossim, os algoritmos são programados de forma antecedente para promover incentivos personalizados de modo a influenciarem no aumento da duração da jornada de trabalho. Para a empresa citada como exemplo, há a distribuição dos motoristas pelas áreas de maior ou menor demanda através da seguinte estratégia, que é gerenciada por algoritmos: em áreas onde há uma maior procura pelo serviço e a oferta está baixa, o preço da corrida torna-se maior; já nas áreas de menor

demanda e com muita oferta de motoristas, o preço tende a ser menor. Desta forma, a chamada “tarifa dinâmica” age como reguladora de oferta e demanda do serviço.

Através dessa estratégia, a Uber consegue distribuir melhor os motoristas pela cidade, aumentando o seu lucro. Todavia, há de se salientar que essa manipulação do motorista é vendida pela empresa como sendo algo feito por vontade e discernimento próprio do trabalhador, que se dirige livremente para as áreas indicadas pela empresa. Ou seja, na concepção das plataformas, elas apenas prestam informação ao prestador de serviço e ele decide ou não, sem influência da empresa, se vai para aquele lugar. Conforme cita Franco (2020, p. 75): “Os algoritmos transpassam uma visão de imparcialidade, ‘naturalmente’ conduzindo os motoristas para a melhoria da execução da atividade. Contudo, todo o sistema da empresa é facilmente manipulável para atingir as ações especificamente almejadas.”. Do mesmo modo ocorre com as plataformas digitais de entrega, que oferecem incentivos aos seus trabalhadores através de um algoritmo que os categoriza.

Segundo reportagem do The New York Times (SCHEIBER apud FRANCO, 2020, p.77), a Uber se utiliza ainda, através de seus algoritmos, de manipulação psicológica sobre seus trabalhadores, através da personalização de estímulos, pois conforme cita o autor:

Frequentemente, antes de concluir uma corrida, o motorista já recebe a chamada para aceitar uma próxima. Assim, ele visualiza a próxima oportunidade de prolongar sua jornada de trabalho, numa espécie de jogo em que a próxima fase o possibilita, por etapas, ampliar o próprio salário. Essa estratégia tende a gerar certa ansiedade, certo vício no trabalhador para ganhar mais dinheiro, além de reduzir a porosidade do trabalho entre uma corrida e outra — período em que o uberista poderia desistir de se manter disponível/conectado. (SCHEIBER apud FRANCO, 2020, p.77).

Ainda, objetivando manter os motoristas mais tempo em atividade, a plataforma explora o estabelecimento de metas pessoais, onde o trabalhador uberizado informa uma meta financeira a alcançar com aquele serviço em determinado período, dessa forma, o algoritmo estabelece a quantia diária que o motorista deve alcançar para que cumpra com seu objetivo. Dessa forma, quando o motorista vai encerrar seu trabalho, o aplicativo o alerta, informando que ele está próximo de alcançar sua meta diária, incentivando-o a continuar conectado e fazer mais alguns serviços.

Desse modo, mesmo que as leis trabalhistas estabeleçam limites à jornada de trabalho aos assalariados, as plataformas conseguem driblar essa legislação. Pois, parece que é o trabalhador quem quer, por livre discernimento, continuar a prestar aquele serviço, sem que no entanto, perceba que é a plataforma que o incentiva a fazê-lo.

Dito isso, pode-se inferir que a utilização do gerenciamento algorítmico pelas plataformas exclui o argumento de autonomia defendido pelas empresas e trabalhadores, pois, através de estratégias pré-determinadas, influência e coordena a atuação dos prestadores de serviço e pior, atua de forma invisível, sem que o trabalhador perceba que está sendo subordinado à plataforma. Ademais, pela noção de como funciona o gerenciamento algorítmico, pode-se descartar, também, a ideia de que o trabalhador faz seu próprio horário, não tendo que se submeter a jornada de trabalho estabelecida em lei, pois na realidade, a influência do algoritmo sobre a composição dos preços e as estratégias de manipulação adotadas acabam por fazer com que o trabalhador ultrapasse, muitas vezes, as 8 horas de trabalho diários, sem que sequer perceba que é a empresa que está determinando isso.

Por fim, vale citar ainda o sistema de avaliação disposto em muitas plataformas, onde os consumidores, após receberem o serviço, podem avaliar o desempenho do trabalhador, sem, no entanto, precisar justificar a nota atribuída. Com isso, algumas empresas usam essas notas para analisarem a permanência ou não do trabalhador em suas plataformas, podendo ocorrer a suspensão ou até exclusão de trabalhadores cuja nota seja muito baixa. Tanto a suspensão, quanto a exclusão ocorrem por meio de algoritmos, o que, em tese, deveria passar uma ideia de neutralidade e imparcialidade, todavia, acaba por ser, na prática, uma demissão injustificada, sem direito à defesa do trabalhador e sem a proteção do direito trabalhista.

Outro ponto a ser citado é que as notas podem ser usadas pelos algoritmos para a distribuição de trabalho, assim sendo, as plataformas podem facilitar ou dificultar o acesso ao trabalho de acordo com a nota do prestador do serviço, ou seja,

[...] os mais bem avaliados são colocados em maior evidência para os consumidores – quando há a possibilidade de escolha -, ou recebem com alguma antecedência ou prioridade as demandas para execução de tarefas. Isso amplia sua vinculação com uma plataforma específica, uma vez que a decisão de oferecer serviços por meio de uma outra empresa-aplicativo implicaria iniciar a sua reputação do zero. Nesse sentido, “o sistema de ranqueamento, combinado com a classificação baseada em aprovação e outros elementos obscuros de algoritmos indescritíveis, é uma forma de implementar regras internas e condicionar a autonomia dos trabalhadores. (KALIL, 2019, p. 138).

Em suma, nas palavras de Jeremias Prassl (apud KALIL, 2019, p. 132), o gerenciamento algorítmico surge como uma nova forma de controle sobre os trabalhadores. Iniciando-se com o registro do trabalhador na plataforma, que tem que responder a um vasto questionário que solicita diversas informações e examina detalhadamente os documentos enviados. Após, com a inclusão do prestador de serviço na plataforma, o controle se direciona

à prestação das atividades, determinando, através dos algoritmos, ou seja, de forma invisível, como, onde e quando as atividades são feitas, além, é claro do pagamento pela realização do serviço. Prassl, ainda, leciona que, mesmo nas plataformas onde o consumidor tem maior liberdade de escolher o realizador da atividade, há a influência dos algoritmos, através do controle indireto promovido pelos sistemas de ranqueamento, onde são apresentados, com prioridade, os trabalhadores mais bem avaliados.

Diante do cenário apresentado, diversos autores apontam que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos de plataformas digitais apresenta como característica intrínseca a precarização. Miriam Cherry (apud KALIL, 2019, p. 140), por exemplo, aponta que junto ao trabalho precário, as plataformas, também trazem insegurança, incerteza, assunção de riscos, imprevisibilidade, falta de confiança e descontinuidade. Em acréscimo, a autora defende que para evitar ou mitigar esses males é que foi desenvolvida a figura do contrato de trabalho por tempo indeterminado. Todavia, na atualidade, a disseminação da precarização do trabalho ocorre em um contexto de aumento das taxas de desemprego e de expansão dos contratos temporários, de tempo parcial e intermitente.

3. O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

3.1. A precarização das relações de emprego e o direito do trabalho

Fazendo um paralelo entre a Revolução Industrial do século XVIII e a nova Revolução Industrial, a Revolução 4.0, pode-se citar que, assim como aquela representou uma quebra de paradigmas para o contexto social da época, consolidando o capitalismo, apresentando novas tecnologias, reforçando a exploração da mão de obra ao máximo e tornando o trabalho extremamente precarizado, essa, também, apresenta as mesmas características. O mercado de trabalho encontra-se novamente precarizado, a exploração da mão de obra é cada vez mais forte e o capital encontra novas formas de desviar dos direitos trabalhistas a muito custo conquistados.

Para Ricardo Antunes (2018, p. 32) o crescimento da utilização das tecnologias de informação e compartilhamento, trouxe uma quebra de perspectiva, pois se acreditava, na década de 1980, na tese de que a classe trabalhadora estava em retração, sendo substituída aos poucos pelas máquinas. Dessa forma, pensava-se que logo não haveria mais trabalhadores braçais e todo o trabalho seria realizado a partir de maquinaria informacional. Conforme cita o autor, acreditava-se que a classe trabalhadora estaria em estágio terminal.

Todavia, ao contrário do que se imaginava, não houve a eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, mas sim, o surgimento e crescimento exponencial de um novo proletariado, o proletariado da era digital, cujos trabalhos são, nas palavras de Antunes (2018, p. 35), “mais ou menos intermitentes”, “mais ou menos constantes” e que ganharam significativo impulso com as tecnologias da informação e comunicação, que conectam, pelos aparelhos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. O autor denomina esse novo proletariado como “escravidão digital”.

Dando continuidade, assim como a indústria do século XVIII, o capitalismo de plataforma também necessita da existência de uma grande massa de trabalhadores dispostos a se sujeitar a grandes jornadas de trabalho e a exigir poucos direitos, desse modo, faz-se mister a utilização de técnicas para flexibilizar o mercado de trabalho, como as do gerenciamento algoritmo e da difusão do “espírito empreendedor” para o funcionamento do sistema de trabalho por plataformas.

Nesse contexto, para o sucesso do capitalismo, é necessário que exista uma disponibilidade perpétua para o labor, o que no presente é facilitada pela disseminação do trabalho online e dos aplicativos, ademais, com a propagação dos ideais neoliberais, sendo

absorvidos, inclusive pelos trabalhadores, há o fenômeno da invisibilidade das grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios, que se isentam das responsabilidades inerentes ao patronato. Desse modo, para o capital, a precarização do trabalho é uma estratégia e não um dano colateral, logo, de forma intencional, há a disseminação da precariedade em diversas formas de trabalho e a expansão do novo proletariado.

Trazendo novamente a empresa Uber como exemplo, pode-se citar o exposto por Antunes (2018, p. 40):

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. (ANTUNES, 2018, p. 40)

Deste modo, tendo em vista o sucesso alcançado por esse empresa, outras empresas, inclusive algumas que não se enquadram nas empresas-plataformas, passaram a adotar as estratégias empregadas pela Uber, motivo pelo qual o fenômeno da precarização do trabalho é, muitas vezes, sinônimo do termo uberização. Ricardo Antunes (2018, p. 40) expõe que nesse trabalho uberizado, pode-se citar, ainda, como outra fato caracterizador da precarização, o estabelecimento de metas impostas, muitas vezes, através de práticas de assédio, que podem gerar o adoecimento do trabalhador, levando ao extremo de causar depressão e até mesmo o suicídio. O autor cita, ainda, que no ano de 2017 “os assédios que ocorreram na empresa Uber assumiram uma dimensão tão grave que levaram, inclusive, à demissão de seu CEO, envolvido nessas práticas escusas que se repetem em muitas empresas globais.” (ANTUNES, 2018, p. 40).

Acerca da precarização, Renan Bernardi Kalil (2020, p. 108), defende que essa está intimamente relacionada ao grau de dependência do trabalhador à renda auferida pela plataforma, assim, baseando-se na pesquisa realizada por Juliet Schor, William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard e Robert Wengronowitz, o autor descreve que aqueles que não dependem das empresas têm maior controle sobre quando, quanto e como trabalhar, conseguem escolher suas programações de horários e para quem prestam serviços e têm maior poder para estabelecer suas condições de trabalho. Logo, sua satisfação com o

trabalho atinge um bom nível, pois conseguem auferir a renda desejada e evitam serviços que reputam inseguros ou que não lhes paguem o que consideram adequado.

Por outro lado, os trabalhadores que dependem das empresas, para obter o rendimento necessário para pagar suas despesas básicas de sobrevivência, sentem-se pressionados para aceitar qualquer serviço que apareça, pois esses, não têm como fazer muitas escolhas, uma vez que a demanda por trabalho não é suficiente. Para esse último grupo, há, de fato, o peso da precarização, pois há preocupação com o sistema de avaliação, com suas reputações e com a permanência na plataforma, além de demonstrar insatisfação com a precariedade de suas situações.

No Brasil, ao analisar a situação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, o autor apresenta como uma das consequências da dependência dos trabalhadores, o fenômeno da viração, definido pelo autor como sendo uma “ideia que expressa a necessidade constante em se procurar trabalho para sobreviver, uma vez que os serviços encontrados são transitórios”.

Deste modo, a aplicação do direito trabalhista brasileiro apresenta-se como instrumento mitigador da precarização existente nesse tipo de trabalho, responsabilizando as plataformas que auferem lucro a partir do trabalho dos prestadores de serviço, garantindo direitos e proteção estabelecidos na legislação, evitando, assim, a exploração demasiada da mão de obra trabalhadora. Nas palavras de Renan Bernardi Kalil (2020, p. 173), o Direito do Trabalho é

[...] o instrumento de justiça social que permite a distribuição de renda e a promoção do bem-estar entre as pessoas em um contexto no qual a participação na vida econômica ocorre a partir do trabalho. Ou seja, é o mecanismo de inserção socioeconômica do ser humano no capitalismo. (KALIL, 2020, p. 173).

Continuando, o autor afirma que o Direito do Trabalho surge, justamente, para enfrentar a desigualdade econômica existente entre as partes do contrato de trabalho, estabelecendo normatizações que visem corrigir essa disparidade e mitigá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador, parte mais fraca da relação.

Assim, para a concreta aplicação do direito trabalhista, para que seja superada a desigualdade existente entre as partes contratantes, é necessário que se observe os seis princípios elencados por Américo Plá Rodríguez (apud KALIL, 2020, p. 174), sendo eles: o princípio da proteção, aqui incluso o *in dubio pro operario*; o princípio da irrenunciabilidade; o princípio da continuidade; o princípio da primazia da realidade; o princípio da razoabilidade

e, por fim, o princípio da boa-fé. Somente com a observância desses princípios é que se faz possível a superação ou a mitigação máxima da precarização do trabalho.

Dessa forma, o princípio da proteção, razão máxima do Direito do Trabalho, busca atenuar a exploração do trabalho humano, que decorre da disparidade de poder econômico e capacidade de negociação existente entre trabalhador e empregador, através de leis que tutelam o trabalhador. Já o princípio da irrenunciabilidade, defende a inviabilidade jurídica de renúncia voluntária, por parte do trabalhador, de qualquer direito trabalhista a ele concedido pelo ordenamento jurídico. O princípio da continuidade, por sua vez, alega que a relação de trabalho se estende no tempo, não findando com a execução de um ou poucos atos. Dessa forma, o contrato de trabalho, via de regra, tem sua vigência por tempo indeterminado.

O princípio da primazia da realidade é aquele que prioriza a verdade dos fatos em detrimento do conteúdo documental, ou seja, afasta as formalidades e aparências para a aplicação do direito de acordo com o que aconteceu no mundo dos fatos. Por fim, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé, abordam, respectivamente, a atuação razoável das partes de modo a alcançar a equidade e a necessidade dos contratantes agirem de modo a incrementar a atividade econômica da empresa.

Dito isso, ainda com base na doutrina de Kalil (2020, p. 176), acrescenta-se:

As transformações tecnológicas que impactaram a organização da produção em diversos momentos nos últimos 150 anos não mudaram as peculiaridades deste ramo jurídico, que são a relevância do envolvimento pessoal do trabalhador na prestação do serviço, o Direito do Trabalho ser uma das expressões dos Direitos Humanos, a insuficiência em explicar os fenômenos do mundo do trabalho a partir de categorias tradicionais do direito e a interpretação e análise jurídica trabalhista por meio de uma abordagem multidisciplinar das ciências sociais. (KALIL, 2020, p. 176).

Ou seja, citando Hugo Fernández Brignoni (apud KALIL, 2020, p. 176), pode-se inferir que os modelos de negócios realizados através das plataformas digitais não são capazes de mudar a essência do Direito do Trabalho. Todavia, Kalil explica que somente é admitida alteração no direito trabalhista quando, desta, advenha algum benefício de proteção ao trabalhador.

Nesse aspecto, abre-se espaço para debater e verificar de que forma este ramo jurídico pode se posicionar frente às inovações tecnológicas, como a suficiência de seus institutos e técnicas jurídicas, a necessidade de redefinição de categorias, a análise de conceitos que já existem na legislação trabalhista, mas que são considerados secundários, a criação de novas figuras jurídicas e o realce do papel da doutrina e da jurisprudência para a interpretação mais ampla do princípio da proteção. (KALIL, 2020, p. 176).

Assim, Kalil (2020, p. 177) conclui expressando que mesmo com as inovações advindas dos avanços tecnológicos, os motivos que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho persistem no capitalismo de plataforma: a disparidade de poder econômico entre trabalhadores e as empresas-plataformas; a assimetria de informações que privilegia estas em detrimento daqueles; a necessidade de se trabalhar por longos períodos para se auferir a renda necessária para subsistência e a grande quantidade de entraves para se alcançar a tutela coletiva dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, pode-se perceber que tais situações, que remontam ao surgimento e consolidação do capitalismo, nos séculos XV e XVIII, ainda hoje estão presentes e, mais do que isso, caracterizam o Capitalismo de Plataforma. Desse modo, fica evidente a necessidade de “intervenção do Direito do Trabalho para redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, tornar o trabalho mais democrático e viabilizar a organização coletiva.” (KALIL, 2020, p. 177).

3.2. O entendimento dos tribunais sobre o reconhecimento do vínculo de emprego

Conforme foi apresentado até aqui, majoritariamente, a doutrina tende a entender que existe, de fato, vínculo empregatício entre o trabalhador de plataforma e a empresa detentora da plataforma, contudo, na visão das empresas detentoras de plataformas digitais, o que há é uma parceria, onde a empresa estabelece uma relação de intermediação entre o prestador de serviços e o cliente que demanda aquele serviço, havendo empresas que defendem, inclusive, que são elas que prestam um serviço ao trabalhador, sendo pagas por ele. Essa segunda visão, de que não há vínculo empregatício e que o trabalhador é um autônomo, um empreendedor, é defendida, inclusive, por grande parte dos realizadores de serviço.

Já para a jurisprudência brasileira, no âmbito do direito trabalhista, muitas são as decisões acerca do tema, sem que, no entanto, haja pacificação acerca do entendimento. Todavia, esse parece ser um cenário prestes a mudar, pois, embora muitos juízes se neguem a reconhecer a existência de vínculo trabalhista, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu vínculo de emprego entre motorista e Uber¹, , empresa símbolo do capitalismo de

¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. [...]. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Portal da Justiça. Disponível em:

plataforma. Contudo vale citar que o próprio Tribunal Superior do Trabalho, em outras oportunidades, reconheceu que não existe vínculo de emprego entre a Uber e os parceiros. Exemplos são as decisões proferidas pela 4ª Turma, em outubro de 2021², e pela 5ª Turma, em maio do mesmo ano³, onde houve o afastamento do vínculo empregatício sob o entendimento de que não há habitualidade e que o trabalho é realizado de forma autônoma, sem subordinação jurídica.

Segundo Camila Mazzotto (2022), repórter da revista Consultor Jurídico, ConJur, historicamente, a justiça brasileira tem negado demandas de trabalhadores de aplicativos que reivindicam vínculo empregatício com empresas como Uber e iFood, mas uma decisão recente da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) abriu um precedente inédito na corte a favor desses profissionais: o colegiado reconheceu a relação de emprego entre um motorista e a Uber.

Sobre esse julgamento, expõe-se que a turma já havia formado maioria pelo reconhecimento do vínculo, contudo, o julgamento encontrava-se paralisado, desde dezembro de 2020, em virtude do pedido de vistas pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte. A decisão reconhece a presença de elementos caracterizadores do vínculo empregatício, inclusive da subordinação, como exposto no voto do Ministro relator Maurício Godinho Delgado, que defende que, no caso da Uber, o motorista é, permanentemente, fiscalizado pelo algoritmo, sendo assim, ocorre, apenas, a sofisticação da subordinação e não sua ausência. Para a Uber, essa decisão representa “um entendimento isolado e contrário” do apresentado comumente pela jurisprudência brasileira.

Como já exposto, no âmbito do próprio Tribunal Superior do Trabalho existem divergências quanto a esse entendimento, pois, no passado, nas disputas entre Uber e motoristas, os ministros da 4ª e da 5ª Turmas entenderam que não existe subordinação do trabalhador à empresa. Na decisão, os ministros defenderam que “o fato de o motorista ter a

<<https://www.portaljustica.com.br/acordao/2576690>> Acessado em 13 de outubro de 2022.

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Agravo de instrumento nº 101036-14.2017.5.01.0042. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.1. VÍNCULO DE EMPREGO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.[...]. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 01 de outubro de 2021. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/101036-1420175010042.pdf>> Acessado em 13 de outubro de 2022.

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento nº 1001821-40.2019.5.02.0401. Decisão Monocrática. Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista. [...]. Relator: Ministro Breno Medeiros. 05 de maio de 2021. TST. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acessado em 13 de outubro de 2022.

opção de ficar *offline* do aplicativo, sem limite de tempo, indica que há uma flexibilidade para estabelecer seus próprios horários de trabalho, o número de clientes que vai atender e o local onde atuará.” (MAZZOTTO, 2022).

Outra visão apresentada por Mazzotto é a expressada por Luiz Antonio Colussi, juiz do trabalho da 4ª Região e presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), que, diferente do que defende a doutrina, diz que a falta de uma legislação específica que regule a matéria no país impede que tanto juízes e desembargadores quanto ministros cheguem a um entendimento comum sobre a questão.

Importa, ainda, comentar que, diferentemente do defendido pelos estudiosos, no Brasil, o reconhecimento do vínculo de emprego entre os prestadores de serviço à plataforma, sejam motoristas ou entregadores, depende, ainda, da tutela jurisdicional, só sendo possível reconhecer esse vínculo mediante ação na justiça.

De acordo com dados da empresa de jurimetria Data Lawyer Insights, citada pela ConJur (2022), nos últimos anos, é crescente o número de demandas judiciais para o reconhecimento do vínculo empregatício. Do ano de 2020 para o ano de 2021, o número de processos sobre esse tema cresceu cerca de 179,3 %, tendo um salto de 1.716 para 4.793. Ainda segundo essa empresa, não só há demandas para o reconhecimento do vínculo, mas também, demandas pedindo verbas rescisórias, anotação na CTPS e indenizações. Acerca desses processos, cita-se que 63,53% estão pendentes; 17,20% foram considerados improcedentes; 10,64% foram parcialmente deferidos; 7,08% resultaram em acordos e apenas 1,29% reconheceram que a relação entre motoristas e entregadores e as respectivas empresas-plataformas é uma relação de trabalho.

A revista digital ConJur levantou dados acerca da tramitação desses processos e teve ciência de que até o dia 16 de maio de 2022, 576 (quinhentos e setenta e seis) casos envolvendo o reconhecimento de relação de emprego entre trabalhadores e plataformas chegaram até o Tribunal Superior do Trabalho. A maior parte desses processos, 252 e 224 envolvem, respectivamente, a 99 e a Uber. Sobre os processos que tramitaram no TST, dos 576, 340 foram julgados, mas apenas 6 deles foram providos total ou parcialmente.

Ademais, pode-se citar, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que, no Brasil, o número de pessoas que trabalham para aplicativos de entrega de mercadorias cresceu de 30 mil para 278 mil entre 2016 e 2021, ou seja, um crescimento de 979,8%. Por fim, o instituto informa que, no ano de 2021, cerca de 1,5 milhão de brasileiros eram trabalhadores do setor de transporte de passageiros ou de mercadorias intermediado por plataformas digitais, tendo essa como sua única fonte de renda.

Diante de tudo que foi exposto, há de se notar que essa é uma realidade que cada vez mais estará presente nos tribunais do país. As plataformas digitais sofreram uma disseminação surpreendente, em especial no período pandêmico, e atualmente contam com uma grande massa de trabalhadores, diante disso é possível inferir que com o aumento da disseminação desse modelo de trabalho, aumentaram também as demandas acerca dele. Destarte, o meio jurídico estará cada vez mais familiarizado com essa realidade, aprofundando o conhecimento dos julgadores sobre o tema e possibilitando uma mudança de paradigma, onde a tendência é o crescimento do reconhecimento do vínculo empregatício.

3.3. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e o capitalismo de plataforma

Como visto até aqui, por se tratar de um assunto relativamente novo, o trabalho de plataforma ainda é visto de modo diverso entre doutrinadores, trabalhadores, empresas, sociedade e julgadores. Em relação a isso, Renan Bernardi Kalil, em sua tese de doutorado (2019, p. 210-211), expressa que:

O surgimento de formas de trabalho que destoam do modelo tradicional da relação de emprego levanta questões a respeito da capacidade das categorias existentes no ordenamento jurídico darem conta de novas realidades e da necessidade de inovar os desenhos regulatórios para proteger o trabalhador. (KALIL, 2019, p. 210-211).

O autor continua, explicando que, no Brasil, pode-se categorizar o trabalhador, em relação à autonomia, de duas forças: como empregado ou como autônomo. Isso difere de outros países que apresentam figuras intermediárias para caracterizar trabalhadores que se encontram no limiar entre subordinação e autonomia.

Sobre esse ponto Rodrigo de Lacerda Carelli (2020, p. 75), discorre que o trabalho subordinado, emprego, e o trabalho autônomo diferem em um ponto básico: a autonomia. Enquanto aquele é realizado inserido na atividade econômica alheia, este é realizado de forma independente. Ou seja, enquanto o trabalhador autônomo tem seu próprio empreendimento e realiza a atividade em nome próprio, o trabalhador subordinado trabalha em empreendimento alheio, trabalhando em nome da empresa de outro.

Outro ponto de divergência na consideração ou não do trabalho de plataforma como emprego é a subordinação para o cumprimento de horários rígidos. Carelli aponta que essa consideração não tem, sequer, base legal ou conceitual, pois a rigidez de horários não é uma das exigências para a consideração da relação empregatícia. O autor explica: a subordinação

diz respeito ao trabalhador estar sob direção ou gerência de outrem, que estipula, sem interferência do trabalhador, a forma de trabalho e seu preço e, ainda, se apropria de seu resultado. “A forma de organização do trabalho fica, assim, a critério do empregador, que pode decidir se o trabalho será verificado por tempo ou por produção, por exemplo.” (CARELLI, 2020, p. 79).

Também, há a tentativa de se desconsiderar a relação de emprego com a argumentação de que é possível, ao trabalhador, negar ofertas de trabalho. Todavia, o autor informa que, em determinadas plataformas, é possível que se realize o controle de horário e da possibilidade de negar chamados. Sobre o horário de trabalho, o jurista aponta que as empresas utilizam a estratégia da precificação para manter os trabalhadores em atividade por mais tempo, ou seja, as empresas-plataformas costumam impor pagamento propositalmente baixo para que os trabalhadores precisem trabalhar por mais tempo para garantir uma quantia suficiente. Tal estratégia, como aponta Carelli (2020, p. 80), pode ser utilizada graças ao implemento dos algoritmos, que calculam, através da coleta de dados, um valor baixo de ganho para o trabalhador, de aproximadamente 1,2 a 1,4 salários-mínimos por período de 44 horas de trabalho semanais.

Ainda, outra estratégia adotada é o sistema de promoções e bonificações, que incentiva os prestadores de serviços a realizarem a atividade por um período mínimo de horas e estabelece um número máximo de recusas diárias ou semanais por parte do empregado.

Acrescenta-se ainda que, mesmo quando o trabalhador tem a possibilidade de recusar a oferta de trabalho não há a descaracterização da relação empregatícia, pois, existe no Brasil a figura do trabalhador intermitente, que é um típico trabalhador por demanda, e que pode, conforme previsão expressa da lei, recusar chamadas de trabalho, sem que isso o impeça de ser considerado um empregado. Sobre isso, pode-se afirmar que o trabalho realizado por intermédio de plataformas é, claramente, um trabalho por demanda, visto que se caracteriza pela mensuração da remuneração pela quantidade de tarefas realizadas. Assim, conclui Carelli, que o trabalho de plataforma é “um trabalhador por produção: ganha conforme produz ou trabalha.” (CARELLI, 2020, p. 81).

Ainda sobre isso, é importante afastar a ideia de que quem recebe renda a partir do que produz é um trabalhador autônomo ou independente, pois, se produzir for sinônimo de trabalhar, o trabalhador por produção, que é empregado, seria um empreendedor.

O trabalhador por produção, seja ele um cortador de cana-de-açúcar, seja um operário fabril, seja um vendedor de loja, auferir ganho de um percentual sobre o resultado de seu trabalho. Se produz mais, ganha mais, se produz menos, a remuneração é menor. Isso não o caracteriza, por óbvio, de forma alguma, como empreendedor. (CARELLI, 2020, p. 81)

Ademais, outra argumentação que visa desconsiderar o vínculo de emprego é a de que não há poder empregatício do empregador nessa relação, conforme exige a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 2º. Todavia, Maurício Godinho Delgado (apud CARELLI, 2020, p. 82) explica que o poder empregatício tem diversos modos e dimensões, podendo se apresentar como poder diretivo ou organizacional; poder regulamentar; poder fiscalizatório ou de vigilância e poder disciplinar. Nesse aspecto, Rodrigo de Lacerda Carelli argumenta que além da direção das atividades ser realizada pelas empresas-plataformas, elas também regulamentam toda a prestação do serviço através da imposição dos termos e condições de uso. Ademais, acrescenta-se, as plataformas, também, exercem o poder fiscalizador, através do uso de tecnologias, e o poder disciplinar, através da imposição de advertências, suspensões e dispensas, do mesmo modo que ocorre com qualquer outra relação de emprego. Desse modo, Carelli defende que pode-se observar todas as faces do poder empregatício, o que caracteriza a relação de emprego e exemplifica:

Um trabalhador, montado em uma bicicleta de aluguel, carregando uma mochila pesada nas costas a serviço de plataforma, para atender a contrato desta com um restaurante para a entrega de comida na casa de pessoas em troca de um módico salário, nunca será um empreendedor, diga o que disser o discurso ideologizado dos proprietários e investidores da plataforma, visão essa que às vezes cega agentes públicos que deveriam ter um olhar mais atento à realidade que os rodeia. (CARELLI, 2020, p. 83).

Há, ainda, aqueles que apresentam elementos novos para a caracterização da relação de emprego que, sequer, estão previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas. É o caso da argumentação que afasta o vínculo baseado no requisito da exclusividade para a caracterização da relação de emprego. Nesse caso, algumas pessoas defendem que os trabalhadores não são empregados porque podem realizar serviços para mais de uma plataforma ao mesmo tempo. Todavia, como lembra Carelli, é importante ressaltar que isso não está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas e em nenhuma outra legislação brasileira, inclusive, a existência de vínculo empregatício com mais de uma empresa é algo comum em diversas profissões, como as de médico, de enfermeiro e de professor.

Dito isso, faz-se mister, também, ressaltar que a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece cinco elementos jurídicos que devem ser levados em conta para determinar se

existe vínculo de emprego entre profissional e empresa: prestação de trabalho por pessoa física; pessoalidade; onerosidade; não eventualidade; e subordinação. Dito isso, pode-se fazer uma análise de quais destes estão presentes na relação estabelecida por plataformas digitais.

Para o advogado trabalhista Ricardo Calcini (apud MAZZOTTO, 2022), pode-se verificar, tranquilamente, na maioria dos casos de trabalhadores de aplicativo, a presença dos requisitos de pessoalidade e habitualidade, pois são os donos dos veículos utilizados para fazer entregas ou transportar passageiros que realizam as atividades e, geralmente, com recorrência diária ou semanal. Ainda segundo o advogado, o requisito da onerosidade pode, também, ser, facilmente, identificado nesse tipo de serviço, já que o motorista ou entregador recebe um percentual do serviço que presta.

Dito isso, percebe-se que o que causa divergência na doutrina e na jurisprudência é o requisito da subordinação. Calcini considera que a subordinação é atenuada na medida em que é o trabalhador que assume todo o risco da atividade, pois caso, durante a prestação de serviço, ocorra algum dano, é ele quem irá arcar com o prejuízo, sozinho.

Dessa visão compartilha, o também advogado, Cláudio Lima Filho, que enxerga dificuldade em demonstrar a existência da subordinação entre motoristas e entregadores e as empresas-plataformas. Para ele, a identificação da subordinação torna-se difícil na medida em que o trabalhador pode recusar trabalho e trabalhar a hora que melhor lhe convir, desse modo, expõe o jurista: “se eu tenho liberdade para trabalhar ou não, isso não é um emprego” (LIMA FILHO apud MAZZOTTO, 2022), acrescentando, que se o empregador não tem controle sobre o tempo em que o trabalhador está a sua disposição, não há vínculo de emprego.

Já, o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e professor da de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior (apud MAZZOTTO, 2022), que defende que é um erro técnico negar o vínculo empregatício a esses trabalhadores. Para ele:

Muitas dessas decisões que negam relação de emprego usam como argumento que os trabalhadores não são punidos caso não trabalhem, e que eles têm uma liberdade para escolher a hora em que vão trabalhar. Mas nada disso está previsto como requisito para definir vínculo empregatício como consta nos artigos 2º e 3º da CLT, que não foram revogados pela reforma trabalhista e são completamente atuais, porque a lei foi revisada em 2017. (MAZZOTTO, 2022).

Ainda no tema da subordinação, Vanessa Patriota (apud MAZZOTTO, 2022), vice coordenadora da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret), do Ministério Público do Trabalho (MPT), sustenta a tese de que os trabalhadores

de plataforma podem, de fato, ser considerados subordinados, uma vez que sua autonomia é mitigada pelas condições e termos da plataforma, que estabelecem um verdadeiro manual de como o trabalhador deve agir. Ela ainda fala sobre o controle e determinação do preço dos serviços, que é estabelecido pela empresa sem qualquer consulta ao empregado e acrescenta que “Com a baixa remuneração, a empresa também consegue, sem qualquer ordem direta, manter o empregado à disposição por muitas horas ao longo do dia, então a precificação controla o trabalho sem que os trabalhadores percebam”. (MAZZOTTO, 2022).

Por fim, a procuradora defende que os direitos trabalhistas deveriam ser assegurados à categoria e cita o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”. Dito isto, a autora defende que não se pode olhar para o trabalho do século XIX com os olhos do século XX, mas defende que a CLT já engloba essa nova realidade de trabalho.

Por fim, conforme cita Mazzotto, é importante informar que o Ministério do Trabalho anunciou que pretende lançar uma norma para regulamentar a prestação de serviço de profissionais dessas plataformas. Com isso, visa-se o estabelecimento de regras mais flexíveis que aquelas aplicadas ao empregado formal de carteira assinada, mas que garantam a proteção do trabalhador, regulando a relação entre os profissionais e as empresas-plataformas.

Diante disso, percebe-se a necessidade de a legislação se adaptar as novas formas de trabalho advindas das novas tecnologias, que embora ainda sejam trabalhos subordinados, apresentam características que os diferem da relação empregatícia clássica, já prevista na legislação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, conforme a argumentação doutrinária apresentada, pode-se inferir que estão presentes os cinco elementos jurídicos caracterizadores da relação empregatícia regida pela CLT, a saber: a prestação de trabalho por pessoa física; pessoalidade; onerosidade; não eventualidade; e subordinação. Com enfoque especial na subordinação, que, no caso da relação trabalhista intermediada por plataformas digitais se apresenta sob a influência do gerenciamento algoritmo.

Tal termo se refere à estratégia utilizada pelas plataformas digitais para condicionar a atuação e a prestação de serviço, utilizando um sistema de punição e recompensa, bem como outros mecanismos predeterminados que influenciam nas decisões tomadas pelos prestadores de serviço, assim, ao passo que esses acreditam que a plataforma está apenas lhe oferecendo informações e que, por não ter uma pessoa como figura de hierarquia superior, estão livre e conscientemente agindo da forma que é mais benéfica para si. Todavia, na realidade, a programação dos algoritmos atua como um verdadeiro gerente, distribuindo espacialmente o serviço, coordenando o tempo e o modo que esse serviço é prestado, além de distribuir punições e, inclusive, o desligamento daqueles considerados pouco produtivos.

Sendo assim, é perceptível que os trabalhadores que realizam seus serviços através das plataformas digitais estão, mesmo que de forma mitigada, a elas, subordinados, tendo suas ações coordenadas e gerenciadas de forma indireta pelos algoritmos. Dessa forma, mesmo acreditando que agem por vontade própria, suas ações sofrem influência das disposições de dados oferecidas pelos algoritmos, bem como através da precificação e do sistema de bonificação existente nessas plataformas.

Dito isso, pode-se argumentar que, em uma relação paritária, de parceria, seria ilógico que um dos parceiros pudesse punir, desligar ou mesmo recompensar outro parceiro, haja vista que somente pode punir um trabalhador, aquele que está em posição de hierarquia superior, desse modo, não se sustenta o defendido pelas empresas, de que apenas realizam um serviço de intermediação.

Outro fato bastante importante a ser citado, que comprova a existência de subordinação, é o estabelecimento do valor do serviço. Um trabalhador autônomo pode livremente estabelecer o preço a ser pago pelo serviço prestado, todavia, na maioria das plataformas digitais, o pagamento é efetuado diretamente à empresa, que determina o valor do serviço e a parte a ser repassada ao trabalhador, isto, claramente, configura o pagamento de salário, havendo, portanto, uma relação empregatícia.

Ademais, configurando-se a relação como relação de emprego, a fim de evitar a precarização do trabalho, bem como a ausência de direitos e garantias aos trabalhadores, faz-se mister a atuação do Direito do Trabalho, realizando sua função primordial e originária de agir como um freio para a exploração da mão de obra pregada pelo capitalismo e proporcionar segurança aos trabalhadores. Desse modo, cabe ao Direito Trabalhista reconhecer que o sistema adotado pelas empresas de plataformas é uma relação empregatícia, onde estão presentes todos os requisitos e que a argumentação levantada por essas empresas, bem como pelo meio neoliberal, não passa de um mecanismo de fugir das legislações trabalhistas, diminuindo, assim, seus encargos, enquanto exploram seus trabalhadores.

6. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** São Paulo: Estudos Avançados, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** São Paulo: Boitempo, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2015. E-book. ISBN 9788524924439. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924439/>. Acesso em: 09 out. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, Ygor Leonardo de Sousa. **Uberização do trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida.** Recife, 2019.

BERG, Janine; DE STEFANO, Valerio. **It's time to regulate the gig economy.** Sheffield Political Economy Research Institute, Sheffield, 17 abr. 2017. Disponível em: <<http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/04/18/itstime-to-regulate-the-gig-economy/>>. Acesso em 27 out. 2022

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al. (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020, p. 65-85.

CHESALINA, Olga. **Social security for platform economy as a challenge for social security in Germany and in Russia: a comparative study**. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, v. 7, n. 1-2, p. 17-28, 2017. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/4433>. Acesso em: 20 out. 2022.

CONSENTINO FILHO, Carlo Benito. **Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al. (org.). Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 417-430.

CONSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho**. Recife, 2017.

COSTA, Felipe Pinheiro Queiroz da. **Uberização e a Precarização do Emprego**. João Pessoa, 2019.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOBB, Maurice. **A Evolução do Capitalismo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 1981. E-book. ISBN 9788521637660. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521637660/>. Acesso em: 08 out. 2022.

FRANCO, David Silva. **Uberização do trabalho: a materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital**. Belo Horizonte, 2020.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. E-book. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 01 nov. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo, 2019.

LAMEIRA, Francisco Leandro Martins; RIBEIRO, Tânia Guimarães. **Uber: Trabalho precarizado em tempos de economia de compartilhamento na cidade de Belém**. Belém, 2019. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/8047>>. Acesso em: 30 de outubro de 2020.

SMITH, Adam. **Os Economistas: a Riqueza das Nações**. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo. Nova Cultural Ltda, 1996

SOUSA, Rainer Gonçalves. "**Feudalismo**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/feudalismo.htm>. Acesso em 14 de novembro de 2022.

SOUZA, Thiago. Feudalismo: **o que foi, sociedade e características**. Toda Matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/feudalismo/>. Acesso em 14 de novembro de 2022.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.