



O trabalho em plataformas digitais

Working on digital platforms

Trabajando en plataformas digitales

Tricia Bogossian^{1*}

ORCID: 0000-0002-3580-3618

¹Universidade Santa Úrsula. Rio de Janeiro, Brasil.

***Autor correspondente:** E-mail: tricia.bogossian@hotmail.com

Resumo

Objetivou-se discutir o trabalho em plataformas digitais. Para tanto, aborda as relações de trabalho na sociedade da informação, explica as novas figuras de exploração e explica o que convencionou-se chamar de uberização dando-se ênfase à incerteza e instabilidade à qual os trabalhadores estão expostos. Para o desenvolvimento desta pesquisa, como metodologia, optou-se pela pesquisa bibliográfica realizada em legislações, doutrinas, artigos e outras pesquisas acadêmicas que pudessem agregar conhecimento ao tema em análise permitindo concluir que a flexibilização observada nos trabalhos desenvolvidos em plataformas digitais, quase sempre implica em precarização das relações de trabalho. Não existem garantias e nenhum direito assegurado ao trabalhador que passa a receber por aquilo que produz, o que gera insegurança e desalento. No entanto, acredita-se que esta é uma tendência que veio para ficar. Talvez seja uma forma de mitigar o desemprego, mas não restam dúvidas, em termos de direitos, implica em sérios retrocessos.

Descritores: Ambiente de Trabalho; Tecnologia; Teletrabalho; Condições de Trabalho; Equilíbrio Trabalho-Vida.

Como citar este artigo:

Bogossian T. O trabalho em plataformas digitais. Glob Clin Res. 2022;2(1):e24.

Editor Chefe: Caroliny dos Santos Guimarães da Fonseca

Editor Executivo: Kátia dos Santos Armada de Oliveira

Submissão: 11-01-2021

Aprovação: 23-02-2021



Abstract

The aim was to discuss the work on digital platforms. To this end, it addresses labor relations in the information society, explains the new figures of explains and explains what is conventionally called uberization, emphasizing the uncertainty and instability to which workers are exposed. For the development of this research, as a methodology, we opted for the bibliographic research carried out in legislations, doctrines, articles and other academic research that could add knowledge to the subject under analysis, allowing concluding that the flexibility observed in the works developed in digital platforms, usually implies in precariousness of labor relations. There are no guarantees and no right guaranteed to the worker who starts to receive for what he produces, which generates insecurity and discouragement. However, it is believed that this is a trend that is here to stay. Perhaps it is a way of mitigating unemployment, but there is no doubt that, in terms of rights, it implies serious setbacks.

Descriptors: Working Environment; Technology; Teleworking; Working Conditions; Work-Life Balance.

Resumén

El objetivo fue discutir el trabajo en plataformas digitales. Para ello, aborda las relaciones laborales en la sociedad de la información, explica las nuevas figuras de explica y explica lo que convencionalmente se denomina uberización, haciendo hincapié en la incertidumbre e inestabilidad a la que están expuestos los trabajadores. Para el desarrollo de esta investigación, como metodología, se optó por la investigación bibliográfica realizada en legislaciones, doctrinas, artículos y demás investigaciones académicas que pudieran sumar conocimiento al tema en análisis, permitiendo concluir que la flexibilidad observada en los trabajos desarrollados en las plataformas digitales, casi siempre implica en la precariedad de las relaciones laborales. No hay garantías ni derecho garantizado al trabajador que pasa a recibir por lo que produce, lo que genera inseguridad y desánimo. Sin embargo, se cree que esta es una tendencia que llegó para quedarse. Quizás sea una forma de mitigar el desempleo, pero sin duda, en términos de derechos, implica serios retrocesos.

Descriptorios: Ambiente de Trabajo; Tecnología; Teletrabajo; Condiciones de Trabajo; Equilibrio entre Vida Personal y Laboral.

Introdução

Antecedente aos problemas da noção de subordinação jurídica, situa-se o cenário atual de crise do Direito do Trabalho. Os últimos trinta anos foram conturbados para o juslaboralismo, especialmente pelo retorno robusto do velho liberalismo e pela força simbólica das novas formas de trabalho e suas dinâmicas de autonomia. O então Direito do Trabalho indiscutivelmente protecionista teve de assimilar a flexibilidade, seja por cumprimento da reforma trabalhista ou pela observância da doutrina atual, seja pela aceitação de práticas mais flexíveis pela jurisprudência.

Estas mudanças nos sistemas produtivos suscitaram um contexto de discussões no direito, principalmente a partir daquilo que se chama de novas formas de trabalho. As novas formas de trabalho são justamente taxadas dessa forma pelo seu descompasso com formas mais ortodoxas de trabalho – o empregado clássico fordista sob intensa direção e fiscalização – outrora bem normalizada pelo velho Direito do Trabalho. Cuida-se de uma reengenharia jurídica oriunda da reengenharia produtiva que interfere no mercado de trabalho brasileiro, o qual já era caracterizado pela informalidade, ilegalidade e desemprego.

As mudanças no mundo do trabalho, resumidas na ideia de pós-fordismo, ensejam alterações profundas nos contratos de trabalho, pois pretendem aviltar as relações de trabalho e as conquistas sociais obtidas no contexto do sindicalismo forte e do Estado do Bem-Estar-Social. Para

tanto, forjam um ataque ao contrato de trabalho, ou seja, não há vínculos trabalhistas¹.

Feitos estes esclarecimentos iniciais, o presente estudo objetiva discutir o trabalho em plataformas digitais. Trata-se de um tema relevante, atual e de interesse da sociedade, pois, nos dias de hoje, cada vez mais cada vez mais a flexibilidade se impõe dando origem a novos formatos de postos de trabalho. O tema é amplamente discutido e embora alguns doutrinadores defendam a flexibilização como alternativa ao desemprego, a grande maioria vislumbra uma crescente precarização das relações e direitos trabalhistas.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, como metodologia, optou-se pela pesquisa bibliográfica realizada em legislações, doutrinas, artigos e outras pesquisas acadêmicas que agreguem conhecimento ao tema em análise.

As relações de trabalho na sociedade da informação

O trabalho está na base da estrutura social, sendo fator determinante para várias questões da vida humana. Por essa razão, os impactos decorrentes das transformações impostas pelo paradigma tecnológico refletem substancialmente na forma como é exercido o trabalho, assim como em sua organização, que permanece em constante transformação.

De acordo com estudos, existem referências ao período contemporâneo, da Sociedade da Informação, como



“modernidade-líquida”. Esse período resultou da passagem de uma “sociedade-sólida” para uma “sociedade-líquida”, ou fluida. O termo “líquido”, para o autor, remete à ideia de fluidez, ou seja, a sociedade-líquida, assim como os variados aspectos da modernidade-líquida, não consegue manter-se em formas estáveis durante muito tempo, permanecendo em contínua mutação. Tem-se, dessa forma, uma sociedade extremamente fluida e flexível².

Caracterizada por desejos instáveis e necessidades insaciáveis, a sociedade-líquida não se compatibiliza com o planejamento e armazenamento a longo prazo. Os bens tendem a perder o seu valor com uma maior velocidade, tornando-se obsoletos, e os desejos dos consumidores tendem a modificar-se continuamente².

No contexto das tendências dessa sociedade líquida, houve uma modificação do trabalho, para adaptar-se às tendências da nova sociedade. As empresas passaram a buscar empregados flutuantes, ou flexíveis, sem vínculos emocionais e capazes de adaptar suas inclinações, reajustando-se a novas prioridades².

Somado ao fator do interesse das empresas por uma categoria de trabalhadores mais flexíveis, a inserção das tecnologias nas relações laborais reconfigurou o exercício do trabalho, viabilizando uma execução de tarefas mais célere e facilitada e sendo determinante na capacidade de inovação e competitividade das empresas. Além disso, as tecnologias fornecem a estrutura apta a viabilizar a flexibilização e a descentralização da força laboral, assim como a adaptabilidade ao longo do processo produtivo, elementos estes que apresentam maior relevância na contemporaneidade³.

O mercado de trabalho, ao longo do tempo, foi dividido em três principais setores: da agricultura, da indústria e dos serviços. Observa-se que, até meados de 1800, havia uma preponderância da agricultura. Após a Revolução Industrial, houve um aumento, em especial, do setor industrial. Nas últimas décadas, o aumento registrou-se no setor de serviços⁴.

Serviço, nesse contexto, é “todo trabalho que uma pessoa precisa e que não pode, não sabe ou não quer fazer por si mesma, ou seja, abrange uma vasta categoria de profissionais, desde cabeleireiros, garçons, até advogados, professores. O aumento no respectivo setor refere-se tanto a quantidade de pessoas que passaram a laborar nas atividades designadas por este setor, quanto ao aumento de renda. Por essa razão, o setor de serviços, existente desde as primeiras civilizações, ganha notório destaque na Sociedade da Informação, ultrapassando o setor da agricultura e da indústria^{4,5}.

Observa-se, outrossim, profundas transformações na classificação das relações laborais. De acordo com estudos identificou-se, nesse contexto, a consolidação de três categorias de trabalho assalariado. A primeira, dos “assalariados estáveis”, alberga os trabalhadores especializados, cujas atividades relacionam-se aos setores criativos e estratégicos. A segunda categoria também abrange atividades especializadas, porém, os trabalhadores seriam manuais não especializados, cujos contratos de trabalho revestem-se de atipicidade, como é o caso do

trabalho temporário e por tempo determinado. Por fim, a terceira categoria refere-se aos trabalhadores “avulsos”, consubstanciados nos prestadores de serviços ou colaboradores, autônomos e contratados para exercer atividades não estratégicas⁶.

Estudos referem-se à uma divisão dos trabalhadores, decorrente do aumento da produção planejada, característico desse período. Os trabalhadores seriam setorizados, portanto, a partir de quem incumbe dirigir a atividade e quem incumbe executá-la. A depender da categoria em que esteja enquadrado, o trabalhador exercerá suas atividades conforme condições e forma de organização específica⁷.

Os autônomos

Como conceito antagônico do empregado, o trabalho autônomo compõe a outra faceta das possibilidades de trabalho pessoal na sociedade capitalista. De acordo como é conceituado em estudo o autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução. Neste conceito, dois caracteres são marcantes: propriedade e organização. Sendo titular dos meios necessários à sua atividade, este trabalhador, como condição de atuação, deve organizar e dirigir sua atividade. Trata-se da simples, embora elucidativa, concepção de trabalho por conta própria, inclusive adotada na legislação previdenciária⁸.

As profissões de feirante, pescador profissional (definido no Art. 1º da Lei n.º 10.779/2003) e leiloeiro (Decreto 21.981/1932) são exemplos, a priori, de situações de trabalho autônomo. Em todas estas situações, o trabalhador organiza sua atividade, detendo uma propriedade – ainda que seja bem diminuta – para exercer a atividade profissional. Quando se contrata um trabalhador autônomo, compra-se um bem/serviço e não a força de trabalho deste.

É de se destacar a situação paradigmática dos condutores autônomos de veículos. A Lei n.º 6.094/1974 criou a figura do auxiliar de condutor autônomo estipulando que, em relação ao motorista-proprietário, não há qualquer vínculo empregatício. Neste caso, tem-se uma situação de arrendamento parcial da propriedade em favor do auxiliar, no período em que o motorista-proprietário não está dirigindo seu veículo. Entretanto, esta sociedade entre um trabalhador-proprietário com outro trabalhador-não proprietário tende, naturalmente, à conformação de uma relação de dependência.

Os critérios de remuneração (percentuais sobre a produção) ou de custeio (diárias, quilometragem, combustível e demais custos) são, normalmente, fixados pelo proprietário, justamente porque a nota distintiva (propriedade) lhe permite estabelecer as condições de trabalho, enquanto, ao outro, não proprietário e impelido a trabalhar para sobreviver, caberá aceitar estas condições. Assim, a dependência ocorre independentemente da manifestação de ordens ou do exercício do poder punitivo, ainda que a fórmula legal seja a do arrendamento⁹.



Para que não haja esta dependência, a parceria entre o motorista e seu auxiliar não poderia permitir a apropriação alheia do trabalho do auxiliar, mediante o estabelecimento de limites aos valores da locação do veículo e eliminando as demais cláusulas abusivas, devendo ambos os parceiros atuar como trabalhadores. Entretanto, o proprietário do veículo, percebendo a notória possibilidade de acumular, tende a cessar sua atividade de condução do veículo para, agora em tempo integral, locá-lo a outros auxiliares, pois ganhará mais fazendo menos, somente em nome de sua propriedade.

Esta é a situação comum dos táxis e seus sistemas de locação por diárias pelo dono do veículo e da licença. A propriedade da licença é tão cara que enseja sempre uma relação de dissociação entre o titular do veículo (que normalmente não dirige) e o motorista. O patrimônio do primeiro enseja uma “parceria” com o segundo: um entrega a propriedade; o outro, o trabalho. Assim, tem-se o aluguel/arrendamento do veículo pelo proprietário – que não dirige – ao auxiliar condutor, o qual entrega somente seu trabalho em favor do proprietário do meio de produção (veículo). Encontra-se em real relação de emprego, ou seja, trata-se da clássica relação de trabalho assalariado.

Nestes casos de táxi, a perquirição pela subordinação clássica é irrelevante para a verificação do estado de assalariamento. Ainda que seja possível identificar residualmente manifestações de direção dos serviços ou de poder punitivo, a situação concreta passa ao largo da noção de subordinação hierárquica. O motorista detém autonomia técnica, sendo capaz de executar seus serviços (dirigir o veículo) sem heterodireção, como também dispensa a fiscalização de horário. Caso não desempenhe seu dever (não dirigir), receberá a maior punição possível: deverá arcar com seu próprio bolso o pagamento da diária, ainda que não tenha obtido clientes naquele dia. Portanto, a subordinação jurídica neste caso é inexistente, embora presente a dependência⁹.

Constata-se que a insinuação formal ou a aparência de autonomia na prestação de serviços têm servido de mecanismo de afastamento do reconhecimento da relação de emprego.

Logo, autonomia técnica ou inexistência de hierarquia rígida não são mais traços constitutivos do assalariamento atual. A ocorrência destes sintomas não retira a caracterização de trabalho “sob dependência”, todavia não permite que a relação típica de trabalho assalariado seja subsumida ao conceito doutrinário hegemônico de subordinação.

Percebe-se que a pluralidade de tomadores é inerente ao trabalho autônomo, justamente porque, ao dirigir sua atividade, deve buscar o maior número de contratantes para, cada vez mais, expandir sua produção e seu decorrente proveito econômico. Contudo, o pensamento inverso não é correto, pois o empregado não é caracterizado necessariamente pelo monismo no polo tomador. Assim, a exclusividade de um trabalho pessoal apenas serve para negar o caráter autônomo deste serviço, haja vista que a autonomia se realizava na pluralidade de tomadores. A exclusividade é uma consequência da

subordinação, por isso sua manifestação implica existência de relação de emprego. “A exclusividade da prestação de trabalho não é propriamente condição de existência do contrato de trabalho, mas, sim, decorrência normal do estado de subordinação que esse contrato cria para o empregado”¹⁰.

Assim, pode-se pensar o autônomo como aquele que, trabalhando pessoalmente, possui domínio técnico conjugado com a titularidade sobre os meios de produção (propriedade). Caso apenas possua o domínio técnico (especialização, habilidade, profissão), pode ser absorvido por uma empresa quando trabalhar somente para esta. A questão econômica, então, é a distintiva entre a autonomia e a dependência, uma vez que o domínio técnico por si só não garante a autonomia.

O teletrabalho e a parassubordinação

Nos dias atuais, a aludida tecnologia tem dispensado, para um número considerável de trabalhadores, o deslocamento até o estabelecimento do tomador de seus serviços. O deslocamento, na contemporaneidade, é realizado pela informação produzida pelo trabalhador, via telecomunicação. Assim, o teletrabalho ascende no cenário das novas formas de trabalho, sem, contudo, implicar avanços sociais aos teletrabalhadores.

Neste contexto externalizante, o trabalho fora do estabelecimento empresarial ressurgiu como modalidade de trabalho por conta alheia. A sociedade contemporânea, articulada pela interação global virtual sofre, fisicamente, inúmeros problemas de deslocamento, notadamente nas grandes regiões metropolitanas, além do que a complexidade das demandas e suas diversidades de origens exigem grande mobilidade e agilidade nos modos de produzir. Desse modo, detecta-se uma grande tendência de utilização do trabalho fora da empresa, inclusive com o resgate do trabalho em domicílio⁹.

Neste passo, pode-se entender o teletrabalho como aquele realizado fora do estabelecimento do tomador dos serviços mediante transmissão da produção (informações) através de meios tecnológicos. Em seus diversos conceitos, o teletrabalho pressupõe que a via de transmissão do resultado do trabalho é a comunicação tecnológica. Percebe-se que o deslocamento físico do empregado do local de trabalho para a empresa é substituído do deslocamento da informação e produção, via tecnologia de comunicação. Nesse sentido, nem todo o trabalho à distância será tido como teletrabalho, mas somente quando se valer da tecnologia de comunicação para sua operação. Por esta razão, as grandes empresas de comunicação, de seguro e do setor financeiro foram as primeiras a manejar o teletrabalho⁹.

Por fim, o teletrabalho pode ocorrer no domicílio do trabalhador, enquadrando-se no trabalho em domicílio. A distinção do teletrabalho com o trabalho em domicílio é complexa, pois poderá haver teletrabalho em domicílio ou em telecentros. O elemento caracterizador do teletrabalho não é o local de trabalho, como ocorre com o trabalho em domicílio que exige necessariamente que este ocorra na residência do trabalhador. No teletrabalho há conectividade



pela tecnologia que supre a conexão física entre o local de trabalho e o estabelecimento do empregador¹¹.

Ou seja, as figuras do trabalho em domicílio e do teletrabalho são distintas, apesar de poderem confundir-se quando o teletrabalhador desenvolve seu ofício em sua residência. Destaque-se que o teletrabalho é forma de estruturação da empresa ou de parte do processo produtivo, expressão do poder diretivo, não definindo, por si só, a existência ou inexistência de relação de emprego. Portanto, o teletrabalho poderá ser juridicamente identificado como um contrato de emprego comum (em telecentros), contrato de emprego em domicílio (quando realizado na residência do trabalhador) e um contrato de prestação de serviços por um trabalhador autônomo⁹.

Nesta perspectiva, a grande questão desta forma de organizar o trabalho é reconhecer que seu fundamento destoa da clássica forma de subordinação, isto é, seu modo de organizar o trabalho suprimiu o modo comum da manifestação da subordinação jurídica, qual seja: a emanção de ordens direta, presencial e pessoalmente pelo superior hierárquico. Verifica-se uma subordinação despersonalizada e automatizada, uma vez que “[...] as instruções e ordens já não procedem diretamente das pessoas que ostentam o poder de direção e controle, e sim de programas”¹².

No entanto, há possibilidade técnica de controle no teletrabalho, inclusive nos períodos fora de trabalho, através de softwares apropriados para esta finalidade. Tais sintomas do teletrabalho permitem o questionamento da distinção entre obrigação de meio e de fim para identificação da subordinação. É perfeitamente possível que no trabalho subordinado – e o teletrabalho é um bom exemplo – o controle patronal não se exerça durante a prestação da atividade, mas, sim, sobre os resultados. De qualquer sorte, trata-se de um controle também diferido do clássico controle da sujeição pessoal¹³.

Em plano similar de inovação, depara-se com a figura da parassubordinação. A ideia pressupõe a insubsistência do critério de aplicação do Direito do Trabalho, haja vista que os processos de externalização da organização da produção tendem a constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente como autônomos), embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial⁹.

Os caracteres da parassubordinação são a continuidade, pessoalidade e coordenação. A característica da continuidade possui semelhança com a concepção doutrinária nacional da não eventualidade. Neste sentido, a prestação pessoal deve ocorrer com certa frequência e habitualidade. Aliás, a relação de coordenação somente se revelaria por reiteradas prestações (continuidade), excluindo das relações de parassubordinação aquelas prestações pessoais autônomas únicas, por serem eventuais e esporádicas.

A ligação funcional é a medida da relação de coordenação ou colaboração. Nesta não há situação de hierarquia clara e manifesta entre o colaborador e o tomador. Cabe ao colaborador prestar seus serviços com alguma autonomia no tocante ao modo de fazer (horário,

local de trabalho e ajuda de terceiros), entretanto, sujeita-se a entregar o resultado nos padrões definidos pelo tomador (objeto, qualidade, quantidade, matéria-prima e acessórios). Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado⁹.

A pequena parcela de autonomia do trabalhador parassubordinado provém do poder de organizar seu trabalho de colaboração, afastando, aparentemente, a possibilidade de configuração da relação empregatícia por ausência do poder diretivo. Pequena é a autonomia, porque este poder de organização limita-se a executar o padrão produtivo daquele que, efetivamente, controla o processo produtivo na sua inteireza: o tomador dos serviços. É o tomador que, necessariamente, predetermina partes da etapa produtiva delegada ao colaborador. Isto demonstra a pseudo ou limitada autonomia do trabalhador parassubordinado.

A partir da concepção majoritária de subordinação, verifica-se que já tinha ocorrido a redução do conceito de subordinação, outrora amplo, para uma versão diminuta, subordinada à forte heterodireção, muito antes da cogitação da figura da parassubordinação. Logo, não se pode concordar com Lorena Porto, que assevera que a parassubordinação resultou na redução do conceito de subordinação. Ao contrário de ser um obstáculo teórico, a parassubordinação não limita o Direito do Trabalho, mas demonstra a insuficiência da subordinação e mostra o resgate da dependência econômica^{13,14}.

Diversamente destas leituras que culpabilizam esta nova figura, a parassubordinação no Brasil somente veio a confirmar a insuficiência já existente do conceito de subordinação. Isto porque a concepção objetiva da subordinação sempre foi incipiente na jurisprudência e minoritária na doutrina, não perdendo espaço quando da chegada da parassubordinação. Inversamente, a figura demonstra que é preciso retomar as concepções mais amplas de subordinação, justamente porque se tem, novamente, trabalho dependente sob o prisma da pseudo autonomia. Note-se que são as práticas de externalização no contexto do pós-fordismo que justificam a criação de formas autônomas de trabalho excluídas do marco do emprego.

Ocorre que o grau de dependência econômica destes parassubordinados, em alguns casos, é tamanho que o próprio sistema jurídico trabalhista foi bastante atingido, pois não incidia sobre considerável contingente de trabalhadores já tidos como autônomos – eis que a concepção de subordinação de poder-punição já era hegemônica – embora estes obreiros estivessem ontologicamente na mesma situação de hipossuficiência que legitimou a criação do Direito do Trabalho. Ou seja: a tentativa de proteger os parassubordinados é sintomática da crise teleológica do Direito tutelar que, até então, não conseguia cumprir seu desígnio⁹.

O uso desvirtuado da parassubordinação na Itália não prejudica a constatação de que a regulação da parassubordinação significa o reconhecimento da insuficiência do conceito predominante de subordinação. Ao contrário, apenas confirma que o conceito anterior era tão



insuficiente que foi necessário pensar em um novo marco regulatório, uma nova *fattispecie*¹³.

As figuras do teletrabalho e da parassubordinação denotam as novas realidades do mundo do trabalho. Porém, trazem no seu histórico uma direção de fuga à proteção trabalhista, exatamente pelo não enquadramento na definição predominante na dogmática de subordinação jurídica. Infelizmente, têm servido para burlar os direitos fundamentais do trabalho, em total dissenso com as contemporâneas defesas da dignidade do ser humano e do ser trabalhador⁹.

O trabalho em plataformas digitais: incerteza, instabilidade e uberização

O cenário do mercado de trabalho brasileiro, a despeito do crescimento do assalariamento formal na primeira década do século XXI e retorno à crise a partir de 2015, continua heterogêneo, inclusive flertando com a precariedade do assalariamento sem registro. Mesmo no período de crescimento econômico e criação de novos empregos entre os anos de 2006 e 2014, o marco regulatório para a venda da força de trabalho ainda não se aplicava de modo hegemônico ao conjunto dos trabalhadores. Neste particular, o padrão pós-fordista muito se assemelha com o passado: perduram a instabilidade e a incerteza, sob a dependência do capital⁹.

Nos seus primórdios, a industrialização capitalista foi produtora de uma condição miserável de vida, inclusive pior do que a indigência, porque incidente sobre um número bem maior de pessoas. Essa indigência que não é devida a ausência de trabalho, mas, sim, à nova organização do trabalho, isto é, ao trabalho 'liberado'. É filha da industrialização. Tratava-se de primeiro pauperismo, que forjou o contexto da questão social¹⁵.

Justamente aquele contexto inicial da industrialização é demarcado pela instabilidade do trabalho. A instabilidade do trabalho, a ausência de qualificação, as alternâncias de emprego e não-emprego, os desempregos caracterizam a condição geral da classe operária nascente¹⁵. As práticas do presente podem, então, ser facilmente reconhecidas como retorno ao pauperismo inicial do capitalismo, no qual prevalecia a intensa exploração do trabalho humano com poucos ou mesmo sem limites pelo sistema jurídico.

O cenário da atualidade, justificador da reforma trabalhista de 2017, construiu ideologicamente uma questão social às avessas, pois o artificial clamor social é aquele de autonomia, flexibilidade e colaboração. Em nome da proteção da empresa e em promoção da competitividade, foi realizada a mais ampla alteração da legislação trabalhista nacional, com mais de cem modificações perpetrado pelas Leis n.º 13.429/2017, n.º 13.467/2017 e pela expirada MP n.º 808/2017.

As regras e institutos incorporaram a precariedade dentro da legalidade, além de flexibilizar ou mesmo eliminar diversas regras protetivas. Com a Lei n.º 13.467/2017, os teletrabalhadores são afastados, a priori, do regime de jornada de trabalho (Art. 62, III, da CLT) e assumem os custos dos equipamentos e demais despesas para o trabalho (art.

75-D da CLT). Certos empregados, com salário razoável, são autorizados a negociar os direitos previstos em Lei (Art. 444, parágrafo único, da CLT) como se fossem equiparados a sindicatos. Tenta-se validar o trabalho autônomo apenas pela previsão formal de contrato de autônomo (Art. 442-B da CLT). Cria-se a figura do intermitente que não tem direito a um salário-mínimo mensal e que arca com os riscos empresariais da falta de demanda, mas que, caso falte à convocação, pagará multa ao seu empregador (Arts. 452-A e seus §§).

Em paralelo, a reforma trabalhista amplia para todas as atividades a terceirização, inclusive prevendo a contratação de trabalhadores via pessoa jurídica (art. 5-C da Lei n.º 6.019/1974). A nova legislação escancara que seria lícita a quarteirização, pois o §1º do Art. 4-A da Lei n.º 6.019, com a redação dada pela Lei n.º 13.429/2017, indica que a empresa prestadora poderia subcontratar. Esse alargamento da terceirização é um típico exemplo de que se quer ter de volta a experiência da intermediação de mão de obra via "gato" que ainda inspira as atuais terceirizações¹⁴.

As consequências desta intermediação de mão de obra são demasiadamente conhecidas: baixos salários, risco de inadimplência pelo intermediador, dificuldades na responsabilização do tomador. Realiza-se uma intensa exploração da mão de obra pelo tomador a partir de uma relação indireta⁹.

Em verdade, tais situações pretéritas, presentes e provavelmente futuras sinalizam que o capital nunca aceitou, resignadamente, os limites sociais impostos pelo Estado. Karl Marx narrava diversas práticas de fraude à lei já em 1845. Atualmente, prossegue-se o trabalho sem registro, com horas extras não pagas e outras séries de sonegação do Direito do Trabalho. Apesar de ser uma obrigação legal, o Direito do Trabalho, sempre que possível, tende a ser sonegado pelo capital, por ser obstativo à extração de riqueza no trabalho, por atuar como custo na produção capitalista. Exatamente por contestar, parcialmente, a racionalidade da máxima extração de lucro, a legislação trabalhista tem propensão, conforme as circunstâncias da situação concreta, a ser descumprida¹⁶.

Com o advento das plataformas de comunicação, o padrão do trabalho precário se reproduz agora articulado com a tecnologia, em particular com o algoritmo, envolto no (falso) discurso de economia do compartilhamento. Apesar das propagandas de conexão, envolvimento com a comunidade local e do uso compartilhado ("o que é seu, é meu"), os modelos de empresas de plataforma, tal como a Uber e o Airbnb, tem sido casos de sucesso empresarial e econômico justamente por se situar num campo de atividade não regulada:

"Comece com trocas informais (dando carona a um amigo, emprestando uma furadeira, executando algumas tarefas para o vizinho) e use a força conectora da internet para dar escala a isso, de modo que nós como indivíduos possamos contar cada vez mais uns com os outros e menos com corporações distantes, sem rosto. Cada troca ajuda alguém a fazer uma graninha e ajuda alguém a economizar um tempinho: como não gostar? Participando desse movimento, nós ajudamos a construir nossa comunidade, em vez de sermos consumidores passivos e materialistas [...]"¹⁷.



A plataforma Uber talvez seja a mais conhecida no Brasil entre as plataformas digitais existentes. Trata-se de um aplicativo que envolve os serviços de transporte individual de pessoas. Assim, definiu-se em estudo que o UBER é um aplicativo que pode ser baixado nos smartphones através de download e consiste em uma plataforma digital que possibilita a contratação de serviços de transporte individual de pessoas pelos usuários – consumidores – diretamente com os prestadores, que seriam os motoristas¹⁸.

Está inserido dentro de um modelo chamado de *two-sided-markets* ou *multi-sided platforms*, em que propicia a interação de dois grupos distintos que buscam realizar negociações. Sem a plataforma, que tem como objetivo ligar os dois lados, possivelmente esse mercado não existiria. Nos modelos tradicionais a relação consumidor e fornecedor é instituída diretamente sem a necessidade de um intermediário¹⁹.

Dentre muitas controvérsias sobre o seu objeto, a qualificação jurídica e a regulação a que se submete, a empresa se posiciona como uma empresa de tecnologia, que apenas facilita o contato entre motoristas e usuários, enquanto algumas autoridades a qualificam como empresa de transporte.

Por meio da ideia do compartilhamento de informações foi que se desenvolveu o negócio da UBER. A empresa não possui frota própria de veículos. Ela administra, por meio da tecnologia, o contato entre motoristas e usuários, ambos cadastrados no aplicativo. O motorista detém o veículo que será utilizado para os deslocamentos, não a empresa.

Os trabalhadores destas plataformas são postos, no prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha, contudo por ganharem tão pouco são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível. Curioso que, na condição de autônomos, não têm autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica.

As circunstâncias fáticas dos trabalhadores de plataformas eletrônicas afastam-se da clássica situação de subordinação jurídica, embora seja relativamente fácil a visualização de um poder fiscalizatório e disciplinar, numa subordinação algorítmica e escancaram uma clara condição de hipossuficiência, bem expressada nos baixos salários e longas jornadas²⁰.

Agrava ainda mais essa situação de precariedade a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, os quais são responsáveis pela, nos casos de aplicativos de entrega, aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo ainda os riscos e custo econômico da ociosidade, visto que estão disponíveis para trabalhar e não receber pelo tempo à disposição.

O trabalho por aplicativo, nesta conjuntura de desregulação, é a intensificação associada à tecnologia da precariedade e da evidente hipossuficiência do trabalhador.

Por isso, todo o processo de precarização nada mais é do que mais uma estratégia do capitalismo que, sem freios políticos ou legais, retorna às práticas de extração de valor no trabalho humano, ou seja, um resgate da mais-valia absoluta. Novas formas e renovados discursos para o que sempre se fez, a exemplo das formas precárias de trabalho do pré-capitalismo¹⁷.

Reitere-se que, no caso dos países periféricos, a questão se agrava, pois se precariza um mercado de trabalho historicamente frágil. Nestas nações, a sociedade salarial não se completou, de modo a tornar hegemônico o padrão de assalariamento formal. Entretanto, são retomadas práticas de precarização de um mercado de trabalho que já era precário. No bojo de flexibilidade, o trabalho informal se apresenta como uma estratégia funcional, conjunta com o assalariamento formal, para geração de valor, justamente porque inserida e coordenada nos sistemas produtivos descentralizados¹⁷.

Apesar das roupagens jurídicas e simbólicas contemporâneas, a sociedade prossegue dividida, sociologicamente, entre proprietários e não proprietários de meios de produção, o que não impede a identificação de uma classe intermediária. Isto porque esta divisão é fundante para a conformação do mercado de trabalho e seus laços ocultos de dependência. Ora, o trabalhador – aquele não proprietário – continua a vender trabalho e não mercadoria, mesmo que labore fora do local físico da empresa através de recursos do teletrabalho ou mesmo que não precise mais se reportar diariamente a um gerente ou encarregado. O grau de determinação do resultado estabelecido pela descentralização produtiva é tão intenso que ao tempo em que exige um certo produto (obra) também estabelece, implicitamente, seu modo de fazê-lo, relegando ao prestador certa flexibilidade apenas no horário de execução de serviços⁹.

Todavia, a mesma flexibilidade de horários, em grande medida, joga contra o trabalhador, uma vez que a demanda de quantidade do produto e serviço, normalmente alta, exige sempre mais trabalho, agora sem ter o limite legal máximo de jornada de trabalho, eis que é o próprio trabalhador seu capataz e a remuneração por produção protagoniza o papel de fiscal do desempenho. A tônica da eficiência econômica orquestrada na acumulação flexível rearranja as formas de prestação de serviços na tentativa de reduzir o campo de empregos formais dentro da empresa principal.

Nesta pauta da precariedade, o capitalismo e sua proposta de Direito do Trabalho mínimo perdem seu efeito civilizatório. Ao impor a maior extração de riqueza sem uma correspondência de direitos e proteção social ou mesmo uma tutela mínima, o clássico liberalismo alija o trabalhador da condição de cidadão e de sujeito de direitos, inclusive com evidentes prejuízos ao mercado consumidor que, cada vez mais, terá menos poder aquisitivo⁹.

Nestes termos, o capitalismo brasileiro nunca universalizou a condição salarial, seja pela recorrente prática de trabalho ilegal (não registrado), pela dissimulação do trabalho assalariado (precariedade) ou mesmo pela exclusão dos falsos autônomos (trabalhadores por conta própria



dependentes). Mais que isso, retorna-se ao passado mesmo sem se ter chegado ao presente. Isto é, adotam-se práticas de reestruturação produtiva que corroem o assalariamento formal, o qual nunca chegou a ser hegemônico, enfraquecendo aquilo que ainda estava a se estruturar.

Conclusão

A opção pela subordinação jurídica, na sua acepção clássica, representou uma guinada reducionista do campo de incidência do Direito do Trabalho, a qual, indevidamente, limitou o conceito de dependência à situação de sujeição hierárquica.

Por esta razão, a superação da dinâmica fordista produziu tantas dificuldades ao Direito do Trabalho, notadamente pelas inadequações do conceito (fordista) de subordinação. No bojo destes problemas da subordinação jurídica e visando a redução do espectro da noção de empregado, a crise do Direito do Trabalho se estrutura na ascensão das tendências flexibilizantes – outrora explícitas e atualmente silenciosas – que forjam uma operacionalização cada vez mais liberal no juslaboralismo. Destarte, falar em crise consiste em reconhecer as dificuldades da dogmática em, ao menos, manter o padrão protetivo do fordismo que

vem sendo, contemporaneamente, corroído pelas flexibilidades da reestruturação produtiva. Uma visão contra hegemônica da crise do Direito do Trabalho serve de alerta para demonstrar que o trajeto adotado dirige-se para a desconstituição do passado fordista de proteção, em favor de uma nova precariedade e instabilidade.

Referente ao trabalho nas plataformas digitais foi visto que a flexibilidade não abrange somente os processos de trabalho, mas a relação de trabalho como um todo, desde as formas de contratação até as formas de remuneração, dando azo a novas formas de contratação, como a terceirização e o contrato temporário de trabalho. Esta flexibilização, quase sempre implica em precarização das relações de trabalho, porém, acredita-se que esta seja uma tendência irreversível.

Não existe garantias e nenhum direito assegurado ao trabalhador que passa a receber por aquilo que produz, o que gera insegurança e desalento. No entanto, acredita-se que esta é uma tendência que veio para ficar. Talvez seja uma forma de mitigar o desemprego, mas não restam dúvidas, em termos de direitos, implica em sérios retrocessos.

Referências

1. Oliveira MCS. (Re)Pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade. São Paulo: LTr; 2009.
2. Bauman Z. Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar; 2008.
3. Castells M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra; 2016.
4. Harari YN. Homo Deus: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das letras; 2016.
5. Santos OA. Em busca do emprego perdido: o futuro do trabalho na era tecnológica. São Paulo: Textonovo; 1997.
6. Rodrigues LPR, Moreira AS, Lucca SR. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. 2021;37(11). DOI: 10.1590/0102-311X00246620
7. Winter VRL. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr; 2005.
8. Vilhena PER. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr; 2005.
9. Oliveira MCS. Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os Conceitos. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora; 2019.
10. Rodrigues MB. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. FGVEBAPE. 2014;12(4). DOI: 10.1590/1679-395115413
11. Rebechi CN, Baptistella CV. O trabalho mediado por plataformas digitais e assimetrias nas relações de comunicação. Revista Katálysis. 2022;25(1). DOI: 10.1590/1982-0259.2022.e82596
12. Brandolino ER. Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr; 2005.
13. Porto LV. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr; 2009.
14. Jardim CCS. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr; 2003.
15. Castel R. As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário. 6. ed. Petrópolis: Vozes; 1998.
16. Franco DS, Ferraz DLS. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cad. EBAPE. 2019;17(spe). DOI: 10.1590/1679-395176936
17. Slee T. Uberização: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante; 2017.
18. Ferrer CMH, Mollica R. Direito de Concorrência e UBER. Revista Argumentum [Internet]. 2017 [acesso em 18 nov 2020];18(3). Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/508>
19. Casagrande L, Zamora MAM, Oviedo CFT. Motorista de Uber não é empreendedor. Rev. Adm. Mackenzie. 2021;22(2). DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG210003
20. Teodoro MCM, Silva TCDA, Antonieta M. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Revista da Faculdade Mineira de Direito. 2017;20(39). DOI: 10.5752/P.2318-7999.2017v20n39p1-30

