

TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA

Diego G. O. Budel¹

RESUMO

Este trabalho tem como referência, pesquisa feita em bibliografias especializadas no tema, que trafegam no âmbito da sociologia do trabalho, contemplando notícias brasileiras e internacionais aprofundadas no tema do trabalho por plataformas considerando as recentes decisões jurídicas sobre o tema. O objeto central é tratar em breves linhas do panorama fático que envolve as condições da prestação do labor vinculado às plataformas digitais e submetido às diretrizes cirurgicamente levadas a cabo pelos algoritmos utilizados nessas plataformas. A análise das características fáticas levará aos posicionamentos adotados pelos Estados nacionais mediante atos legislativos e decisões dos tribunais de modo a apresentar ao leitor o uma visão atual do labor prestado por aplicativos, suas vantagens e desvantagens, precarização e falta de regulamentação. Tudo isso considerando as forças sociais e econômicas que influenciam a formação desse panorama fático-jurídico.

Palavras-chave: Trabalho por Aplicativo. Plataformas Digitais. Gestão Algorítmica do Trabalho. Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

This work has as reference, research done in bibliographies specialized in the subject, which travel in the scope of the sociology of work, contemplating Brazilian and international news in depth on the subject of work by platforms considering the recent legal decisions on the subject. The main objective is to deal in brief lines with the factual panorama that involves the conditions of provision of work linked to digital platforms and submitted to the guidelines surgically carried out by the algorithms used in these platforms. The analysis of the factual characteristics will lead to the positions adopted by national States through legislative acts and court decisions in order to present the reader with a current view of the work provided by applications, their advantages and disadvantages, precariousness and lack of regulation. All this considering the social and economic forces that influence the formation of this factual-legal panorama.

Key-words: Work by Application. Digital Platforms. Algorithmic Work Management. Precariousness of Work.

1 INTRODUÇÃO

Durante a pandemia de Covid-19 no Brasil aumentou o número de pessoas, que encontrando-se em situação de desemprego, dado o aumento da taxa de

¹ Advogado, Mestre e Doutorando em Políticas Sociais e Cidadania pela Ucsal, Doutorando em Direito pela UFBA, Especialista em Direito e Processo do Trabalho – Juspodivm, Especialista em Direito Processual Civil – UCAM, Professor Universitário, autor de livros jurídicos.

desemprego na concomitância entre as crises político-econômica e sanitária, optou por realizar atividades laborativas mediante a utilização de plataformas digitais, aplicativos (APP's) conhecidos popularmente por intermediar a relação entre prestadores de serviços autônomos e seus clientes, sejam eles pessoas físicas/naturais, ou pequenas empresas que buscam esses serviços no mercado. Esse contexto, de aumento da prestação de serviços sob as regras e fiscalização estabelecidas e executadas pelos gestores dos aplicativos instalados em aparelhos de celular ou tablets, seja para a entrega de produtos e refeições ou para o transporte de pessoas, entre outras espécies, vem se apresentando não somente no Brasil, mas em diversos outros países, e instando os poderes que formam a estrutura do Estado Moderno (Executivo, Legislativo e Judiciário) a tomar algum posicionamento diante disso, ainda que o posicionamento seja a omissão deliberada.

Essa modalidade de prestação de serviços vem aumentando numericamente nos últimos anos, e não apenas em serviços de entregas e transporte de pessoas, pois a utilização de plataformas digitais tem servido para alcançar mão de obra dispersa pelo mundo, para a realização das mais diversas atividades, que vão, desde a verificação de conteúdo de sites e publicações na internet, até parcelas minúsculas de trabalhos gigantescos, a exemplo de tradução de textos, resposta de pesquisas acadêmicas e outras possibilidades que caracterizam o chamado “crowdwork”.

O problema da presente pesquisa consiste em saber, em linhas gerais, qual o tratamento jurídico que está sendo dado pelos tribunais, no Brasil e no estrangeiro (Espanha, Itália, Reino Unido, Holanda, Portugal, EUA, etc.), a esse tipo de relação jurídica. Se ela caracteriza vínculo empregatício e implica a aplicação de direitos trabalhistas ou se realmente se trata de um trabalho autônomo, que não merece proteção jurídica. Ou ainda, há a possibilidade de haver uma tendência de serem assegurados apenas alguns direitos trabalhistas, mas não todos os que compõem o conjunto básico de direitos previstos num dado ordenamento jurídico, como o regime celetista no caso específico do Brasil.

Seja qual for o panorama jurídico prevalecente, não se pode perder de vista a influência do sistema econômico no sistema jurídico, que envolve argumentos contrários à atribuição de direitos sociais motivados pelo desejo de desfrutar de produtos e serviços a um custo abaixo daquele que seria esperado para a situação econômica geral de um dado país, bem como pela justificativa de que essa ocupação acolhe os desempregados, permitindo-lhes algum nível de sustento próprio e familiar.

Por todo o exposto, se faz imprescindível verificar as condições de prestação desses serviços, os riscos que estão envolvidos, o modo como o serviço é prestado e o papel dos algoritmos nessa dinâmica, os preços que são praticados e a lógica na qual os preços se pautam, sendo que não se perderá de vista o amparo econômico e previdenciário desses trabalhadores, observando a expectativa real (e não apenas imaginária do trabalhador) que esse labor traz, a partir de relatos dos trabalhadores disponíveis na internet e verificando se há um equilíbrio entre as vantagens obtidas pelos trabalhadores e os lucros obtidos pelas plataformas de trabalho por aplicativo. Assim, a presente pesquisa se justifica não apenas pela atualidade, mas especialmente pela relevância social no contexto das agruras advindas dessa crise econômica mundial persistente que atravessou a segunda década do século XXI.

2 CONDIÇÕES E MODO DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO

Buscando um ponto de vista mais distanciado e genérico acerca do fenômeno do trabalho nas décadas recentes, que envolvem o receio em face das tecnologias eliminadoras de postos de emprego e a perspectiva idílica de que o incremento de tecnologia no modo de produção industrial traria maior produtividade, maiores lucros e com isso maiores salários, encontra-se a perspectiva analítica de Ricardo Antunes, que afirma que temos uma ampliação do trabalho precarizado (Antunes, 2020), que pode ser exemplificado com a aferição da condição social e civilizatória notoriamente claudicante nas relações empregatícias envolvendo labor em call-center e telemarketing.

Antunes alerta que, apesar do repertório de instrumentos causadores do rebaixamento do patamar civilizatório conferido pelos direitos trabalhistas ser amplo, contando com terceirização, informalidade, flexibilidade, o retorno do *zero hour contract* e outros expedientes por vezes considerados fraudulentos pela legislação trabalhista, é no contexto da indústria 4.0, envolvendo as Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC's, que celulares, tablets e smartphones se tornam importantes instrumentos de comando, controle e supervisão (Antunes, 2020) do trabalho alheio (Cf. Art. 6º da CLT), que notamos se fortalecer a perspectiva de que esses labores devem ser excluídos dos limites legais e constitucionais de duração do trabalho (controle de jornada – Art. 62 da CLT) e inclusive da proteção trabalhista (relação de emprego). Assim, enquanto o controle do modo de produção e dos trabalhadores nele envolvidos se torna mais rígido, a legislação caminha no sentido de desprotegê-los.

Há quem entenda que o modo de prestação dos serviços desses trabalhadores, a exemplo dos que prestam serviços de transporte de pessoas (UBER e outros), não se enquadram no conceito de trabalho subordinado previsto no CTL (Art. 2º e 3º) como essencial para a formação do vínculo empregatício. Entretanto, uma análise um pouco mais aprofundada, compulsando a doutrina jurídica (literatura elaborada por juristas), nota-se uma série de interpretações da subordinação jurídica (subordinação estrutural, subordinação reticular, subordinação algorítmica, etc) que aponta exatamente o contrário.

Muitos trabalhadores que se compreendem como intermediados por aplicativos, se autodeclaram profissionais autônomos, que definem seu próprio horário de trabalho, os dias que desejam trabalhar e aqueles nos quais não desempenham aquela atividade e se vêem diferenciados dos empregados tradicionais por não possuírem um patrão que os fiscaliza pessoalmente ou um gerente ou superior que fiscalize seus serviços.

Outros trabalhadores na mesma situação fática descrevem a relação de modo totalmente diferente, e o fazem baseando-se nas características que compõem o aplicativo utilizado na aludida atividade. Como o caso do trabalhador entrevistado por Giovanaz (2021), que afirma que era espionado pela empresa detentora do aplicativo, que ligava a câmera e o áudio do celular sem motorista e passageiro saberem e fiscalizavam as conversas entre eles, a ponto de puni-lo com suspensão por ser muito falante, contrariando as regras inerentes ao modo de prestação do serviço. No entanto ele mesmo afirma que a empresa passou a informar aos usuários que as filmagens eram realizadas por motivo de segurança e que apenas serviriam para ficarem armazenadas e criptografadas numa nuvem.

Essa argumentação a favor das filmagens deve ser levada em consideração, especialmente após a ocorrência de inúmeros crimes praticados contra esses trabalhadores, a exemplo da lamentável chacina dos motoristas de Uber em dezembro de 2019, ocorrida em Salvador-Ba, em que trabalhadores foram torturados e mortos aleatoriamente a mando de um traficante em razão de supostas negativas de realização de corridas num bairro da cidade considerado por esses motoristas como não sendo seguro² (Gama, 2019). Tal ocorrido chocou todo o Brasil, notório, portanto, o risco a que esses trabalhadores se submetem.

No que toca às vantagens obtidas nessa modalidade de trabalho, o trabalhador entrevistado por Giovanaz (2021) relatou que adquiriu veículo de luxo para

² Cf.: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/entenda-a-chacina-de-motoristas-de-aplicativo-que-chocou-a-bahia/>

desempenhar esse labor, que apostou todas as fichas nisso, o que revela altas expectativas remuneratórias, entretanto, notou que a receita obtida era muito aquém da necessária para cobrir os cursos e obter um retorno financeiro adequado, ele compara os custos, isenções e as taxas cobradas pelos motoristas de aplicativos com relação aos custos e receitas dos taxistas e conclui que os valores tabelados pelo aplicativo não são viáveis, pelo que afirma que “o motorista de aplicativo finge que ganha e a família finge que acredita”.

Em outra entrevista, Camargo (2021) relata o caso de um estudante de Direito, de prenome Germano, que largou seu estágio em 2018 para trabalhar por um aplicativo de transporte de pessoas. Esse trabalhador reclama que as tarifas cobradas se encontram congeladas faz 6 anos e que para obter um retorno financeiro de um salário mínimo, precisa trabalhar pelo menos dez horas por dia. A situação é mais difícil ainda para os 50% da categoria que utiliza carros alugados para o exercício desse trabalho.

Camargo encontrou dados que estimam que o país tenha hoje aproximadamente 32,4 milhões de pessoas, que utilizam algum tipo de aplicativo para trabalhar. Outro entrevistado, de prenome Antônio, se considera um microempresário. Ele relata ganhos de R\$ 2,8 mil a 3,2 mil líquidos, entretanto, adverte que “os custos com combustível e manutenção do veículo não param de aumentar, enquanto a remuneração está congelada por anos”. Poder-se-ia, retoricamente, indagar ao entrevistado, se sua irrisignação com o congelamento das tarifas não seria resolvida no âmbito da livre iniciativa do empreendedor mediante a cobrança de valores maiores pela corrida. Sabemos que não, pois os valores das corridas são estabelecidos pelo aplicativo, quem que o “microempresário” em questão possua qualquer ingerência.

Nas diversas fontes consultadas, nota-se que os valores das corridas variam em razão do horário, da localidade, do período (dia útil, final de semana ou feriado), conforme os interesses do aplicativo em atrair mais motoristas para determinadas localidades, dias ou horários. Pois o aplicativo processa instantaneamente a demanda por corridas e a oferta de mão de obra. Sabendo que essas variações ocorrem, mister verificar *ipsis literis* informações fornecidas a Camargo (2021) pelo Sindicato da categoria no Rio Grande do Sul.

Em Porto Alegre a frota tem cerca de 25 mil condutores e aproximadamente 10 mil atuam na região metropolitana. Em 2015, o valor pago por quilômetro rodado aos motoristas era de R\$ 1,25.

Atualmente, os aplicativos pagam R\$ 0,95 na capital e R\$ 0,90 na Região Metropolitana. No início havia um desconto de 25% nas corridas. Agora o percentual de desconto varia entre 25% e

40%. Ou seja, os custos aumentaram, mas a remuneração dos motoristas caiu, ressalta Carina Trindade, secretária-geral do Simtrapli-RS.

Entretanto, não são apenas motoristas de veículos automotores que trabalham com o uso desses aplicativos. Há também os entregadores que usam bicicletas para o desempenho dessa atividade. Apesar do menor custo inicial e da não submissão às variações de preço dos combustíveis, as condições de trabalho às quais se submetem são ainda mais aviltantes.

Nesse ponto, a reportagem de Machado (2019) é exemplificativa, por abordar a situação de jovens que, sem perspectiva de obter renda ingressando no mercado de trabalho formal e morando longe dos centros comerciais, se deslocam por até 30 Km na cidade de São Paulo, para concorrerem entre si e com motoboys (que conseguem, com menos esforço obter o dobro da receita dos ciclistas no mesmo período) em jornadas de 12 horas diárias de trabalho por dois fatores.

Um deles é o Sistema de Bônus, o outro é a rentabilidade dos horários de pico. Muitos entregadores ciclistas relatam fazer jornadas de mais de 12 horas diárias e trabalhar sem folgas, bem como dormir na rua. Tudo isso para emendar os horários de pico e ampliar sua renda. Ressalta-se, como dito, que as longas jornadas são também incentivadas por meio de um sistema de bônus, no qual alguns aplicativos chegam a pagar R\$ 190,00 de bônus ao entregador que permanecer no local de trabalho durante 12 horas, independentemente das entregas que realizou. Entretanto, machado destaca que é comum, no âmbito do trabalho por aplicativos, que aumentando a oferta de mão de obra, esses bônus diminuam ou desapareçam.

Um dos argumentos propalados como motivo para a ausência de vínculo empregatício é não existir subordinação jurídica, e nesse ponto é importante destacar que “o entregador pode perder o bônus diário caso fique offline, recuse alguma corrida ou se distancie do ponto sem nenhum pedido nas mãos - ou seja, ele precisa ficar imóvel e aceitar todas as corridas, independentemente de horário ou distância” (Machado, 2019), o que é um claro indício da presença do elemento subordinação nessa relação jurídica.

A Uber respondeu aos questionamentos da BBC News Brasil com a seguinte nota: "O Uber Eats é uma empresa que oferece oportunidades a profissionais autônomos que podem se beneficiar da tecnologia para gerar renda extra ao toque de um botão. Os entregadores parceiros são autônomos, escolhem como e quando utilizarão o aplicativo como geração de renda".

A Rappi afirmou: "Estes, profissionais autônomos, atuam por conta própria, portanto, podem se conectar e desconectar do aplicativo quando desejarem. A flexibilidade permite que esses profissionais usem a plataforma da maneira que quiserem e de acordo com suas necessidades. Não há relação de subordinação, exclusividade ou cumprimento de cargas horárias". (Machado, 2019).

Como visto, as plataformas acreditam não haver uma relação de emprego. Recusam que se aplique às suas atividades as normas imperativas, cogentes, obrigatórias e inafastáveis inerentes à relação de emprego. Afirmam que nada mais fazem que aproximar aqueles que oferecem o serviço daqueles que precisam do serviço. Mas não podemos esquecer que essas são as mesmas empresas que atuam de maneira sistemática nesse mercado, lucrando bilhões por ano. Entretanto, esses entregadores não recebem equipamentos de trabalho voltados para a segurança. Machado relata o caso de um entrevistado, ciclista, que pedala cerca de 80 Km por dia nesse contexto:

"Carlos participa de um programa do iFood conhecido como "OL" - os entregadores chamam de "onda". Das 11h às 13h, ele trabalha para apenas um restaurante. Ganha R\$ 20 por esse período e mais R\$ 1,50 por refeição entregue. Também recebe uma marmita para almoçar.

[...]

Quando ela começou, há alguns meses, era mais vantajosa financeiramente, pois pagava R\$ 40 por período de duas horas. Mas o valor foi caindo ao longo do tempo, o que fez alguns desistirem do modelo" (Machado, 2019).

Nota-se a variação dos valores pagos a esses trabalhadores conforme oscila a oferta da mão de obra e a demanda pelos serviços, tudo com uma dinamicidade muito grande e sem a possibilidade de ingerência do trabalhador. Dentre os depoimentos colhidos por Machado, relata-se que "para os entregadores, os dias de chuva e os finais de semana são os mais lucrativos, pois o número de pedidos e o valor do frete aumentam" (2019), e que no cenário de crise econômica a possibilidade de obter alguma receita nessa forma de trabalho se torna mais atrativa, entretanto, conforme mais pessoas aderem à estratégia, ela vai deixando de se tornar vantajosa, para os entregadores, claro.

Diante dos riscos aos quais diariamente se submetem esses trabalhadores, considerando a experiência histórica da revolução industrial e as mazelas sociais decorrentes da incapacitação massiva de trabalhadores, não se pode simplesmente ignorar as condições às quais os

trabalhadores se submetem simplesmente por razões econômicas. Na Itália, por exemplo, em 2019 iniciou-se uma investigação, mais especificamente em julho de 2019.

Segundo Muntaner (2021) isso se deu em razão de uma série de acidentes, ensejando a análise, a priori, a partir de uma amostra aleatória de entregadores da cidade de Milão, posteriormente expandida, em 2020, para mais de 1.000 entregadores na Itália cujas condições de trabalho foram analisadas pela fiscalização do trabalho daquele país. Essa análise verificou que a imensa maioria dos entregadores estava submetida a um contrato de trabalhador autônomo, porém a polícia e a fiscalização do trabalho desmentiram tal qualificação jurídica.

Muntaner (2021) relata que após a investigação consultar dados de mais de 60.000 trabalhadores que prestaram serviços para as empresas “Foodinho srl-Glovo, Uber Eats Italy srl, Just Eat Italy srl e Deliveroo Italy srl”, observou que a maioria desses trabalhadores eram tidos como autônomos, entretanto não desempenhavam as atividades em condições de autonomia e eventualidade, mas faziam parte do ciclo produtivo delas, que os controlavam à distância mediante um modelo organizacional padronizado. A partir dessas conclusões, a fiscalização entendeu que esses trabalhadores, considerados como pertencentes à atividade fim desses aplicativos (pois sem eles, tais plataformas não poderiam funcionar), tinham direito à aplicação das normas relativas à saúde e segurança do trabalho (além de direitos previdenciários), devendo receber atendimento médico, casacos refletivos, Capacetes, Luvas, Máscaras contra Covid-19.

Desde el punto de vista laboral, se debe recalificar la naturaleza de la relación rechazando la calificación acordada de que se trataba de una prestación de tipo autónoma y de carácter ocasional, sino de una prestación coordinada y continuada en línea con la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Corte de Casación) en su sentencia n. 1663 de 24 de enero del 2020. Es decir, mantiene la calificación en esa categoría de las prestaciones hetero-organizadas que caracteriza el derecho italiano, que obliga a aplicar en su totalidad la regulación del trabajo subordinado, prohibiendo además el trabajo remunerado exclusivamente a destajo o por unidad de obra.” (Muntaner, 2021)

Há que se ressaltar que, apesar de a análise ter concluído pela aplicação aos entregadores dos direitos inerentes ao labor subordinado, a citação literal remete a uma espécie de labor chamada de trabalho parassubordinado, que levanta discussões acerca da aplicabilidade ou não

dos mesmos direitos legalmente assegurados aos trabalhadores subordinados. A esse respeito, conferir texto de nossa autoria³.

Embora Muntaner (2021) destaque a expectativa de criação de uma legislação na Espanha com a participação de todos os interessados, Almeida e Barros (2021) destacam o pioneirismo das decisões do Tribunal Supremo da Espanha. Estas destacam também que, apesar da questão ser controversa e nebulosa, tanto jurídica quanto socialmente também na Espanha, o governo espanhol anunciou em março de 2021 que editará um decreto-lei presumindo vínculo empregatício entre entregadores e plataformas digitais que utilizam uma gestão algorítmica do serviço. Parece que a tese da subordinação algorítmica, defendida por alguns juristas como apta a fazer as vezes de um dos elementos caracterizadores do liame empregatício, a subordinação jurídica. Esta última estaria presente, quando identificada a subordinação algorítmica, que ocorre, por exemplo, quando a plataforma digital “dirige através de sofisticados programas de pontuação, punições e recompensas a prestação dos serviços” (Almeida; Barros, 2021).

A partir dos relatos coletados nas mais diversas pesquisas, nota-se que apesar de haver uma qualificação jurídica equivocada convenientemente atribuída a esses trabalhadores, esse não é o fator que gera as maiores irrisignações por parte deles. Isso ocorre porque dentro das diretrizes padronizadas impostas para induzir determinados comportamentos ou inviabilizar outros, encontram-se decisões arbitrárias e violadoras do próprio direito que essas plataformas visam a promover (por vezes em detrimento de outros direitos), que é a liberdade de trabalho daqueles que são convencidos de que são autônomos.

Não à toa, em julho de 2020, ocorreu no Brasil uma “Greve Geral” dos entregadores por aplicativos. Eles buscavam, a grosso modo, melhores condições de trabalho, o que não surpreende, dadas as condições descritas em linhas anteriores. Assim, o foco dessas manifestações foram regras impostas por plataformas digitais, como Rappi, iFood, UberEats, Loggi, James e outros. O que demanda a atenção do leitor, pois tal evento se traduz numa demonstração de que esses trabalhadores não são autônomos, pois autônomos fazem suas próprias regras de trabalho. Não se nota comumente paralizações de trabalhadores autônomos, e quando elas ocorrem, são voltadas para regulamentações estatais, impostos, infraestrutura pública e preços de insumos controlados pelo Governo, ou seja, condutas de natureza coletiva, que afetam toda uma comunidade.

³ BUDEL, Diego. Parassubordinação e o Trabalho a Projeto. 2012 Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2229>>.

Dentre as postulações, não apenas desses trabalhadores grevistas acima descritos, mas de inúmeros trabalhadores por plataformas digitais entrevistados pelos autores que formam o referencial teórico utilizado, encontra-se: o fim dos bloqueios pelo aplicativo, da pontuação e dos limites de localização impostos, implementação de seguro contra roubo... no transporte de passageiros, as questões afetas às políticas de preços e de promoções das empresas, o fim de bloqueios abusivos e do sistema de avaliação (Almeida; Barros, 2021).

Evidentemente a gestão dessas plataformas digitais está ciente das insatisfações desses trabalhadores com relação a alguns aspectos do algoritmo utilizado que são considerados por eles como, no mínimo, injustos. Entretanto, talvez a resistência em modifica-los se justifique na posição que esses aspectos ocupam dentro da gestão empresarial, pois, de certo modo, eles constituem estratégias empresariais. Vejamos:

[...] as estratégias empresariais utilizadas pelas plataformas digitais possuem quatro elementos-chave, sendo eles: (i) oferta de planos de assinatura e a cobrança de tarifas aos trabalhadores, aos clientes ou consumidores que as utilizam; (ii) contratação e adequação mútua entre trabalhadores e clientes, o que é feito através dos sistemas de algoritmos, que vêm acompanhados de indicadores, como a pontuação dada ao trabalhador pelos clientes, os comentários feitos e os índices de aceitação ou cancelamento dos serviços pelos trabalhadores; (iii) processos de trabalho e gestão de rendimento, também feitos pelo sistema de algoritmos que, além de supervisionar os trabalhadores, facilitam a comunicação entre estes e o cliente; e (iv) regras de conduta e de governança da plataforma, que se dão através dos contratos de serviço, aos quais devem aderir os clientes e os trabalhadores, limitando a liberdade destes últimos. (Almeida; Barros, 2021)

Apesar da visibilidade que os trabalhadores por aplicativo ganham quando exercem especificamente atividades de entregas e de transporte de pessoas, pois se encontram nas vias públicas. Existem inúmeras outras atividades desempenhadas por trabalhadores que se valem de plataformas digitais, e que estão invisibilizadas, por ocorrerem em locais privados e sem acesso do público em geral. E as insatisfações também são notadas nesse âmbito.

Novamente, nas entrevistas a esses trabalhadores, encontraremos alusões às vantagens e desvantagens do exercício do labor nessas condições. Mas a perspectiva responsável precisa ter em mente que embora seja muito difícil, ou talvez impossível ou desnecessário, satisfazer absolutamente todas as retenções e fulminar insatisfações, é de extrema relevância notar as violações de direitos, que destoam do patamar civilizatório imposto pela legislação vigente e causam mazelas sociais graves das mais variadas espécies, pois não se pode perder de vista a natureza de ordem pública das normas relativas a uma remuneração digna, a uma jornada que permita ao laborista o convívio familiar e tempo para lazer e consumo na sociedade, bem como

à prevenção de lesões e adoecimentos, que para além do sofrimento pessoal e familiar, repercute nas contas públicas ligadas à saúde e à previdência social e em última análise reflete na produtividade do país.

Dentre as pesquisas do nosso referencial teórico, a que chama a atenção para essa perspectiva foi desenvolvida pelo Departamento de Investigação da OIT e pelo Subdepartamento de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK). Realizada entre 2015 e 2017, compõe-se de dois inquéritos que respondidos por 3.500 pessoas residentes em 75 países espalhados pelo mundo e que trabalhavam em cinco grandes plataformas de microtarefas (tipo de plataforma da web que fornece a empresas e clientes mão de obra vasta e dispersa para a execução de pequenas tarefas que podem ser realizadas pela internet) com escala global, além de inquéritos qualitativos do IG Metall (o sindicato alemão dos trabalhadores das indústrias metalúrgicas - Frankfurt). Essa pesquisa considera o trabalho em plataformas baseadas na web (seus benefícios e desvantagens), nas quais o trabalho é pactuado mediante um convite aberto a uma multidão geograficamente dispersa (técnica chamada de *crowdwork* – que já existia antes da internet, mas que ganhou força com a popularização da ferramenta), e aplicações baseadas numa localização (apps), que atribuem trabalho a indivíduos numa área geográfica específica.

Compulsando a referida pesquisa, verifica-se que todas as plataformas investigadas classificam seus trabalhadores como independentes, pelo que estes ficam descobertos de legislação trabalhista e previdenciária (embora no Brasil o trabalhador autônomo seja um segurado obrigatório do RGPS). Essa é a regra geral nesse seguimento, valendo destacar em caráter excetivo a empresa de entregas *Just Eat Takeaway*, referida por Almeida e Barros (2021) como uma empresa que conta com mão de obra classificada como “empregada”, sendo contratada por parceiras de logística, pela plataforma ou pelos restaurantes que utilizam a plataforma.

As plataformas de *crowdwork*, segundo Bert *et al.* (p. xv-xvi, 2020), determinam unilateralmente os termos e condições de trabalho mediante elaboração de documentos que são apresentados aos trabalhadores (*crowdworkers*) para que, caso desejem, aceitem os termos ali consignados. Esses trabalhadores usam as plataformas, muitas vezes para obter renda extra, mas os outros três motivos que eles elencam como motivadores da sua adesão são: poder trabalhar de casa com flexibilidade de horário, poder trabalhar apesar de suas limitações de saúde, ou cuidar de filhos pequenos ou algum parente incapacitado que precisa de sua atenção.

Chama a atenção os valores pagos em média (no ano de 2017) a esses trabalhadores, pois, seja contando apenas o tempo do trabalho remunerado, ou contando o tempo do trabalho remunerado e aquele não remunerado, porém pressuposto indissociável da prestação do trabalho computado para o pagamento, em ambos os casos, os valores pagos por hora de labor nos EUA são menores do que o salário mínimo federal, sendo que na Alemanha, apenas 7% dos trabalhadores inquiridos afirmaram conseguir, por hora de labor, um valor superior ao salário mínimo alemão (considerando o tempo de trabalho remunerado e o não remunerado). Ressalta-se também que a pesquisa aponta variações no valor da hora de serviço, pois o trabalhador norte americano consegue obter, em média, um valor de U\$ 4,43 dólares por hora, enquanto na África os valores relatados apontam para U\$ 1,33 dólares por hora (Bert *et al.*, p. xvii, 2020), valendo ressaltar que o valor obtido ao longo do tempo possui um baixo grau de previsibilidade, pois sofre influência de uma série de fatores.

Suas atividades envolvem frequentemente microtarefas repetitivas, por vezes associadas com o treino de inteligências artificiais, além de experiências, acesso de conteúdos, recolha de dados, transcrição e tradução. Porém, as reclamações são frequentes no que tange à subutilização de suas qualificações.

São maioria, dentre os crowdworkers, aqueles que dependem financeiramente dessa forma de trabalho. Alguns deles gostam das regras e do modo como podem desempenhar essas funções, mas por outro lado, não são poucas as reclamações que reiteradamente são relatadas nos inquéritos. Por exemplo, 9 a cada 10 crowdworkers inquiridos tiveram trabalhos rejeitados ou pagamentos recusados, sendo que deles, apenas 12% admite que as rejeições foram justas, sendo que essas rejeições são irrecorríveis. Eles também reclamam de classificações unilaterais, pois são avaliados pelos clientes, mas não lhes é possível avalia-los. Além das falhas de comunicação e diretrizes de como cumprir as tarefas mal explicadas ou insuficientes. Diante de alguns desses obstáculos, eles se valem das redes sociais para obter ajuda da coletividade de trabalhadores, que mediante solidariedade produz uma ajuda recíproca capaz de amenizar algumas dessas dificuldades. (Bert *et al.*, p. xviii, 2020).

Fica claro, portanto, que embora haja vantagens e talvez até um futuro promissor na geração de renda, se trata de trabalho, até o momento sem regulamentação, sem previsibilidade do quantum remuneratório, sem ingerência do trabalhador sobre as condições do labor e com possibilidades de recurso limitadas em casos de tratamentos injustos (Bert *et al.*, p. 1, 2020).

As possibilidades tecnológicas se ampliam em progressão geométrica na contemporaneidade. Diante das novas formas de tecnologia, o mundo do trabalho se depara com questões inéditas e com outras que se acreditava terem sido superadas. Essas transformações alcançam diversos aspectos da vida social nas mais diversas localidades geográficas, portanto, o campo também vive um momento de expansão das possibilidades, sendo que as expectativas já são altas em razão da internet 5G. Mas lidar com novas possibilidades exige prudência e sabedoria.

Por isso, uma análise séria deve considerar os mais diversos argumentos. Nessa toada, Nicolav (2021) apresenta alguns receios quanto a entrada de empresas como Amazon e Microsoft com o uso de serviços de big data na zona rural. Ela acredita que esse novo campo de atuação dessas empresas e suas tecnologias suscita receios de uberização da economia agrícola. Para ela, as consequências seriam: “Privatização de informações de elevada importância e sensibilidade relativas à segurança alimentar nacional e mundial, captura de áreas para o monocultivo, declínio da agroecologia, precarização do trabalho e degradação do meio ambiente” (Nicolav, 2021).

O avanço dessas e de outras gigantes da tecnologia sobre a economia agrícola pode contribuir com otimização dos recursos e redução de custos, mas o grau de desenvolvimento e sofisticação civilizacional demanda uma análise dos efeitos colaterais desse fenômeno e reflexões acerca da inevitabilidade dessas externalidades, especialmente para que não sejam vistas como inafastáveis. Isto posto, observa-se que a pesquisa de Nicolav aponta dados impressionantes, como aquele atribuído a Larissa Packer, no sentido de que hoje são 24 milhões de hectares no mundo cujos dados são processados pela Amazon, mas que demandam reflexão interdisciplinar acerca de aspectos que transbordam o recorte epistemológico da presente pesquisa.

Nas linhas passadas traçou-se um esboço das condições de trabalho, das insuficiências e das perspectivas que envolvem o trabalho por plataformas e essa revolução pela qual passa o mundo do trabalho, que em muitas pesquisas tem recebido o nome de Uberização. Vimos que são várias as empresas que gerenciam plataformas de gestão dessa mão de obra, e que elas possuem muitas similitudes entre si, como no caso da Deliveroo, em que Ubieto destaca a submissão desses trabalhadores à hierarquia dessas empresas, operação em escala por meio do aplicativo, ausência de liberdade para negociar tarifas, punição por recusa de pedidos (Ubieto, 2020), sendo que como destaca Juliete Lima do Ó (2021), os trabalhadores (em Portugal, assim como em qualquer lugar) acham que vão ter mais liberdade e flexibilidade, mas na realidade,

estão sendo monitorados a todo o instante, pois a plataforma controla a atividade exercida, a localização, o local de trabalho (e apesar de ser móvel). Em suma, o monitoramento é constante. E assim, geram-se dados mesmo fora do horário de labor, tornando (ao menos potencialmente) a conectividade digital permanente e o controle sobre o trabalhador e seus dados total.

3 ARGUMENTOS ANTAGÔNICOS E CONDUTA ESTATAL

Diante das novas questões suscitadas a partir da possibilidade de exercício do labor intermediado por plataformas digitais pautadas em algoritmos, diversos argumentos são levantados no sentido de apoiar uma regulamentação estatal dessa relação jurídica mediante a atribuição de direitos trabalhistas e previdenciários a esses trabalhadores, e de outra banda, argumentos contrapostos aos primeiros são levantados para justificar a manutenção do status atual, no qual as gestoras das plataformas determinam unilateralmente as regras da contratação a ser aceita ou não por um pretense trabalhador interessado.

Ato continuo esses argumentos são levados em consideração nas decisões judiciais dos tribunais ao redor do mundo, inclusive no Brasil, de modo que as decisões têm variado seu resultado, mostrando uma tendência recente no exterior, de reconhecer o vínculo empregatício apesar de argumentos como o de que o trabalhador pode desligar o app quando quiser, pode prestar serviços a outras empresas (ressalte-se que no brasil exclusividade não é requisito da relação de emprego), que as regras fixadas são padronizadas mundialmente, entre outros. Frise-se que é comum a jurisprudência seguir tendências determinadas por precedentes, mas recentemente houve no TST declarações no sentido de que o Tribunal brasileiro não se deixaria influenciar por essas decisões estrangeiras, justificando inclusive na diferença entre os sistemas judiciais dos países (Sena, 2021).

A referida tendência reflete no mercado no âmbito das expectativas dos investidores e da especulação, de modo que antes mesmo de gerarem prejuízos diretos significativos, essas decisões afastam esses investidores especulativos, de modo que esse dito “desanimo dos acionistas”, de modo que Sena (2021) afirma que no primeiro trimestre de 2021 a Uber deixou de ganhar 600 milhões de dólares em razão da mudança da jurisprudência, derrubando sua receita em 11% com relação ao mesmo período do ano anterior e refletindo no preço das ações, que num dado momento baixou de 60 para 47 dólares.

Além da propensão do governo Biden nos EUA, referida por Sena (2021) de aderir a essa tendência, diversos países têm classificado esses trabalhadores ao menos como figuras

intermediárias entre a autonomia e a relação de emprego, como é o caso da justiça britânica (16/03/2021), que em março de 2021, classificou esses trabalhadores como “workers”, ou seja, tendo direito ao salário mínimo, a férias e a pensões (previdência). O que já se considerou um avanço, apesar dos acionistas se preocuparem com a eventual conjuntura, na qual a empresa teria que arcar com direitos trabalhistas dos seus cerca de 5 milhões de trabalhadores no mundo (Sena, 2021).

Freitas (2021), reporta um caso julgado pelo TRT 15, no Brasil, que é emblemático para demonstrar que a batalha nos tribunais é estratégica para essas empresas. Pois eles buscam, conforme demonstra a referida autora, evitar o surgimento de jurisprudência desfavorável. Porém, recentemente esse expediente tem sido observado com atenção, sendo compreendido, inclusive como abuso de direito, e por isso, obstado no âmbito de alguns tribunais trabalhistas brasileiros.

Alves (2021) reporta um caso paradigmático dentro das análises feitas por diversos tribunais, caso no qual se determinou a realização de uma perícia no algoritmo da Uber, com o objetivo de esclarecer quais são os objetivos por ele buscados, possibilitando uma conclusão mais assertiva acerca do reconhecimento da existência de vínculo empregatício com esses motoristas. Entretanto, a Uber tem se colocado contrária a esse escrutínio, e contra essa medida, alega a proteção de segredo industrial.

A Uber recorreu dessa determinação, e no TST, em 01 de junho de 2021, obteve êxito na suspensão da realização da perícia. O que é emblemático com relação ao posicionamento dos tribunais superiores no Brasil quanto a essa nova modalidade de trabalho. Freitas (2021) aponta que no Brasil já são mais de 900 decisões judiciais indeferindo o vínculo empregatício postulado por esses trabalhadores, muitas vezes com fundamento na possibilidade dele determinar sua própria rotina, horários, locais e quantidade de corridas. E o STJ já afirmou em duas oportunidades que esses trabalhadores são profissionais autônomos sem relação de hierarquia, sem horários pré-estabelecidos e, sem um valor fixado a título de salário (Alves, 2021), não obstante os trabalhadores relatem cobranças por mais viagens, ausência de informações prévias acerca do destino das corridas, aplicação de penalidades aos motoristas, dissuasão ao cancelamento de corridas, vedação de cobranças adicionais, fixa o preço das corridas e exige o tipo de veículo, etc.

A resistência dos tribunais brasileiros quanto à responsabilização dessas plataformas digitais envolve, inclusive, a análise do instituto da terceirização. É o caso da 4ª Turma do TRT

6 que no processo judicial 0000617-89.2018.5.06.0016 entendeu que não havia relação de terceirização entre o restaurante e o iFood, de modo que o último não responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas do restaurante (Migalhas, 2021). Mas no exterior, as decisões já estão mudando de rumo.

Em setembro de 2020 o Tribunal Supremo Espanhol decidiu que há vínculo de emprego na relação entre entregador e plataforma de delivery, sendo falsa sua designação formal como autônomo (Almeida; Barros, 2021), e nela destacam-se os seguintes fundamentos:

(i) a empresa se apropria do resultado da prestação do trabalho e exerce um controle diretivo sobre todo o processo produtivo e sobre o próprio trabalhador a partir do algoritmo e do sistema de geolocalização; (ii) o entregador não tem nenhuma ingerência sobre os acordos estabelecidos entre a Glovo e os clientes, não fixando preços ou sua própria remuneração; e, (iii) embora o telefone celular e a motocicleta ou bicicleta pertençam ao trabalhador, estes são meros meios acessórios e complementares ao exercício da atividade, cuja infraestrutura essencial é a própria marca empresarial e o programa informático desenvolvido pela empresa. (Almeida; Barros, 2021)

As mesmas autoras lembram ao leitor que a legislação espanhola restringe a liberdade do empregador de dispensar o empregado, de modo que a dispensa lícita precisa estar pautada em uma das hipóteses legais, desse modo, muitos entregadores poderão postular sua reintegração ao cargo anteriormente ocupado na dinâmica empresarial. Asenjo (2020) comenta os resultados dessa ação fiscalizatória na Espanha, que resultou numa decisão judicial, do Tribunal Superior de Madrid, no sentido de que os 532 entregadores da empresa britânica Deliveroo são falsos autônomos, assim como já havia decidido que os entregadores da espanhola Glovo eram falsos autônomos.

Além da importância social dessa decisão, criando novas expectativas acerca dos direitos trabalhistas para esses entregadores, a decisão constitui um importante precedente e vai repercutir nos cofres públicos, pois além dos futuros recolhimentos de contribuições sociais, a própria condenação já reconheceu um débito de 1,2 milhões de euros, a serem recolhidos em favor do sistema previdenciário (Asenjo, 2020). Não obstante, tal solução não resolve as demandas desses trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Diante dos diversos argumentos apresentados em ambos os sentidos, houve uma hesitação em se estabelecer uma rápida tomada de posição pela proteção desses trabalhadores. Tal hesitação pode ter sido motivada pela crise econômica que se espalha pelo mundo desde 2008, mas no alvorecer dessa segunda década do Século XXI, parece estar ganhando força a perspectiva voltada para a proteção social desses trabalhadores.

o Reino Unido, recentemente, decidiu judicialmente que os trabalhadores de aplicativo são workers (figura intermediária entre o empregado e o autônomo com alguns direitos básicos como salário mínimo e férias anuais); na Califórnia, após a aprovação de uma lei cuja interpretação levava ao enquadramento de tais trabalhadores como empregados (Assembly Bill n. 5), em plebiscito, a população decidiu que empresas de aplicativo deveriam ser excluídas de seu âmbito de cobertura, mediante a aprovação da Proposta legislativa n. 22, de iniciativa popular[8]; e, por fim, na Espanha, como vimos, com o novo decreto-lei, tais trabalhadores serão considerados empregados. (Almeida; Barros, 2021)

Como já referido, há uma expectativa nas mudanças legislativas esperadas na Espanha. A aludida mudança insere o direito à informação, o direito à consulta, também o de os representantes desses laboristas serem informados acerca dos parâmetros baseadas nos algoritmos e inteligência artificial que possa repercutir nas condições de trabalho, emprego e elaboração de perfis” (Almeida; Barros, 2021).

Verifica-se que a algum tempo se discute na Europa a existência de uma espécie de trabalhador que figure entre o autônomo e o empregado, sendo no caso do Reino Unido adotada a figura do “Worker”, na Itália o “Parassubordinado” e na Espanha o “Autônomo Dependente”, os dois últimos já comentados por nós em textos anteriores publicados no ano de 2012, valendo destacar, com relação à criação espanhola, que ele segue a lógica de que o empregado é um trabalhador que trabalha por conta alheia, o Autônomo, por sua vez, trabalha por conta própria (dirigindo a prestação dos serviços e assumindo os riscos do exercício da atividade) (Almeida; Barros, 2021), e o Autônomo Dependente (Regulamentada pelo Cap. III *do Estatuto del Trabajo Autónomo*), por sua vez se encontra financeiramente vinculado a um tomador de serviços, no sentido de que seu sustento próprio e familiar depende da manutenção da demanda de serviços de um determinado tomador, algo próximo da velha conhecida do Direito do Trabalho, a subordinação econômica.

Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador.

[...]

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y

predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales

(GOBIERNO DE ESPAÑA, Ley 20/2007)

Esse trabalhador, que não pode ter empregados subordinados a ele, nem terceirizar os serviços aos quais se obrigou com seus clientes, é um exemplo das soluções que têm sido adotadas por outros países para lidar com as dificuldades classificatórias surgidas a partir de novas modalidades de trabalho e, por vezes, são essas construções jurídicas que podem servir de regulamentação aplicável aos trabalhadores por plataformas digitais, embora mesmo essas regulamentações com meios direitos sejam rechaçadas nas classificações ordinariamente atribuídas pelas plataformas digitais aos seus trabalhadores submetidos à gestão algorítmica.

Na Itália, como já abordado, empresas que atuam na entrega de comidas foram multadas e esses trabalhadores passaram a contar direitos sociais (Como ratifica Casagrande, 2021). Holanda e Reino Unido contam com decisões judiciais favoráveis a esses trabalhadores, fortalecendo a tendência que toma forma na Europa. Diante disso, essas plataformas digitais devem se adaptar às novas regras. Essa é a expectativa do referido autor, com base em experiências anteriores, pois é o que já está ocorrendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde a Uber é obrigada por lei a pagar salário mínimo e limitar a jornada de motoristas (Casagrande, 2021).

Não se nega que provavelmente esse serviço se tornará mais caro, pois hoje eles estão artificialmente baratos. O “modelo de negócios” destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso (Casagrande, 2021).

Essa superexploração é emblemática também no contexto do trabalho por aplicativos em Portugal, como já descrito por Juliete do Ó, que relata uma grande precarização e falta de uma atuação mais contundente do governo português. São diversas as medidas sugeridas pelos estudiosos, e apesar da adoção de algumas delas por essas plataformas de entregas por aplicativos (como exigência de documentação e identificação por Selfie para fazer o login diário), há relatos de subaluguel de contas, especialmente no contexto de imigração ilegal, sendo que a pesquisadora verificou a existência de muitos imigrantes laborando nesse setor

marcado pela precariedade. Ressalte-se porém que o governo português apresentou em março de 2021 o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, para tentar solucionar vários desses impasses (DO Ó, 2021).

4 REPERCUSSÃO PATRIMONIAL DESEQUILÍBIO CONTRATUAL E SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMO

Diante da inquestionável precarização de todo um setor, da negativa pelas contratantes, de conceder direitos trabalhistas aos contratados, mediante uma falsa classificação desses trabalhadores como autônomos (portanto, diferente da fraude tradicional de pejetização, mas de certo modo próxima da figura fraudulenta da *misclassification*, ocorrida nos EUA, por vezes para falsamente classificar empregados permanentes como se fossem temporários⁴), cumpre observar a evolução patrimonial do outro lado dessa relação jurídica.

Cumpre ressaltar que as empresas que se auto intitulam atuantes na economia colaborativa, ao desempenharem sua atividade econômica em diversos países, contando com a mão de obra de milhares, ou milhões de trabalhadores, têm obtido lucros astronômicos, e crescido rapidamente apesar do contexto de crise econômico-financeira mundial. Frise-se que, de certo modo, a crise econômica, que se abate sobre os Estados, provavelmente os torna condescendentes com o *modus operandi* dessas empresas.

Além de sua atuação predatória no mercado de trabalho e no contexto fiscal, pois muitas delas deixam de recolher as contribuições sociais legalmente previstas como obrigatórias em diversos países (havendo casos de condenação judicial ao pagamento dessas contribuições, como citado em linhas anteriores).

A greve dos entregadores revela a existência de subordinação dos trabalhadores ao algoritmo da plataforma digital e de seus respectivos aplicativos. É uma subordinação estrutural: a atividade econômica é concebida, organizada e dirigida pela inteligência artificial, que se materializa em linguagem de programação. O capitalismo progressivamente se emancipou da necessidade de direção pessoal do trabalho; a inteligência artificial representa um passo muito simbólico nessa trajetória: o “chefe” se materializa num robô absolutamente impessoal, objetivo, técnico. O resultado da interação entre o algoritmo e os trabalhadores, embora dispersos e individualizados,

⁴ Cf. CARELI, Rodrigo. **A maior greve nos Estados Unidos em décadas pretende acabar com a fraude na utilização de falsos trabalhadores temporários: e isso pode servir de exemplo para o combate à fraude à relação de emprego no Brasil.** In: Labuta, 2019. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/10/19/a-maior-greve-nos-estados-unidos-em-decadas-pretende-acabar-com-a-fraude-na-utilizacao-de-falsos-trabalhadores-temporarios-e-isso-pode-servir-de-exemplo-para-o-combate-a-fraude-a-relacao-de-emprego-n/>.

perambulando pelas ruas com seu aparelho celular, é um trabalho rigorosamente unificado em seus objetivos e meios de operação e cujo lucro, resultante da diferença entre o salário pago e o valor produzido e realizado na comercialização dos serviços, é centralizado e apropriado pelas poucas empresas, já alçadas à posição de “unicórnios” — empresas que adquirem valor de mercado de 1 bi de dólares. (OLIVEIRA, 2020)

Nota-se que o algoritmo potencializa o poder diretivo do empregador e lhe garante precisão e agilidade nas determinações que visam à maximização dos lucros. Decisões estratégicas são adotadas em tempo real acompanhando as mudanças nas variáveis que repercutem de algum modo na atividade, sem levar em consideração os interesses dos trabalhadores que, se por um lado estão fruindo da oportunidade de uma renda (algumas vezes) extra, por outro estão se submetendo aos mais variados riscos, sem qualquer segurança social, sem direitos trabalhistas e garantias de estabilidade de qualquer natureza, tudo por uma contraprestação que varia de acordo com os interesses dessas gigantes dos aplicativos, fazendo as receitas de um trabalhador variarem (sem qualquer previsibilidade) desde um valor superior ao que ele poderia obter no mercado formal, até um valor que não é capaz de pagar as despesas do trabalhador com a infraestrutura que envolve a prestação do seu labor.

Essa total ausência de limites à exploração do labor, sem a garantia de um valor mínimo a ser pago por hora de trabalho (salário mínimo), sem limitação de jornada, sem seguridade social, sem observância de normas relativas à saúde e segurança do trabalho e acima de tudo, sem qualquer responsabilidade da plataforma pelo que quer que aconteça a ele, embora dependa diretamente dos seus préstimos para desempenhar sua atividade econômica remonta à início da revolução industrial, em períodos que precedem a todo e qualquer direito trabalhista.

O que está ocorrendo com esse ramo de serviços de entregas e transportes poderá ocorrer progressivamente com muitíssimas atividades produtivas de bens e serviços. E, sem dúvida alguma, um dos principais fatores a impulsionar essa expansão é a capacidade que o algoritmo tem de lucrar marginalmente em cima da fraude à regulação do trabalho até então existente, inserindo regras contratuais leoninas no algoritmo. Ao aderir à plataforma digital o trabalhador ingressa num contrato de trabalho de meados do século XIX: não há direito a uma jornada máxima de trabalho — a primeira conquista da classe trabalhadora —, nem à proteção da seguridade social, pois sequer a contribuição previdenciária do trabalhador é descontada em folha, como manda a legislação para qualquer atividade, com ou sem vínculo de emprego. Só há o trabalho em troca de uma remuneração, mas sequer isso está pactuado: o algoritmo se atribui a prerrogativa de alterar o valor da corrida ou da entrega segundo as circunstâncias, aumentando quando interessa atrair os trabalhadores às longuíssimas jornadas ou ao trabalho aos domingos, feriados, madrugadas, e diminuindo após a sua fidelização ou quando aumenta a procura pelos serviços. É dizer, o algoritmo é capaz de estabelecer uma taxa

tendencial de lucro e modular, minuto a minuto, a relação entre trabalho e remuneração para alcançá-la. (OLIVEIRA, 2020)

Desse modo, os valores (taxas) cobrados à sociedade pelos serviços desses trabalhadores está abaixo do seu custo real. Eles são subsidiados pelas sonegações fiscais dessas empresas no âmbito das contribuições previdenciárias, o que em última análise significa que Estado e Sociedade subsidiam involuntariamente esses preços em detrimento dos cofres públicos destinados às aposentadorias e pensões dos cidadãos. Quando não, pela injusta frustração das expectativas desses trabalhadores, que têm uma contraprestação ínfima pelo labor prestado em razão de uma burla do algoritmo que promove variações nos valores cobrados exclusivamente pautando-se pelos interesses da plataforma. O esperado, portanto, é que havendo um reequilíbrio e um ajuste jurídico dessas atividades aos exatos moldes legais (considerando minimamente os diversos interesses democraticamente contemplados na lei), ocorra um aumento nos valores dessas entregas e corridas.

Claro que os valores dos lucros dessas empresas podem ser ajustados a patamares que possibilitem preços mais atrativos à sociedade como um todo, quem sabe diante desse dilema, pela conduta dessas empresas, fique bem claro se de fato elas são voltadas para uma economia colaborativa, ou par uma economia exploratória.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou fazer uma análise ampla, interdisciplinar e holística dos efeitos desse fenômeno das plataformas digitais regidas por algoritmos no mundo do trabalho e seus impactos sobre as condições de labor desses trabalhadores, especialmente da perspectiva jurídica. Para isso foi necessário conhecer alguns casos ao redor do mundo, que foram relatados na bibliografia especializada e que foram significativos no âmbito das condutas estatais no que toca ao como lidar com esse fenômeno.

Notou-se que as condições de trabalho são precárias, que os direitos sociais não costumam ser garantidos, havendo frequentemente uma falsa classificação desses trabalhadores como autônomos. Isso, por sua vez, repercute no próprio ideário desses trabalhadores, entretanto, a precarização por vezes o leva a perceber que ele não é de fato um trabalhador autônomo.

Diante dos diversos argumentos antagônicos de maior liberdade, flexibilidade de horários e de prestação ou não dos serviços pelo trabalhador de um lado, e da fixação de regras padronizadas, dos valores cobrados e pagos, de medidas que estimulam um modo de trabalho moldado por diretrizes benéficas às plataformas e outras limitações e punições impostas

automaticamente pelos aplicativos, os tribunais demoraram para reconhecer que o que havia ali não era a velha conhecida autonomia do trabalhador.

Vimos que o trabalho por plataformas contempla diversas modalidades, inclusive o crowdwork, que também demanda maiores regulamentações e gera muitas insatisfações, embora seja reconhecido, assim como os casos anteriores, como um modo de labor que tem potencialidade para trazer progresso. No entanto, as perspectivas antagônicas têm opiniões diferentes acerca do que seria utilizar essas potencialidades com sabedoria.

Por fim, os Tribunais Superiores e os demais poderes em diversos países, como a Itália, Reino Unido, Holanda, Portugal, Espanha e EUA têm revisado seu posicionamento acerca dessa modalidade de trabalho, criando uma tendência de reconhecer cada vez mais direitos a esses trabalhadores, seja classificando-os como “Parassubordinados”, *Workers* ou “Trabalhador autônomo economicamente dependente” – TRADE, alguns, ou mesmo todos os direitos trabalhistas têm sido conferido a eles, apesar das repercussões no mercado e no valor das ações de algumas dessas empresas.

No Brasil a perspectiva dessa mudança tem se mostrado claudicante, pois embora haja decisões reconhecendo o vínculo empregatício desses trabalhadores com as respectivas plataformas digitais, os Tribunais Superiores no Brasil, como o TST e o STJ, têm decidido que não há vínculo de emprego, e tem sinalizado a tendência de manutenção desse entendimento, o que se mostra alinhado com a perspectiva política atualmente vigente no âmbito do executivo federal, formando uma impressão de que há uma grande resistência e que dificilmente haverá mudança no panorama jurídico inerente a esses trabalhadores no sentido de atribuir-lhes direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Fernanda. BARROS, Isabela. **O pioneirismo espanhol**: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais. In LABORATÓRIO UERJ DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Publicado em 15/03/2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/> Acesso em: 7 jul. 2021.
- ALVES, Altair. **Justiça determina perícia em app da Uber para comprovar vínculo empregatício de motorista**: decisão inédita do Tribunal Regional do Trabalho determina perícia no algoritmo da Uber para assegurar que motorista trabalha para empresa. Publicado em 13/05/2021. Disponível em: <https://diariodorio.com/justica-determina-pericia-em-app-da-uber-para-comprovar-vinculo-empregaticio-de-motorista/?fbclid=IwAR2HwTNEU7MzLLfL3PygXMIZawhxQyWwcRF71yCTgwVQSkdCOiRo6vYZz3I> Acesso em: 8 jul. 2021
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Industria 4.0**. 1ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.
- ASENJO, Alba. **El Tribunal Superior de Madrid confirma que los 532 repartidores de Deliveroo son falsos autónomos**. Publicado em 23/01/2020. Disponível em: <https://www.businessinsider.es/repartidores-deliveroo-son-falsos-autonomos-tsjm-567835> Acesso em: 7 jul. 2021.
- BERG, J. FURRER, M. HARMON, E. “et al.”. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. OIT, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020.
- CAMARGO, Gilson. **A Jornada Sem Fim Dos Motoristas De Aplicativos**: Para maioria dos trabalhadores, a promessa de emancipação empreendedora com altos ganhos se converteu em pesadelo de hiperexploração. In: Extra Classe 12/05/2021. Disponível em: https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/?fbclid=IwAR1F6K8_hQ5cy3VhtkrsTk7cTQMvfGo7ngkQm1_p9OZOUnzmwwMdANhgfbE Acesso em: 7 jul. 2021.
- CASAGRANDE, Cássio. **Com motoristas empregados, o Uber acaba?** Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital. In: JOTA. Publicado em 31/03/2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/com-motoristas-empregados-o-uber-acaba-01032021?amp> Acesso em: 7 jul. 2021.
- FREITAS, Hyndara. **TRT15 não homologa acordo entre Uber e motorista e reconhece vínculo empregatício**: Para tribunal, empresa tentou impedir formação de jurisprudência ao fazer acordo com motorista um dia antes do julgamento. Publicado em 28/04/2021. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/trt15-nao-homologa-acordo-entre-uber-e-motorista-e-reconhece-vinculo-empregaticio-28042021?amp&fbclid=IwAR1ByxQv5vvgWVcY2vfvDqK9waTC9ZDdr98_8SIbo4J-ZIZG7vuujF-RRsc Acesso em: 8 jul. 2021

GAMA, Aliny. **Quatro motoristas de aplicativos são torturados e assassinados em Salvador**. In: Uol Notícias. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/12/14/quatro-motoristas-de-aplicativo-sao-torturados-e-assassinados-em-salvador.htm> Acesso em: 7 jul. 2021.

GIOVANAZ, Daniel. **Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: “O algoritmo é o novo capataz”**: Wagner Oliveira relatou batalha judicial em livro e lançou canal no Youtube para incentivar colegas a buscarem direitos. In: Brasil de Fato. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/04/30/primeiro-motorista-a-processar-a-uber-no-brasil-o-algoritmo-e-o-novo-capataz?fbclid=IwAR2pv08gWb68xfk8VXwLRtI-bincNyZczJ_YINwvyB9rq5EIZCak-_khPeQ> Acesso em: 7 jul. 2021.

GOBIERNO DE ESPAÑA. **Ley 20/2007**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> Acesso em: 09/07/2021.

OLIVEIRA, Thiago Barison de. **A subordinação ao algoritmo, por Thiago Barison**. O movimento dos trabalhadores é o mais importante ato que permite o reconhecimento da realidade e a sua modificação. In: Brasil de Fato. Publicado em Julho de 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/20/artigo-a-subordinacao-ao-algoritmo-por-thiago-barison> Acesso em: 09/07/2021.

Ó, Juliete Lima do. **Subordinação algorítmica: a dura realidade de quem trabalha para plataformas digitais em Portugal**. Publicado em 09/04/2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/04/09/subordinacao-algoritmica-a-dura-realidade-de-quem-trabalha-para-plataformas-digitais-em-portugal/> Acesso em: 8 jul. 2021

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. In: BBC New Brasil, 22 de maio de 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340?ocid=socialflow_facebook&fbclid=IwAR2ajCyQFwcz3E4AXJgPYY-BzgFYY-gEJl8D-KFJswfBHNu2TxGcI4OPDgG Acesso em: 7 jul. 2021.

MIGALHAS. **TRT-6 afasta responsabilidade subsidiária do iFood com motoboy: O colegiado considerou que o iFood apenas disponibiliza uma ferramenta digital e cobra uma parcela por seu uso**. Publicado em 25/04/2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/344210/trt-6-afasta-responsabilidade-subsidiaria-do-ifood-com-motoboy?fbclid=IwAR1DsJy07ynKe9repmrLVNsb25yjhWhyvvnijYs1LcQD6acAxEOC6YRapBE> Acesso em: 8 jul. 2021

MUNTANER, Simon. Regularización Masiva Como Trabajadores De 60.000 “Riders” En Italia Para Proteger Su Salud Laboral Y Prevenir Riesgos Laborales. In: Según Antonio Baylos. Publicado em 25/02/2021 Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/02/regularizacion-masiva-como-trabajadores.html?spref=fb&fbclid=IwAR1DsJy07ynKe9repmrLVNsb25yjhWhyvvnijYs1LcQD6acAxEOC6YRapBE> Acesso em: 7 jul. 2021.

NICOLAV, Vanessa. **Uberização do campo: Amazon e Microsoft avançam sobre mercado de produção agrícola: A expansão das gigantes da tecnologia pelo campo acontece por meio das antigas empresas de agro, Sygenta, Bayer e Basf**. Publicada em 03/05/2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/03/uberizacao-do-campo-amazon-e>

microsoft-avancam-sobre-mercado-de-producao-agricola?fbclid=IwAR3hOWn-Lzny7NKtlhHhAg3kV6P7EyucOE2pYcDmDEkyUPf3BE1fKvvnwPE Acesso em: 8 jul. 2021

SENA, Victor. **Acionistas da Uber “discutem a relação” e o futuro dos motoristas:** Nos Estados Unidos, governo Biden pode exigir direitos trabalhistas para os motoristas, o que pode mudar - e muito - o panorama financeiro da Uber. In: Exame. Publicado em 11/05/2021. Disponível em: https://exame.com/negocios/acionistas-da-uber-discutem-a-relacao-e-o-futuro-dos-motoristas/?fbclid=IwAR0S3m8-mZm7lvX7gnxdSTaXwk1v8NVd7GlxAUUGpLv2IMhLRqz17mf_jqM Acesso em: 8 jul. 2021

UBIETO, Gabriel. **El Superior de Justicia de Madrid falla contra Deliveroo: 532 de sus 'riders' son falsos autónomos:** La empresa digital de reparto pierde su primer juicio colectivo y es obligada a contratar a sus repartidores como asalariados. Publicado em 23 de jan de 2020. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200123/sentencia-tsjm-contra-deliveroo-falsos-autonomos-7818735> Acesso em: 8 jul. 2021