XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

LEGAL SUBORDINATION AT WORK BY DIGITAL PLATFORMS

Bruna Balthazar de Paula [1]
João Henrique Dias de Conti [2]
Ilton Garcia Da Costa [3]

Resumo

O presente estudo tem como objetivo a análise do conceito da subordinação jurídica no trabalho por plataformas digitais. Para tanto, a pesquisa iniciou pela compreensão do trabalho por plataformas digitais, abordando a reestruturação produtiva e os impactos e mudanças nas formas de trabalho, a terminologia e a classificação existentes na literatura atual para denominar e classificar as novas formas de trabalho, especificamente, o trabalho por plataformas digitais. Ainda, o trabalho analisou as discussões da natureza jurídica em decisões judiciais no Brasil e em propostas de regulamentação em tramitação no Congresso Nacional. Após, aprofundou o estudo do conceito da subordinação como elemento da relação de emprego previsto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho em relação às novas formas de gerenciamento e controle realizados pela dataficação, que é composta por dados e algoritmos. A pesquisa utilizou o método hipotético-dedutivo com pesquisa bibliográfica em literatura, legislação, decisões judiciais. A conclusão confirmou a hipótese sobre a necessidade da evolução do conceito jurídico da subordinação nas novas formas de trabalho.

Palavras-chave: Plataformas digitais, Trabalho por plataformas digitais, Subordinação jurídica, Algoritmos, Subordinação algorítmica

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to analyze the concept of legal subordination at work through digital platforms. Therefore, the research started with the understanding of work through digital platforms, addressing the productive restructuring and the impacts and changes at working forms, the terminology and the classification existing in the current literature to name and classify the new forms of work, specifically, the work through digital platforms. Still, the

[1] Mestranda em Ciência Jurídica no PPGCJ da UENP - Jacarezinho. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Filosofia Jurídica. Advogada. E-mail: brunabpaula@gmail.com. Endereço: Av. Manoel Ribas, 215, Jacarezinho/PR.

[2] Mestrando em Ciência Jurídica no PPGCJ da UENP - Jacarezinho. Graduado em Filosofia e Direito pela UEL. Advogado. E-mail: joaohdc@gmail.com. Endereço: Av. Manoel Ribas, 215, Jacarezinho/PR.

[3] Professor do Doutorado, Mestrado e Graduação da UENP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC/SP. Líder do GP CERTOS. Advogado. E-mail: iltoncosta@uenp.edu.br. Endereço: Av. Manoel Ribas, 215, Jacarezinho/PR.

work analyzed the discussions of the legal nature in judicial decisions in Brazil and in regulatory proposals in progress in the Brazilian National Congress. Afterwards, it deepened the study of the concept of subordination as an element of the employment relationship provided for in articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws in relation to the new forms of management and control carried out by datafication, which is composed of data and algorithms. The research used the hypothetical-deductive method with bibliographic research in literature, legislation, judicial decisions. The conclusion confirmed the hypothesis about the evolution of the legal concept of subordination in the new forms of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital platforms, Work on digital platforms, Legal subordination, Algorithms, Algorithmic subordination

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a democratização do acesso à internet e aos *smartphones* tornaram os aplicativos de celulares o mais novo instrumento de oferta e demanda de serviços. No setor de transporte, desafiando modelos tradicionais de organização e funcionamento do transporte de passageiros. Por meio desses aplicativos, motoristas cadastrados passam a ter acesso a amplo mercado consumidor, para prestação de serviços de transporte sob demanda, na condição de trabalhadores autônomos, sem contar, em princípio, com a proteção do Direito do Trabalho. Em meio à crise econômica que nos últimos anos tem assolado o Brasil e a pandemia do Covid-19 nos últimos dois anos, o trabalho por meio de aplicativos passou a representar fonte de renda para significativa parcela da população. Para os clientes, a inovação tecnológica representa comodidade, praticidade e, principalmente, preços abaixo do mercado. As empresas plataformas se apropriam do resultado do trabalho, por meio das evasões fiscais, trabalhistas e previdenciárias, aliadas a ousadas estratégias de marketing e a investimentos do capital financeiro, apresentam crescimento exponencial e suplantam empresas tradicionais no setor.

Ocorre que, se examinada criticamente a relação existente entre os trabalhadores e as empresas inseridas na nova forma de organização do trabalho por plataformas digitais, são observados significativos indícios de controle e de dependência econômica. Questiona-se, portanto, qual seria o adequado enquadramento legal de trabalhadores em plataformas digitais: trabalhadores autônomos, empregados das empresas ou há a necessidade da criação de uma nova categoria jurídica? O Direito do Trabalho, além de assumir a função de regular a exploração capitalista do trabalho alheio, desempenha o mister de garantir ao trabalhador patamar civilizatório mínimo e elevação de sua condição social e econômica, promovendo a dignidade da pessoa humana. Assim, o correto enquadramento do trabalhador na posição jurídica de empregado constitui relevante questão social e de interesse público.

O presente trabalho iniciou-se pela revisão das mudanças no mundo do trabalho em um contexto mais amplo e que se intensificaram com o advento das TIC na era digital, especificamente, as plataformas digitais de trabalho. Em seguida, analisou o debate referente à natureza jurídica existente na literatura especializada, na jurisprudência brasileira e nas propostas de regulamentação em andamento no Congresso Nacional e, também, do Grupo de Altos Estudos do Trabalho vinculado ao Poder Executivo através do Ministério do Trabalho e Previdência. No último tópico, o trabalho se aprofundou no conceito jurídico da subordinação – elemento da relação de trabalho – e as formas de gerenciamento e controle existentes em

plataformas digitais de trabalho. A hipótese inicial é de que as plataformas digitais de trabalho possuem formas de controle e gerenciamento dos trabalhadores pelo processo de *datafication* ou dataficação – dados e algoritmos – de modo que o trabalho realizado pelas plataformas é subordinado, embora com características distintas da subordinação da relação de emprego tradicional, havendo a necessidade da evolução jurídica do conceito de subordinação para melhor compreensão das novas morfologias do trabalho na era digital. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica em literatura especializada (livros e artigos científicos), jurisprudência, legislação e propostas legislativas, relatórios e dados oficiais.

2 TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: TERMINOLOGIA, CLASSIFICAÇÃO E DEBATE SOBRE A NATUREZA JURÍDICA

"Tecnologia e trabalho são imbricados historicamente", afirma Grohmann (2020, p. 93), indicando que a tecnologia, em si, é fruto do trabalho humano e está diretamente relacionada ao progresso e às formas de organização produtiva, o que significa dizer que o trabalho se altera conforme o contexto social e o progresso técnico-científico. A crise do padrão de trabalho taylorista-fordista[1] a partir da década de 1960 introduz mudanças tecnológicas e organizacionais que afetam o trabalho e, também, a tradicional classe trabalhadora. A partir da década de 1970 ocorre a alavancagem dos projetos políticos e modelos neoliberais a nível global, com a introdução de novos elementos de gestão do toyotismo[2], como a competitividade, descentralização, horizontalização da produção como formas de flexibilização do trabalho, visando a redução dos custos de produção (ALVES, 2009, p. 189; COSTA, TOSAWA e CACHICHI, 2019, p. 151-152;).

No Brasil, essas alterações são vivenciadas a partir da década de 1990, cujo contexto socioeconômico é marcado pela reestruturação produtiva guiada pela ideologia neoliberal, capital financeiro, livre circulação dos capitais, privatização do setor estatal, flexibilização da

[1] O binômio taylorismo-fordismo comporta a soma da produção em série fordista com o cronômetro taylorista e consiste em expressão dominante do processo produtivo e de trabalho da indústria durante praticamente todo o Século XX. A sua produção é realizada em massa e se estrutura de forma homogênea e vertical. O trabalho é realizado de forma fragmentada com a redução do trabalhador à repetição de atividades (ANTUNES, 2009, p. 35-39).

[2] Toyotismo ou modelo japonês diferencia-se do padrão tayrolista-fordista por ser modelo horizontal de produção, destacando-se: produção vinculada à demanda; trabalho em equipe com multivariedade de funções; flexibilidade com operação simultânea do maquinário pelo mesmo trabalhador; princípio do just in time; sistema de kanban para minimizar os estoques; estrutura horizontalizada; organização de Círculos de Controle de qualidade; remuneração vinculada a produtividade (ANTUNES, 2009, p. 56-57).

legislação trabalhista e inserção do Brasil na divisão internacional do trabalho. Elementos como a flexibilização, privatização e desindustrialização desencadearam níveis altos de desemprego, terceirização, informalidade, constituindo um cenário de degradação do mercado de trabalho com a formação do trabalho precarizado (ALVES, 2009, p. 190; ANTUNES, 2020a, p. 190).

É nesse contexto de flexibilização das relações de trabalho que, na década de 2010, vivencia-se um salto tecnológico no mundo produtivo, em razão da celeridade com a qual as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) se desenvolveram nos últimos anos. As TIC são utilizadas pelo sistema produtivo no processo do trabalho como mecanismo de acumulação: o maquinário digital composto pela internet das coisas, inteligência artificial, impressora 3D e *big data*. É a partir das TIC e da utilização do maquinário digital que surge a proposta da A 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0, caracterizada por novos emparelhamentos digitais e tecnologia que gerem a vida humana, inclusive, no aspecto do trabalho. As novas formas de trabalhar são comumente chamadas de disruptivas, porém, o trabalho já presenciou reestruturações nas revoluções anteriores (ANTUNES, 2020b, p. 14; OLIVEIRA, COSTA e ASSIS, 2020, p. 1272).

De acordo com Schwab (2016, p. 18), é possível falar em uma 4ª Revolução Industrial pela presença de uma revolução digital caracterizada pela internet móvel, sensores menores e mais baratos, inteligência artificial e aprendizagem automática das máquinas. Esses elementos causaram uma ruptura na 3ª Revolução Industrial, conforme entendimento do referido autor. Schwab (2016, p. 18) acrescenta, ainda, que há uma velocidade de inovação mais rápida do que nunca e que a 4ª Revolução Industrial se caracteriza pela fusão das tecnologias e a interação entre o domínio físico, digital e biológico. Essas alterações promovidas pelo salto tecnológico ocasionaram impactos sociais, incluindo mudanças nas relações de trabalho, das quais se destaca, neste estudo, o trabalho realizado por plataformas digitais, cuja interface são os aplicativos. O trabalho por plataformas digitais passou, assim, a ser objeto de estudo em diversas áreas e, também, de processos judiciais e propostas de regulamentação, havendo intenso debate sobre a sua natureza jurídica, o que será abordado no próximo tópico.

Em relação à terminologia empregada, Antunes utiliza o termo "uberização" como "um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviços' e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho". O autor compreende que a uberização é um elemento inserido dentro de um fenômeno mais amplo, que denomina como a trípode destrutiva – flexibilização, informalidade e terceirização – sobre a proteção do trabalho decorrente de lutas históricas da classe trabalhadora (ANTUNES, 2020b, p. 11).

Abílio (2020, p. 112) também utilizando a expressão uberização, aponta que esse termo conferiu visibilidade e materialidade a uma nova forma de organização do trabalho que não se iniciou e que não se esgota com a empresa Uber, tornando reconhecível a tendência em curso de informalização do trabalho e utilização do trabalhador *just in time*. A uberização constitui uma tendência global que significa o desdobramento de tendências no mundo do trabalho que já estavam em curso, generalizando condições já presentes na vida de trabalhadores da periferia que vivenciam o trabalho informal. A tendência global passa a atingir diversas ocupações em países centrais e em países periféricos (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Grohmann (2020, p. 94) adota a expressão "plataformização do trabalho" em detrimento da expressão "uberização do trabalho", porque, para o autor, a primeira expressão denota que o fenômeno é algo heterogêneo e complexo, descrevendo melhor o cenário atual de transformações no mundo do trabalho ocasionadas pelas plataformas e recobrindo a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas, pois há uma variedade de características de trabalho para além da plataforma Uber. (GROHMANN, 2020, p. 100). Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 2 e 6) utilizam a expressão *gig economy* ou economia do bico e a definem, conquanto seja plurissêmica, como o "macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes".

Quanto à terminologia, Filgueiras e Antunes (2020, p. 61) sintetizam diversas expressões utilizadas na literatura para denominar as novas formas de trabalho e as novas formas de organização produtiva ou transformações do capital: *sharing economy* ou economia compartilhada, *gig economy* ou economia do bico, *platform economy* ou economia de plataforma, *crowdsourcing*, *crowdwork* ou trabalho em multidão, *on demand economy* ou economia sob demanda, uberização ou trabalho digital. Analisando as definições presentes na literatura sobre o tema, os autores concluem que os termos existentes visam definir um fenômeno que possui identidades típicas das TIC: contatos online entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas; uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; uso abrangente de dados digitais para a gestão e organização dessas atividades; relações estabelecidas por demanda (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 62).

O trabalho em plataformas digitais é exercido de diversas formas, havendo algumas classificações na literatura especializada, considerando a forma como o trabalho é desenvolvido e os desenhos das plataformas. Grohmann (2020, p. 102-103) propõe a seguinte classificação dos tipos de plataforma, considerando as características do trabalho de plataforma, com clivagens de gênero, território, raça e outros marcadores sociais, e sem reduzir à Uber: a)

plataformas que requerem que os trabalhadores efetuem a prestação de serviços em locais específicos, como a iFood, Uber, Rappi e Deliveroo; b) plataformas de crowdwork ou trabalho em multidão ou plataformas de microtarefas, como a Amazon Mechanical Turk, PiniOn e Microworkers, cujo trabalho principal é o de treinar dados para inteligência artificial; c) plataformas de freelance ou de macrotrabalho ou plataformas de cloudwork ou trabalho de nuvem, como a GetNinjas, We Do Logos, Freelancer.com, iPrestador, Fiverr, 99designs, que reúnem diversos tipos de tarefas, desde pinturas à programação. Cada tipo de plataforma de trabalho revela diferentes relações, condições e perfis de trabalho, bem como de diferentes tipos de gestão algorítmica e formas de controle do trabalhador (GROHMANN, 2020, p. 102-103).

Portanto, há diversas formas de realização de trabalho em plataformas digitais, o que intensifica o debate relacionado à natureza jurídica. Na literatura, Filgueiras e Antunes (2020, p. 76) sintetizam as perspectivas relacionadas à categorização do trabalho por plataformas: a primeira pressupõe que o trabalho autônomo está substituindo o trabalhado assalariado, assim, supõe por inconteste o discurso das plataformas digitais sobre a natureza do trabalho realizado com autonomia; a segunda afirma a constituição de uma zona cinzenta, pois as alterações ocorridas no mundo do trabalho estão em expansão e não se enquadram nem como autônomas ou assalariadas, sendo amplamente aceita, inclusive no documento emitido pela Organização Internacional do Trabalho nomeado "*The changing nature of jobs*"; a terceira é proposta por Guy Standing que entende pela ascensão de uma nova classe social ao redor do mundo, denominada precariado, para a qual a regulação protetiva do trabalho não seria a solução.

No Brasil, a discussão na jurisprudência versa sobre a aplicação das normas trabalhistas à relação estabelecida entre o trabalhador e a plataforma digital a partir dos conceitos de empregado e não empregado existentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Principalmente, a discussão encontra-se na existência ou não de trabalho subordinado. As novas formas de trabalho suscitaram posicionamentos diversos no que se refere à interpretação e aplicação dos referidos artigos, que estabelecem os elementos que configuram a relação de emprego, especialmente, a alteridade e a subordinação. O primeiro se refere à assunção dos riscos pelo empregador e, no caso do trabalho por plataformas, é transferido à coletividade de trabalhadores. O segundo se refere aos poderes de direção, modulação e fiscalização, que é transferido, em parte, aos consumidores e, em parte, à Uber. A subordinação clássica não se evidencia com tanta clareza, abrindo espaço para a discussão e debate sobre as teorias da subordinação na relação de emprego (FELICIANO e PASQUALETO, 2019, p. 9-10).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu cinco decisões em ações trabalhistas movidas contra a Uber, não tendo reconhecido o vínculo nas primeiras quatro decisões com o entendimento de que há autonomia na relação. Na primeira decisão, proferida pela 8ª turma do TST no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) n° 011199-47.2017.5.03.0185, o acórdão foi proferido com a constatação de que a decisão de negativa do vínculo de emprego está amparada em diversas premissas, destacando-se: "houve por bem o Tribunal Regional manter a improcedência da reclamação trabalhista, uma vez que, para declarar a fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes [...] seria necessária a existência de subordinação jurídica". A segunda decisão, proferida pela 5ª Turma no AIRR nº 1000123-89.2017.5.02.0038, aprofundou-se no entendimento que viria a ser firmado nas decisões posteriores pelo TST e fundamentou-se na compreensão de que o trabalho em plataformas possui uma autodeterminação incompatível com o instituto da relação empregatícia e que a plataforma constitui uma interface de intermediação. A terceira decisão, proferida pela 4ª Turma no nº AIRR 10575-88.2019.5.03.0003, não reconheceu o vínculo de emprego pela ausência de subordinação: "quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré. [...] Com efeito, o autor assume os riscos da atividade em um contrato nitidamente de natureza civil, ao qual adere livremente". A quarta decisão do TST sobre o tema foi proferida no RR 10555-54.2019.5.03.0179 pela 4ª Turma, consolidando o entendimento das decisões anteriores de ausência de subordinação pela "autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções".

Em 2022, foi proferida decisão em sentido contrário pela 3ª Turma do TST no RR: 1003530220175010066 que entendeu a configuração da relação de emprego. No acórdão – com extensa fundamentação relacionada à presunção relativa da natureza de emprego e à proteção do emprego – entendeu-se pela presença dos elementos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inclusive a subordinação em suas diferentes formas de expressão. Destaca-se o trecho do acórdão referente à análise da subordinação que abrangeu a questão da subordinação por algoritmos, que será objeto de análise do tópico seguinte:

> Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a)

> clássica , em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva , tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural , mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítima , que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.

Em relação às propostas de regulamentação, verifica-se que também há debate sobre a natureza que será conferida com a legislação eventualmente aprovada. O Projeto de Lei (PL) n° 3577 propõe a alteração da CLT para considerar os trabalhadores por plataformas digitais como empregados. O PL n° 3570/2020, PL n° 3574/2020, PL n° 3748/2020 e o PL 4172/2020 propõem a criação de uma nova figura específica para o trabalho em plataformas digitais, que não serão considerados empregados conforme a conceituação clássica da CLT, mas também não serão considerados trabalhadores autônomos, sendo previstos uma série de direitos aos referidos trabalhadores. Aponta-se que a única lei de caráter trabalhista aprovada aos trabalhadores por plataformas digitais pelo Congresso Nacional é a Lei n° 14.297/2022, que dispõe somente sobre medidas de proteção asseguradas aos entregadores de aplicativo durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus.

Ainda em relação à regulamentação, em 2021 foi elaborado pelo Relatório do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) que apresentou projeto de lei para alterar a CLT e excluir, expressamente, do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais. O relatório apresenta como justificativa:

> Quanto ao projeto de lei relativos aos acréscimos e alterações na CLT, algumas de suas principais inovações, que visam a atingir os objetivos de simplificação, racionalização, desburocratização e segurança jurídica, são as seguintes: 1) exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais, questão atualíssima e que, pelas decisões escoteiras de reconhecimento de vínculo, têm o potencial de acabar com tal modalidade organizativa do trabalho humano, desatendendo às necessidades de milhões de trabalhadores (BRASIL, 2022, p. 50).

A exposição de motivos do projeto de lei esclarece o posicionamento: “Ainda não existe, em nosso ordenamento pátrio, nenhuma norma que verse expressamente sobre os

trabalhadores de aplicativos de economia compartilhada. Tal dispositivo busca reduzir a insegurança jurídica sobre o tema [...]". Assim, propõe a inserção do § 2º no artigo 3º da CLT com o seguinte texto: "§2º Não constitui vínculo empregatício o trabalho prestado entre trabalhador e aplicativos informáticos de economia compartilhada."

Verifica-se o desacordo da compreensão dos aplicativos pelo Grupo de Altos Estudos do Trabalho ao utilizar como sinônimos a economia compartilhada e a economia do bico ou plataformas digitais de efetivo trabalho, porque essas apresentam definições e mecanismos bastante distintos. É preciso compreender as diferentes formas de funcionamento das plataformas para que, no momento da regulação, não haja enquadramento legal de forma equivocada, como se pretende no relatório do GAET. Exemplificativamente, enquanto a plataforma Blablacar apresenta a possibilidade de compartilhamento de caronas e não oferece fonte de renda e trabalho a seus usuários, a Uber é plataforma de trabalho e fonte de rendas aos motoristas cadastrados, de modo que a primeira é expoente da denominada economia compartilhada, enquanto a Uber é enquadrada em outra classificação: *gig economy* ou plataforma de trabalho sob demanda, na qual se verificam trabalho, renda e formas de gerenciamento e controle por programação e algoritmos, objeto de aprofundamento do próximo tópico deste trabalho.

3. SUBORDINAÇÃO E ALGORITMO

O Direito do Trabalho, como foi constituído, possui como objeto principal o trabalho explorado em regime de subordinação. A subordinação – acrescida ao trabalho livre – é uma criação jurídica que atendeu à necessidade do capitalismo de subsunção da vontade do trabalhador livre à organização produtiva fordista e seu poder diretivo. Em outras palavras, no quadro de produção fordista presente no século XIX e XX, havia a necessidade técnica da subordinação como uma exigência da forma de produzir própria da organização capitalista. Com a criação da subordinação e a regulação do trabalho subordinado, por um lado, a legislação limitou a vontade do trabalhador e, por outro, garantiu ao trabalhador livre limites da exploração de seu trabalho (CARELLI e CARELLI, 2020, p. 31).

O Direito do Trabalho, constituído nesse quadro fordista de produção econômica, possui como objeto o trabalho subordinado, surgindo o sistema binário da relação de emprego. O sistema binário da relação de emprego e não emprego é um sistema de tudo ou nada a partir da oposição entre o trabalho subordinado da relação de emprego, objeto do Direito do Trabalho constituído no contexto do quadro econômico fordista, e seu contraponto que é o trabalho

autônomo. Cria-se a situação de inclusão ou exclusão: se constatado o trabalho subordinado, aplica-se a regulação protetora; se não constatado o trabalho com a subordinação característica da organização fordista, não se aplica a regulação protetora. Como o enquadramento como empregado é requisito para a proteção trabalhista, há tentativas recorrentes por parte de empresas de afastamento dessa condição legal com o enquadramento em outras modalidades de relação de trabalho, visando a redução de custos com mão-de-obra e o afastamento da aplicação do Direito do Trabalho (CARELLI e CARELLI, 2020, p. 32).

Assim, subordinação jurídica é considerada pela doutrina majoritária como o elemento nuclear ou pedra de toque para a caracterização do vínculo de emprego, sendo o trabalho subordinado o objeto central da tutela jurídica trabalhista. O trabalho subordinado se contrapõe ao trabalho autônomo e se caracteriza pela venda, pelo trabalhador, de sua força de trabalho, em benefício do empregador para geri-la e organizá-la segundo os objetivos e finalidades de seu empreendimento econômico, apropriando-se, de forma originária e primária, dos frutos laborais. A subordinação jurídica decorre da pactuação de trabalho a ser realizado por conta alheia, manifestando-se no plano fático de distintos modos e intensidades, conforme a organização produtiva e os objetivos do empreendimento.

O termo subordinação "deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores". Logo, a subordinação jurídica remete etimologicamente às noções de sujeição e de poder, direção, ordem e comando, consistindo na "situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços" (DELGADO, 2022, p.349). Verifica-se, pois, que se trata de conceito indeterminado, comportando distintas interpretações, mais ou menos ampliativas e abrangentes: à medida que os modelos e sistemas de produção e as relações de trabalho sofreram mutações, foram desenvolvidas pela doutrina e pela jurisprudência distintas vertentes ou concepções do conteúdo e abrangência do pressuposto da subordinação jurídica, entendida seja como clássica, objetiva, estrutural, integrativa, potencial, ou estrutural-reticular.

No novo modelo de gerenciamento do trabalho humano o controle é exercido por meio de programações algorítmicas, ou seja, por sistemas inteligentes que oferecem respostas (outputs) automatizadas para cada dado inserido (input). Os algoritmos consistem em procedimentos computacionais ou programações codificadas, ou seja, espécies de passo a passo, destinados à transformação de dados e à resolução de problemas, com base em determinada lógica matemática:

> Informalmente, um algoritmo consiste em um procedimento computacional bem definido que absorve dados, ou um conjunto de dados, na forma de input e produz dados ou um conjunto de dados, na forma de output. Um algoritmo é, portanto, uma sequência de passos computacionais que transformam o input no output. Podemos visualizar um algoritmo também como ferramenta para solução de problemas computacionais detalhadamente especificados. O estabelecimento do problema expressa em termos genéricos a relação input/output desejada. O algoritmo descreve o procedimento computacional específico para o alcance dessa relação input/output. (COMERN; LEISERSON; RIVEST; STEIN; 2009, p. 5).

Em relação ao algoritmo, Filgueiras e Antunes (2020, p. 67) apresentam-no como programas desenvolvidos por grandes corporações para "processar um grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade etc.), os quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os momentos". As plataformas possuem normas que são inscritas em suas arquiteturas e, assim, não podem ser consideradas como neutras, ou seja, livres e isentas de valores, pois são guiadas por modelos de negócios e são governadas por relações de propriedade e termos de acordos assinados pelos usuários, estabelecidos de forma unilateral pelas plataformas. Entre seus principais mecanismos de funcionamento estão a dataficação, personalização do conteúdo, vigilância e controle. Por um lado, a partir de mecanismos de dados e mediação por algoritmos, as plataformas se constituem como mecanismo de acumulação e extração de valor e, por outro lado, constituem-se como uma interface amigável (o aplicativo) que se infiltra na prática social e causa dependência na web e nos setores da sociedade. Destaca-se que a plataformização do trabalho envolve um aspecto de dependência dessas por trabalhadores e consumidores que se somam à flexibilização das relações de trabalho e o imperativo da racionalidade empreendedora (GROHMANN, 2020, p. 95 e 100).

O trabalho digital obedece a lógicas algorítmicas, além dos modelos de negócio e formas de acumulação de riqueza constantes dos desenhos das plataformas, motivo pelo qual os algoritmos não podem ser considerados em si mesmos. Os algoritmos são unidades básicas da computação que constituem um conjunto automatizados de instruções, voltados a resolver problemas pela transformação de dados em resultados desejados. Os algoritmos são produzidos pelo trabalho humano em empresas de tecnologia e pelas interações humanas, que alteram as mediações previamente programadas. Contudo, não há paridade nas duas atividades: os provedores da informação não constroem algoritmos de forma neutra e objetiva, como se faz querer crer; ao contrário, há uma política de algoritmos com papel relevante nos processos de ordenamento social, a qual se relaciona a contextos culturais, ideológicos e financeiros: "os algoritmos são produzidos socialmente a partir de determinados lugares e somente viabilizam determinadas perspectivas em detrimento de outras" (GROHMANN, 2020, p. 96-97).

Os algoritmos funcionam a partir do acúmulo e abastecimento do trabalho invisível dos dados, que precisam ser apropriados e construídos. O extrativismo de dados não é mera coleta de informações, mas extração de recursos e de valor, porque no modo de produção capitalista atual os dados passam a ser considerados como uma forma de capital. Embora sejam tratados sob um paradigma científico de neutralidade, assim como os algoritmos, os dados expressam valor e recursos financeiros: quando os dados são tratados como formas de valor, a intensificação da sua coleta se torna uma prática de acumulação. Os dados possuem valor no capitalismo, porque sua acumulação garante vantagens competitivas aos algoritmos produzidos pelas empresas de tecnologia. Assim, algoritmos e dados passam a ter centralidade no capitalismo, por constituírem valor e recursos financeiros, e na vida cotidiana, compondo o processo de dataficação da sociedade. O processo de dataficação da sociedade – centralidade dos algoritmos e dados – só pode ser compreendido com o processo de financeirização que traz um novo padrão de acumulação de riqueza com a coleta de dados e gerenciamento por algoritmos (GROHMANN, 2020, p. 98-99).

Nesse modelo, dispensa-se a atuação humana e pessoal do empregador ou de seus prepostos para o exercício das atividades de comando, direção, supervisão e fiscalização da forma de execução do trabalho. O controle passa a operar mediante programação algorítmica, fixação de objetivos e medição informatizada do desempenho individual do trabalhador. Na relação jurídica trabalhista existente na organização produtiva taylorista-fordista havia uma centralidade da subordinação do trabalhador a uma racionalidade exterior. Atualmente, o foco está na sua programação por meio de "metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, p.140).

Visando adequar o comportamento apresentado pelos trabalhadores aos objetivos estabelecidos pelas empresas, o algoritmo fornece respostas automatizadas destinadas a influenciar e manipular o modo de execução do trabalho. Assim, para permanecer vinculado ao sistema e auferir das vantagens por ele oferecidas, o trabalhador deve se adaptar à logística do empreendimento e reagir aos sinais emitidos pelo algoritmo. A programação e reprogramação algorítmica depende exclusivamente da vontade e dos objetivos dos provedores das plataformas, e, por exercer efetivo controle sobre o trabalho dos motoristas, expressa nova faceta da subordinação jurídica:

> (...) a tecnologia endereçada aos aplicativos de serviços não revela efetivo rompimento do emprego, mas tão-somente novo revestimento da subordinação. Esse revestimento, apesar de sofisticado - por usar algoritmos como sistema de controle - não resiste a uma análise de conteúdo sem que se perceba, claramente, os velhos elementos de sujeição/subordinação. (REIS, 2017, p. 158).

O trabalhador submetido a controle por algoritmo reage aos sinais que lhe são direcionados pelo sistema automatizado e atua visando ao cumprimento dos objetivos fixados, sob pena de ser excluído da plataforma ou privado de algum benefício. Conforme leciona Carreli (2017, p. 140) é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

O campo de atuação autônoma do trabalhador é restrito aos espaços deliberadamente concedidos pelos provedores das plataformas. Nesse sentido, o motorista possui autonomia para definir sua frequência e carga horária de trabalho nos aplicativos tão somente porque tal prerrogativa não interfere ou prejudica a consecução dos objetivos dos empreendimentos econômicos. A autonomia concedida convive com mecanismos de controle por programação que, por sua vez, são incorporados e internalizados pelos trabalhadores, que reagem aos sinais emitidos e aos objetivos estabelecidos, em espécie de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada". Estabelece-se uma “autonomia na subordinação” porque os trabalhadores devem seguir as regras do programa e, dessa forma, não há prática livre, mas apenas reações esperadas às regras das plataformas digitais: “o algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação ("inputs"), garante que os resultados finais esperados ("outputs") sejam alcançados, sem a necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho”. (CARELLI, 2017, p. 147).

A gestão algorítmica do trabalho configura práticas de supervisão, controle e governança conduzidas, remotamente, pelos algoritmos nas atividades dos trabalhadores de plataformas. O gerenciamento algorítmico do trabalho ocorre desde a seleção e contratação dos trabalhadores que se cadastram nas plataformas (atuando diretamente sobre a situação de desemprego), com vieses de raça e gênero nos processos seletivos. Ainda, o trabalho em plataforma é vigiado pelos algoritmos, com monitoramento de interações e gerenciamento do comportamento dos trabalhadores, por meio de dados, e agendamento automático de atividades conforme especificidades dos algoritmos de cada plataforma. Além desses, também são

aspectos da gestão algorítmica do trabalho em plataformas, o gerenciamento de dados em plataformas globais; a gamificação do trabalho, a partir da aplicação de elementos de jogos nos desenhos das plataformas; a intensificação da sensação de autonomia de trabalho pela ausência de um chefe “pessoa” e presença de um chefe “sistema” ou “aplicativo” (GROHMANN, 2020, p. 104-105).

Para Abílio (2020, p. 113-116) o trabalho em plataformas digitais possui subordinação e gestão pelas empresas, mas tais características se manifestam de forma obscura e não evidente, porque as empresas plataformas se apresentam como mediadoras e não como as contratantes do serviço especializado que intermediam. Contudo, são as empresas que possuem o controle de distribuição do trabalho, gerenciamento da produtividade, acesso e desligamento dos trabalhadores para execução do trabalho através da plataforma, definição dos valores. Ainda, pela estrutura do trabalho em plataformas, é incluída uma nova forma de gerenciamento e controle: a do consumidor, que passa a avaliar os serviços realizados pelos trabalhadores. A autora compreende reitera que estão presentes a subordinação e o controle do trabalho, de modo que esses trabalhadores não são efetivamente autônomos.

Apesar da ausência de emissão de comandos e de exercício de fiscalização direta e pessoal pelo empregador ou seus prepostos, persistem o controle e direcionamento do comportamento dos motoristas, mediante programação algorítmica: a nova faceta da subordinação jurídica. Frise-se que o controle por algoritmo se enquadra, à perfeição, na hipótese do parágrafo único do artigo 6º da CLT segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". A previsão legal confere abrangência ao conceito de subordinação jurídica que se expressa, também, na programação algorítmica: meio telemático e informatizado de comando, controle e supervisão do trabalho humano.

No entanto, a partir do exame das construções jurisprudenciais sobre a configuração do pressuposto da subordinação jurídica na prestação de serviço de transporte por aplicativos, verifica-se que, na maioria dos julgados, o controle por algoritmos não foi considerado como forma de expressão da subordinação jurídica. Constata-se, ainda, nítida divergência de entendimentos tanto na interpretação da realidade fática e dos novos contornos que definem a organização do trabalho, quanto na conceituação e abrangência conferida ao pressuposto da subordinação jurídica. Apesar de terem sido submetidas ao exame do Poder Judiciário situações fáticas visivelmente semelhantes, ou seja, de motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais, submetidos às mesmas condições de trabalho, e inseridos em idêntica

dinâmica e estrutura organizacional, a depender do órgão julgador é conferida distinta solução jurídica, sendo em alguns casos reconhecido o vínculo empregatício, por se considerar presente o pressuposto da subordinação jurídica; em outros casos, a configuração do vínculo é afastada, em face da ausência do referido elemento.

Em sentido distinto de outras decisões, para compreensão da extensão do controle e existência de subordinação pelo algoritmo, aponta-se que a seção Especializada em Dissídios Individuais Subseção II do TRT da 1ª Região decidiu, no Mandado de Segurança (MS) n° 0103519-41.2020.5.01.0000 impetrado pela Uber, sobre a legalidade da realização de perícia técnica no algoritmo da plataforma requerida pelo reclamante como prova técnica sobre controle e subordinação no desenvolvimento do trabalho. A 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro deferiu a produção da prova pericial, cuja decisão foi impugnada pela Uber, que impetrou, posteriormente, o MS com o fundamento de preclusão, desproporcionalidade da medida e violação do segredo de empresa. Em decisão monocrática, desembargadora do TRT da 1ª Região entendeu pela legalidade da prova pericial, contudo, determinando que esta fosse realizada em segredo de justiça e seguindo parâmetros da Lei Geral de Proteção de Dados. Da decisão foi interposto Agravo Regimental à a Seção Especializada em Dissídios Individuais Subseção II, cujo acórdão sedimentou a possibilidade de realização da prova técnica: a decisão é de que a própria plataforma alega que as provas documental e oral não são suficientes para reconhecimento de vínculo de emprego e que o juiz pode, verificando a necessidade de outras provas na instrução processual, a determinação da realização da perícia nos dados do algoritmo, observados os parâmetros da decisão monocrática. Da decisão, a Uber interpôs recurso ordinário, pendente de julgamento, à Subseção II da Seção em Dissídios Individuais do TST.

O quadro evidenciado inegavelmente provoca insegurança jurídica, instabilidade, injustiça social e incoerência sistêmica, afastando o Direito do Trabalho do cumprimento de seu desiderato. Portanto, mostra-se premente a necessidade de revisitação e de problematização do pressuposto da subordinação jurídica, eleito pela doutrina e pela jurisprudência majoritárias como a pedra de toque e elemento determinante para a caracterização do vínculo empregatício.

5 CONCLUSÃO

A subordinação foi engendrada como conceito e elemento caracterizador da relação de emprego no âmbito do Direito do Trabalho constituído sob uma lógica de trabalho taylorista-fordista, a qual foi predominante no Século XIX e XX. Contudo, conforme verificado no presente estudo, o trabalho é transformado com as alterações ocorridas na organização

produtiva. O trabalho presenciou alterações desde a década de 1970, quando foram introduzidas novas formas de gestão e organização características do modelo japonês – o toyotistmo – em resposta à crise do capitalismo e do modelo de produção do taylorismo-fordismo, e posteriormente outros modelos de administração e gestão do trabalho. As mudanças foram intensificadas no início do Século XXI com o salto tecnológico e o advento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que revolucionaram as relações sociais, incluindo o fenômeno social do trabalho.

As mudanças presenciadas incluem o trabalho através de plataformas digitais que tem aumentado exponencialmente, principalmente, após a pandemia do Covid-19. O trabalho por plataformas digitais é, portanto, fenômeno social recente, mas que já suscitou debates na literatura, decisões judiciais e propostas legislativas, analisadas nesse trabalho. Verificou-se que há diversas formas de trabalho em plataformas digitais e a sua adequada compreensão é necessária para que se possa aprofundar o debate sobre o devido enquadramento da sua natureza jurídica. O debate central atual centra-se na existência da subordinação, conforme exposto nesse estudo, motivo pelo qual aprofundou-se sua análise, constatando-se que existem novas formas de controle e gerenciamento do trabalho desenvolvidas em plataformas digitais.

As plataformas digitais possuem em sua arquitetura a dataficação ou *datafication* que é composta por dados e algoritmos, esses alimentados pelos dados coletados e que são reprogramadas continuamente por esses. A programação por dados e algoritmos determina de forma unilateral e controla a demanda ofertada aos trabalhadores, conferindo às empresas plataforma a fiscalização do trabalho e o controle e gerenciamento das atividades, sem participação dos trabalhadores que, minimamente, aceitam e desenvolvem as tarefas programadas de forma unilateral pelas plataformas digitais de trabalho. Portanto, constatou-se a necessidade de revisão do conceito da subordinação caracterizadora da relação de emprego, nos moldes atuais, porque concebida em outra contexto produtivo não mais compatível com relações de trabalho desenvolvidas por meio das plataformas digitais.

Para a realização de seu desiderato, o Direito do Trabalho deve preservar sua coerência sistêmica e manter-se em consonância com suas bases teleológicas e ontológicas. Assim, diante das novas formas de organização do trabalho humano da era digital, o Direito do Trabalho deve se manter atualizado, dinâmico e sensível aos distintos mecanismos de controle e de extração de valor do trabalho alheio, pois caso permaneça arraigado a modelos tradicionais de produção e a conceituações restritivas e engessadas dos pressupostos do vínculo empregatício, o ramo juslaboral estará fadado ao esvaziamento e os direitos sociais destinados a irreversível retrocesso.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just in time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ALVES, Giovani. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BALTHAZAR DE PAULA, Bruna; GARCIA DA COSTA, Ilton ; FOLETTO SANTIN, Valter . Responsabilidade da Administração Pública por Encargos Trabalhistas nos Contratos de Parcerias Público-Privadas. **Revista De Direitos Sociais, Seguridade E Previdência Social**, v. 8, p. 57-79, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 nov. 2021.

BRASIL. **Lei n° 14.297 de 05 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14297.htm>. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 3577 de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909106&filename=PL+3577/2020>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 3597 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 3748 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 4172 de 2020**. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL+4172/2020>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Relatórios do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET).** Disponível em: < https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/comissoes-e-grupos-de-trabalho/grupo-de-altos-estudos-do-trabalho-gaet/relatorio-do-gaet.pdf >. Acesso em: 07 out. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n° 3570 de 2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Disponível em: < https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8127651&ts=1596473483183&disposition=inline>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n° 3574 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8864004&ts=1594933228445&disposition=inline>. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR n° 011199-47.2017.5.03.0185**. Órgão judicante: 8ª turma. Ministra relatora Dora Maria da Costa. Julgamento: 18/12/2018. Publicação: 31/01/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Órgão judicante: 5ª Turma. Ministro Relator Breno Medeiros. Julgamento: 05/02/2020. Publicação: 07/02/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Órgão judicante: 4ª Turma. Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. Julgamento: 09/09/2020. Publicação: 11/09/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Órgão judicante: 4ª Turma. Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho. Julgamento: 02/03/2021. Publicação: 05/03/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Órgão judicante: 3ª Turma. Ministro Relator Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 07/04/2022. Publicação: 11/04/2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. **Contracampo**, Niterói, Brasil, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

COMERN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. **Introduction to Algorithms**. 3 ed. Cambridge: The MIT Press, 2009, p. 5, tradução nossa. Disponível em: <https://labs.xjtudlc.com/labs/wldmt/reading%20list/books/Algorithms%20and%20optimizati on/Introducti on%20to%20Algorithms.pdf>. Acesso em: 14 set. 2022.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suely. Trabalho, Capitalismo e Globalização: aspectos evolutivos do direito ao trabalho digno. **Argumenta Journal Law**, v. 34, p. 439-459, 2021.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suely; CACHICHI, Rogério Cangussu D. Denationalization Production and Social Exclusion in Labor Economics Globalized. **Nomos (Fortaleza**), v. 39, p. 149-162, 2019.

COSTA, Ilton Garcia da. Paz e Serviços Públicos. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 8, p. 1879-1892, 2022.

COSTA, Ilton Garcia da; SANTOS, Ana Flávia Coelho dos . O Direito Fundamental Ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável como Pressuposto do Direito à Vida com Qualidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** - Unifafibe, v. 9, p. 295-324, 2021

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2022, p. 349.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

MERHEB, Marcos P. S. B. ; COSTA, Ilton Garcia da . **Dumping Social**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, Brasil, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020.

PAULA, Bruna Balthazar ; COSTA, Ilton Garcia da . **Trabalho na Gig Economy: Desmistificando o empreendedor de si mesmo no documentário " Gig ´A uberização do trabalho**. In: André Martini; Renato Bernardi; Sandra Gonçalves Daldegan França. (Org.). As Vulnerabilidades por Intermédio da Arte: Uma visão interdisciplinar do direito. 1ed.Maringá PR: Editora Vox Littera Publicações, 2021, v. 1, p. 261-279.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Damaestro. **Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.