

O UBERIZADO, A SUBORDINAÇÃO E A LIBERDADE: REFLEXÕES FUNDAMENTAIS PARA O DIREITO DO TRABALHO

Cláudio Jannotti da Rocha¹

Thais Borges da Silva²

Resumo: Trata-se de estudo que tem por objetivo trazer reflexões sobre a subordinação no trabalho uberizado. Para tanto, inicialmente, será analisada a relação entre as novas tecnologias que impulsionaram a Quarta Revolução Industrial e o surgimento da economia *gig*, com ênfase em seus impactos nas relações de trabalho, especialmente no que tange ao trabalhador uberizado. Uma vez que a negativa da caracterização desse trabalhador como empregado tem se fundamentado no Brasil, regra geral, na constatação de inexistência da subordinação, será justamente sobre essa tônica que o artigo se debruçará mais detidamente, trazendo a problemática: qual é a verdadeira natureza jurídica da relação de trabalho uberizado? Neste contexto, será efetuada uma análise histórica e jurídica, utilizando-se da metodologia dedutiva, na perspectiva qualitativa, utilizando-se a pesquisa bibliográfica na doutrina e jurisprudência nacionais e internacionais, bem como o ordenamento jurídico. Por fim, serão abordadas as novas técnicas de poder empregadas no capitalismo cognitivo, bem como será verificado se a atual estruturação efetivamente promoveu a liberdade do trabalhador

¹ Professor da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), na Graduação e no Programa de Pós-Graduação (PPGDIR). Pós-Doutorando em Direito na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS).

² Procuradora do Ministério Público do Trabalho (MPT). Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

“empreendedor”, ou se o controle se manteve, mormente a partir da algoritmização.

Palavras-Chave: Uberização. Economia *gig*. Trabalho *on-demand*. Subordinação. Controle por algoritmo.

UBERIZED, SUBORDINATION AND FREEDOM: FUNDAMENTAL REFLECTIONS FOR LABOUR LAW

Abstract: This essay aims to bring reflections on subordination of uberized work. To this end, initially the relationship between the new technologies that drove the Fourth Industrial Revolution and the emergence of the gig-economy will be analyzed, with an emphasis on their impacts on labor relations, specially with regard to the uberized worker. Since the denial of the characterization of the uberized worker as an employee has been based, in Brazil, as a general rule, on the finding of the absence of legal subordination, it is precisely in this tonic that the study will look more closely. In this context, a historical analysis will be carried out, going through the various transformations in the forms of labor organization, for the purpose of identifying different shades of legal subordination. Then it will make the contrast of the disciplinary society theories and performance of the company, in order to seek to understand the new power techniques employed in cognitive capitalism and to investigate whether this change effectively promoted the freedom of the entrepreneurial worker, or whether, on the contrary, the control remained intact, especially from the algorithmization.

Keywords: Uberization. Gig-economy. Work on-demand. Subordination. Control by algorithmic.

Sumário: 1. Introdução. 2. A organização do trabalho ao longo da História 3. Trabalhador uberizado. 4. A sedução dos discursos

da liberdade e do empreendedorismo. 5. A subordinação jurídica na relação de trabalho uberizado. 6. Conclusão. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO



o longo da História, diversas revoluções apoiadas em avanços maquinários e tecnológicos provocaram transformações profundas nas estruturas da sociedade, com impacto nas mais variadas relações humanas, em especial, nas de trabalho.

Nos últimos anos, avanços tecnológicos, como a computação em nuvem (*cloud computing*), a inteligência artificial, a internet das coisas, o *Big Data*, as criptomoedas, o *blockchain*, o aprendizado de máquina (*machine-learning/deep learning*), a internet 5G, dos algoritmos, a robótica avançada, o *smart contracts*, a neurotecnologia, a biologia sintética, a implementação de chips em trabalhadores, a intermediação de aplicativos e de plataformas digitais, a biotecnologia, a engenharia genética, a impressora 3D, a nanotecnologia e a biotecnologia, marcaram o início de uma nova revolução tecnológica, a Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, considerada por Klaus Schwab³, em sua escala, escopo e complexidade, como algo diferente de tudo já experimentado pela humanidade, com o condão de alterar, significativamente, a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. É como se estivéssemos vendo um novo mundo nascer dentro do atual.

Ao classificar as tecnologias que impulsionam a Quarta Revolução Industrial, Klaus Schwab descreve a internet das coisas como “uma das principais pontes entre as aplicações físicas e digitais”, já que “a relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares etc.) e as pessoas se torna possível por meio de diversas

³ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016, p. 14.

plataformas e tecnologias conectadas”⁴.

Essas plataformas tecnológicas são as responsáveis pelo surgimento do que, em 2011, se começou a denominar economia do compartilhamento, fenômeno popularmente conhecido como economia *on demand*, economia colaborativa, economia *gig*, trabalho em plataforma, economia dos bicos, *crowdsourc*e e uberização do trabalho (em referência à empresa Uber, responsável pela propagação mundial deste novo modelo de organização do trabalho), expressão que será utilizada neste artigo.

Como bem enfatiza Tom Slee, o termo economia do compartilhamento já caiu em desuso, eis que a ideia romantizada de um movimento social comunitário e a “intenção de substituir corporações sem rosto por conexões humanas reais” nunca se consumou. As alegações de sustentabilidade, comunidade e anticonsumismo, centrais no apelo da economia de compartilhamento, foram alijadas do processo, “quando o dinheiro entrou”⁵.

A estrutura neoliberalista de organização da economia logo se apodera do discurso colaborativo e impõe uma tônica tipicamente sua para as plataformas de comunicação, concebidas inicialmente sob o regime de economia do compartilhamento⁶.

Na prática, o que se verificou foi o estabelecimento de enormes plataformas globais movidas por algoritmos que, com o pretexto de atuarem apenas como intermediadoras entre o cliente e o prestador do serviço, vêm extraindo vultoso rendimento, às custas da exploração de trabalhadores às margens da legislação. Assim, constituem-se verdadeiros oligopólios de empresas que ofertam os mais variados serviços através dos *smartphones*, *tablets* e computadores, fazendo com que o ser humano tenha

⁴ Ibid., p. 29

⁵ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 14

⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 159.

um mundo virtual na palma de suas mãos, 24 horas por dia, independentemente de onde esteja, rompendo todas as fronteiras, distâncias geográficas e linguísticas.

Neste novo método de organização do serviço, as plataformas eletrônicas criam uma estrutura invisível, que conecta demanda e oferta, facilitando a interação dos trabalhadores, empresas e usuários, alcançando diversos setores de prestação de serviços, o que foi possível em razão da disseminação do uso da internet e da tecnologia da informação.

Importante consignar que a economia baseada na prestação de serviços por meio de plataformas inclui um conjunto de negócios diferentes entre si. Valério De Stefano⁷ classifica as formas de trabalho da economia dos bicos em duas principais: trabalho *on demand* via aplicativos e *crowdwork*. O primeiro corresponde à execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e entrega de mercadorias, oferecidas por meio de aplicativo, que seleciona e gerencia a mão de obra e a conecta aos clientes. Por sua vez, o *crowdwork* é o trabalho executado a partir de plataformas *on-line*, que colocam em contato um número indefinido de organizações, negócios e indivíduos pela internet, possibilitando a conexão entre clientes e trabalhadores.

A despeito de serem apontadas, por aqueles que se debruçam a estudar as relações estabelecidas entre esses trabalhadores e as plataformas digitais, várias violações de direitos, inquestionavelmente, a principal delas é o não reconhecimento do vínculo empregatício.

Trata-se de negativa que vem sendo fundamentada pelas plataformas, regra geral, na alegação de inexistência de subordinação jurídica, em razão de suposta autonomia do trabalhador. Diante do exposto, será justamente sobre esta tônica binária que

⁷ DE STEFANO, Valério. The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção do trabalhador*, São Paulo: LTr, 2018, p. 61-62.

o presente estudo se debruçará mais detidamente. A problemática ora levantada cinge-se a: o trabalhador uberizado é empregado ou autônomo? Como hipótese a ser testada tem-se o uberizado como empregado, porquanto presentes os elementos de caracterização do vínculo de emprego, dentre os quais inclui-se a subordinação jurídica.

2. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

Para melhor compreender este novo modal de trabalho que sustenta a Indústria 4.0, e de que maneira a subordinação nela está materializada, é imprescindível analisar a evolução dos modos de produção nas diversas fases.

Com a Primeira Revolução Industrial (1760-1860), impulsionada pelo surgimento da máquina a vapor, houve uma transformação significativa da produção, que deixou de ser artesanal e manufatureira. As Corporações de Ofício foram substituídas pelas usinas, locais em que a nova classe trabalhadora operária se reunia, operando as máquinas e participando do processo produtivo do início ao fim.

Em seguida, teve início a Segunda Revolução Industrial (1860-1945), engendrada sob a máquina movida à eletricidade, período em que surgiram os sistemas de gestão taylorista e fordista, os quais eram caracterizados pelo rígido controle sobre as tarefas executadas pelos trabalhadores, o que otimizou consideravelmente a velocidade do processo produtivo.

Trata-se de modelos que se complementaram. O taylorismo foi marcado pela decomposição do processo de trabalho em tarefas fragmentadas, com estudo do tempo e do movimento, bem como pela instituição da hierarquia na produção, que foi planejada, organizada e racionalizada. Por sua vez, o fordismo acrescentou às técnicas de Taylor a esteira de produção, que impunha a velocidade das tarefas, já que o operário ficava parado

em seu posto de trabalho, enquanto os produtos eram a ele direcionados. Ainda, os trabalhadores deixaram de conhecer o processo produtivo de forma integral, já que se especializaram em uma única atividade (alienação do processo produtivo).

A concentração da força de trabalho nas indústrias e nas fábricas, e a otimização da produção exigiram do capitalista a instituição de mecanismos de controle e de supervisão direta e rígida do desempenho das atividades. A este respeito, Lorena Porto⁸ pontua que nas fábricas foi imposta ao operário, desde o início, uma acentuada disciplina, com o intuito de aumentar a capacidade produtiva e a obediência do trabalhador.

É neste contexto, da reunião dos trabalhadores nas fábricas, da disposição de seu tempo às horas de trabalho e da rigidez disciplinar, que surge o Direito do Trabalho. Assim, corolário lógico que a relação de emprego, sua figura fundante, tivesse se estruturado na subordinação jurídica diretamente associada à submissão do empregado às ordens diretas do empregador, detentor dos meios de produção e dos frutos.

Após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se a implantação de novas tecnologias de informação, fundadas na microeletrônica, nos computadores e nas telecomunicações, as quais foram aplicadas na produção industrial. A transformação advinda deste processo foi tão significativa que este período histórico foi denominado de Terceira Revolução Industrial.

A partir da década de 1970, com a crise econômica do petróleo, mais uma vez a organização capitalista procurou se (re)estruturar, desta feita lançando mão dos novos instrumentos tecnológicos da microinformática, da robótica, da microeletrônica e das telecomunicações, e também do surgimento da *internet*, do satélite e do aprimoramento da indústria química, trazendo ao mundo a era digital.

A retração do mercado de consumo impôs a superação

⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

do modelo de produção em massa, típico do taylorismo/formalismo. Assim, germina o sistema de organização da produção toyotista, baseado na produção reduzida, pela descentralização, com a delegação a terceiros de várias de suas etapas, com o intuito de reduzir os custos do produto final e aumentar a competitividade no mercado, germinando assim os modelos de empresa enxuta e de produção *just in time*.

Ao mesmo tempo em que a empresa fica menor fisicamente, ela cresce geograficamente, porquanto sua produção fica descentralizada, produzindo além dos seus muros e portões, através de outras pequenas empresas que lhe pertencem ou que existem para obedecer às suas ordens e comandos.

Tem-se, a partir da cisão da cadeia produtiva, a predominância da produção fragmentada e da terceirização, situação na qual o controle do trabalho deixa de se dar pelo tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador e passa a se manifestar pelo resultado do trabalho.⁹ O controle sobre o trabalhador deixa de ser rígido, hierarquizado, presencial, individualizado, de forma que a subordinação jurídica não se atrela mais, tão somente, à dimensão pessoal, e sim à dinâmica estrutural.

Ricardo Antunes, com destacada precisão, aponta diversos impactos dessa descentralização da produção no universo do trabalho: “desregulamentação dos direitos sociais; precarização e terceirização da força humana que trabalha; aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; enfraquecimento do sindicalismo de classe [...]”¹⁰

A precarização do trabalho, marca do neoliberalismo, acentua-se na atualidade da Quarta Revolução, a qual, utilizando-se de todo o arranjo da Terceira Revolução Industrial, surge, no início do século XXI, inicialmente na Alemanha.

⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Juruá Editora, p. 140.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 108.

Trata-se de transformação pautada pela cyberização, que teve por consequência a modificação da própria ontologia do trabalho. Com ela, surgiram produtos tecnológicos como os aparelhos celulares, *smartphones*, *tablets*, *drones*, *smart tv* e os novos computadores, apresentando ao mundo a era virtual.

As novas formas tecnológicas constituem um xadrez informacional que facilitou o transporte, a comunicação, a logística de mercadorias e principalmente o consumo, que, por seu turno, representam o sustentáculo da *gig economy* e da *sharing economy*. Essa pseudo economia de compartilhamento, ancorada na plataformação laboral, constitui o novo modal alicerçado no polígono formado pelo uso, trabalho, compartilhamento, demanda e diversidade, interligados pelo consumismo exagerado.

Conforme já mencionado, é no contexto da Quarta Revolução Industrial que surge o fenômeno da uberização, a partir da criação da plataforma digital desenvolvida pela empresa Uber para prestação de serviços de transporte de passageiros. Serviços tradicionais, como os de transporte de passageiros e de entregas de mercadorias, têm a sua forma de prestação modificada pelo incremento das tecnologias de comunicação e da internet das coisas.

Neste modelo de negócios, em que há oferta de serviços por meio de plataformas digitais, o enxugamento das empresas, iniciado com a organização toyotista, é levado ao extremo, podendo se falar, nas palavras de Adrián Todolí-Signes, em “atômização do mercado”¹¹. As empresas deixam de contratar trabalhadores (exceto os mais imprescindíveis) e passam a ter como objeto colocar em contato o tomador de serviços com o provedor deste, o qual não será uma empresa, mas um trabalhador independente.

Se antes a produção estava descentralizada e as empresas enxutas, na atualidade, a produção virou pulverizada e as

¹¹ SIGNES, Adrián Todolí, 2017, p. 29.

empresas plataformizadas.

Como se demonstrará, nesse novo regime, restitui-se ao trabalhador certa autonomia no desempenho da atividade, autonomia essa que é uma “autonomia na subordinação”¹². Assim, os trabalhadores não seguem mais ordens diretas e, sim, “regras do programa”, de forma que não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. O controle deixou de ser realizado presencialmente, nas indústrias, tendo passado a ser executado por meios telemáticos.

Inquestionável, pois, que os contornos da subordinação jurídica devem, ao longo do tempo, também passar por transformações, adaptando-se às modificações da organização produtiva e do trabalho.

Não podem, assim, a legislação, a doutrina e a jurisprudência descuidarem-se de acompanhar as múltiplas transformações ocorridas no mundo do trabalho, devendo reconhecer as várias faces que a subordinação jurídica tem assumido ao longo do tempo, sob pena de se excluir do sistema de proteção trabalhista um grande contingente de trabalhadores dependentes.

3. TRABALHADOR UBERIZADO

Neste novo modal laboral, denominado de uberização, pode-se dividir as formas de trabalho nas empresas da Indústria 4.0 em dois grandes grupos: trabalho *on demand* via aplicativos, também denominado de *crowdwork off-line*¹³, e o *crowdwork ou*

¹² SUPIOT, Alain, 2015, Apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2017, p. 140-141.

¹³ *Crowdwork on-line e crowdwork off-line* são expressões utilizadas por Adrian Todolí Signes que levam em conta o critério de modo de execução das atividades, respectivamente de forma eletrônica ou física. SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). *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, p. 35.

crowdwork online.

A principal característica do *crowdwork* é a possibilidade de ser realizado totalmente de forma virtual. Trata-se de trabalho que geralmente envolve microtarefas, atividades extremamente fragmentadas, que não demandam muita qualificação, mas que são inexecutáveis por computadores ou sistemas automatizados (responder pesquisas, transcrever áudios, etc..).

Resta por justificada a denominação de trabalho em multidão (tradução livre de *crowdwork*), já que essa modalidade de labor envolve intensa fragmentação de tarefas, que se viabilizam quando realizadas por um conjunto de pessoas. O trabalho, mais necessariamente dizer as microtarefas, ficam à disposição de todos, a qualquer hora e em qualquer lugar, através de um site ou de um aplicativo.

Através de análise das características das atividades desenvolvidas, Adrián Todolí Signes preconiza que se está enfrentando uma “espécie de Taylorismo do século XXI”¹⁴, eis que a organização científica do trabalho instituída por Taylor se baseia, exatamente, em dividir a produção em pequenas tarefas designadas a cada um dos trabalhadores.

A plataforma de *crowdwork* mais conhecida é a MTurk (Amazon Mechanical Turk), que oferta milhares de tarefas a serem desempenhadas, funcionando como um intermediário entre alguém em busca de um trabalho e pessoas que querem completar as tarefas, que são chamadas de HIT (*Human Intelligence Task*, ou Tarefa de Inteligência Humana). O solicitante apresenta a tarefa e o preço a ser pago. Apenas ele estabelece as condições de contratação, assim como possui a poder de recusar o serviço e avaliar as tarefas feitas.

Feitas essas breves considerações sobre o trabalho do *crowdwork*, voltar-se-á a atenção ao trabalhador *on demand* via aplicativos, o qual se difere do primeiro, precipuamente, por estar relacionado a atividades tradicionais, como transporte,

¹⁴ Ibid, p. 33.

limpeza, entrega, que são ofertadas e contratadas por meio de aplicativos, exigindo, pois, uma execução local e física por parte do trabalhador. Ainda em contraposição com o *crowdwork*, no trabalho *on demand* um trabalhador presta completamente o serviço demandado.

O trabalho *on demand* vem crescendo substancialmente em números e em importância em todo o mundo, o que tem tornado também visíveis as condições precárias a que estão submetidos os trabalhadores.

O quantitativo de trabalhadores cadastrados nas plataformas digitais é enorme. Atualmente, há mais de um milhão de motoristas/entregadores cadastrados na Uber no Brasil, montante esse que representa 1/5 de todos os “parceiros” da empresa no mundo.¹⁵ Por sua vez, a Ifood conta com aproximadamente 150 mil entregadores ativos no Brasil em sua plataforma.¹⁶

Recentemente, com a crise decorrente da pandemia de COVID-19, que gerou aumento no desemprego, as notícias dos jornais dão conta de que uma multidão de trabalhadores buscou cadastramento nos aplicativos de entrega¹⁷.

Para além da sonicação dos direitos trabalhistas básicos, em razão do não reconhecimento do vínculo empregatício, quem se debruça sobre as relações estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais vem destacando outras violações aos direitos laborais, como a postura restritiva das empresas ao diálogo e

¹⁵ Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

¹⁶ Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

¹⁷ No iFood, a fila de espera de entregadores registrou seu pico nos últimos 60 dias. De março a junho deste ano, a plataforma recebeu 480 mil novos cadastros e não deu conta de absorver todo mundo. O número é mais de três vezes a quantidade de entregadores que estavam habilitados em fevereiro (131 mil), antes da pandemia. Em março, os entregadores passaram a 170 mil. A Rappi não divulgou sua quantidade de entregadores. Disse apenas ter registrado em abril um aumento de 128% no número ante igual mês de 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/07/epoca-negocios-trabalhador-enfrenta-fila-de-espera-para-se-tornar-entregador-em-aplicativos.html>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

à organização coletiva, a alteração de tarifas de forma unilateral, a baixa remuneração, a aplicação de penalidades, como a desvinculação dos aplicativos, sem a garantia de defesa aos trabalhadores.

O meio ambiente laboral dos uberizados também merece atenção. Se antes havia poucos questionamentos a esse respeito por parte dos trabalhadores, a preocupação se potencializou sobremaneira com a pandemia de COVID-19, que trouxe luz à precariedade das condições de trabalho, em especial dos entregadores de aplicativos.

O distanciamento social imposto fez aumentar consideravelmente a demanda de entrega de mercadorias, como alimentos, atividade essa que foi considerada essencial pelo Governo Federal. Assim, a contrário da maioria dos trabalhadores, os entregadores de mercadorias permaneceram trabalhando, sem condições adequadas de proteção de sua saúde, profundamente vulneráveis à contaminação.

De todo o exposto, imperioso constatar que não faltam questionamentos sobre violações a direitos trabalhistas no campo das relações entre trabalhadores uberizados e plataformas digitais. A principal questão que se coloca é, sem sombra de dúvidas, a negativa de reconhecimento de vínculo de emprego por parte das plataformas responsáveis pelo trabalho uberizado. Trata-se da matéria que mais tem apresentado controvérsias na atualidade, de modo que o debate será aprofundado neste artigo.

4. A SEDUÇÃO DOS DISCURSOS DA LIBERDADE E DO EMPREENDEDORISMO

A maior parte das empresas que atuam na economia dos bicos classificam os trabalhadores que lhes prestam serviços como autônomos. O argumento utilizado para justificar esta caracterização é a suposta falta ou mitigação de subordinação, a existência de liberdade na prestação do serviço, em razão de os

trabalhadores: realizarem suas atividades quando, como e onde querem; não serem obrigados a atingir produtividade mínima; poderem prestar serviços para várias plataformas, não havendo a exigência de exclusividade; possuírem as ferramentas de trabalho; suportarem os riscos da atividade.

Os discursos da liberdade e do empreendedorismo difundidos por essas empresas são bastante sedutores. Busca-se, com eles, influenciar a opinião dos próprios trabalhadores envolvidos e da sociedade em geral, com apelo às emoções e com amparo nas premissas da modernidade, da economia colaborativa, da criatividade.

Em estudo aprofundado sobre os *modos operandi* da Uber, Ana Carolina Paes Leme¹⁸ explica que essa empresa utiliza técnicas de *neuromarketing* e da ciência comportamental para capturar a subjetividade de trabalhadores a fim de atrair, de maneira sutil, uma multidão de motoristas e ciclistas “parceiros”, além de conseguir o engajamento dos clientes que, inclusive, defendem a marca. Lembra, a esse respeito, de comerciais da empresa que trazem bordões como: “trabalhe com a Uber quando quiser”, “seja seu chefe, dirija seu carro”, o motorista tem a liberdade de “tocar seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa”.

No contexto da Quarta Revolução Industrial, o capitalista percebeu que a autoexploração é essencialmente mais eficiente e mais produtiva, por caminhar, lado a lado, com a sensação de liberdade. Em sua obra *Psicopolítica*, Byung-Chul Han destaca a eficiência e a inteligência do sistema neoliberal na exploração da liberdade, enfatizando que tudo que pertence às práticas e às formas de expressão de liberdade (como a emoção, o jogo e a comunicação) é explorado. “Explorar alguém contra sua própria vontade não é eficiente, na medida em que torna o rendimento muito baixo. É a exploração da liberdade que produz o maior

¹⁸ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019, p. 53.

lucro”.¹⁹

Por essa razão, foram desenvolvidas técnicas mais sutis de poder, que não se apoderam do indivíduo, mas buscam assegurar que ele aja de forma a reproduzir por si próprio a estrutura de dominação que interpreta como liberdade.

O filósofo sul-coreano estuda a substituição do sujeito da obediência para o sujeito do desempenho e constata que esta alteração não promoveu a liberdade do trabalhador “empreendedor”, mas, pelo contrário, manteve ou mesmo potencializou o controle. Neste contexto, “o sujeito neoliberal de desempenho, como empresário de si mesmo, explora-se voluntária e apaixonadamente”. “Aqui coincidem a otimização de si e a submissão, a liberdade e a exploração”.²⁰

Esta técnica de dominação neoliberal visa explorar não apenas a jornada de trabalho, mas a pessoa por completo. É neste contexto que Han afirma que o sujeito do regime neoliberal “morre da obrigação de produzir cada vez mais desempenho”.²¹

O capitalismo da emoção explora esta situação para gerar mais produtividade, a qual é estimulada por meio de regras que envolvem premiações, sensação de êxito e a incerteza de se alcançar o resultado pretendido, se apresentando como desafios para os trabalhadores. Entra neste contexto a gamificação do trabalho, a qual Ludmila Costek Abílio²² exemplifica, após realização de pesquisa de campo, com a situação de ocorrência de chuvas, quando o trabalho do motoboy se torna ainda mais ariscado, ocasião em que, em razão da diminuição da demanda, a empresa oferece aumento do valor da hora de trabalho, aumento esse que nunca está garantido e se apresenta como premiação.

¹⁹ HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica*. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Ayiné, 2018, p. 11-12.

²⁰ *Ibid.*, p. 44.

²¹ *Ibid.*, p. 48.

²² ABÍLIO, Ludmila Costek. *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 20.02.2021.

Contribuindo para o entendimento do fenômeno da gamificação, Byung-Chul Han ensina:

Para gerar mais produtividade, o capitalismo da emoção também se apropria do jogo, daquilo que seria, na verdade, o outro do trabalho. Ele gamifica o mundo do trabalho e da vida. O jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando assim mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, o jogo gera mais desempenho e rendimento. O jogador com suas emoções está muito mais envolvido do que um trabalhador meramente funcional ou que atua apenas no nível racional.²³

A gamificação é, pois, um dos componentes utilizados pelas plataformas digitais para gerenciar o trabalho dos uberizados, fazendo parte do controle por programação, o qual será mais à frente analisado com profundidade.

5. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NA RELAÇÃO DE TRABALHO UBERIZADO

As plataformas digitais se autodenominam agentes digitais intermediadores entre a oferta e a procura de serviços e, não, empresas de transporte, de entrega de mercadorias, de prestação de serviços, etc. Seriam, assim, somente instrumentos de conexão entre “microempreendedores” e consumidores, que cobram uma comissão pela intermediação prestada. Trata-se de posicionamento que tem o claro propósito de buscar a fuga da regulamentação e, conseqüentemente, a redução de diversos custos operacionais, dentre os quais se incluem as verbas trabalhistas.

A realização de “mera” intermediação eletrônica dos serviços e da liberdade do trabalhador são os principais argumentos utilizados pelas empresas da economia *gig*, como escudo para poderem prestar serviços sem cumprir as regras democráticas estatuídas”²⁴. Trata-se discurso que, como bem adverte Rodrigo

²³ Han, 2018, p. 69.

²⁴ Carelli, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;

de Lacerda Carelli, não encontra respaldo na realidade para a grande maioria das plataformas eletrônicas, como por exemplo aquelas que prestam serviços de transporte de pessoas e mercadorias, as quais “não se contentam em realizar a intermediação, mas tomam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, além de imporem preço e remuneração, acabando por serem protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes”²⁵.

Não pairam dúvidas, todavia, de que este argumento das plataformas é falacioso, porquanto são elas verdadeiras empresas que vendem produtos e serviços, utilizando-se para tal de mão de obra dos motoristas, dos entregadores (riders) e demais trabalhadores uberizados. Isto porque, na relação em questão, é celebrado um contrato entre o usuário do serviço e a plataforma, que formula unilateralmente a proposta, inclusive quanto a seu elemento principal, o valor do serviço prestado. O cliente contrata a empresa, não lhe interessando quem é o motorista, o entregador, o trabalhador que desempenhará a atividade, já que aquele credita sua confiança na plataforma que lhe fornece o serviço. Materializa-se no caso uma relação de consumo entre o cliente e a plataforma, a qual, inclusive, emite nota fiscal pela prestação de serviço. Por sua vez, o trabalhador é quem executa a atividade em benefício econômico da plataforma.

Ainda, verifica-se que o lucro das empresas está diretamente vinculado ao serviço de transporte de pessoas, de entrega de mercadorias, já que elas não cobram dos trabalhadores taxa fixa pela utilização dos aplicativos, mas sim, retém parte do valor pago pelo cliente.

Em consonância com esse raciocínio, já há diversas decisões de tribunais estrangeiros confirmando, por exemplo, quanto à empresa UBER, que o serviço por ela prestado é

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 66.

²⁵Ibid. p 70.

efetivamente de transporte, dentre as quais indicam-se julgados do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE), da Justiça do Trabalho Britânica, da Suprema Corte da Justiça da Califórnia.

A primeira conclusão que se apresenta é, pois, a de que a manutenção da atividade das empresas de plataformas eletrônicas depende integralmente da força de trabalho dos motoristas, dos entregadores, dos demais trabalhadores uberizados.

Tem-se, desta maneira, que as plataformas são verdadeiras empresas prestadoras de serviço e funcionalmente dependentes dos trabalhadores, de forma que há que se reconhecer aspectos da subordinação jurídica objetiva na relação que se estabelece entre esses sujeitos. A este respeito, Fausto Siqueira Gaia²⁶, com arrimo na doutrina de Robert Sprague, alerta que a verificação da existência da subordinação jurídica deve se apoiar no grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à força de trabalho, concluindo estar ela presente nos trabalhos que envolvem as tecnologias disruptivas.

Fincada a premissa do reconhecimento da subordinação jurídica objetiva, também se verifica na relação que se estabelece entre plataformas e trabalhadores uberizados a subordinação jurídica em sua vertente clássica. Esta constatação se justifica na medida em que há, por parte das plataformas, um significativo controle da atividade desempenhada pelos trabalhadores, o qual vem sendo denominado pela doutrina de controle por programação ou por algoritmo.

Ensina Alain Supiot²⁷ que no controle por programação, faceta moderna da organização do trabalho, a direção manifesta-se por objetivos, a partir da programação, da estipulação de regras e de comandos preordenados e mutáveis pelo programador, ficando o trabalhador incumbido de reagir em tempo real aos

²⁶ SIQUEIRA, Fausto Gaia. *Uberização do trabalho*, Aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 279-280.

²⁷ SUPIOT, Alain, 2015, Apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2017, p 140 – 141.

sinais emitidos. Reconhece o doutrinador que a direção por objetivos atribui nova faceta à subordinação, que passa a se guiar pela noção de “liberdade programada”, podendo se falar que a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”, já que os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem reações esperadas.

Ana Carolina Reis Paes Leme sintetiza com bastante propriedade a “autonomia na subordinação”:

O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de trabalhar quando e como quiser. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga seus comandos.²⁸

Por sua vez, Rodrigo Lacerda Carelli, questionando a suposta “liberdade” do trabalhador uberizado, aponta a precificação como importante fator de desconstrução da falácia de aquele “trabalha o quanto quer”, eis que há, por parte das plataformas, controle do tempo de trabalho pelo preço baixo da tarifa. Assim, com uma tarifa mais reduzida, é necessário que o trabalhador labore por mais tempo, a fim de garantir sua subsistência. Lado outro, para as plataformas, é essencial que haja sempre um considerável número de trabalhadores à disposição. Desta forma, “com baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o trabalhador à disposição por mais horas ao dia”.²⁹

²⁸ LEME, 2017, p. 97.

²⁹ CARELLI, Op. cit., p. 142.

Registra-se, ainda, quanto à precificação, que, conforme previsão dos termos de usos das plataformas, o valor cobrado dos usuários dos serviços ofertados é por elas definido unilateralmente, não possuindo os trabalhadores qualquer ingerência sobre essa decisão.

Esse poder de definição unilateral se estende, para além do preço cobrado, a todos os aspectos da prestação de serviços, já que são as plataformas que selecionam o trabalhador que realizará a atividade, estimam o tempo de execução, fixam a forma de atendimento, indicam o comportamento exigido do trabalhador, estipulam o padrão das ferramentas de trabalho. Não possuem os trabalhadores uberizados, portanto, qualquer liberdade na escolha da clientela (estando, inclusive, proibidos pelas plataformas de fidelizarem os clientes) ou na estipulação do preço e das demais condições da atividade que desempenham.

A análise da dinâmica que habitualmente é verificada na relação estabelecida entre as plataformas digitais e os trabalhadores uberizados permite identificar outras várias medidas de controle e comando da atividade. De acordo com Supiot³⁰, o controle na uberização se utiliza de antiga e ultrapassada técnica de gestão materializada na ideia do controle por “stick” (porrete) e “carrots” (premiação), de acordo com a qual, quem segue a programação recebe prêmios, enquanto quem não se adapta aos comandos programados, é punido (suspensão ou excluído da plataforma).

Só não vê quem não quer: as plataformas e os clientes literalmente dominam juntos o tempo e os movimentos dos motoristas, dos entregadores (riders) e demais trabalhadores uberizados.

Nesta toada, as plataformas estimulam que os trabalhadores se mantenham conectados e permaneçam trabalhando o maior tempo possível, de forma que a inatividade por

³⁰ SUPIOT, Alain, 2015, Apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2017, p. 141.

determinado período e a rejeição de chamados pelos trabalhadores³¹ podem ensejar a aplicação de penalidades (suspensão ou mesmo descredenciamento), as quais são impostas sem que aqueles tenham sequer possibilidade de defesa.

Também podem os trabalhadores serem punidos em razão das avaliações atribuídas pelos clientes em forma de notas, possibilidade essa que, inclusive, é prevista nos contratos celebrados entre os trabalhadores e as plataformas³². Conforme alerta Rodrigo Carelli³³, a avaliação possui nítida função de controle, já que tem como destinatária a empresa, e não os clientes, que não podem escolher o trabalhador pela nota que possui. É de se concluir que a nota somente existe para controle das empresas sobre o trabalho realizado.

Ainda quanto a essa avaliação, verifica-se uma potencialização do controle, o qual passa a ser pulverizado para a multidão de usuários do serviço prestado. A este respeito, ensina Byung-Chul Han³⁴ que no panóptico digital do século XXI o cidadão não é mais vigiado por um centro, já que, frente ao

³¹ Dados colhidos no curso de Inquérito Civil em trâmite junto ao Ministério Público do Trabalho (IC 001417.2016.01.000/6) dão conta de que a empresa Uber impõe taxa de aceitação mínima de 80% dos pedidos, suspendendo os motoristas que apresentam taxas maiores de recusas de corridas.

³² No caso da empresa Uber, por exemplo, há a seguinte previsão expressa nos contratos celebrados com os motoristas: “2.6.2. “O(A) Cliente reconhece que a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério (“Avaliação Média Mínima”). (...) Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber.”

³³ CARELLI, 2017, p. 143.

³⁴ HAN, Byung-Chul. Sociedade da transparência. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2017, p. 106-109.

progresso das técnicas de supervisão, há uma supervisão de todos por todos.

Acrescenta-se a essa pulverização do controle, o fato de que a forma como funcionam os sistemas de avaliação não é transparente, já que os trabalhadores não têm ciência dos comentários feitos pelos clientes e, tampouco, possuem mecanismos e esferas de defesa. Esse método de avaliação coloca os trabalhadores uberizados em permanente situação de preocupação em serem desligados e, assim, perderem sua fonte de subsistência, perderem, nas palavras de Ricardo Antunes, a possibilidade de obter o “privilegio da servidão”.³⁵

Inquestionavelmente, a vigilância sobre os trabalhadores uberizados é intensa. Os motoristas e entregadores de mercadorias são constantemente monitorados por sistemas de GPS que permitem fiscalizar sua posição, sua velocidade e etc. Recentemente, a empresa Uber, por exemplo, passou até a gravar em vídeo e em áudio as viagens dos motoristas.³⁶

Destaca-se ainda que a subordinação também fica comprovada através dos planos de carreira ou de organização que as empresas de plataforma constituem pela conjugação da avaliação e da quantidade de dias e de horas em que os trabalhadores ficam disponíveis trabalhando. Assim, por exemplo, os entregadores e motoristas que recebem as melhores avaliações e que ficam mais dias e horas logados no aplicativo, recebem as melhores corridas, porquanto “conquistaram” sua “promoção”.

Dessa forma, mesmo que defendendo a ideia de que os trabalhadores são livres para trabalhar o dia e a hora que desejam, essa tônica da liberdade não se sustenta, porquanto através da sistemática acima demonstrada, percebe-se nitidamente uma subordinação, ainda que escamoteada, fazendo com que o entregador trabalhe incessantemente e até mesmo incansavelmente,

³⁵ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 36.

³⁶ Disponível em: <https://tecnoblog.net/414856/uber-comeca-a-gravar-video-de-viagens-no-brasil-com-celular-do-motorista/>. Acesso em: março de 2021.

almejando os melhores postos no organograma implementado pela empresa de plataforma.

A outra face da técnica de gestão se efetiva por meio de premiações (*carrots*). É o que ocorre, por exemplo, quando as plataformas precisam de mais trabalhadores em determinados dias, como em feriados, ou mesmo em determinados locais. Assim, concedem elas benefícios, para estimular que os trabalhadores se mantenham ativos, como, por exemplo, a garantia de um pagamento mínimo por hora de ativação. Também é comum que elas enviem aos uberizados mensagens sobre aumento de preço e de demanda, para estimular o maior número de trabalhadores ativos em horários em que há projeção de maior quantidade de chamados.

Diante de todo o exposto, é imprescindível reconhecer que o *modus operandi* do serviço ofertado pelas plataformas evidencia a situação de subordinação jurídica dos trabalhadores *on demand*.

A constatação da existência de subordinação na relação entre uberizados e as empresas de plataformas digitais, e, conseqüentemente, do vínculo de emprego, não é ilidida pelos os argumentos apresentados pelas plataformas de falta de exclusividade da relação (trabalhadores podem prestar serviços para várias plataformas); flexibilidade de escolha do horário de trabalho e de recusa de chamados; utilização de próprias ferramentas de trabalho.

Com relação à primeira alegação, irrefutável que a exclusividade nunca foi exigência para caracterização de vínculo empregatício, de forma que a multiplicidade de vínculos é comum em alguns tipos de trabalho, como os da área da saúde e da educação.

Da mesma forma, a rigidez de horários tampouco constituiu elemento do vínculo. A flexibilidade de escolha do horário de trabalho, comum aos contratos em que a aferição é feita por produtividade, é fenômeno que tem se tornado cada vez mais

frequente nos tempos atuais, especialmente com a disseminação do teletrabalho.

No que se refere à possibilidade de recusa de chamados pelos uberizados, tem-se, como acima mencionado, que não é uma conduta solta de amarras, já que as plataformas aplicam punições quando essa negativa ultrapassa limite previamente estabelecido. A este respeito, Rodrigo Carelli alerta, ainda, que mesmo que o trabalhador tivesse a livre chance de recusar o chamado, tal situação não descaracterizaria a existência do vínculo, já que o trabalhador intermitente, reconhecido pela CLT como empregado, pode fazê-lo, sem que reste afastada a subordinação, na forma do §3º do art. 452-A da CLT.

Ademais, conforme já abordado anteriormente, a política de fixação de tarifas baixas tem o resultado de manter o trabalhador uberizado laborando por extensas jornadas, para garantir o mínimo para sua subsistência e de sua família, não se verificando, na prática, a tão aludida liberdade de escolher não trabalhar.

Por fim, é irrelevante o fato de os uberizados utilizarem as próprias ferramentas para o trabalho (veículo, *smartphone* e etc.), já que é a empresa que domina os meios de produção mais valiosos e indispensáveis, que são as informações contidas nas próprias plataformas. O não fornecimento aos trabalhadores dos instrumentos laborais é mais uma das medidas precarizantes implementadas pelas plataformas eletrônicas. Até porque o verdadeiro instrumento de trabalho é a plataforma digital, operacionizada através dos algoritmos, que permite a interação entre o trabalhador uberizado, empresa e cliente.

Apresentados diversos exemplos de como o controle por programação se apresenta na realidade da relação estabelecida entre as plataformas e os trabalhadores uberizados, impõe consignar que ele já é reconhecido como modalidade de controle pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente com a introdução do parágrafo único ao art. 6º à CLT, que estabelece que

“os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. É de se concluir, pois, que o direito do trabalho brasileiro já tem instrumental para tratar do trabalho uberizado.

Comprovada à saciedade a intensidade do comando, do controle e da vigilância exercidos sobre os uberizados, indubitável que não são eles trabalhadores autônomos. Autônomo é quem gerencia seu negócio e seu trabalho; é quem decide o preço, o modo de pagamento, a clientela, a forma de execução e as demais condições da prestação do serviço.

Neste sentido, os Tribunais na Alemanha, Espanha, França e Uruguai, já pacificaram o entendimento jurisprudencial de que os entregadores e motoristas são empregados, enquanto na Itália, Holanda e Reino Unido consolidou-se o posicionamento no sentido que são trabalhadores subordinados e devem receber determinados direitos trabalhistas e previdenciários.

6. CONCLUSÃO

O principal fator que justifica o bom resultado financeiro das plataformas eletrônicas é o fato de elas atuarem à margem da regulamentação, inclusive a trabalhista, sob o argumento de serem meras intermediadoras da oferta e da procura do serviço.

Ocorre que, conforme demonstrado, as plataformas eletrônicas são verdadeiras empresas prestadoras de serviço, funcionalmente dependentes da força de trabalho dos motoristas, dos entregadores, dos demais trabalhadores uberizados.

Tem-se, desta maneira, que não se pode tratar a uberização do trabalho como um setor à parte da economia, isento da observância dos requisitos legais de estruturação e funcionamento, sob pena de desamparar uma substancial massa de trabalhadores dependentes.

Ainda, é preciso ter em mente que as empresas que

obedecem à legislação não conseguirão concorrer com aquelas que oferecem seus serviços utilizando-se de trabalhadores autônomos, enfrentando concorrência desleal. Assim, em uma economia de mercado, se não houver intervenção estatal, os modelos tradicionais de negócios tenderão a desaparecer³⁷.

O reconhecimento da existência de subordinação jurídica na relação que se estabelece entre as plataformas digitais e os trabalhadores uberizados e, conseqüentemente, do vínculo empregatício destes, é medida que tem por consequência a afirmação do caráter de proteção que justificou a criação do Direito do Trabalho.

Não se deve olvidar da finalidade protetiva desse ramo do Direito, o que é imprescindível para a garantia da inclusão socioeconômica dos trabalhadores uberizados e para a efetiva valorização de seu trabalho.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 85-100.
- ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mindthegap! In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). *Tecnologias*

³⁷ SIGNES, Adrián Todolí, 2017, p. 30.

- 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. p. 334-345.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BAYLOS, Antonio. Novas Formas de Exteriorização do Conflito Laboral e Social Diante dos Condicionantes Tecnológicos e Organizativos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). *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, p. 270-276.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de 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, p. 130-146.
- _____. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.* Brasília: ESMPU, 2020, p. 65-83.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana

- Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de 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. p. 166-179.
- DE STEFANO, Valério. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.
- _____. The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção do trabalhador*, São Paulo: LTr, 2018.
- DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 171-189.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIM, Ana Paula Silva Campos. (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.
- FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 357-372.

- GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Ayiné, 2018.
- _____. *A Sociedade da transparência*. Lisboa: Relógio D'Água, 2012.
- KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de 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. p. 147-154.
- LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.
- OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 157-170.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: OIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm>.

Acesso em: 19 jul. 2020.

- PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.
- PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti. *Trabalho: diálogos e críticas - homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: LTr, 2018.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da; GONCALVES, Tiago Figueiredo. A Uberização e o Coronavírus. In: MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha. (Org.). *Direitos Sociais em Tempos de Pandemia*. São Paulo: Editora Venturoli, 2020, v. 1, p. 177-190.
- ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As Revoluções Industriais e o Meio Ambiente do Trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos. (Org.). *O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos Porto; ABAURRE, Helena Emerick. A Tutela Jurídica do Crowdfwork e do Trabalho On Demand no Direito Brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos. (Org.). *O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, v. 1, p. 79-104.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.
- SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). *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, p. 28-43.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.* Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho.* Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016.