



TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS: EMPREGADO OU AUTÔNOMO?

Xerxes Gusmão¹

Resumo

A história recente do mundo indica um incremento significativo do ritmo da evolução das formas de produção, a ponto de a doutrina especializada identificar quatro revoluções industriais, desde o século XVIII. A última delas, vivida atualmente, é caracterizada especialmente pela utilização em larga escala da inteligência artificial, concretizada pelo algoritmo. Ela deu ensejo a uma nova forma de trabalho, por plataformas digitais, com relação ao qual existe intrincada polêmica acerca da existência ou ausência do vínculo empregatício. Naturalmente, esta questão já se encontra sob análise nas diversas instâncias da Justiça do Trabalho. O presente estudo examinará, assim, este complexo tema, iniciando-se pelo estudo do surgimento e das características do trabalho por plataformas digitais. Em seguida, será analisado detidamente o enquadramento jurídico desta nova modalidade de trabalho, com os principais elementos favoráveis e contrários à configuração do vínculo empregatício do trabalhador das plataformas digitais.

1 Juiz do Trabalho Substituto, do TRT da 17ª Região (ES). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e Previdenciário, pela Université de Paris 1 – Panthéon-Sorbonne. Professor universitário. Email: xerxesgusmao@hotmail.com

Palavras-chave: Quarta revolução industrial.

Trabalho por plataformas digitais. Enquadramento jurídico. Vínculo empregatício ou Trabalho autônomo.

INTRODUÇÃO

O trabalho por plataformas digitais, oriundo da denominada quarta revolução industrial ou indústria 4.0, vem despertando interesse crescente, da doutrina nacional e internacional.

Interesse ainda insuficiente, todavia, para apaziguar a acalorada cizânia acerca da existência ou ausência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital, eis que a jurisprudência pátria ainda não se sedimentou sobre o tema.

Resta, de todo modo, uma realidade fortemente precarizada para os trabalhadores do setor, pois submetidos, na prática, a uma relação autônoma e desprovida de qualquer direito, trabalhista ou previdenciário.

O presente estudo examinará, assim, essa complexa questão do vínculo empregatício do trabalhador por plataformas

digitais, iniciando-se pela análise do trabalho por plataformas, passando, em seguida, propriamente ao exame do seu enquadramento jurídico.

SURGIMENTO DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho humano evolui continuamente, sempre se revestindo de novas formas, ao longo do tempo.

Nesse sentido, recentemente surgiu, no Brasil e no mundo, uma nova modalidade de labor: por meio de plataformas digitais, decorrente da modificação dos processos industriais, levada a efeito por intermédio da denominada revolução 4.0.

O exame destes novos fenômenos econômicos e trabalhistas revela-se, por conseguinte, de relevância inegável.

Economia 4.0

A história da economia caracteriza-se pela evolução das formas de produção, a qual inclui diversas etapas, decorrentes do que a doutrina especializada denomina de revoluções industriais.

A primeira revolução industrial, do século XVIII, baseou-se na utilização do carvão e da máquina a vapor, criando as grandes indústrias, concentrando mão-de-obra numerosa em espaços fechados de produção.

A segunda revolução industrial, ocorrida na segunda metade do século XIX, representou significativo avanço tecnológico. Baseou-se no uso do aço, da energia elétrica e dos combustíveis derivados do petróleo, com diversos inventos, especialmente: automóvel, telefone, televisor, rádio, avião.

A terceira revolução industrial, que

data da segunda metade do século XX, foi marcada pelo uso de microcomputadores e pela criação da internet e do telefone celular, com forte digitalização de documentos e a invenção da robótica. Houve, ainda, a introdução de novas fontes de energia, como a nuclear, a solar e a eólica, além da engenharia genética e da biotecnologia.

Por fim, a quarta revolução industrial, dando ensejo à Indústria 4.0 ou *Gig Economy*, teve início no século XXI, estando em plena evolução atualmente. Trata-se de etapa marcada pela utilização de sistemas ciber-físicos (associação entre computação, rede e processos físicos); a internet das coisas (conectando os itens usados do dia a dia, como eletrodomésticos ou meios de transporte, à rede mundial de computadores e a smartphones); a computação em nuvem; a inteligência artificial.

Merece destaque a inteligência artificial, que utiliza o algoritmo, capaz de identificar com precisão elementos variados do processo produtivo, como local e momento da execução das atividades, além da identificação de clientes em potencial.

Alguns doutrinadores denominam esta etapa da evolução econômica como economia do compartilhamento, mas o termo encontra resistência por parte da maioria da doutrina, pois ele implicaria as ideias de solidariedade e cooperação, incompatíveis com a intenção do lucro, presente na quase integralidade das empresas do setor.

Tom Slee, um dos maiores especialistas do tema, indica claramente a incompatibilidade entre ambos os conceitos, nos seguintes termos:

O debate precisa deixar de lado o foco exclusivo na tecnologia. Precisa reconhecer que não há soluções fáceis para problemas sociais complexos – e menos ainda para os conflitos

reais e para as injustiças que permeiam a sociedade. A completa negligência da Economia do Compartilhamento em relação à história dos movimentos colaborativos e cooperativos é uma das razões pelas quais foi tão facilmente cooptada pelo mundo dos negócios. (SLEE, 2017, p. 322).

Deixando-se de lado, assim, o inadequado termo de economia de compartilhamento, é preferível nomear esta etapa da evolução produtiva como Economia 4.0 ou *Gig Economy*, aquela marcada por uma modificação radical da forma de produção das empresas, impactando diretamente no trabalho executado por milhões de pessoas, no mundo inteiro.

Empreendedorismo ou relação de trabalho?

“Prova irrefutável dessa prestação de serviços é o fato de que todas as suas condições essenciais, como valor, disponibilidade e forma de captação de clientes, são fixadas pelas plataformas, sem qualquer ingerência dos trabalhadores.”

Convém destacar, inicialmente, que as plataformas digitais não admitem que as pessoas que concretizam a prestação de serviços junto aos clientes sejam trabalhadoras, sustentando que elas seriam, em verdade, empreendedoras, que se valem dos serviços que as plataformas lhes oferecem, sendo, por conseguinte, meras tomadoras, não prestadoras de serviços, enquanto as plataformas seriam meras intermediadoras desta relação entre clientes e empreendedores.

Malgrado o respeito que qualquer posição doutrinária mereça, resta evidente que essa tese representa mera elucubração jurídica, desprovida de efetivo fundamento no nosso ordenamento jurídico, pois é inegável que esses prestadores de serviços por plataformas são trabalhadores, por

prestarem, e não tomarem, os serviços das plataformas, ainda que haja clientes igualmente recebendo estes serviços.

Prova irrefutável dessa prestação de serviços é o fato de que todas as suas condições essenciais, como valor, disponibilidade e forma de captação de clientes, são fixadas pelas plataformas, sem qualquer ingerência dos trabalhadores. Uma mera intermediadora jamais teria tamanho poder diante de um verdadeiro empreendedor.

Decorrência lógica da existência dessa prestação de serviços é a superação, por doutrina e jurisprudência sedimentadas sobre o tema, da tese do empreendedorismo, admitindo-se, assim, a existência de uma relação de trabalho nas plataformas digitais.

Conclui-se, desse modo, pelo surgimento de uma nova modalidade de trabalho, executado em plataformas digitais, igualmente denominado de trabalho uberizado.

Este trabalho possui duas espécies: por um lado, a mais conhecida, do trabalho sob demanda ou *on demand*, vinculado a aplicativos, cujas categorias mais comuns são os motoristas no transporte de passageiros ou de carga e os entregadores de alimentos ou de mercadorias; por outro lado, há o denominado *crowdwork*, trabalho contratado junto a uma plataforma com diversos inscritos e executado por tarefas, tais como o controle de conteúdo de sites, a elaboração de projetos de engenharia ou de arquitetura ou atividades relacionadas à educação, como aulas ou traduções.

A dúvida que surge, juntamente com esta nova modalidade de trabalho do século XXI, é se ela seria uma evolução das antigas formas, demandando mera adaptação, ou uma forma completamente distinta, exigindo abandono dos antigos marcos regulatórios do labor humano, em cenário de fortes incertezas.

Guilherme Feliciano e Olívia Pasqualetto defendem a primeira hipótese, como se observa do seguinte trecho de texto de sua autoria:

Se, contudo, evitarmos as previsões extremas – de perfil apocalíptico –, reconheceremos, pelos próprios indícios presentes nas primeiras constituições do século XXI, que o futuro do trabalho ainda se pautará, no trinômio realeano (fato-valor-norma), pela convergência dos valores constitucionais hoje vigentes, e, notadamente, a dignidade da pessoa humana (contrária a qualquer processo de coisificação do ser humano) e o valor social do trabalho (contrário a qualquer lógica que se baste pelo consequencialismo econômico), de que deriva uma matriz semântica compositiva dos direitos constitucionais da pessoa no âmbito do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 19).

Mera evolução, portanto, mas bastante peculiar, o trabalho por plataformas se insere, atualmente, em realidade fortemente precarizada no Brasil.

Uma realidade fortemente precarizada

Independente da modalidade, o fato é que o trabalho por plataformas apresenta uma característica comum: a forte precarização, pois inexistente, formalmente, vínculo empregatício com os seus trabalhadores, que restam, assim, desprovidos de qualquer direito trabalhista ou previdenciário.

Nesse sentido, os trabalhadores

por plataformas prestam seus serviços sem qualquer tipo de cobertura social: em caso de acidente no trabalho, a empresa não lhes presta qualquer assistência; não há garantia de uma renda mínima, independente do número de horas trabalhadas²; os períodos laborados não são computados como tais para fins previdenciários, inexistindo qualquer recolhimento por parte das plataformas.



Essencial para compreensão do tema é a observação de que essa realidade precarizada do novo trabalhador digital, evolução do antigo operário fordista ou toyotista – a ponto de alguns o considerarem como parte de uma categoria denominada de precariado –, caracterizada pela ausência de direitos, é fundamental para a maximização dos lucros das empresas do setor, como salienta o ilustre doutrinador Ricardo Antunes:

Não menos importante é dizer ainda que a classe trabalhadora, em sua nova morfologia, participa cada vez mais do processo de valorização do capital e da geração de mais-

2 Horas que chegaram em alguns setores mais demandados, no atual cenário de pandemia de Covid-19, a uma média de dez por dia, em seis ou sete dias da semana.

valor nas cadeias produtivas globais. As formas de intensificação do trabalho, a burla dos direitos, a superexploração, a vivência entre a formalidade e a informalidade, a exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos chefes, coordenadores e supervisores, os salários degradantes, os trabalhos intermitentes, os assédios, os adoecimentos, padecimentos e mortes decorrentes das condições de trabalho indicam o claro processo de proletarização dos assalariados de serviços que se encontra em expansão no Brasil e em várias partes do mundo, dada a importância das informações no capitalismo financeiro global. Constituem-se, portanto, numa nova parcela que amplia e diversifica a classe trabalhadora. (ANTUNES, 2020, p. 66).

Argumento comumente utilizado pelos defensores do atual cenário do trabalho por plataformas é o da autonomia dos seus trabalhadores, que naturalmente os submetem às regras da famosa “mão invisível do mercado”.

Sucedem que este argumento se revela, após exame mais acurado da situação, inexoravelmente frágil, pois a suposta autonomia dos trabalhadores por plataformas não se sustenta, conforme se verificará no item seguinte.

Ademais, a própria submissão destes trabalhadores, ainda que se admita sua autonomia, às rígidas regras do mercado, sem qualquer intervenção do Estado mitigando seus efeitos deletérios – situação atual nas plataformas digitais -, revela-se inadmissível, pois violadora de princípios fundamentais da nossa República, em especial a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV da CF/88).

Urge sublinhar, todavia, que, mesmo precarizado, o trabalhador por plataformas representa parcela crescente da mão de obra disponível no país, decorrência natural da queda do número de empregados formais no

mercado de trabalho.

Donde o acirramento da discussão sobre a ausência ou existência do vínculo empregatício nesta nova modalidade de labor, capaz de lhe assegurar as condições mínimas de dignidade sonegadas pelo seu atual enquadramento jurídico formal.

ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO POR PLATAFORMAS

O trabalho por plataformas enseja intrincada cizânia acerca do seu enquadramento jurídico, conforme será examinado detalhadamente a seguir.

A evolução da subordinação

Antes de se adentrar propriamente no exame do vínculo empregatício do trabalhador por plataformas, convém analisar a evolução da subordinação, para melhor apreensão do tema sob lume.

Nesse diapasão, deve ser observado, de início, que o vínculo empregatício possui requisitos específicos para sua caracterização³, dos quais o mais polêmico e complexo é a subordinação.

Esta subordinação, tradicionalmente, foi detectada mediante a análise do que se denomina como feixe de indícios, tais como um horário fixo de trabalho (fixado pelo empregador), a presença habitual no local de trabalho, as ordens diretas do empregador ou o fornecimento pelo empregador das ferramentas de trabalho.

Todavia, com a evolução das relações de trabalho⁴, em especial pelas novas tecnologias, a forma de subordinação sofreu forte impacto, alguns daqueles indícios deixando de ser fundamentais, como a

3 Nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

4 Mesmo antes do advento do trabalho por plataformas.

presença no local de trabalho ou o horário fixo, concebendo-se o empregado fora do local da empresa, mas com controle pelo empregador, por meios telemáticos.

Concebe-se, assim, novo tipo de subordinação, estrutural, pois vinculada à estrutura da empresa, não a ordens diretas do empregador, como antes.

Nesse sentido, a Lei 12.551/11 alterou a redação do artigo 6º da CLT, inserindo nele um parágrafo único, acrescentando, à previsão originária de ausência de distinção do labor na empresa ou no domicílio do empregado, a possibilidade do labor à distância, não necessariamente no domicílio.

Restou especificado, ainda, que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam,

trabalho por plataformas por meio de um conceito atualizado da subordinação, não vinculado a indícios rígidos e já abandonados para o teletrabalho⁵, não se justificando, por conseguinte, sua manutenção unicamente para o trabalho por plataformas, sob pena de consagração de inegável anacronismo interpretativo.

Fausto Gaia, ao realizar esse esforço de atualização interpretativa, defende a existência de uma nova modalidade de subordinação no trabalho por plataformas, que ele define como disruptiva, conforme trecho a seguir da sua obra:

Diante da necessidade de atualizar os institutos jurídicos concebidos para outra realidade das relações empresariais com os trabalhadores, construímos ao longo do trabalho o conceito de subordinação disruptiva, como forma de

“Concebe-se, assim, novo tipo de subordinação, estrutural, pois vinculada à estrutura da empresa, não a ordens diretas do empregador, como antes.”

para fins de configuração da subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão do trabalho. Tratava-se, portanto, de uma nova modalidade de vínculo empregatício, à distância, mas ainda subordinado.

Aliás, parcela da doutrina, ao examinar o tema do trabalho por plataformas, defende a aplicação deste novo conceito de subordinação, contido no artigo 6º da CLT, às relações digitais, cujos trabalhadores seriam, assim, uma modalidade de empregados à distância ou teletrabalhadores.

O que se afigura inarredável, de todo modo, independente da extensão desta nova subordinação já normatizada, é a análise do

conferir atualidade ao pressuposto central identificador das relações de emprego. As tecnologias disruptivas foram incorporadas a estrutura de organização produtiva, o que exigiu do operador do direito a necessidade de atualizar os contornos do conceito de dependência jurídica. (GAIA, 2019, p. 297-298).

Apesar dos sólidos fundamentos desta tese, acreditamos, com a devida vênia, ser mais conveniente uma concepção ligeiramente distinta: por não representar efetiva ruptura com a subordinação anterior, mas sim um novo estágio da sua evolução, a subordinação do trabalhador por plataformas não seria disruptiva, mas sim

5 Como as ordens diretas pelo empregador ou o horário fixo de trabalho, repise-se.

imersiva.

Isto porque, ao se inserir no mundo digital das plataformas - no qual o termo imersivo já é utilizado para outros fins⁶ -, o trabalhador se submete a estrito controle, por meio do algoritmo das plataformas, capaz de identificar, em tempo real, todas as etapas da sua prestação de serviços, além de lhe impor o valor destes serviços e os clientes a serem atendidos – cuja recusa pelo trabalhador, como se verá adiante, não é livre.

Passemos, então, ao exame pormenorizado da intrincada questão do vínculo empregatício do trabalhador por plataformas.

Vínculo empregatício ou trabalho autônomo?

Subsiste acalorada cizânia acerca da ausência ou existência do vínculo empregatício do trabalhador por plataformas.

Por um lado, há corrente doutrinária sustentando que ele seria autônomo.

Seus principais argumentos são: a liberdade que o trabalhador por plataformas teria para iniciar e terminar a sua jornada; a liberdade para recusar clientes; a inexistência de ordens diretas ou indiretas das plataformas; o uso de instrumentos de trabalho pertencentes ao próprio trabalhador.

Por sua vez, a corrente que sustenta a existência do vínculo empregatício indica, como principais indícios deste liame: a utilização de toda uma estrutura das plataformas, cujo funcionamento, incluindo o valor dos serviços prestados – e respectiva variação, frequente no cotidiano do setor -, depende inteiramente delas, sem ingerência do trabalhador; a impossibilidade de o trabalhador captar diretamente clientes, dependendo inteiramente da plataforma para tanto; a existência de um controle estrito, por meio do algoritmo, capaz de identificar, em

6 A própria tecnologia do mundo digital é denominada imersiva.

tempo real, todas as fases da prestação de serviços; a interferência no labor prestado, por meio de punições (suspensão ou cancelamento do registro), aplicadas em caso de má-avaliação por clientes ou recusas reiteradas de serviços⁷.

É especialmente o estrito controle do labor prestado que nos conduz a aderir à corrente que sustenta a existência do vínculo empregatício, pois ele nos parece ser prova de uma nova forma de subordinação, distinta da tradicional subordinação jurídica às ordens diretas do empregador, mas, ainda assim, uma vinculação estrita às diretrizes da plataforma.

Nesse diapasão, o estágio atual da subordinação nas plataformas seria oriunda da imersão dos trabalhadores nesse universo digital, estritamente dirigido pela inteligência artificial, concretizada pelo algoritmo, capaz de manter, até mesmo de aprofundar, a subordinação do trabalhador às diretrizes das plataformas. Subordinação imersiva, portanto, nesse novo universo digital, como sustentamos no item anterior.

Cumpre salientar, contudo, que o tema ainda se encontra longe de ser pacificado, tanto na doutrina quanto na jurisprudência trabalhistas.

Há, assim, diversas decisões da Justiça do Trabalho brasileira, em ambos os sentidos, ora reconhecendo, ora negando o vínculo empregatício do trabalhador por plataformas. No C. TST, a matéria ainda é incipiente, apesar de já haver decisões esparsas proferidas por algumas Turmas, com tendência à negativa do vínculo empregatício⁸.

Resta inegável, por conseguinte, que essa questão do vínculo empregatício do trabalhador

7 Impende reiterar que as plataformas digitais negam, solenemente, a existência dessas punições, mas há diversos estudos do setor que as comprovam.

8 Cite-se, à guisa de exemplo, a decisão da 5ª Turma do TST, de 5 de fevereiro de 2020, no bojo do RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, assim como o julgado da 4ª Turma do TST, de 9 de setembro de 2020, no bojo do AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, ambas decisões negando o vínculo empregatício.

por plataformas ainda demandará algum tempo de maturação, tanto na doutrina quanto na jurisprudência brasileiras.

Será essencial, entretanto, para essa evolução interpretativa e analítica, que se abandone uma visão estática da subordinação clássica fordista, dependente de ordens diretas do empregador ao empregado ou de um horário fixo de trabalho, pois tais elementos são notoriamente incompatíveis com o atual estágio de evolução das relações de trabalho, nas plataformas digitais ou mesmo fora delas.

Nesse sentido, Francisco Barbosa Junior sustenta que:

Na *gig economy*, o nível de subordinação presente talvez não seja entendido suficiente para reconhecimento de um contrato de emprego sob a égide da ótica do trabalho tradicional. Não obstante, o elemento em tela necessita ser avaliado de outra forma, levando em conta a presença da direção remota do trabalho, de padrões comportamentais, incentivos, punições e metas impostas pela empresa, além da existência de uma remuneração acordada a ser paga por tarefa realizada (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 123-124).

Tal evolução vem se verificando internacionalmente, visto que há diversas decisões recentes, em vários países do mundo, reconhecendo o vínculo empregatício do trabalhador por plataformas, podendo-se citar, especialmente: a decisão da Suprema Corte da Califórnia, de abril de 2018 (que deu origem à lei do Estado da Califórnia AB5, de 2019, no mesmo sentido); do Tribunal de Apelações do Reino Unido, de dezembro de 2018; da Cour de Cassation francesa, de março de 2020.

Trata-se, portanto, de uma tendência internacional, que quiçá se confirme igualmente no Brasil, quando da sedimentação do tema no nosso país.

Garantia de direitos mínimos

Independente da cizânia acerca do vínculo empregatício do trabalhador por plataformas, o que enseja menos polêmica é a necessidade de se garantir uma rede mínima de proteção, especialmente se consideradas as estatísticas atuais do mercado de trabalho brasileiro, fortemente precarizado⁹.

O momento atual de pandemia de Covid-19 reforçou esta discussão, pois ele ensejou o pagamento, pelo Estado, de uma renda mínima a todos aqueles que não lograram obter remuneração por meios próprios, por não se admitir o abandono de um imenso contingente de trabalhadores totalmente sem renda.

O que decorre do atual momento das relações de trabalho no Brasil, assim, é não somente a adequação, mas igualmente a necessidade de se assegurar ao trabalhador por plataformas, desprovido de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários, uma rede de proteção social mínima, composta especialmente por uma renda mínima e por uma cobertura previdenciária básica, além de outros direitos essenciais, como um seguro contra acidentes de trabalho e um local para repouso e refeição.

Encontra essa posição amparo constitucional, em diversos princípios e direitos fundamentais, em especial: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88); o valor social do trabalho (art. 1º, IV da CF/88); o direito ao trabalho (art. 6º da CF/88); o direito à saúde (art. 196 da CF/88); o direito à seguridade social (art. 194 da CF/88)¹⁰.

Ainda que se revele desejável uma concretização normativa mais detalhada desta rede de proteção, fato é que já existem normas gerais aptas a fundamentar esta concretização,

9 Nesse sentido, as estatísticas mais recentes apontam um número aproximado de cinquenta milhões de subcontratados – nem todos, mas muitos em plataformas –, em comparação com um efetivo aproximado de trinta e cinco milhões de empregados formais.

10 No qual se inclui o direito à previdência social, assegurada a todos os trabalhadores, independente do seu enquadramento jurídico, ainda que dependente de contribuição (art. 201 da CF/88).



com base nas quais é possível se sustentar uma contribuição da empresa, com ou sem o suporte do Estado, para o estabelecimento de direitos essenciais ao trabalhador por plataformas que lhe preste serviços.

Vale destacar que há, ainda, fundamentos específicos para a aludida contribuição da empresa: o princípio da alteridade (art. 2º, *caput* da CLT), segundo o qual ela assume sozinha os riscos do negócio econômico, como contrapartida natural do lucro que dele auferir; o princípio da função social da empresa (art. 5º, XXIII da CF/88), segundo o qual ela não existe somente para ensejar o lucro, mas igualmente para dar a sua contribuição à sociedade.

O caminho ideal a se trilhar, assim, é no sentido de se assegurar de imediato, por meio da empresa e/ou do Estado, um arcabouço protetivo mínimo ao trabalhador por plataformas, sem se descurar, por óbvio, do objetivo principal, que é o de formalizar o maior número possível de trabalhadores sob a forma jurídica mais protetiva, do vínculo empregatício, pois presentes os respectivos requisitos, como estudado no item anterior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de Covid-19 impôs, ao conjunto da sociedade brasileira, uma série

de desafios inéditos, ensejando uma crise sem precedentes no país.

Todavia, como todo cenário de crise, a oriunda desta pandemia ofereceu algumas oportunidades de mudança, pela conscientização que o cenário de extrema dificuldade naturalmente enseja.

Isto ocorreu no caso do trabalho por plataformas, cuja fortíssima precariedade tornou-se mais visível, graças à maior utilização desta nova modalidade de labor durante a pandemia.

A Justiça do Trabalho, uma vez mais, mostrou-se à altura do desafio posto, contribuindo eficazmente, por meio de decisões de variados juízos e tribunais do país, para assegurar direitos básicos aos trabalhadores por plataformas, em especial no tocante às medidas essenciais de saúde e segurança do trabalho.

É preciso se reconhecer, todavia, que um avanço se faz necessário, rumo a uma visão mais moderna e apropriada da subordinação jurídica.

Nesse sentido, devem ser abandonadas as antigas amarras de um conceito rígido da subordinação, vinculado a ordens diretas e a um horário de trabalho imposto e monitorado pelas plataformas digitais.

Em vez disso, afigura-se como mais adequada uma nova definição da subordinação, à qual o trabalhador por plataformas está, efetivamente, adstrito: aquela decorrente do controle total oferecido pelo algoritmo da inteligência artificial, capaz de identificar todos os meandros da sua prestação de serviços e de lhe impor um regime de amplas restrições, por meio de avaliações e punições, tudo em tempo real.

Somente desse modo a Justiça do Trabalho será capaz de enfrentar, em sua inteireza e complexidade, o novo desafio que lhe é posto: o de reconhecer o vínculo empregatício de um trabalhador que é, na imensa maioria dos casos, efetivamente subordinado às plataformas digitais, ainda que por um conceito moderno de subordinação, que preferimos definir como imersiva, em decorrência da imersão deste trabalhador no mundo digital das plataformas.

Referências

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-42, abr/jul 2020. Disponível em <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em 08 out 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de trabalho: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re) descobrindo o Direito do Trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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