

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA*

ORGANIZATION OF LABOR IN THE CONTEMPORARY SOCIETY

Debora Penido Resende**

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar como a organização do trabalho sofreu alterações ao longo dos tempos, sendo diretamente influenciada e alterada pela ordem econômica e pelas necessidades do sistema produtivo em sua evolução histórica e em suas perspectivas futuras. Primeiramente, analisa-se a evolução da organização do trabalho humano até a consolidação do sistema capitalista, notadamente, pela Revolução Industrial, momento em que a relação de emprego se tornou a forma hegemônica de conexão do trabalhador ao processo produtivo. Perquire-se a evolução dos modelos de produção ao longo da história, perpassando desde o taylorismo/fordismo e toyotismo ao uberismo como modelo de produção característico do século XXI, engendrado pela Revolução Digital. Por fim, esmiúça-se a nova organização do trabalho por programação e a imprescindibilidade da aplicação do Direito do Trabalho, notadamente, em face da relação de emprego existente entre os trabalhadores e a empresa desenvolvedora do algoritmo que comanda a plataforma. Aborda-se o tema a partir da utilização do método de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Organização do trabalho. Uberismo. Controle por programação. Revolução Digital.

ABSTRACT

This article aims to analyze how the organization of work has changed over time, being directly influenced and altered by the economic order and the needs of the productive system, in its historical evolution and in its future

* Artigo enviado em 11.04.2021 e aceito em 24.05.2021.

** Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Pós-Graduanda em Direito Constitucional pela Faculdade Única de Ipatinga. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Pesquisadora da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART). Endereço eletrônico: deborap.resende@hotmail.com.

perspectives. Firstly, this article analyzed the evolution of the organization of human labor until the consolidation of the capitalist system, notably by the Industrial Revolution, when the employment relationship became the hegemonic form of connection between workers and the productive process. This work also demonstrated the evolution of production models throughout history, ranging from Taylorism / Fordism and Toyotism to Uberism, as a production model characteristic of the 21st century, engendered by the Digital Revolution. Finally, it was detailed the new organization of work through computer programming and the indispensability of the application of Labor Law, especially due to the existence of an employment relationship between workers and the company that develops the algorithm that runs the platform. The theme was approached using the bibliographic research method.

Keywords: *Work organization. Uberism. Programmable control. Digital revolution.*

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A organização do trabalho perpassou por diversas formatações ao longo dos anos, adaptando-se ao modelo de produção mais conveniente à época vivenciada. Ao estudar a evolução organizacional dos modelos de produção, constata-se como a exploração do homem que trabalha é regulada e, então, legitimada.

O modelo das novas organizações do trabalho segue a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo. Independentemente de qual seja a organização, esta sempre se voltará à exploração do trabalho pelo modo de produção mais conveniente ao tempo em que é inserida.

Firme nisso, a fim de melhor entender a morfologia do trabalho contemporaneamente estruturada, enfoca-se, inicialmente, na organização do trabalho humano ao longo da história, notadamente, no período anterior ao trabalho considerado juridicamente livre. Em um segundo momento, concentra-se no período pós-revolução industrial, com enfoque na organização do trabalho segundo os modelos taylorista, fordista e toyotista, desaguando, então, na Revolução Digital e no surgimento do uberismo como modelo de produção característico do século XXI.

Assim, diante da estruturação de uma nova organização do trabalho, pautada na programação, traça-se, por fim, a imprescindibilidade da aplicação do Direito do Trabalho, em sua acepção empregatícia, na relação existente entre os trabalhadores e a empresa desenvolvedora do algoritmo que comanda a plataforma.

2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NA HISTÓRIA

A concepção greco-romana acerca do trabalho influenciou o primeiro modelo de organização, o escravismo. O escravo não era, juridicamente, considerado pessoa, mas uma coisa, de modo a ser excluído de proteção pelo

ordenamento jurídico; tratava-se de objeto de propriedade de outrem, que com ele mantinha uma relação de direito real (BARROS, 2006, p. 51). A condição de escravo podia derivar de situações diversas, como nascer de mãe escrava, ser prisioneiro de guerra, descumprir obrigações tributárias, sofrer condenação penal, desertar no exército, dentre outras razões (BARROS, 2006, p. 50).

Em uma economia predominantemente agrícola, o excedente produzido pelos escravos era apropriado por seus senhores. Justificava-se a escravidão como um fenômeno justo e necessário, notadamente, para que os cidadãos pudessem se dedicar às atividades intelectualizadas como filosofia e política (ARISTÓTELES *apud* DELGADO, 1996, p. 30).

Havia na sociedade a cultura de que o trabalho era algo que não devia ser realizado por um ser humano com dignidade, de modo que atividades intelectuais de filosofia, arte e política não eram consideradas trabalho, mas atividades humanas passíveis de serem realizadas por cidadãos, por pessoas sujeitos de direitos. O trabalho não intelectual, hoje conhecido como trabalho braçal, era realizado por escravos, que eram objetos e não sujeitos.

Assim, a escravidão era a técnica mais utilizada à época por ser a mais apropriada para o sistema de organização da sociedade naquele momento. Não havia o entendimento do conceito de trabalho em abstrato, de que o trabalho pode ser tido como algo que não é ínsito ao ser humano. Então, na época, aquele que trabalhava era o próprio objeto.

O escravismo, como modelo de produção, contudo, ao pautar-se na premissa de que o ser humano digno não deveria trabalhar, desestimulou a atividade inventiva, limitando, por conseguinte, o progresso tecnológico, o que contribuiu para a estagnação da economia (PORTO, 2008, p. 24). Ainda, os custos decorrentes do escravo, notadamente, os de manutenção e vigilância, influenciaram para que seus proprietários preferissem sua libertação, alterando sua situação jurídica de escravo para servo e, portanto, sujeito de direitos (DE MASI, 1999, p. 87). Verifica-se, dessa forma, que o modelo escravista foi superado por uma questão de adequação aos rumos tomados pela ordem econômica daquele momento. O preço do trabalho livre foi, em verdade, um investimento.¹

O regime de servidão pautou-se na concepção de que o homem deixou de ser “coisa” para ser visto como pessoa e, com isso, sujeito de relações jurídicas (ROMERO, 2017, p. 19). Os servos das glebas trabalhavam para os senhores feudais em troca de proteção e, não obstante fossem sujeitos de direitos, não eram verdadeiramente livres, porquanto presos à terra e seguindo a sorte desta. Eram obrigados, ainda, a se sustentarem e a pagar a corveia - espécie de tributo consistente em trabalho gratuito prestado pelo servo da gleba ao senhor feudal (DE MASI, 1999, p. 87).

¹ De igual modo, no Brasil, a conta também foi realizada quando da abolição da escravatura. A troca de escravos por mão de obra livre também foi do interesse dos capitais pátrios, que trocaram os altos gastos com os escravos por trabalhadores que deveriam suprir suas próprias necessidades e de sua família com os salários previamente fixados e pagos somente se houvesse o efetivo trabalho (FERNANDES, 2008, p. 35).

Com a evolução da conjuntura econômico-social, houve o declínio da estrutura feudal e a tendência migratória do campo para as cidades, propiciando o crescimento urbano e o surgimento de atividades econômicas mercantilistas, dissociadas da atividade agrícola predominante (PORTO, 2008, p. 26). Surgem nos burgos, nas cidades, as corporações de ofício - também conhecidas como guildas - pessoas unidas por desempenharem um trabalho intelectual, um trabalho que demandava uma arte, um conhecimento (SÜSSEKIND, 2003, p. 31).

As corporações de ofício possuíam uma estrutura coordenada pelo “mestre” e composta por “companheiros” e “aprendizes”. Tratava-se o mestre de trabalhador que possuía vasta experiência e conhecimento naquele ofício, além de ser o detentor das ferramentas e matérias-primas para a fabricação da mercadoria. Os aprendizes, por meio de um contrato, permaneciam à disposição do mestre, visando ao aprendizado daquele ofício. Depois de adquirido o conhecimento necessário, os aprendizes passavam a ocupar a posição de companheiros, podendo exercer a atividade em locais públicos (BARROS, 2016, p. 49). Os companheiros, contudo, somente alcançariam a posição de mestre se tivessem meios financeiros suficientes para adquirir a “carta de maestria” ou se casassem com a filha ou com a viúva do mestre (BARROS, 2016, p. 49).

Assim, não obstante a vinculação direta às corporações de ofício, com o declínio do trabalho servil, podem-se identificar, no período, os primeiros delineados de um trabalho juridicamente livre:

De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna se verificaram processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios. (DELGADO, 2019, p. 99).

Esse período de transição é contextualizado por Karl Marx e Friedrich Engels:

O modo de exploração feudal ou corporativo da indústria existente até então não mais atendia às necessidades que aumentavam com o crescimento dos novos mercados. A manufatura tomou o seu lugar. Os mestres-artesãos foram suplantados pela pequena burguesia industrial; a divisão do trabalho entre as diversas corporações desapareceu diante da divisão do trabalho dentro de cada oficina. Os mercados, no entanto, continuavam a crescer e continuavam a aumentar as necessidades. A própria manufatura tornou-se insuficiente. Em consequência, o vapor e a maquinaria revolucionaram a produção industrial. O lugar da manufatura foi ocupado pela grande indústria moderna; a média burguesia manufatureira foi perdendo seu espaço cedendo lugar aos industriais milionários, aos chefes de exércitos industriais inteiros, aos burgueses modernos. (2011, p. 46).

Com os ideais do liberalismo, verificou-se o declínio das corporações de ofício. Os princípios consagrados na Revolução Francesa inspiraram o liberalismo político, econômico e jurídico, passando-se a buscar a intervenção estatal mínima, prevalecendo os interesses individuais, de modo que os abusos perpetrados pelos mestres, ante a estrutura hierárquica das corporações, bem como a incapacidade de readequação às novas demandas socioeconômicas, acarretaram a transição da sociedade predominantemente artesã para o capitalismo mercantil (ROMERO, 2017, p. 22).

Com o advento da Lei Chapelier, em 1791, consagraram-se a liberdade profissional e a possibilidade de livres contratações. A completa libertação jurídica do trabalhador, contudo, adveio como consequência da Revolução Industrial e a propagação do trabalho assalariado (SEGADAS VIANA *apud* SÜSSEKIND, 2003, p. 32).

Nesse contexto, destaca-se que a transição da servidão para as corporações de ofício e, posteriormente, para o trabalho assalariado somente seguiu a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo da época, acarretando novas organizações do trabalho que surgiram.

3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO LIVRE

Entre os séculos XVIII e XIX, consolidou-se, a partir da Revolução Industrial, o modo de produção capitalista, delineado pelo objetivo de maximizar os ganhos monetários, acumular riquezas materiais e progredir social e economicamente por meio de um comportamento aquisitivo (HUNT; SHERMAN, 1999, p. 18-20). Consoante ensinamentos de Marx (2013, p. 47):

A riqueza das sociedades onde rege a produção capitalista configura-se em “imensa acumulação de mercadorias”, e a mercadoria, isoladamente considerada, é a forma elementar dessa riqueza. A mercadoria é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia.

Na Idade Moderna, pela primeira vez, todo tipo de trabalho humano foi reunido em uma mesma categoria abstrata: “trabalho”.

Ocorre que somente com o capitalismo, com a divisão social do trabalho, foi possível reunir e reconhecer as atividades manuais e intelectuais como trabalho. Então, a precondição para o capitalismo existir foi a criação do trabalho abstrato, a ficção criada de que há algo que se denomina força de trabalho, que é desprendida da pessoa humana e, nesse momento, pode virar uma mercadoria.

É a partir do momento em que a força de trabalho passa a ser uma mercadoria que ela pode ser colocada no mercado, no comércio para serem realizadas as trocas. Isso porque o trabalho não pode ser considerado um produto, mas uma condição para a atividade econômica. É uma ficção

necessária para o capitalismo, haja vista que a força de trabalho se torna um bem quantificável e cambiável, sendo utilizada na troca.

Nesse contexto, a Revolução Industrial ajustada com os ideais da nova ordem econômica - mínima intervenção do Estado, propagada pelo liberalismo -, acarretou a superação das manufaturas e a inserção de máquinas nas formas de produção, ensejando a superexploração do trabalho nas fábricas, propiciando o ápice da precarização (ROMERO, 2017, p. 25). Isso porque a liberdade econômica sem limites conduziu à opressão dos mais fracos.

Com a divisão do trabalho dentro das fábricas, a prestação de serviço tornou-se bem mais simples, consistindo na execução de atos repetitivos e rudimentares, diversamente da complexidade e perspicácia exigida dos artesãos na Idade Média, que produziam toda a mercadoria, do início ao fim (PORTO, 2008, p. 31). Com isso o trabalhador era facilmente substituível, permitindo ao industrial escolher quem empregar segundo o critério do menor custo, haja vista que não precisava levar em consideração o grau e a especificidade da qualificação do trabalhador (PORTO, 2008, p. 31). Com o surgimento das máquinas e a possibilidade de produção em massa, precisava-se de um exército na produção, precisava-se de muitas pessoas para a realização daquele trabalho.

Em situações tais, o Estado Liberal mantinha-se inerte, haja vista que, no mandamento do liberalismo econômico, sua função seria somente garantir a ordem social e política, “[...] com um aparato coercitivo organizado, conferindo aos particulares ampla liberdade de ação econômica e atuando como forte instrumento de repressão, para garantir a ordem vigente.” (PORTO, 2008, p. 32).

As péssimas condições a que os trabalhadores estavam submetidos e o fato de estarem reunidos nas fábricas propiciaram que se desenvolvesse um sentimento de solidariedade e união entre eles, passando a questionar todo o sistema baseado na exploração do trabalho humano e acarretando a formação dos sindicatos. Diante de uma pressão constante, o Estado se viu obrigado a abandonar sua posição de mero observador e adotar uma postura intervencionista nas relações de trabalho (PORTO, 2008, p. 32).

3.1 Surgimento do Direito do Trabalho

Nesse cenário, estabelecendo padrões mínimos de condição de exploração, a fim de garantir a sobrevivência do sistema como um todo, é implementada na Inglaterra, em 1802, a Lei de Peel ou Peel's Act, considerada o primeiro diploma de Direito do Trabalho, trazendo normas de restrição de jornada para menores de idade e regras de higiene e saúde do trabalho; foi capitaneada por Robert Peel, Primeiro-ministro na época e também um industrial (CARELLI, 2017, p. 4). No momento, os industriais estavam sofrendo muito pela escassez da mão de obra decorrente das mortes dentro das indústrias (CARELLI, 2017).

Ocorre que Robert Peel não poderia implementar melhores condições de trabalho dentro de sua própria indústria sem que seus concorrentes fizessem o mesmo, pois, se assim ocorresse, iria perder no mercado. Ou seja, a primeira

lei de Direito do Trabalho surge como reguladora de concorrência para manutenção do exército de mão de obra e, por consequência, a manutenção da saúde e vida dos trabalhadores dentro da fábrica (CARELLI, 2017).

O fato é que a ordem jurídica não conseguia sustentar a igualdade de tratamento entre operário e industrial, haja vista que a realidade fática demonstrava a enorme desigualdade, continuamente aprofundada (PORTO, 2008, p. 33), de modo que a regulação do trabalho pelo Direito Civil se mostrou inadequada para o próprio capitalismo. Ademais, concomitantemente, difundiam-se na época ideais do movimento político capitaneado por Marx e Engels no Manifesto Comunista: *“Trabalhadores do mundo, uni-vos”*, de modo a não ser tolerável a admissão daquelas condições subumanas a que os trabalhadores eram submetidos (CARELLI, 2017). Cria-se, então, disciplina jurídica voltada a limitar o poder de exploração do trabalho humano, o Direito do Trabalho.

Ressalta-se, por oportuno, o duplo movimento de criação do trabalho, que é a chamada ambiguidade ou ambivalência do Direito do Trabalho (CARELLI, 2013, p. 233). O Direito do Trabalho foi e sempre será resultado da disputa de forças entre aquele que quer determinada garantia e aquele que se vê obrigado a conceder determinadas garantias.

É por esse motivo que o Direito do Trabalho é do interesse dos trabalhadores, mas também é do interesse do poder econômico a sua manutenção. Isso porque o Direito do Trabalho regulamenta a concorrência em seus três níveis de atuação: a. entre os Estados; b. entre todas as empresas que funcionam dentro de uma mesma comunidade regulada pela lei; c. entre trabalhadores.

A regulação da concorrência entre os Estados é realizada, notadamente, desde 1919, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu patamares mínimos de direitos trabalhistas, a fim de que um país não realize competição de forma desleal em face de outro, estabelecendo padrões mínimos para se ter uma vida e trabalho decentes. É nesse sentido a Constituição da OIT, ao consignar que *“[...] a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”*, o que ameaçaria a paz mundial (CARELLI, 2017, p. 144).

De igual forma, as empresas que concorrem em determinado mercado devem competir com as mesmas obrigações em relação aos seus empregados. Se não houvesse uma determinação legal estabelecendo patamares mínimos obrigatórios, nenhuma empresa poderia implementar melhores condições aos seus empregados, pois, se assim fizesse, ficaria em desvantagem competitiva. Essa constatação, inclusive, é verificada desde 1802, quando Robert Peel observou a necessidade de se promulgar a Lei de Peel, estabelecendo condições mínimas de saúde, higiene e segurança do trabalho na Inglaterra. Assim, o Direito do Trabalho em cada Estado regula o mercado, estabelecendo patamares civilizatórios mínimos de trabalho.

A função do Direito do Trabalho em garantir a concorrência leal entre os trabalhadores impede que eles próprios concorram entre si, impondo níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho; é por isso a imperatividade desse ramo do Direito (CARELLI, 2017, p. 144).

A ambiguidade sempre estará presente no Direito do Trabalho. É por esse motivo que esse ramo jurídico não é do interesse somente dos trabalhadores, mas de toda a sociedade para a manutenção do funcionamento da economia em uma organização social.

O Direito do Trabalho, então, é primordial para a continuação da forma de exploração do homem pelo homem, ocupando a função de equilíbrio e ponderação no uso do poder de exploração do empregador (CARELLI, 2013, p. 236). Assim, o ser humano que decide produzir sob o sistema capitalista “[...] assume o compromisso de reconhecer a sujeição do trabalhador ao seu interesse, submetendo-se, por sua vez, aos limites impostos a essa exploração.” (CARELLI, 2013, p. 237).

3.2 O fenômeno social da relação de emprego

Diante das considerações precedentes, é possível verificar que se denominou relação de emprego o fenômeno da exploração do trabalho de um ser humano juridicamente livre que, por meio de um contrato, vende sua força de trabalho, por certo período de tempo, e se compromete a se engajar na atividade produtiva de outrem. Assim, é possível constatar a relação de emprego no plano fático, independentemente da existência de norma jurídica prevendo-a ou não (CARELLI, 2013, p. 237).

Fez-se necessário, contudo, que o Direito do Trabalho delimitasse seu objeto inicial, analisando as características principais da relação existente no mundo fático. Dessa forma, os elementos necessários, demarcados pelo Direito do Trabalho, para a configuração da relação de emprego, servem para delimitar o limite da exploração do trabalho humano (CARELLI, 2013, p. 238).

Diante disso, no final do século XIX e início do século XX, passou-se a discutir na Europa acerca do critério a ser utilizado para caracterizar o contrato de trabalho - contemporaneamente identificado como gênero, cujo contrato de emprego é espécie -, objeto da proteção conferida pela nova disciplina jurídica. Firmou-se o debate em torno de dois critérios, a dependência econômica e a subordinação jurídica (PORTO, 2012, p. 166). Esse último critério foi defendido, pioneiramente, por Ludovico Barassi e restou por prevalecer na doutrina, jurisprudência e legislações europeias (PORTO, 2012, p. 166).

4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO

Com a criação do trabalho subordinado, substituiu-se a técnica do trabalho “livre”, de modo que o trabalho subordinado foi a forma em que foi apresentado o trabalho juridicamente livre no novo modelo de organização do trabalho. Isso porque, com a necessidade de produção em massa nas indústrias, não era possível um trabalho verdadeiramente livre, em que o trabalhador pudesse livremente escolher ir trabalhar ou não, ou ir embora quando achasse conveniente.

Diferenciou-se, então, o trabalho livre do trabalho subordinado, sendo que, neste, o trabalhador tem sua liberdade autolimitada ao vender

sua força de trabalho a outrem. A subordinação implicaria a obrigação de acolher a diretriz acerca do modo de realização da prestação de serviço. Seria a subordinação o traço identificador do contrato de trabalho, sendo conexo ao poder diretivo do empregador (BARASSI *apud* PORTO, 2012, p. 166).

Firmou-se, na época, o entendimento de que a subordinação deveria ser entendida em seu sentido jurídico, ou seja, como instrumento de institucionalização de uma sujeição ao poder e não com base em indicadores socioeconômicos (PORTO, 2008, p. 39). Começou-se a diferenciar o trabalho subordinado do trabalho autônomo, tendo como indicador a energia de trabalho que o trabalhador colocava à disposição do empregador, detendo este o poder de direção, controle e disciplina do trabalho prestado (PORTO, 2008, p. 39).

Ressalta-se que a garantia formal de liberdade na relação de emprego afasta a possibilidade de coação por parte do empregador, diferentemente do que acontecia durante a escravidão e a servidão. A sujeição é substituída pela subordinação.

4.1 Taylorismo e Fordismo

Como já mencionado, o modelo econômico vigente no século XIX era centrado na grande indústria, o que engendrou relações de trabalho padronizadas. Desde o início, aos operários das indústrias capitalistas foi imposta uma rígida disciplina, a fim de aumentar a capacidade produtiva, a utilidade econômica, a obediência e a submissão do homem.

Assim, a subordinação, em sua feição clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens precisas, vinculantes dos empregadores acerca do modo de desenvolver a sua prestação de serviço, bem como o controle contínuo a seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares nos casos de descumprimento (PORTO, 2008, p. 48). Nesse contexto, a divisão de tarefas, a incorporação das máquinas no processo produtivo, a reunião dos trabalhadores nas indústrias, submetidos a uma vigilância constante, e a racionalização do processo produtivo e dos métodos de trabalho cumpriram um papel fundamental para que os operários fossem disciplinados (PORTO, 2008, p. 46).

Essa sistematização na produção era a associação prática das ideias de Frederick Taylor, culminando no sistema de produção taylorista.

O taylorismo foi, na essência, a aplicação dos métodos disciplinares às fábricas, pois se preocupava com o estudo detalhado e a dissecação de cada função laborativa, com a economia e eficácia dos movimentos, com o controle minucioso das operações do corpo, com a localização funcional dos indivíduos no espaço, o que visava aumentar a habilidade, a utilidade, a produtividade dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, aprofundava a sua sujeição. (PORTO, 2008, p. 46).

No contexto da produção em massa, Henry Ford inseriu à produção a esteira rolante. Assim, as peças eram levadas até o trabalhador, sem que este precisasse se deslocar do seu posto de trabalho, de modo que, durante todo o período que estivesse na indústria, estaria efetivamente trabalhando, incorporando-se a repetição contínua da linha de montagem, que instigava uma completa alienação das outras etapas da produção e do próprio produto final.

O trabalho do operário nas indústrias foi, então, incorporado à máquina, de modo que a velocidade da produção era determinada pelo detentor dos meios de produção. O consumo massivo acarretou uma nova política de produção, controle e organização da força de trabalho. Precisava-se, à época, de uma subordinação assemelhada ao tipo militar, de modo que os operários eram verdadeiros soldados da indústria, sendo todo esse processo essencial para a capacidade produtiva.

Acerca da estrutura organizacional, o modelo de produção fordista instituiu a concentração de todas as fases da produção em um único local, na indústria. A estruturação fordista, consistente em uma linha de montagem, concentração dos trabalhadores na indústria, organização das tarefas e gerenciamento de produtividade, dispersou-se para diversos países, iniciando-se uma nova tendência mundial (ROMERO, 2017, p. 30).

4.2 Toyotismo

Em face do baixo crescimento econômico, da instabilidade dos mercados e da alta concorrência internacional, houve a transformação do processo de acumulação de capital, ganhando espaço um novo modelo de produção, o toyotismo, idealizado por Eiji Toyoda. Esse novo modelo prezava pela produção flexível, ou seja, com variação do estoque conforme o mercado demandava.

Para atender as especificidades do mercado, no melhor tempo e qualidade, o modelo toyotista de produção idealizou a produção *just in time*, de modo que se produzia o montante exato para atender a demanda do mercado, comprando a matéria-prima quando efetivamente era necessário para entregar o produto no prazo previamente estipulado, evitando estoques em todo o processo produtivo.

Ademais, no que tange à mão de obra, uma grande transformação realizada por esse modelo de produção foi possibilitar que a um único trabalhador fosse atribuída a condução de diversas máquinas ao mesmo tempo, rompendo o sistema anterior, em que o operário aguardava a esteira que, por conseguinte, determinava o seu ritmo de trabalho. No sistema toyotista de produção houve a "polivalência" dos trabalhadores, transformando-os em multifuncionais.

Toyotismo almejava o trabalhador “multitasker”, ou seja, que poderia ser aproveitado em diversos setores do ambiente fabril, que poderia ser submetido a um ciclo de operações e movimentos variados, fenômeno denominado de auto-ativação da produção, ou seja, o rompimento com a ideia antiga de posto de trabalho, com as múltiplas funções de cada operário, além da implementação do trabalho em equipe, sob uma divisão em “células”. (sic) (ROMERO, 2017, p. 35).

A fim de se obter o comprometimento necessário dos trabalhadores aos objetivos do empregador, o modelo toyotista de produção instaurou medidas de estímulo individual ao operário, oferecendo contrapartidas essenciais para se obter o “engajamento programado” do trabalhador (CORIAT, 1994, p. 108). Assim, a supervisão era constante, não somente pelo empregador, mas também pelos demais trabalhadores, haja vista que as bonificações eram atreladas ao bom desempenho de todo o grupo.

Atribui-se, ainda, a fragmentação da produção ao modelo toyotista, de forma que, diferentemente do modelo taylorista/fordista em que todas as etapas do processo produtivo eram realizadas dentro de uma única indústria, por trabalhadores diretamente contratados por um único empregador, produzindo mercadorias padronizadas e em larga escala, no modelo toyotista de produção havia a subcontratação de fornecedores e empresas especializadas. Assim, nesse modelo, propõe-se a concentração da indústria em sua atividade nuclear, e as tarefas periféricas da produção eram entregues a empreendedores especializados naquela atividade, produzindo mercadorias diversificadas e conforme o mercado demandava. “As empresas se organizavam em rede, formando laços vários de dependência mútua.” (CARELLI, 2013, p. 241).

É a partir desse fenômeno central que exsurge a conceituação de terceirização, como a “[...] entrega de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autonomia” (CARELLI, 2013, p. 241), não obstante a técnica da terceirização não tenha advindo da reestruturação produtiva do toyotismo.

Nesse contexto, realiza-se um pequeno adendo, a título de esclarecimento: o fenômeno da intermediação de mão de obra, com a entrega de parte da produção para ser realizada fora dos muros da indústria, de forma complementar, tem suas raízes no início da Revolução Industrial, no fim do século XVIII e início do século XIX (CARELLI, 2013, p. 219). Em 1848, na França, uma das principais manifestações populares que culminou na Revolução Francesa foi em face dos intermediários que operam entre o empresário e o trabalhador, verificando-se o efeito deletério do lucro pela mera venda do trabalho de outrem (CARELLI, 2013, p. 239-240).

Se uma pessoa se interpõe entre o tomador de serviços e o trabalhador, parte dos salários desses últimos fica com o intermediário, que não realiza nenhuma atividade produtiva, somente tem seus ganhos pelo trabalho de outra pessoa. A realização da intermediação de mão de obra com fins lucrativos

tomou o pejorativo nome de "marchandage" e se tornou, inclusive, atividade criminosa tipificada na França. (CARELLI, 2013, p. 240).

Foi por esse motivo que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu como primeiro princípio fundamental, consoante a Declaração de Filadélfia de 1944, que “[...] *o trabalho não é uma mercadoria.*” Isso porque não é possível resguardar a dignidade da pessoa humana quando há a sua mercantilização, pois é isso que ocorre quando há o fornecimento de mão de obra.

A subcontratação de empresas diversas, portanto, passou a fazer parte do sistema produtivo da época. Inclusive, uma das diferenças passíveis de serem apontadas entre os modelos taylorista/fordista e toyotista é que os primeiros se concentravam em modificar a organização produtiva dentro da própria indústria, ou seja, procuravam aumentar a eficiência da produção, notadamente, com respaldo na rapidez das atividades do processo de trabalho, concomitantemente, gerenciando a acumulação dos estoques. Já o modelo toyotista concentrava-se em analisar as questões externas, como os locais de instalação das indústrias e as vantagens espaciais e sociais para a ascensão da produção.

No Brasil, os efeitos desse novo tipo de produção são diferentes em comparação aos países desenvolvidos. Verificou-se a deturpação da ideia original do que seria a subcontratação de serviços, pois a atividade de terceirização se alastrou para as atividades menos intelectualizadas, como a conservação e limpeza.

De toda sorte, é possível verificar que o toyotismo instituiu tecnologias avançadas na produção, além de inserir a fragmentação, ao adotar a subcontratação e a redução do contingente de trabalhadores necessários para executarem o núcleo produtivo da empresa. Essa forma de organização do trabalho, a grande variedade de formas contratuais e a presença constante da tecnologia na produção foram o embrião para a Revolução Digital que estava por vir.

4.3 Revolução Digital

Trata-se a Revolução Digital do produto da evolução da tecnologia ao longo da história.

A partir do início do século XX, com o estímulo perpetrado pela 2ª Guerra Mundial em diante, com as descobertas da física atômica e subatômica, a abertura do campo molecular, o desenvolvimento dos meios de transportes e comunicação de massa, a produção de novos materiais e a rápida ascensão da eletrônica, da informática e da telecomunicação concorreram para a passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial (DE MASI, 1999, p. 175-176).

A intersecção entre as telecomunicações e a computação, juntamente com a internet têm acarretado significativas transformações socioeconômicas e, nesse contexto, surgem novas formas de atividade empresarial e, por

consequente, a dinâmica nas relações de trabalho passa a ser permeada por tais tecnologias (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018, p. 76).

O processo de reorganização do capital, somado à intensificação do uso de tecnologias digitais no ambiente industrial, provocou mudanças na organização do trabalho, notadamente, com a redução de trabalhadores dentro das indústrias e a fragmentação pela internacionalização da produção (ANTUNES, 2018, p. 155).

A reorganização e a realocação de mão de obra no mercado, contudo, não acompanharam a evolução tecnológica, gerando uma crise no sistema produtivo. Verifica-se a escassez de vagas no mercado de trabalho, propiciada, sobretudo, pela substituição tecnológica, gerando uma legião de trabalhadores ociosos, prontos para trabalhar.

O fluxo de informações que transpassam pelas redes aumenta exponencialmente, de forma que a organização social se forma ao redor da informação, marcando a atual conjuntura histórica, designada de sociedade da informação (ANTÚNEZ *apud* BARZOTTO, MISKULIN, BRENDA, 2020, p. 218). Desde 1980, constata-se, portanto, a reestruturação do sistema produtivo por meio da tecnologia da informação, identificando-se como capitalismo informacional.

Com a evolução da informática, percebe-se que a forma de organização do trabalho até então conhecida vem sendo substituída por outros modelos de produção, tal como ocorreu do escravismo para a servidão, que evoluiu para as corporações de ofício e, por conseguinte, para o taylorismo, fordismo e toyotismo. Como a história demonstra, esse novo modelo de produção também está sendo implementado por quem tem o poder de organizar a produção econômica.

Assim, contemporaneamente, é possível identificar uma nova forma de organização do trabalho, um trabalho liderado pelas tecnologias, desfragmentando o sistema produtivo.

“No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia “força de trabalho”, com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela ‘organização científica do trabalho’.” (CARELLI, 2017, p. 139).

O modelo organizacional da cibernética - e, portanto, da governança -, bagunça essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua propriedade, e que se pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o “sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”. Desenha-se, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador. (CARELLI, 2017, p. 139).

“Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.” (CARELLI, 2017, p. 140). Assim, enquanto no taylorismo/fordismo, o tempo do trabalhador era controlado com base no relógio, a nova forma de controle atual é por meio cibernético, por meio das tarefas estabelecidas e repassadas pelo algoritmo. O controle atual, portanto, é realizado por meio da programação.

O algoritmo seria “[...] *um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.*” (HARARI, 2016, p. 91).

Metaforicamente, pode-se explicar o algoritmo por meio de uma receita culinária. A programação do algoritmo seria, então, o passo a passo da receita de uma sopa. Se o produtor da sopa alterar determinados ingredientes, o resultado será levemente alterado, mas o algoritmo, ou seja, a forma de fazer a sopa, continua a mesma (HARARI, 2016, p. 92).

De igual modo, pode-se verificar uma estrutura empresarial algorítmica quando há determinação prévia para que os trabalhadores sigam determinados regulamentos e protocolos, sendo irrelevante quais os profissionais em serviço. Dessa forma, desde que sigam as regras estabelecidas, haverá uma grande probabilidade de a empresa cumprir seu objeto de negócios. Menciona-se o funcionamento de um hospital moderno: o paciente se apresenta para a recepcionista que lhe faz um questionário-padrão, encaminha para a enfermeira que, seguindo o protocolo do hospital, inicia alguns exames principais, como aferir a pressão e medir a temperatura; o paciente é encaminhado para o médico plantonista do dia que analisa os exames realizados e, também seguindo o protocolo do hospital, encaminhará o paciente para novos exames ou prescreverá medicamentos (HARARI, 2016, p. 168).

Dessa forma, essa nova organização do trabalho e, por conseguinte, o seu controle, apresenta-se por meio da programação por comandos. Restituiu-se, portanto, ao trabalhador determinada parcela de autonomia na realização da prestação do trabalho, mas, ao mesmo tempo, essa liberdade é limitada pela programação, pela simples existência do algoritmo.

A partir da programação, do estabelecimento de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, incumbe ao trabalhador reagir de forma simultânea aos sinais recebidos para realizar os objetivos indicados pelo programa. Nesse novo modelo, os trabalhadores devem estar a postos e disponíveis para realizar as tarefas que lhes foram designadas.

Assim, os trabalhadores não seguem mais ordens, mas as regras determinadas pelo algoritmo, de modo que suas reações são esperadas. Dessa forma, o algoritmo - que pode ser reprogramado a qualquer momento -, garante que os resultados finais esperados pelo programador sejam alcançados, sem haver qualquer ordem direta do programador àqueles que realizam o trabalho.

Verifica-se que uma característica própria desse novo modelo de organização do trabalho é a necessidade de manter os trabalhadores

em constante insegurança acerca do trabalho, para que o controle possa ser realizado de forma eficiente, e os objetivos empresariais sejam alcançados. Os trabalhadores que seguem a programação do algoritmo recebem premiações, por meio de bonificações e/ou prêmios; já aqueles trabalhadores que não obedecerem aos comandos e objetivos determinados pelo algoritmo são punidos ou expulsos.

Outra peculiaridade na organização por comandos é a avaliação da realização dos objetivos, de modo que os trabalhadores estejam sujeitos a diversos métodos e técnicas de avaliação, tanto em relação à quantificação da mão de obra e dos objetivos cumpridos quanto à análise qualitativa do trabalho realizado (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 141).

Observa-se, no ajuste existente entre o trabalhador e a empresa, uma aliança, havendo uma “refeudalização” das relações (CARELLI, 2017, p. 141). Isso porque, em vez de o trabalhador se designar a receber ordens em tempo e lugar anteriormente predeterminados, atualmente, ele deve ficar a postos para realizar o próximo comando que lhe será designado, a fim de cumprir a tarefa determinada, submetendo-se às avaliações de desempenho.

Constata-se, portanto, que o controle por comandos - também denominado de controle por programação ou controle por algoritmo -, é a forma moderna da organização do trabalho. Transmuta-se a ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa (CARELLI, 2017, p. 142).

Alterou-se o formato, mas a natureza da relação permanece a mesma: há de um lado as empresas, que possuem o capital para investir na produção e nos serviços, e, de outro lado, os trabalhadores que têm somente o trabalho que será apropriado e utilizado pelas empresas para a realização de sua atividade econômica. “A *exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma*” (CARELLI, 2017, p. 142) e, por conseguinte, a ambivalência ínsita ao Direito do Trabalho permanece presente.

Esse novo modelo econômico, criado para adaptar-se aos tempos modernos, aproveitando o exército de trabalhadores ociosos, bem como a tecnologia existente, passou a ser denominado “economia de compartilhamento” ou *gig economy*.

4.4 Uberismo

No modelo econômico da *gig economy*, é possível identificar duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* via aplicativos.

O trabalho *crowdwork* se refere a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataforma on-line, que colocam em contato diversas organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo conectar consumidores e trabalhadores em uma base global. O trabalho *crowdwork* é executado majoritariamente de forma on-line, executando microtarefas extremamente fragmentadas, que geralmente são monótonas e não demandam

muita qualificação, mas que não podem ser realizadas pela inteligência artificial, como responder a pesquisas, marcar fotos, avaliar elementos de texto. Há casos em que uma grande atividade é dividida em microtarefas independentes que, agrupadas, produzem um resultado específico (DE STEFANO, 2016, p. 462).

A principal diferença do trabalho *crowdwork* para o trabalho *on-demand* via aplicativos é que o primeiro se apresenta como um meio de contato entre o consumidor e o prestador de serviço, sem adentrar na direção do trabalho a ser prestado, tratando-se de variadas tarefas a serem realizadas por meio da *internet*.

Já o trabalho *on-demand* via aplicativos relaciona-se com a execução de atividades tradicionais, como transporte, limpeza, reparos domésticos, mas, também, podendo abranger trabalhos administrativos, sendo oferecidos por meio de aplicativos. As empresas que desenvolvem os algoritmos intervêm nos padrões mínimos de qualidade do serviço, bem como na seleção e gestão da força de trabalho. O trabalhador não pode se fazer substituir por outro trabalhador, ainda que também seja cadastrado na plataforma de trabalho sob demanda, sendo ambos punidos se assim agirem. Ainda, a atividade desempenhada pelo trabalhador insere-se no rol de atividades permanentes e normais, necessárias ao regular e contínuo funcionamento da empresa que desenvolveu o algoritmo. Somente a oferta e a demanda ocorrem de forma on-line, haja vista que a atividade em si é executada localmente, de forma não virtual, pelo trabalhador, sendo o pagamento realizado após a finalização do trabalho (DE STEFANO, 2016, p. 463).

Assim, no trabalho *on-demand* via aplicativos, há uma preocupação, pela plataforma, com a garantia da prestação do serviço realizado pelo trabalhador, de modo a existir formas de controle, a fim de se garantir uma qualidade mínima, padronizando a prestação de serviço em si.

As empresas que desenvolvem os algoritmos utilizados nos aplicativos fixam o valor da tarefa a ser realizada pelo trabalhador, sem qualquer consulta prévia, impondo o preço do serviço, além de aplicar punições para aqueles que não seguem a programação e bonificam os que obedecem aos comandos conforme o esperado e determinado pelo algoritmo. Deixa-se no passado o formato idealizado por Jeremy Bentham para o panóptico, de modo que, contemporaneamente, o controle realizado não é centralizado em um vigia em uma torre com visão periférica, mas disperso pelos milhares de consumidores que utilizam o aplicativo que, pelas avaliações e comentários, realiza a verificação do cumprimento da programação por parte dos trabalhadores.

Isso porque a tarefa do trabalhador é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios consumidores, que possuem, inclusive, o poder de retirá-lo do sistema do aplicativo. A plataforma estabelece um parâmetro avaliativo mínimo, de modo que uma avaliação negativa pode ensejar a sua dispensa, sob a forma de descadastramento do aplicativo, o que reforça a obrigatoriedade do cumprimento dos padrões de conduta estabelecidos pela empresa.

Os trabalhadores devem se mobilizar totalmente para a realização dos objetivos que lhe são repassados pelo aplicativo, além de se submeter aos

processos de avaliação de sua performance, notadamente, porque esse modelo dispensa a capacitação, haja vista a inesgotável possibilidade de expansão do rol de trabalhadores. Como mencionado no tópico precedente, o número de trabalhadores ociosos é alto, então, aquele que não cumpre os comandos do algoritmo é descartado. É o exército de reserva.

Ressalta-se que a avaliação realizada possui como destinatária a própria empresa, haja vista a impossibilidade de o consumidor escolher o trabalhador pela sua nota. A avaliação somente existe para o controle da qualidade do serviço prestado pelo trabalhador. O consumidor não pode ser fidelizado pelo trabalhador, apenas sendo conectados, aleatoriamente, pelo aplicativo. Os consumidores, portanto, não são clientes dos trabalhadores que lhes prestaram serviço, mas são clientes da própria empresa que desenvolveu o algoritmo da plataforma.

Ainda, se o trabalhador recusar a tarefa que lhe foi designada pelo aplicativo ou não se comportar conforme as regras estabelecidas pelo algoritmo, ele também é punido, sendo suspenso da plataforma ou, até mesmo, descredenciado.

O algoritmo também realiza o controle pela entrega de premiações. Isso porque, em momentos em que os trabalhadores normalmente iriam preferir ficar em casa, como em dias festivos, domingos e feriados, por exemplo, há incentivos financeiros, designados premiações, para que se mantenham ativos.

E, nesse aspecto, é importante mencionar que, nessa organização do trabalho, a tarifa estabelecida pelo algoritmo da plataforma costuma ser uma quantia tão baixa que, para o trabalhador retirar um montante razoável para sua subsistência, deve se manter ativo, efetivamente laborando, por longas horas de trabalho.

Inclusive, a precificação estabelecida unilateralmente pelo aplicativo é importante, pois controla o tempo de trabalho pela tarifa, de modo a exigir do trabalhador mais tempo de prestação de serviço para retirar o mínimo para a sobrevivência. Assim, se o trabalhador conseguisse reunir remuneração suficiente para sua subsistência com oito horas de trabalho por dia, quarenta e quatro horas semanais, com a garantia de um salário mínimo - patamares mínimos constitucionalmente previstos pelo art. 7º, IV e XIII, inclusive -, ele poderia fazê-lo; mas, com a baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o profissional ativamente trabalhando por muitas horas diárias.

Ainda, a baixa remuneração das tarifas também impacta diretamente o mercado. Estabelecendo preços baixos, essas empresas de aplicativo acabam por controlar o mercado, aniquilando a concorrência do mesmo segmento que observa os patamares mínimos impostos pelo ordenamento jurídico.

As empresas também costumam empregar "técnicas de *videogame*", com recompensas não monetárias ou monetárias de pequeno valor, a fim de estimular os trabalhadores a estender suas jornadas de trabalho. Essas técnicas partem do pressuposto de que as pessoas estabelecem metas remuneratórias e, assim, o algoritmo da empresa, por meio do aplicativo, envia informações, mensagens de que determinada meta está perto de ser cumprida. Criou-se,

portanto, um algoritmo que carrega, automaticamente, o próximo passo, uma oportunidade de tarifa melhor pouco antes de o trabalhador terminar a tarefa.

Assim, “[...] a *precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam.*” (CARELLI, 2017, p. 143). O fato é que o controle exercido pelos meios informatizados é muito mais intenso e muito mais fácil de ser realizado, haja vista que tudo fica registrado na própria plataforma: a data em que o trabalhador se cadastrou, a hora de conexão e desconexão, o tempo gasto em cada tarefa realizada, o valor recebido e a qualidade do serviço prestado, haja vista as avaliações que o trabalhador recebeu.

Nessa nova organização do trabalho, o controle do trabalhador é realizado pelo algoritmo que, por seu turno, é controlado por seu desenvolvedor, que é um ser humano. Então, o ser humano, com sua inteligência, estabelece a programação do algoritmo conforme os objetivos da empresa. Assim, verifica-se o controle das tarefas realizadas por meio de objetivos supostamente estipulados pelo sistema.

A empresa mais conhecida pelo trabalho *on-demand* via aplicativo é a Uber; por isso, esse modelo vem sendo conhecido como *uberismo*, no sentido de modelo de produção, tal como o *taylorismo*, *fordismo* e *toyotismo*, estudados em tópicos precedentes.

5 O DIREITO DO TRABALHO E O UBERISMO COMO MODELO DE PRODUÇÃO CONTEMPORÂNEO

O Direito do Trabalho é instrumento de civilização das relações sociais de trabalho, protegendo as diversificadas formas de exploração a partir da Revolução Industrial. Trata-se da “*técnica de civilização da técnica.*” (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 144).

Como anteriormente mencionado, a regulação do trabalho ocorre com a finalidade de regular a concorrência, garantindo-se patamares mínimos da dignidade da pessoa humana.

Assim, tratando-se o Direito do Trabalho de “*técnica de civilização da técnica*”, deve se adequar ao estado da arte desta última. Dessa forma, alterando a organização do trabalho, deve o Direito do Trabalho se moldar ao novo formato ao qual é apresentado.

Analisando com acuidade o Direito do Trabalho no ordenamento pátrio, é possível verificar que este possui instrumental suficiente para se adequar ao novo modelo de organização do trabalho e, por conseguinte, à nova técnica de exploração.

Como já elucidado, no início do século XX, quando o Direito do Trabalho se determinou como ramo jurídico autônomo, prevaleceu à época, na doutrina, jurisprudência e legislações europeias, o critério da subordinação como traço identificador do contrato de trabalho e, por conseguinte, dos destinatários da nova disciplina jurídica. Construiu-se o entendimento de que a subordinação jurídica seria identificada com a sujeição do trabalhador a ordens diretas e minuciosas do empregador.

Não obstante a relação de emprego resulte do apanhado indissolúvel de cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, é certo que a subordinação ganha o maior destaque na configuração da relação empregatícia. Contemporaneamente, é possível identificar três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural (DELGADO, 2019, p. 352).

Entende-se por subordinação clássica a situação derivada do contrato de trabalho, em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial sobre a atividade que desempenhará; ela manifesta-se pela intensidade de ordens diretas do tomador de serviços sobre o trabalhador. Já a subordinação objetiva manifesta-se pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Por fim, entende-se por estrutural a subordinação expressada pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019, p. 352).

Ressalta-se por essas três dimensões da subordinação jurídica se completam com harmonia, de modo a se enquadrar às novas organizações do trabalho. Esse fenômeno da subordinação foi, inclusive, positivado pelo legislador pátrio, ao conferir nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e incluir o parágrafo único ao mencionado dispositivo, por meio da Lei n. 12.551/11, equiparando os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica - identificada pelos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio:

Art. 6º, CLT: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: 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. (destaquei)

Assim, verifica-se que a legislação pátria expressamente determina o reconhecimento da relação de emprego àqueles que realizam trabalho alheio e estão submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, tal como ocorre com o modelo de produção encetado pelo uberismo.

Nos modelos de produção pretéritos, o Direito possibilitou a ficção do direito de propriedade do ser humano sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia "força de trabalho", neutralizando as faculdades mentais do trabalhador pela "organização científica do trabalho" (CARELLI, 2017, p. 139). O modelo organizacional do algoritmo trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho passa a se apresentar como uma fonte de

energia do ser humano, de sua propriedade, e que pode ser por ele alugada. Surge o "sujeito objetivo", dirigido pelo cálculo, e capaz de se adaptar em tempo real às alterações do ambiente para alcançar os objetivos que lhe são estabelecidos. Traça-se um novo liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 139).

Resta-se imprescindível a atuação do Direito do Trabalho nesse novo modelo de produção, haja vista que, tal como ocorreu na superação do taylorismo/fordismo pelo toyotismo, a tendência contemporânea é as empresas exponencialmente incorporarem elementos desse novo tipo de organização do trabalho. Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho alheio longe do alcance do Direito do Trabalho, "[...] pois, se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores"(CARELLI, 2017, p. 145) e, por conseguinte, deixaria o Direito do Trabalho de cumprir seu papel de regulador da concorrência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No século XX, o modelo de produção era baseado no sistema taylorista/fordista. Na época, pautou-se o Direito do Trabalho com base na própria organização empresarial, que precisava e permitia que esse ramo jurídico se desenvolvesse daquela forma para uma reprodução da vida industrial.

Na reestruturação da produção do fordismo para o toyotismo, com a ideia de terceirização moderna, a empresa passava as especificações do produto que precisava para a empresa terceirizada. Esse ato já remete a uma singela ideia do algoritmo, pois o produto feito pela terceirizada deveria obedecer ao algoritmo/comando determinado pela empresa contratante.

Essa situação, contudo, modifica-se, potencializa-se. Isso porque as revoluções não acontecem do dia para a noite, mas se trata de um processo de aprofundamento de uma revolução anterior. Então, a reestruturação toyotista ganha uma dimensão imensa com a Revolução Digital.

Com a Revolução Digital, o elemento da rede e o elemento do algoritmo se potencializam quase ao máximo, porque se pode fazer isso por meio cibernético, por meio das tarefas estabelecidas e repassadas pelo algoritmo. Via internet, possibilita-se que uma empresa consiga contratar a produção que é realizada em qualquer lugar do planeta. O controle atual é realizado por meio da programação.

O Direito do Trabalho pátrio possui instrumental suficiente para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho. Encontram-se todos os elementos fático-jurídicos, estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT, no modelo de produção encetado pelo uberismo. O art. 6º da CLT expressamente estabelece a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo de emprego.

Ademais, não há legitimidade jurídica em interpretar essa nova forma de organização das atividades laborais por meio das plataformas de trabalho sob demanda com a possibilidade de empresas intermediarem a mão de obra alheia.

O fenômeno da intermediação de mão de obra, como visto, teve suas raízes no fim do século XVIII e início do século XIX, e foi pela constatação do efeito deletério do lucro pela mera venda do trabalho de outrem, aniquilando a dignidade da pessoa humana quando há sua mercantilização, que a OIT estabeleceu como primeiro princípio fundamental que "*o trabalho não é uma mercadoria*" (art. 1, Declaração referente aos fins e objetivos da OIT - Declaração da Filadélfia de 1944).

Assim, considerando a impossibilidade de haver forma alternativa de exploração do trabalho alheio longe da regulamentação do Direito do Trabalho, na análise da existência dos elementos fático- jurídicos necessários para a configuração da relação empregatícia, deve-se dar ênfase não à clássica forma de subordinação, com a presença de ordens pessoais e diretas, mas analisando a existência de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, tal como estabelecido, notadamente, no parágrafo único do art. 6º da CLT.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva; BREDI, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Brasília: ESMPU, 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55930/2013_rev_tst_v0079_n0004.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Uberização do trabalho (lecture)*. Tribunal do Trabalho da 5ª Região, Bahia, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cAFekEiFSIs>. Acesso em: 23 jun. 2020.

CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*. Brasília: UnB, 1999.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. Comparative Labor Law & Policy Journal, Champaign. V. 37. n. 3, p. 461-471, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 5. ed. São Paulo: Globo, 2008.

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HUNT, E. K; SHERMAN, Howard J. *História do pensamento econômico*. Tradução: Jaime Larry Benchimol. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

KARL, Marx. *O capital: crítica da economia política: livro I*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 31. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

KARL, Marx; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, n. 4, p. 166-181, out./dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35822/2012_rev_tst_v078_n004.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 abr. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. 353 f. Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

ROMERO, Claudia Cristina Figueiredo. *A empresa Uber: um estudo de caso sobre a nova organização do trabalho*. 74 f. Mestrado em Direito - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SUÍÇA. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 08 abr. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, 21. ed. atual. Vol. II. São Paulo: LTr, 2003.