



# A ASCENSÃO DA ECONOMIA DE PLATAFORMA NA ERA DA INFORMAÇÃO E SEUS EFEITOS SOBRE O TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E REPERCUSSÕES DO TRABALHO UBERIZADO EM PORTUGAL

*Nirsan Grillo Gomes Dambrós<sup>1</sup>  
Juliete Lima do Ó<sup>2</sup>*

**Resumo:** Neste artigo discorremos sobre o avanço da Indústria 4.0, em conjunto com as novas Tecnologias de Informação e Comunicação e disseminação da internet na chamada Era da Informação, que forneceram as ferramentas necessárias para a consolidação e expansão da Economia de Plataforma. Um novo modelo de negócio que, associado a um forte apelo ideológico no discurso empresarial, tem transformado não apenas o trabalho, mas também o próprio obreiro, que passa a integrar uma massa de trabalhadores a nível global cada vez mais invisibilizada, individualizada e precarizada. Em fase de profunda reestruturação produtiva do capital, em um contexto de *acumulação flexível* - que evidencia um amplo movimento do emprego no chamado “setor de serviços”, imperam as práticas flexíveis e precárias de trabalho, ancoradas na nova organização laborativa, alterando e impactando as relações laborais sobremaneira. Assim, pretendemos além de elucidar o fenômeno da plataformização do trabalho, buscando conceitos e especificidades relacionados à nova modalidade de trabalho na contemporaneidade, evidenciando o seu caráter flexível e precário, também trazemos à luz as principais repercussões legais e jurídicas no contexto do trabalho uberizado em Portugal, ressaltando a necessidade de se reconhecer o vínculo de laboralidade de trabalhadores e trabalhadoras vinculados às plataformas digitais.

309

**Palavras-chave:** Uberização. Precarização. Economia de Plataforma. Indústria 4.0. Lei Uber.

<sup>1</sup> Mestranda em Sociologia das Organizações e do Trabalho pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas / Universidade de Lisboa. Economista.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito Social e da Inovação pela Nova School of Law (Lisboa, Portugal). Advogada.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da evolução do modo de produção capitalista, diversas transformações têm ocorrido com o objetivo de alavancar o processo de produção e valorizar o capital. Reconhecidamente nas primeiras décadas do século XXI, em especial a partir de 2011 com a chamada Quarta Revolução Industrial, tem-se a reconfiguração do trabalho impulsionada pelo avanço de novas tecnologias, que passam a se inserir tanto nas interações cotidianas quanto no meio produtivo, apresentando grandes transformações nas organizações e relações laborais. Em um contexto de *sociedade em rede*, marcada pela onipresença das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e *mundialização do capital*, - que permitem uma mobilidade de capitais sem precedentes -, é imposta uma mudança de comportamento não apenas dos trabalhadores, mas também das organizações, que passam a agir pela lógica do mercado.

310 Amplia-se o movimento do emprego no chamado “setor de serviços”, imperando as práticas flexíveis e precárias de trabalho, ancorado em um processo de profunda reestruturação produtiva do capital e reordenação do capitalismo internacional - processo iniciado a partir da década de 1970 - que vem evoluindo e desenvolvendo novas formas de alavancar o processo produtivo e a valorização do capital, em fase de *acumulação flexível*. Esta se apoia na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, caracterizando-se por rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual e criando, por exemplo, um amplo movimento do emprego no “setor de serviços”. Além disso, possibilita a transferência para os assalariados e também subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado (HARVEY, 2008; BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

Com os desenvolvimentos tecnológicos, combinados com robotização, automação de tarefas, internet das coisas, impressão 3D, etc., fala-se atualmente de uma Quarta Revolução Industrial (DEGRYSE, 2016), na qual se apresenta uma integração digital de todos os processos: *design*, manufatura (o conceito de “indústria 4.0) e administração e, dessa forma, ganhos em produtividade, confiabilidade, adaptação às necessidades e velocidade do cliente” (industriAll, 2015,

*apud* DEGRYSE, 2016). O fenômeno da Indústria 4.0 é recente, tendo seu início a partir de 2011 na Alemanha, com o propósito inicial de gerar um profundo e significativo salto tecnológico nos processos produtivos a partir de novas TICs, de forma mais robotizada e automatizada em toda a cadeia de valor, com toda a logística empresarial controlada digitalmente através de inteligência artificial (ANTUNES, 2020). Com a disseminação da internet, a revolução tecnológica passa a influenciar de forma global o setor de serviços e o mercado de trabalho. No entanto, conforme demonstrado por DEGRYSE (2019), a expansão tecnológica apresenta algumas ambivalências: ao passo que permite que o trabalho seja menos pesado, mais eficiente e aumente a produção, ao mesmo tempo tende a aumentar a intensidade e a deteriorar a qualidade da atividade laboral, criando empregos “líquidos”, reduzindo o trabalho qualificado e aumentando sua intensidade, sem qualquer regulamentação, tampouco organização coletiva formal e regulamentada.

Assiste-se nesse contexto ao amplo desenvolvimento tecnológico no mundo produtivo que, associado à disseminação da internet e todo dinamismo proporcionado por dispositivos móveis, favorece o rápido desenvolvimento da Economia de Plataforma, um novo modelo econômico baseado nas plataformas digitais e no controle algorítmico. O processo de flexibilidade no meio produtivo toma grandes proporções e o impacto das inovações tecnológicas, sobretudo na economia de serviços, passa a ser o estabelecimento de relações de emprego híbridas, em que trabalhadores são autônomos, mas as empresas ainda exercem controle sobre o seu trabalho (MONTGOMERY e BAGLIONI, 2020). Nesse arranjo social, “estabelece-se o reino absoluto da flexibilidade<sup>3</sup>”, que leva à individualização da classe trabalhadora através de diversas formas de dominação racional, no sentido de debilitar ou abolir as referências e as solidariedades coletivas (Bourdieu, 1998b).

Nessa configuração, associada ao próprio sistema neoliberal, a classe trabalhadora passa a ser distanciada da proteção legislativa e sindical, à medida que não é reconhecida formalmente pelas instituições estatais. Com efeito, conforme demonstra DAL ROSSO (2017), trata-

---

<sup>3</sup> “s’instaurent le règne absolu de la flexibilité” (tradução das autoras).

se de um processo corroborado pelo neoliberalismo, que está na raiz da introdução do processo de flexibilização e que sustenta o princípio de que o sindicato é um elemento externo às relações de mercado e que, portanto, as relações sindicais devem ser restritas ou eliminadas. Como resultado, tem-se a substituição do trabalho contratado e regulamentado pelo trabalho “empreendedor”, “atípico”, “informal” - formas de trabalho adjacentes à *superexploração* e à *autoexploração* -, caminhando em direção à precarização a partir das novas modalidades de trabalho flexível e precário.

O fenômeno da uberização é emblemático e reflete as desigualdades sociais espalhadas pelo globo. Para alguns representa uma oportunidade de flexibilidade e de obter renda adicional; para outros, um declínio na qualidade do emprego em termos de salário e condições (MONTGOMERY e BAGLIONI, 2020). Ao mesmo tempo que abarca uma grande massa de trabalhadores e trabalhadoras desempregados e pouco qualificados, que se subordinam diretamente ao capital, - sobretudo quando o desemprego torna-se condição normal (e não mais uma ameaça disciplinadora) (FONTES, 2017) -, por outro lado, alcança também trabalhadores altamente qualificados que podem contratar ou prestar serviços de elevado custo em qualquer parte do mundo, bastando para isso um *smartphone* e acesso à internet.

A discussão apresentada a seguir baseia-se em artigos científicos de abordagem qualitativa, artigos de jornais e, como forma de maior aprofundamento, faz-se uma revisão de literatura a partir de obras de importantes estudiosos do mundo do trabalho. Tem-se como objetivo para o primeiro capítulo relacionar o desenvolvimento tecnológico e Indústria 4.0 com o desenvolvimento da Economia de Plataforma. No segundo capítulo, busca-se analisar o debate teórico sobre as relações de trabalho por meio das plataformas digitais, trazendo à luz as questões relacionadas com o seu funcionamento, evidenciando alguns dos mecanismos envolvidos no fenômeno e respectivas dinâmicas nas novas modalidades de trabalho. Sobretudo, tem-se como objetivo, identificar os elementos de precarização, flexibilização, informalização e *superexploração da força de trabalho*<sup>4</sup> por meio

---

<sup>4</sup> Seguindo a teoria marxista da dependência, de Rua Mauro Marini, no âmbito da economia

dessa nova modalidade de trabalho em ascensão na contemporaneidade. Ainda, busca-se evidenciar algumas formas de trabalho que podem ser desempenhadas através das plataformas digitais em duas vertentes: deslocalizada ou localizada.

A partir do capítulo três, tem-se a finalidade de abordar, bem como analisar os principais pontos que pairam sobre o verdadeiro enquadramento jurídico-laboral dos trabalhadores que laboram a partir das plataformas digitais em Portugal. No contexto português, daremos mais ênfase à empresa Uber, pois é aquela que mais se destaca nesse novo modelo de negócio chamado *gig economy* (leia-se grande economia) ou Economia de Plataforma, demonstrando como é dura a realidade de quem trabalha para plataformas digitais, sobretudo para aqueles que laboram para as empresas de transporte, bem como de entrega de alimentos e bens de consumo, tais como Glovo, Uber e Uber Eats.

Mesmo não existindo, ainda, uma regulamentação plausível para esse tipo de atividade na legislação trabalhista portuguesa, é conveniente analisar atentamente a forma como a empresa disponibiliza os serviços aos estafetas (leia-se entregadores) e aos condutores “parceiros”, haja vista que as empresas de plataformas digitais alegam dar mais liberdade aos trabalhadores de fazerem a sua própria escala de trabalho e para isso são remunerados pela quantidade de serviço prestado.

É através dessa “independência” que a Uber sustenta que não mantém qualquer relação de emprego com os seus “parceiros”, alegando que estes possuem a liberdade de prestar seus serviços de transportes ou de entrega de alimentos e bens de serviços, sem qualquer influência externa.

---

mundial, as relações de produção são desiguais nas sociedades capitalistas, ao passo que o desenvolvimento de certas partes do sistema ocorre às custas do subdesenvolvimento de outras atrelado à *superexploração do trabalho*, que pode ocorrer, isoladamente ou em conjunto, de quatro formas, possibilitando a continuidade e o fortalecimento do processo de acumulação capitalista, quais sejam: i) intensificação do trabalho; ii) prolongamento da jornada de trabalho; iii) redução do valor da força de trabalho e respectiva queda nos salários; e iv) ampliação do valor da força de trabalho sem que seja pago o montante necessário para tal. Os quatro mecanismos expostos têm como característica fundamental negar ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho. Assim, de maneira geral, significa dizer que o trabalho se remunera abaixo de seu valor, e isso, por si só, já caracteriza a superexploração (AMARAL e CARCANHOLO, 2012).

Nesse sentido, argumenta ficar a cargo do prestador de serviço definir como deve gerir os dias e horários em que pretende exercer a profissão.<sup>5</sup>

Entretanto, a forma como a Uber veicula a liberdade ou, melhor dizendo, a independência que os “parceiros” possuem em fazer a sua própria escala de trabalho não condiz com a realidade dos fatos, uma vez que estes devem seguir em estrita obediência às instruções maquiadas como “sugestões” pela plataforma. Caso o “parceiro” descumpra qualquer uma delas elencadas na aplicação (leia-se aplicativo), nada obsta que a empresa faça o desligamento do motorista, sem expor qualquer razão.<sup>6</sup>

Atualmente, os algoritmos estão sendo os novos supervisores dos trabalhadores<sup>7</sup>, fixando regras rígidas para serem seguidas ao pé da letra pelos prestadores de serviços, determinando os parâmetros de correspondência entre a oferta e a demanda<sup>8</sup>, sobretudo, arbitrando os padrões de qualidade que são aceitos pelas plataformas digitais, cujo descumprimento traz a imposição de penalidades diversas, desde advertências, bem como bloqueios temporários e chegando ao ponto de exclusão da plataforma. É por esse motivo que aumentou significativamente a precarização, que é marcada pelas más condições de trabalho. Assim, abordaremos paulatinamente como o uso do algoritmo vem influenciando no dia a dia dos trabalhadores “parceiros” e como esse mecanismo traz prejuízos à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, conforme se depreende de um dos deveres

314

---

<sup>5</sup> De Stefano, V. 2016. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, *Conditions of Work and Employment Series* n.º 71 (Genebra, OIT); Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, *Conditions of Work and Employment Series* n.º 94 (Genebra, OIT).

<sup>6</sup> DO Ó, Juliete. UERJLABUTA. Autonomia e liberdade ou violação a direitos sociais mínimos? As estratégias de gestão da Uber em Portugal. Disponível em <<https://uerjlabuta.com/2021/02/24/autonomia-e-liberdade-ou-violacao-a-direitos-sociais-minimos-as-estrategias-de-gestao-da-uber-em-portugal/>>, com acesso em 15-6-2021.

<sup>7</sup> Para maiores informações acerca do tema, verificar MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as NTIC. Disponível em <[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo\\_teresacoelho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo_teresacoelho.pdf)>, com acesso em 15-6-2021.

<sup>8</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. v. 37, n. 3, 2016, p. 604- 619.

do empregador previsto no artigo 127.º, n.º 3 do Código de Trabalho português, que dispõe: “[o] empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.<sup>9</sup>

Ademais, este último capítulo tratará da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto<sup>10</sup> (Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica), chamada de “Lei Uber”, de origem portuguesa, criada para regular o setor do transporte individual remunerado de passageiros. Essa lei encontra-se ligada tanto no que se refere ao desenvolvimento das tecnologias como das aplicações, onde permite fazer a ligação entre a oferta e a procura de serviços.

Desse modo, a lei prevê a inclusão ou melhor dizendo, a regulamentação de uma nova figura introduzida na relação pelo legislador, chamada de Operador de TVDE (Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrônica), que tem a finalidade de intermediar a relação entre os sujeitos: (i) Plataforma eletrônica; (ii) Operador de TVDE; (iii) Motoristas e (iv) Utilizador/Passageiro. Assim, de acordo com a lei em comento, tem-se os seguintes questionamentos: pode-se presumir a existência de um vínculo de laboralidade do motorista com a plataforma eletrônica? Será que esta lei em vigor é cumprida rigorosamente ou existe alguma lacuna na lei que precisa ser revista e quiçá alterada? Ademais, cabe-nos questionar de modo a encontrar uma conclusão nesta matéria tão atual e polêmica, se a Uber e as empresas congêneres são consideradas empresas de transporte ou apenas tecnológicas? A lei em comento e o Código de Trabalho português no tocante à presunção de laboralidade têm sido avaliados positivamente por juristas e doutrinadores? A que normas se enquadram os condutores dessa empresa no ordenamento jurídico português e, mais a mais, no resto do mundo?

---

<sup>9</sup> PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Diário da República n.º 7/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view&gt;>>, com acesso em 15-6-2021.

<sup>10</sup> PORTUGAL. **Lei n.º45/2018**. Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10. Disponível em <<https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized&gt;>>, com acesso em 30-6-2021.

Para alguns desses questionamentos, podemos já adiantar que: 1) Tanto a empresa Uber como as empresas congêneres são sim uma empresa de transporte, onde não cabe ser uma empresa tecnológica; 2) Tanto a Lei Uber como o Código de Trabalho português devem sim ser atualizadas, haja vista que a empresas Uber e congêneres não se podem constituir um contrato diretamente com elas e sim com o Operador de TVDE. Todavia, a presunção de laboralidade contida no CT português também deve sofrer alterações ou melhor dizendo se adequar as situações atuais, uma vez que estamos vivenciando a era do 4.0 e das NTICs. Logo, deve-se construir regras e soluções adaptadas a essas novas formas de trabalho; 3) Pelo fato de ainda não existir uma decisão plausível para essa nova classe trabalhadora em Portugal, pensamos que deveria seguir o mesmo pensamento que fora recentemente acatado pelo Tribunal Superior Britânico de reconhecer, bem como enquadrar juridicamente os trabalhadores como verdadeiros “Workers”, pois teriam mais direitos que um empregado independente, mas não tantos quanto um empregado dependente. Essa seria a solução correta visto que tanto as plataformas digitais dependem desses trabalhadores como os trabalhadores dependem desse trabalho.

316

Por fim, serão abordadas as reivindicações trazidas pelo Livro Verde para o Futuro do Trabalho, que tem como coordenadores o Professor Guilherme Dray e Professora Teresa Coelho Moreira.<sup>11</sup>

## **2 DAS TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO A PARTIR DA EXPANSÃO DAS NOVAS TICS AO DESENVOLVIMENTO DA ECONOMIA DE PLATAFORMA**

Para compreender o fenômeno da plataformização do trabalho, foco deste estudo, inicialmente é preciso ressaltar a importância dos processos de desenvolvimento tecnológico das sociedades contemporâneas e respectivas transformações estruturais no mundo do trabalho. Algumas fases no processo de evolução do capitalismo são extremamente relevantes,

---

<sup>11</sup> Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho. Versão Trabalho Discussão CPCS. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Março de 2021. Disponível em <<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>>, com acesso em 15-6-2021.



especialmente no que se refere à organização industrial a partir das inovações tecnológicas e relações laborais desenvolvidas com elas. Desde a Revolução Industrial no século XVIII, que passou a utilizar novas tecnologias aptas a produzir com maior eficiência, aos dias atuais, várias mudanças estruturais marcam a transição do capitalismo industrial para a fase recente do capitalismo, sobretudo, a supremacia das indústrias centradas nos avanços tecnológicos (RODRIGUES, 2020).

À medida que se expandiam os avanços tecnológicos, desde a primeira Revolução Industrial, chamada por alguns autores de “primeira revolução tecnológica”, importantes efeitos foram produzidos não apenas na economia e na sociedade, mas também no trabalho, ultrapassando os limites das indústrias e influenciando praticamente todos os setores da economia, por isso a nomenclatura revolução tecnológica e não, industrial (RODRIGUES, 2020). As transformações decorrentes dessas revoluções passam a influenciar as relações sociais e isso ganha relevo na denominada Quarta Revolução Tecnológica ou Indústria 4.0, em vigência no século XXI (ANTUNES, 2020).

De toda sorte, é impossível pensar no desenvolvimento tecnológico e todos os respectivos desencadeamentos no mundo do trabalho sem compreendermos que esse movimento ocorreu de forma paralela e conjunta a uma nova orientação capitalista, associada a políticas de liberalização, desregulamentação e privatização (ALVES, 1999). Tudo isso, numa lógica de reestruturação produtiva do capital, contrapondo quaisquer obstáculos à lógica de valorização do capital, nomeadamente, organizações sindicais. Evidencia-se assim, uma situação de expansão tecnológica correlacionada com a debilitação do mundo do trabalho - com acentuado desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas. Sobretudo a partir dos anos 1980, que revela um novo período capitalista que passa a se desenvolver com um novo regime de acumulação e internacionalização do capital, caracterizado pela *mundialização do capital*, em que se busca romper com relações sociais, leis e regulamentações.

Nesse contexto, a única atitude que tornaria possível às economias periféricas, garantir sua dinâmica interna de acumulação de capital é a *superexploração da força de trabalho*, que se dá em função da existência de mecanismos de transferência de valor entre as economias periféricas

e centrais, levando a *mais-valia* produzida na periferia a ser apropriada e acumulada no centro, na forma de lucros, juros, royalties, deterioração dos termos de troca, entre outros (AMARAL e CARCANHOLO, 2012). Assim, as economias periféricas acabam se especializando na produção de mercadorias com menor avanço tecnológico (dependência tecnológica) e, dessa forma, sujeitam-se a esse tipo de transferência de valor aos países centrais, corroborando a teoria marxista da dependência de Rui Mauro Marini, a qual explica uma lógica de acumulação global através da produção de valores na periferia que são apropriados no centro.

Outra questão fundamental é a difusão de empregos flexíveis, sendo a maior parte deles, precária. Grandes empresas passam a decompor o processo produtivo numa lógica global e, pressionadas pela intensificada concorrência mundial, dividem e distribuem as diferentes fases da produção no sentido de aumentar competitividade, produtividade e lucratividade. As empresas passam a funcionar em rede e são impelidas a trabalhar numa lógica de organização produtiva baseada na maior descentralização e dispersão geográfica das atividades produtivas, possibilitado pela integração em rede através das TICs. A pressão maior passa a ser no sentido de reduzir custos com o fator trabalho e assim, potencializar a transferência de empresas para países onde tradicionalmente a mão de obra é mais barata, criando desestabilização e desafios nas relações laborais, além de transformar o trabalho e alterar a lógica das organizações e dos atores envolvidos no mundo laboral.

Com a grande crise econômica de 2008, diversas sociedades passaram a sofrer com a insegurança e a piora das condições de trabalho. A partir de uma conjuntura de intensificação e aprofundamento do neoliberalismo e reorganização produtiva, associados à expansão tecnológica, presenciaram-se profundas mudanças nas configurações do trabalho - regulamentadas em grande medida, pelas reformas trabalhistas que colocam cada vez mais o trabalhador à disposição das demandas corporativas e estatais por flexibilidade -, com a destruição dos empregos formais e propalação da ideologia<sup>12</sup> do

---

<sup>12</sup> Ideologia no sentido marxista, que tem conotação negativa e crítica, à medida que obscurece o verdadeiro caráter das coisas. Assim, a ideologia do empreendedorismo vem sendo amplamente incentivada e parece conduzir trabalhadores a acreditar que podem se tornar “sócios” do capital. Segundo TAVARES (2018), obriga os trabalhadores a se confrontarem diretamente com o mercado, pelo que são canceladas a proteção social e a possibilidade da luta de classes.

“empreendedorismo”, um eufemismo para o “autoemprego” (PICOLOTTO *et al*, 2020; RAMALHO e SANTOS, 2018), além de aprofundamento das desigualdades sociais, sustentado pela ideologia neoliberal<sup>13</sup> em fase de crise estrutural do capital (ANTUNES, 2018). Nesse sentido, era esperado para o período pós crise que a ampliação da precarização laboral fosse mais evidente, causando um crescente desequilíbrio na relação capital-trabalho.

A partir da expansão da Indústria 4.0, alteram-se significativamente tanto as formas produtivas quanto, principalmente, as relações laborais existentes, em uma amplitude global. A ideia de utilizar “fábricas inteligentes”, aventada na emblemática feira industrial de Hannover na Alemanha, em 2011, (considerada um marco da Indústria 4.0), segundo o fundador e presidente do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, surge como uma possibilidade de revolução da organização de cadeias globais de valor, onde sistemas físicos e virtuais de fabricação passam a cooperar de forma global e flexível. Tudo isso faz com que a distinção tradicional entre indústria e serviços se torne cada vez mais porosa (DEGRYSE, 2016).

Tal revolução não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes conectados, pois abrange diversas áreas da ciência e da tecnologia, compondo uma importante fusão entre tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. Significa o desenvolvimento de tecnologias da informação combinado com robotização, automação de tarefas, internet das coisas, impressão 3D, etc.. Possibilita-se assim, a existência de novos produtos e serviços, sem praticamente nenhum custo, tornando a vida dos consumidores mais fácil e, em geral, mais produtiva. No entanto, conforme SCHWAB (2019), os desafios maiores parecem concentrar-se principalmente no lado da oferta - no mundo do trabalho e da produção.

---

<sup>13</sup> DARDOT e LAVAL (2016) ressaltam que o neoliberalismo não é apenas uma ideologia, mas um tipo de política econômica. É um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida, empregando técnicas de poder inéditas sobre as condutas e as subjetividades. Mas antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, segundo os autores, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. É um conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência.

A quarta revolução tecnológica em curso e a expansão das novas TICs induzem a um processo de busca por controle e eficiência máximos (VALENTINI, 2020). Em conjunto, emergem os problemas decorrentes da interação entre trabalhador e inteligência artificial e possível substituição entre força de trabalho humano e máquina que, agora, visa ocupar o lugar do raciocínio humano (DEGRYSE, 2019). Como reflexo sobre as relações laborais, tem-se a ampliação do *trabalho morto* - aquele que é produzido por meios tecnológicos, incluindo inteligência artificial, algoritmos e outras tecnologias emuladoras da realidade - e a eliminação do *trabalho vivo* - aquele desempenhado por trabalhadores (ANTUNES, 2020). Nesse processo, a tecnologia maquínica exige dos vivos um trabalho também maquínico, numa espécie de “desantropomorfização do trabalho” que tenta fazer morrer aos poucos a possibilidade de resistência, de organização e de confrontação a esse vigoroso processo de precarização estrutural do trabalho.

De fato, estudos demonstram que há uma tendência na supressão de postos de trabalho e redução do nível salarial dos trabalhadores a partir do novo modelo de trabalho na Indústria 4.0. As novas tecnologias e “fábricas inteligentes” tendem a eliminar postos de trabalho de pessoas com nível de formação intermediária, já que as atividades desempenhadas por estes podem ser realizadas pelas máquinas, em seu todo ou em parte (VALENTINI, 2020). Estima-se que até 2030 a automação poderá atingir cerca de 60% das ocupações existentes hoje e, conseqüentemente, entre 11% e 23% da população economicamente ativa perderá seu posto de trabalho (FESTI, 2020). Com efeito, é cada vez mais comum o desenvolvimento de processos de “codificação do trabalho” com intuito de “algoritmizar” o trabalho e, assim, conseguir obter os mesmos resultados com menor necessidade de trabalho humano qualificado. A partir dessa nova dinâmica laboral, o desafio passa a ser a criação de novos empregos que os humanos façam melhor que algoritmos (HARARI, 2017, apud VALENTINI, 2020).

Importa salientar que os impactos da tecnologia podem ser positivos no tocante aos interesses capitalistas, no entanto, é inegável que haja várias repercussões negativas no mercado de trabalho. Conforme SCHWAB (2019), há dois efeitos que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, um efeito destrutivo com as rupturas a partir da tecnologia e automação que substituem trabalho por capital, forçando o desemprego

ou realocação de postos de trabalho. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado de um efeito capitalizador, no qual há um aumento de demanda por novos bens e serviços que leva à criação de novas profissões, empresas ou indústrias. De toda sorte, o trabalho humano não é eliminado por completo, pois “sem alguma forma de trabalho humano, o capital não se reproduz, visto que as máquinas não criam valor, mas o potencializam” (ANTUNES, 1999, *apud* ANTUNES, 2020).

Inclusive, na Economia de Plataforma, os microtrabalhos digitais ofertados por empresas como a Amazon Mechanical Turk, para a produção de inteligência artificial, evidenciam que a automação nunca será completa no capitalismo, sempre havendo a necessidade do trabalho humano (GONSALES, 2020). Também nas outras modalidades de trabalho vinculado às plataformas digitais, tais como o de entregadores e motoristas, o trabalho humano é essencial, embora, como poderá ser verificado ao longo deste estudo, extremamente precarizado. O trabalho uberizado (ou plataformizado) traz à tona a ampliação de relações laborais invisibilizadas e individualizadas, com a maior potencialização de mecanismos de controle dos trabalhadores e trabalhadoras (controle algorítmico), intensificação e, até mesmo, autoexploração do trabalho, gerando, segundo ANTUNES (2020b), maior complexificação e fragmentação, com diversos outros desencadeamentos no trabalho e na sociedade em geral.

Nas novas dinâmicas das relações capital-trabalho que surgem a partir dessa reestruturação produtiva e reconfiguração do trabalho na contemporaneidade, ter um trabalho em situação de superexploração pode ser considerado uma espécie de privilégio. Não obstante os vários conceitos em torno da precariedade, nessa conjuntura, ela se manifesta, sobretudo, a partir de algumas modalidades de trabalho consideradas atípicas, tais como o trabalho temporário, o auto-emprego ou “empreendedorismo de sobrevivência”<sup>14</sup>, o trabalho uberizado, etc.. Esse é o mundo do trabalho que se expande e se desenvolve na Era da Informação e da Indústria 4.0, no qual, a muitos trabalhadores resta a corrosão de seus direitos e total desamparo e

---

<sup>14</sup> Na contemporaneidade, segundo Filgueiras (2019), avança o “empreendedorismo da sobrevivência”, para os mais pobres, chamado agora de neoempreendedorismo, que não resolve o desemprego, continuando a ser uma estratégia de sobrevivência e ou emprego assalariado disfarçado, uma condição que favorece mais ainda a precarização do mercado de trabalho.

desproteção social no trabalho vinculado às plataformas digitais, esse novo sistema de trabalho que apresenta várias nuances da precarização laboral, da informalidade e do acentuado desemprego estrutural.

Em verdade, conforme SCHWAB (2019), os grandes beneficiários da quarta revolução industrial são os provedores de capital intelectual ou físico - inovadores, investidores e acionistas; havendo um grande fosso entre a riqueza dos que dependem do seu trabalho e os que possuem capital. A concentração de vantagens e valores para uma pequena parte da população é agravada pelo que o autor chama “efeito plataforma”, em que organizações digitais criam redes que emparelham compradores e vendedores de uma grande variedade de produtos e serviços, desfrutando de rendimentos crescentes de escalas. Apresenta-se assim, como desencadeamento das novas tecnologias desenvolvidas, sobretudo a partir da chamada Indústria 4.0, um quadro de alta concentração de poucas e grandiosas organizações de plataformas digitais que passam a dominar os mercados, abarcando as mais diversas profissões, transformando dramaticamente as relações laborais no contexto global.

322

### **3 A COMPLEXA UBERIZAÇÃO OU PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: O FETICHE DA MODERNIDADE**

Antes de compreender como se dá o processo de uberização, cabe a definição de plataformas digitais, que basicamente são infraestruturas combinadas de *softwares* e *hardwares*, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por algoritmos digitais (GONSALES, 2020). Fornecem as condições básicas para a organização do trabalho realizado a partir delas, ou seja, são criadas para determinadas formas de interação em detrimento de outras. Ao passo que facilitam a relação consumidor-trabalhador, dificultam as relações entre trabalhadores, sendo um de seus objetivos essa desarticulação (GROHMANN, 2021).

As plataformas digitais, em uma escala mais ampla, tornam possível o que pode ser denominado economia sob demanda (*on demand economy*), economia freelancer (economia do empreendedorismo) ou economia de partilha (*sharing economy*) (KOVÁCS, 2016). A partir de *smartphones* e acesso à internet, são capazes de reunir pessoas, ativos e

dados, criando formas novas de consumir bens e serviços. É a revolução digital, que se manifesta nas plataformas digitais e que leva à expansão da Economia de Plataforma.

O modelo da empresa Uber passou a simbolizar o poder disruptivo dessas plataformas digitais, dando visibilidade à multidão de motoristas e à própria empresa, que vem reconfigurando a mobilidade urbana no mundo (ABÍLIO, 2020). As plataformas multiplicam-se oferecendo serviços de toda espécie com alto grau de confiabilidade, não se restringindo aos serviços de transporte e entrega, com baixo custo e diversificação das mercadorias, permitindo que ambas as partes interajam e ofereçam *feedback*. Além disso, abarca diferentes setores da economia, diversas ocupações, condições de trabalho, níveis de qualificação e rendimento, em âmbito global (ABÍLIO, 2020; SCHWAB, 2019). A pandemia pelo novo coronavírus parece ter acelerado e intensificado o processo de plataformização do trabalho, que tende a se generalizar em todas as áreas: desde entregadores aos profissionais altamente qualificados. Nas palavras de Ricardo Antunes, a pandemia proporcionou ao capital verdadeiros *laboratórios* de experimentação, sobretudo através do trabalho uberizado, com vantagens enormes do ponto de vista empresarial.

323

No entanto, podemos pensar que a plataformização do trabalho não é um processo recente, mas sim, a materialização e a consequência de um processo histórico que combina capitalismo rentista, ideologia do Vale do Silício, extração contínua de dados e gestão neoliberal (GROHMANN, 2021). Processo que concedeu às plataformas uma alta capacidade produtiva, tendo também em conta as suas próprias características, quais sejam: alta capacidade de gestão e de controle sobre o trabalho, submetendo trabalhadores e trabalhadoras ao controle algorítmico e intensa vigilância automatizada, sem assumir as responsabilidades sociais do trabalho. Tudo isso leva à intensificação e controle do trabalho, permitindo a maior apropriação de mais-valor da classe trabalhadora.

Mesmo assim, esse trabalho é “vendido” como uma oportunidade para que trabalhadores e trabalhadoras possam combinar trabalho e vida pessoal, aumentando a produtividade ao mesmo tempo que alcançam um melhor equilíbrio entre trabalho e outros compromissos (MALONE, 2004; GRATTON e JOHNS, 2013; SUNDARARAJAN, 2016, *apud*

LEHDONVIRTA, 2018). Nessa nova economia emergente, na Economia de Plataforma, evocam-se os benefícios do trabalho de plataforma apoiados em um discurso ideológico, o qual chama a atenção de milhares de trabalhadores e trabalhadoras para as suas vantagens. Combinar tarefas domésticas e familiares com trabalho remunerado, a possibilidade de um trabalho com horários flexíveis, sem cobranças e a oportunidade de maior liberdade temporal e geográfica, bastando para isso o uso de dispositivos móveis e acesso à internet. É o *fetich*e da modernidade, materializado no trabalho plataformizado, que é abstrato, individualizado, fragmentado e, sobretudo, alienado.

A partir desse novo modelo de negócio que se utiliza de um vocabulário que tenta passar uma imagem positiva do novo mercado de serviços, tais como “compartilhamento”, “comunidade”, “troca”, etc. (DEGRYSE, 2016), emerge uma nova forma de trabalho, a chamada uberização, que tem uma complexa definição, pois se refere a processos e não se restringe à empresa Uber, nem se inicia com ela (ABÍLIO, 2020). A partir de várias narrativas para atrair produtores e consumidores para suas plataformas digitais - não passando de eufemismos para burlar o assalariamento e efetivar a transferência de riscos aos trabalhadores, essas organizações expandem seus negócios (SLEE, 2017). Ao contrário de uma “economia solidária”, a Economia de Plataforma reproduz o que há de mais tradicional no capitalismo (AMELLAL, 2018, *apud* FESTI, 2020). Trabalhadores são colocados em uma relação concorrencial, ainda mais intensificada que no passado, “negando-lhes o acesso e o compartilhamento de seu “bem comum” mais valioso, isto é, o algoritmo” (FESTI, 2020). Assim, segundo o autor, o princípio da propriedade privada e do segredo empresarial é mantido, eliminando a ideologia sobre os “colaboradores” e a falsa autonomia propalada no trabalho de plataforma.

Em verdade, a negação da condição de assalariamento na nova modalidade de trabalho é considerada uma estratégia-chave na gestão do trabalho, pois, sob o signo do “empreendedorismo” e aparente autonomia dos trabalhadores, amplia-se o controle sobre o trabalho para intensificar a exploração e a sujeição, precarizando o trabalho ao negar direitos e garantias, além de transferir riscos aos trabalhadores, gerando dificuldades para a organização da classe trabalhadora. Para além disso, invisibiliza-se a



figura do empregador, dificultando ainda mais a regulação protetiva laboral (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020).

O trabalho de plataforma evidencia uma condição laboral que, por vezes, encobre uma efetiva relação de emprego<sup>15</sup> (RODRIGUES, 2020), em que a empresa se desobriga de quaisquer custos ou riscos, transferindo-os aos trabalhadores que passam a ser responsáveis por receber ou não algum rendimento financeiro por seu trabalho, sem contar o enfrentamento de extensas jornadas de trabalho. Tudo isso, com o aval estatal a partir de uma concepção neoliberal do capitalismo. Nesse enquadramento, a Economia de Plataforma está em amplo desenvolvimento e expande seus negócios no globo. Estima-se que até 2025, um terço de todas as relações do trabalho será mediado por plataformas digitais (STANDING, 2016, *apud* GONSALES, 2020). Para ANTUNES (2020), o que está em franca expansão com o desenvolvimento na era informacional, das plataformas digitais e dos aplicativos, para além da uberização do trabalho, são os distintos modos de ser da informalidade, a precarização ilimitada, o desemprego estrutural exacerbado, os trabalhos intermitentes em proliferação, os acidentes, os assédios, as mortes e os suicídios.

325

Para melhor compreensão dessa fenomênica, trouxemos o conceito de uberização formulado por Ludmila Abílio. Para a autora, trata-se de um amplo processo de informalização do trabalho, que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Nesse sentido, ABÍLIO (2020) analisa quatro elementos-chave que envolvem a definição de uberização, quais sejam: i) tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, em permanente disponibilidade ao trabalho (ABÍLIO, 2019, *apud* ABÍLIO, 2020) e desprovido de direitos, proteção associada ao trabalho ou garantia sobre rendimentos e limites sobre o tempo de trabalho. Trata-se da *redução do trabalhador em trabalhador just-in-time*; ii) empresas são *mediadoras*, detêm os meios

---

<sup>15</sup> Aqui, a autora utilizou a expressão “relação de emprego” referindo-se ao sentido jurídico de relação laboral. Configura-se o fenômeno sócio-jurídico da relação empregatícia quando presentes cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, quais sejam: trabalho desempenhado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Disponível em: <<https://rodrigogonzaga1988.jusbrasil.com.br/artigos/153033436/a-relacao-de-emprego>>, com acesso em 4-7-2021.

tecnológicos para a promoção e organização entre oferta e demanda e, nesse enquadramento, ocorrem novas formas de subordinação e controle do trabalho, caracterizando um *gerenciamento algorítmico do trabalho*; iii) controle e subordinação operam de forma racionalizada sem determinação do número de trabalhadores, perfil profissional, tempo de trabalho ou remuneração. O papel fiscalizador do trabalho é transferido do Estado para as *empresas-aplicativo* (ABÍLIO, 2017, *apud* ABÍLIO, 2020) que o terceiriza para uma multidão indeterminada de consumidores, que controla parte do gerenciamento do trabalhador. Compreendida como *crowdsourcing* (HOWE, 2008, *apud* ABÍLIO, 2020); iv) todos os elementos direcionam a identidade profissional do trabalho para o *trabalho amador*, importante para esse novo tipo de informalização do trabalho.

Nesse contexto, uma massa de trabalhadores é obrigada a fazer sua própria gestão de sobrevivência, em condição de extrema vulnerabilidade, mas fortemente influenciada pelos discursos ideológicos de flexibilidade e autonomia (interiorizados em suas práticas e subjetividades). É envolta na produção discursiva do empreendedorismo e passa a ser cada vez mais precarizada, em um processo de corrosão dos direitos sociais do trabalho (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020). Na prática, a flexibilidade e a autonomia oferecidas pelas plataformas digitais significam trabalho sem qualquer forma de contrato, sem padrão de rendimentos, sem regulamentos de tempo ou local de trabalho, sem treinamento, sem acesso a sindicatos ou ação coletiva, sem proteção social, sem qualquer tipo de suporte legal ou regulamentar (DEGRYSE, 2016).

Não obstante, atraindo milhares de trabalhadores e trabalhadoras, que recorrem a esse trabalho como alternativa de fuga de um flagelo ainda maior: o desemprego ou condições piores em outros trabalhos precários. Um verdadeiro fenômeno na contemporaneidade em que, através das plataformas digitais, trabalhadores laboram travestidos de “autogerentes subordinados” (ABÍLIO, 2020b), acrescenta-se, ao capital, arcando com todo o ônus do trabalho, qual seja: todos os riscos e custos envolvidos no ofício. Trata-se, segundo ANTUNES (2020b), de um processo pelo qual as relações de trabalho assumem a roupagem de “prestação de serviços”, transformando dramaticamente as relações de trabalho e conduzindo uma tendência de reorganização laboral com novas formas de gerenciamento,

controle e subsunção de trabalhadores. Uma nova forma de trabalhar, não sujeita à regulação protetiva, que legitima e acentua a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições.

No tocante à transformação da empresa, DEGRYSE (2019) aponta os algoritmos como propulsores da economia de plataforma. As empresas, nesse contexto competitivo, comparam e tentam equilibrar seus custos de transação e de seus processos produtivos. Com as novas tecnologias, os custos de transação são consideravelmente baixos ou quase inexistentes, atraindo cada vez mais essas empresas (mesmo as tradicionais) para o *marketplace* das plataformas digitais. As organizações de plataformas, por sua vez, operam com pouquíssimos funcionários, mas um grande número de terceirizados independentes. Nesse sentido, o autor alerta que os locais de trabalho estão sendo transformados e o trabalho passa a ser dividido em pequenas tarefas confiadas a uma massa de pessoas que trabalham em casa, sendo mal pagas e sem poder de barganha. No mesmo sentido, KOVÁCS (2016) ressalta que as atividades são subdivididas e fragmentadas, mesmo aos trabalhos mais sofisticados, em atividades rotineiras permitindo ganhos de eficiência. “É a redescoberta das maravilhas do taylorismo: a hiperespecialização leva à redução dramática dos custos”. A transformação ocorre também na estrutura de emprego e trabalho, com a substituição da mão de obra qualificada por trabalhadores pouco qualificados, com intensificação do trabalho a partir do controle algorítmico, perda do ciclo de aprendizagem maior e, por fim, enfraquecimento e supressão do poder de barganha do trabalhador (DEGRYSE, 2019).

327

Para alguns autores, a Economia de Plataforma seria o prenúncio do fim da empresa. De fato, os algoritmos das plataformas têm substituído várias funções da empresa tradicional: coordenam a produção, ajustam oferta e demanda, fixam preços, organizam trabalhadores, controlam-nos, avaliam-nos e separam-nos. Há um abandono do campo do social nas relações empregador/empregado, não há legislação trabalhista ou direitos sociais, tampouco organização e/ou negociação coletiva (DEGRYSE, 2019). No entanto, a despeito da acepção *fim do trabalho*<sup>16</sup>, na Era da Informação,

<sup>16</sup> Tese formulada no contexto da crise do capitalismo, desencadeada no último quartel do séc. XX, que visava interpretar as profundas transformações no trabalho dela decorrentes (TONI, 2012).

o que vemos não é o fim do trabalho, mas o fim das relações de trabalho. O trabalho humano continua a ser necessário com a introdução das máquinas e novas tecnologias no mundo laboral, inclusive ele é intensificado com elas, mas na nova empresa “plataforma” evitam-se todos os direitos trabalhistas. O que há é apenas uma relação comercial entre quem gera a encomenda e um prestador de serviço, ambos mediados por algoritmos em um mercado: a plataforma digital.

Vale ressaltar que as organizações de plataformas digitais não são produtoras de absolutamente nada, não vendem e não compram. Simplesmente oferecem um local virtual de encontro entre grupos de usuários que precisam uns dos outros para criar valor (DEGRYSE, 2020). Também é preciso salientar que o processo de plataformização do trabalho não é homogêneo, pois além de distintas plataformas existentes, também há distintos e variados perfis de trabalhadores e trabalhadoras, que variam na qualificação profissional e no desempenho de tarefas de forma ampla e vasta, desde bikeboys - entregadores por aplicativos, que usam como meio de trabalho sua própria força física em jornadas extenuantes para receber o equivalente a um salário mínimo (ABÍLIO, 2020) a profissionais altamente qualificados que estão em posições privilegiadas dentro da apropriação das relações de exploração e que, nesse sentido, possuem níveis substanciais de autonomia na venda de seu tempo de trabalho (GONSALES, 2020). Também há de se considerar, quanto ao perfil dessa massa de trabalhadores, as diferentes nacionalidades, classes, etnias e/ou outras sobreposições ou intersecções de identidades sociais, que influenciam diretamente na qualidade do trabalho. Isso tende a tornar o cenário bastante complexo, pois é possível que para muitos *freelancers*, *empreendedores-de-si-mesmos*, o trabalho plataformizado possa, de fato, ser bastante vantajoso, mas sabemos que não é a regra. O trabalho de plataforma pode, portanto, ser bastante desigual e marcado por identidades sociais de desigualdades e diferenças.

Nesse quadro de intensa transformação do trabalho a partir da Economia de Plataforma, com intensificação da precarização laboral nas sociedades capitalistas, a flexibilização laboral - característica marcante do trabalho plataformizado - também tem ganhado terreno em diversos aspectos da organização laboral, em especial no tocante à flexibilidade de

horários. Nesse sentido, DAL ROSSO (2017) ressalta que o processo de flexibilização das horas laborais refere-se somente à maleabilidade de horas de labor, não implicando a diminuição do trabalho e acrescenta:

Para os trabalhadores, a mudança para o rótulo da flexibilidade trouxe consigo um componente altamente negativo, mas que era muito almejado pelos grandes negócios – a desconstrução de direitos. Sindicato e movimento dos trabalhadores e das trabalhadoras encontram-se diante do enorme desafio de reconstruir direitos do trabalho na era da flexibilidade. (DAL ROSSO, 2017)

Na Economia de Plataforma, a “flexibilidade de horários”, composta pelo *tempo de trabalho* e pelo *tempo de não trabalho* ganha uma nova tônica. O primeiro, que se refere ao tempo das vidas das pessoas com o trabalho, evidencia o caráter precário dessa flexibilidade, ao passo que trabalhadores e trabalhadoras enfrentam extensas jornadas de trabalho, em regra, mais de dez ou doze horas diárias. Mas há inúmeros relatos de jornadas que extrapolam essa média em matérias jornalísticas e em diversas pesquisas consoantes à uberização do trabalho. Intensifica-se e amplia-se, portanto, a precarização do trabalho no capitalismo recente, com uma aproximação a situações enfrentadas pela classe trabalhadora durante a fase inicial do capitalismo, em que Marx já sinalizava. Já o tempo de não trabalho, segundo DAL ROSSO (1996), não necessariamente conduz ao aumento de autonomia pessoal e coletiva, ao aumento de liberdade. Esses *tempos de não trabalho* podem ser preenchidos com o desemprego e a redundância de trabalhadores que não encontram o que fazer. Trata-se de tempo fora do trabalho, mas não livre, porque ainda que se tenha o tempo desocupado, não tem como usufruí-lo. No trabalho de plataforma, o obreiro é transformado em uma espécie de trabalhador *just-in-time* (ABÍLIO, 2020), que fica à espera de uma chamada por smartphone, à disposição dessas organizações, recebendo apenas pelo trabalho que executa, sem nada receber pelo tempo de espera.

A uberização se mostra assim, segundo ANTUNES (2020b), nada mais do que uma potência para a dissolução das relações de assalariamento e do vínculo empregatício, intensificando a exploração e o controle do trabalhador. O controle, outra marca da Economia de Plataforma, se dá de várias formas, seja nos diversos aspectos que envolvem o trabalho, seja nas subjetividades dos trabalhadores. Tal qual na fictícia e cinzenta Cocktown

de Charles Dickens -, trata-se de moldar espíritos “desacostumados à contestação e prontos a obedecer à inescapável massificação de seu corpo e seu espírito”. O controle, sobretudo dos tempos de trabalho, sob a lógica algorítmica, constitui assim a condição de possibilidade de acumulação de riquezas jamais vistas nas mãos dos detentores do capital. As horas laborais marcam corpos e mentes dos que trabalham, pois “o labor recorta os momentos da vida, ou a própria vida em si, a serem sacrificados no altar da produção de valores.” (DAL ROSSO, 2017)

Enquanto isso, a intervenção estatal parece estar cada vez mais afastada da posição de defesa da classe trabalhadora, deixando prosperar um modelo social “darwinista de luta de todos contra todos”, no qual se encontram condições que produzem insegurança em todos os níveis hierárquicos de um “exército de reserva de mão-de-obra docilizado pela precarização e pela ameaça permanente do desemprego” (Bourdieu, 1998). Nessa conjuntura, as organizações de plataformas digitais abarcam uma grande massa de trabalhadores e trabalhadoras desempregados que se subordinam diretamente ao capital, sobretudo quando o desemprego torna-se condição normal (e não mais uma ameaça disciplinadora) (FONTES, 2017).

330

### **3.1 Algumas formas de trabalho por meio das plataformas digitais: trabalho deslocalizado e localizado**

Há duas formas pelas quais trabalhadores e trabalhadoras podem vender sua força de trabalho às plataformas digitais: de forma localizada, em uma área geográfica delimitada ou, deslocalizada, a depender da natureza dos serviços que prestam. Alguns serviços, como os de motoristas e entregadores por aplicativo, por exemplo, têm natureza localizada. Por outro lado, o trabalho de um consultor, um tradutor, etc., pode ser feito a partir de qualquer lugar do planeta, portanto, deslocalizadamente (DEGRYSE, 2016). Nas duas formas, um amplo contingente de trabalhadores e trabalhadoras (de diversas profissões e, na maioria, desempregados) fica à disposição das plataformas e competem entre si, permitindo o rebaixamento salarial e respectiva sujeição a extensas jornadas de trabalho, uma vez que para cobrir todos os custos do trabalho e conseguir uma remuneração minimamente digna, precisam se submeter a mais horas de trabalho.

### 3.1.1 Trabalho por tarefa online e microtarefas ou microtrabalho

Dentre os trabalhos através das plataformas digitais sem delimitação geográfica, o trabalho por tarefa tem grande relevo. Pode ser executado de qualquer lugar, tratando-se de típicas atividades de escritório e de entrada de dados padronizados que são facilmente medidos. Isso permite que uma parte da classe trabalhadora possa oferecer seus serviços de países com altos níveis de proteção e altos custos trabalhistas e outra, a partir de países em desenvolvimento (DEGRYSE, 2016).

Este se difere do *freelancer online* (pago por hora ou com base em entregas exclusivas), bem como do trabalho de plataforma localizado (LEHDONVIRTA, 2018). Relaciona-se com o conceito de trabalho por tarefa online, *crowdsourcing*, que é definido como a prática de solicitar trabalho a uma “multidão” indeterminada na internet (HOWE, 2009, *apud* LEHDONVIRTA, 2018). De toda sorte, os trabalhadores por tarefa online também podem ser recrutados via anúncios de emprego convencionais ou referências. Portanto, trabalho por tarefa online e *crowdsourcing* são conceitos sobrepostos, mas distintos (LEHDONVIRTA, 2018).

331

Outro conceito relacionado é o de microtrabalho (*crowdwork*) ou a decomposição do trabalho em microtarefas que podem ser distribuídas digitalmente (LEHDONVIRTA e ERNKVIST, 2011; IRANI, 2015, *apud* LEHDONVIRTA, 2018). Algumas empresas que representam esse tipo de trabalho por meio das plataformas digitais são Amazon Mechanical Turk, Microworkers, Clickworker, RapidWorkers, Jobboy, etc., em que qualquer pessoa com acesso à internet pode se cadastrar, fazer parte de uma linha de produção digital global, realizar microtrabalhos remunerados, subprodutos da “informação”, em grande parte voltados para a produção de inteligência artificial (GONSALES, 2020). O microtrabalho envolve tarefas como reconhecimento de fotos, validação de banco de dados, escrita de metadados e descrição de produtos, transcrição de áudio e moderação de conteúdo das mídias sociais. Embora esteja relacionado com inteligência artificial, depende de um arsenal de dados e de trabalho humano para automatizar decisões (BROUSSARD, 2018, *apud* GROHMANN, 2020). É um trabalho extremamente invisibilizado e fragmentado, que pode abarcar trabalho humano de qualquer parte do mundo, sobretudo de países onde a mão de obra é mais barata e precária.

Importa ressaltar que o termo microtrabalho é um conceito distinto do trabalho por tarefa online, pois é centrado na dimensão das tarefas, ao invés da relação trabalhador-empregador (LEHDONVIRTA, 2018). No trabalho online por tarefa não existe um espaço físico onde trabalhadores possam se encontrar e se organizar, utilizam suas próprias ferramentas ou emprestadas para realizar o trabalho, permanecendo fisicamente dispersos (LEHDONVIRTA, 2016, *apud* LEHDONVIRTA, 2018). Nesse contexto, as relações de trabalho tornam-se cada vez mais fragmentadas, em um contexto de flexibilidade, informalidade e intermitência, permitindo a ampliação de processos de precarização da força de trabalho em escala global (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020).

### 3.1.2 Macrotrabalho

Outra forma de trabalho plataformizado é chamado de macrotrabalho não presencial, representado por empresas como Upwork, Fiverr, Guru, PeoplePerHour e Freelancer.com, que reúnem profissionais com qualificação mais elevada e são reconhecidos como *freelancers*, de atuação local e global, tais como recrutadores, *designers*, tradutores, analistas, consultores, etc. (GONSALES, 2020).

### 3.1.3 Trabalho local

O trabalho de plataforma local refere-se aos trabalhos de motoristas, eletricitas, seguranças, faxineiros, etc. Todos prestam seus serviços por intermédio das plataformas digitais, tais como Uber, IFood, Glovo, Cabify, TaskRabbit, etc., mas com necessidade da presença física do trabalhador ou da trabalhadora, portanto com certa aderência geográfica (DEGRYSE, 2016; GONSALES, 2020).

## **4 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: A DURA REALIDADE DE QUEM TRABALHA PARA PLATAFORMAS DIGITAIS EM PORTUGAL**

Não é novidade que os algoritmos se tornaram presentes no dia a dia de quem trabalha para plataformas digitais, sobretudo para aqueles que laboram para as empresas de transporte, bem como de entrega de alimentos



e bens de consumo, tais como Glovo, Uber e Uber Eats. Atualmente, os algoritmos estão sendo os novos supervisores dos trabalhadores (MOREIRA, 2019), fixando regras rígidas para serem seguidas ao pé da letra pelos prestadores de serviços, determinando os parâmetros de correspondência entre a oferta e a demanda (PRASSL e RISAK, 2016), sobretudo, arbitrando os padrões de qualidade que são aceitos pelas plataformas digitais, cujo descumprimento traz a imposição de penalidades diversas, desde advertências, bem como bloqueios temporários e chegando ao ponto de exclusão da plataforma. É, por esse motivo, que se aumentou significativamente a precarização, que é marcada pela causalidade do trabalho, faltando, assim, uma ação do Governo Português para regular este setor.

Dessa forma, GUREVICH (2016) fala que “pode-se pensar um algoritmo informalmente como um passo a passo, uma sequência de instruções, expressas em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema”, mediante a ordem dos passos lógicos a serem seguidos, sem ocorrer omissões ou repetições.

Já HARARI (2016) define o algoritmo como: “Um algoritmo é 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.”

Em definição técnica, o algoritmo pode ser definido como uma sequência lógica, finita e definida de instruções, sendo guiadas no sentido de resolver um problema ou executar uma tarefa. Nessa mesma linha de raciocínio, PEREIRA (2009) retrata: “um algoritmo nada mais é do que uma receita que mostra passo a passo os procedimentos necessários para a resolução de uma tarefa corresponde ao conjunto de instruções a serem seguidas”.

Através desse novo modelo de trabalho, é possível encontrar ameaças a direitos fundamentais *específicos* ou *inespecíficos*. No caso dos direitos específicos, encontramos remunerações pagas por tarefa ou por peça, que fazem com que recebam contraprestações muito abaixo dos valores médios pagos no mercado. Como se não bastasse, essas relações geralmente são marcadas pela ausência de limitação dos tempos totais de trabalho, inobservância de direitos coletivos, pressão pelo aumento da produtividade e cumprimento da tarefa no menor tempo possível, do que resulta um

ambiente bastante desfavorável à saúde e segurança dos trabalhadores, o que incrementa também os riscos a danos físicos e psicológicos. Em relação às ameaças a direitos inespecíficos, temos a questão atinente à privacidade, que é controlada pela via eletrônica, isto é, com a supervisão por algoritmos. Os trabalhadores estão sendo substituídos por robôs ou quase transformados em robôs, uma vez que realizam atividades ou micro-atividades altamente rotineiras, monótonas e repetitivas (COMISSÃO EUROPEIA, 2016; ROSENBLAT e STARK, 2016).<sup>17 18</sup>

Muitos desses “parceiros” se submetem a laborar para essas plataformas porque acham que vão ter mais liberdade e flexibilidade em gerir o seu trabalho sem receber ordens diretas do empregador. Na realidade, no entanto, estão sendo monitorados a todo o instante. Segundo Teresa Moreira “a plataforma consegue controlar desde a atividade exercida, à localização, e apesar de o local de trabalho ser móvel, o seguimento é constante, passando a ser extremamente porosas as fronteiras entre local de trabalho e fora dele, continuando a gerar-se dados e a controlar mesmo quando os motoristas não estão a conduzir pois a conectividade digital é permanente e o controle praticamente total, através do cruzamento das informações recolhidas pelas plataformas e o comando exercido pelos algoritmos que podem desativar os condutores com base na avaliação dos clientes” (MOREIRA, 2010 e 2016).<sup>19</sup>

334

---

<sup>17</sup> COMISSÃO EUROPEIA, Unpacking the gig economy, EU, 2016, p. 1

<sup>18</sup> Da mesma forma que acontece com a empresa *Amazon Mechanical turk* ocorre com a *Uber*, por exemplo. É através do sistema de algoritmos que se criam novas ferramentas de como controlar e vigiar os trabalhadores à distância. Todavia, o programa informático da plataforma não obedece às regras de transparência e, por essa razão, acaba substituindo o controle direto e tradicional por um controle mais intenso. É fato que, no caso da plataforma da *Uber*, o controle existe de diversas formas, desde o momento em que o motorista aceita uma corrida, abrangendo, ainda, o controle sobre o tipo de veículo que é utilizado por este, passando até mesmo por uma inspeção para verificar se o carro se encontra limpo ou se existem arranhões. Cf. ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: a case study of Uber’s drivers. *International Journal of Communication*, n.º 10, 2016.

<sup>19</sup> Para maiores informações acerca do tema, verificar MOREIRA, Teresa Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010. Da mesma autora, conferir *Estudos de Direito do Trabalho*, reimp. da primeira edição. Coimbra: Almedina, 2016, e também *Estudos de Direito do Trabalho*, vol. II. Coimbra: Almedina, 2016.

Nesse diapasão, a Uber pode fazer o desligamento do motorista no aplicativo caso este receba várias e consecutivas avaliações baixas, causando consequências diretas na posição que o trabalhador ocupa, bem como na possibilidade de obter uma nova tarefa. A justificativa que se apresenta é que os algoritmos se baseiam no comportamento do usuário anterior e, por essa razão, fundamentariam, muitas vezes, suas decisões de acordo com os dados históricos armazenados, conforme as avaliações realizadas pelos passageiros ou usuários anteriores (BAROCAS e SELBST, 2016; WACHTER e outros, 2017).<sup>20</sup>

Ademais, o algoritmo utilizado pela Uber permite que o condutor, ao receber uma solicitação, tenha 15 (quinze) segundos para decidir se aceitará ou não a viagem. Em caso de aceite, o motorista terá uma avaliação ao final da corrida, através da plataforma que usa um algoritmo. É através desse sistema de decisão automática que decidirá quais os condutores poderão ter as suas contas suspensas ou desativadas, seja por não terem aceitado um número considerável de viagens, ou por não terem uma pontuação considerável. Assim, entende-se como o algoritmo é moldado pelo software da empresa.

335

Em Portugal, foi feito um projeto de investigação acerca do trabalho nas plataformas digitais, coordenado por Nuno Boavida, do Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS) da Universidade Nova de Lisboa<sup>21</sup>. Neste estudo, recolheram-se mais de 50 (cinquenta) entrevistas de trabalhadores que executam atividades a partir das plataformas digitais, cujo teor revelou diversas relações com estas em diferentes narrativas, abrangendo as empresas Uber, Uber Eats e Glovo, entre outras. De acordo

---

<sup>20</sup> BAROCAS e SELBST, “Big Data’s Disparate Impact. *California Law Review*, 671, 2016, p. 682 e ss. Nesse mesmo seguimento WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. Why a right to explanation of automated decision-making does not exist in the general data protection regulation”. *International Data Privacy Law*, 2017. “Neste estudo, os autores argumentam sobre a importância de existir um órgão independente que tenha a finalidade de analisar as decisões tomadas pela inteligência artificial, e que assim possam fazer uma comparação acerca da eventual discriminação por parte da IA, bem como indicar os lugares que mais se presenciam casos de discriminação por algoritmos.

<sup>21</sup> Reportagem acerca dos estafetas que laboram para plataformas digitais em Portugal Disponível em <<https://www.dnoticias.pt/2021/3/5/253033-precarios-e-refens-do-algoritmo-assim-trabalhamos-estafetas-da-glovo-e-uber-eats/>>, com acesso em 16-6-2021.

com as entrevistas, ficou evidenciado que os trabalhadores que prestam suas atividades para a Glovo e Uber Eats se assumem como empregados. No decorrer do projeto, verificou-se a existência de muitos imigrantes laborando nesse subsetor marcado pela precariedade. Ademais, a equipe ouviu múltiplos relatos de violações a direitos humanos, abusos laborais, bem como o subaluguel de contas para contornar contextos de imigração ilegal. Foi relatado, ainda, que o normal para um estafeta (leia-se entregador) seria laborar de 10 (dez) a 12 (doze) horas em média por dia, e de 6 (seis) a 7 (sete) dias por semana, restando claro que este trabalhador possui uma jornada de trabalho praticamente ilimitada.<sup>22</sup>

Da mesma forma acontece com os motoristas, segundo refere em entrevista concedida à agência Lusa o investigador do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, Giovanni Allegretti, que coordena a equipe portuguesa de um outro projeto europeu de investigação sobre plataformas digitais. Ao entrevistar os trabalhadores, estes mencionaram que, às vezes, “o dia de trabalho ultrapassava 12 (doze) horas”, embora a Lei n.º 45/2018 (Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica), criada para regular esse setor, proíba os motoristas de TVDE de operar veículos por mais de 10 (dez) horas de trabalho dentro de um período de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente do número de plataformas nas quais o condutor preste serviços, conforme seu artigo 13.º.

Nesse sentido, a Uber foi questionada pela agência Lusa, sendo que a fonte oficial da empresa se pronunciou sobre o tema e garantiu que tanto os operadores como os motoristas, bem como os veículos na plataforma, “cumprem todos os requisitos exigidos por lei”, e reitera que, desde junho de 2018, a plataforma possui uma ferramenta, a qual certifica que nenhum motorista pode conduzir mais do que 10 (dez) horas por dia. Porém, o dirigente sindical do STRUP (Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal) Fernando Fidalgo, afirmou, em entrevista ao jornal Sapo, a existência de motoristas de TVDE a trabalharem quase 17 (dezesete) horas por dia para “subsistirem”, quando a lei define

---

<sup>22</sup> ESQUERDA. Plataformas digitais: “O capataz passou a ser o algoritmo”. Disponível em <<https://www.esquerda.net/artigo/plataformas-digitais-o-capataz-passou-ser-o-algoritmo/73155&gt;>>, com acesso em 16-6-2021.

que o período máximo semanal seja de 40 (quarenta) horas<sup>23</sup>, conforme o artigo 203.º, n.º.1 do Código de Trabalho português, o que contradiz mais uma vez a alegação da empresa.

Com relação à Uber Eats, a mesma fonte oficial da empresa referiu que os estafetas (entregadores) podem escolher “livremente quando, onde e por quanto tempo querem estar ligados à aplicação”, ressaltando ainda que todos os trabalhadores devem possuir, além dos requisitos (documento de identificação: Cartão Cidadão da União Europeia ou Título de Residência ou Passaporte mais Certificado de Registro de Manifestação de Interesse que comprove que já deu entrada na sua legalização em Portugal, bem como demonstrar que o veículo no caso moto ou carro estar coberto por uma apólice de seguro), carta de condução válida, atividade aberta (para exercer uma atividade independente ou caso seja chamado para trabalhar em um emprego que precise emitir fatura, deve comunicar o início da atividade ao Serviço de Finanças, equivalente à Receita Federal do Brasil) e certificado de registro criminal sem antecedentes. Já no que se refere à possibilidade do subaluguel de contas da Uber Eats, a mesma fonte oficial da empresa comentou que os estafetas precisam tirar uma fotografia em modo *selfie* “antes de ficarem on-line”, cuja imagem será cruzada com a fotografia de perfil do utilizador, de forma a viabilizar a certificação de que realmente se trata da mesma pessoa. A Glovo declarou, através do seu diretor de Portugal, Ricardo Batista, em entrevista à agência Lusa, que os estafetas procuram na plataforma “uma alternativa flexível para gerarem rendimentos, em muitos casos em combinação com outras atividades ou enquanto estão em formação ou à procura de outro emprego”.<sup>24</sup>

337

Vale ressaltar que a Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 59º, que todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, havendo um limite máximo da jornada de trabalho, direito ao descanso semanal

---

<sup>23</sup> Jornal I. SAPO. Motoristas de TVDE trabalham quase 17 horas por dia. Disponível em <[https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motoristas-de-tvde-trabalham-quase-17-horas-por-dia?seccao=Portugal\\_i&gt;](https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motoristas-de-tvde-trabalham-quase-17-horas-por-dia?seccao=Portugal_i&gt;)>, com acesso em 16-6-2021.

<sup>24</sup> Para mais informações Agência Lusa. DNOTÍCIAS. Precários e reféns do algoritmo: assim trabalham os estafetas da glovo e uber eats. Disponível em <<https://www.dnoticias.pt/2021/3/5/253033-precarios-e-refens-do-algoritmo-assim-trabalham-os-estafetas-da-glovo-e-uber-eats&gt;>>, com acesso em 16-6-2021.

e, na alínea b, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme se depreende de um dos deveres do empregador previsto no artigo 127.º, n.º 3 do Código de Trabalho de Português, que prevê: “[o] empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

Ademais, a socióloga Ana Alves da Silva, especialista em relações de trabalho, nota que, com as plataformas, as típicas funções de supervisão e monitorização de uma empresa estão a ser substituídas “por uma arquitetura automática, algoritmizada”. Ainda ressalta que “quanto mais liberalizado for o mercado de trabalho e maior o nível de desemprego e situação de privação e precariedade económica maior será o poder destas plataformas no mercado de trabalho”, segundo afirmou em entrevista concedida ao *Dnotícias*.

Dessa forma, a OIT é a favor da regulamentação dos algoritmos utilizados pelas plataformas digitais. Na conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho, intitulada “Trabalho remoto: Desafios, Riscos e Oportunidades”, realizada em modo telepresencial, no dia 9 de março do corrente ano, o diretor-geral da OIT, Guy Ryder, reiterou a necessidade de transparência e fiscalização dos algoritmos que geram a prestação de trabalho nas plataformas digitais e mencionou ainda que “o trabalho não é uma mercadoria, os trabalhadores não são robôs ou computadores, nem devem ser geridos por eles. Os algoritmos incorporam os pressupostos, preconceitos e interesses – potencialmente, ou não – daqueles que os criam, e dão pouca margem para identificar e resolver disputas e queixas. Estas são questões que precisam de ser resolvidas rapidamente”.<sup>25</sup>

Por fim, o Governo Português<sup>26</sup> apresentou no último dia 31 de março de 2021 o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, em reunião,

---

<sup>25</sup> CAETANO, Maria. Dinheiro vivo: Bruxelas diz que direito a desligar deve ser definido por setores ou empresas. Disponível em <<https://www.dinheirovivo.pt/economia/bruxelas-diz-que-direito-a-desligar-deve-de-ser-definido-por-setores-ou-empresas-13435774.html&gt;>>, com acesso em 16-6-2021.

<sup>26</sup> Executive Digest com Lusa. SAPO. Governo apresenta hoje Livro Verde do Futuro do Trabalho aos parceiros, <<https://executivedigest.sapo.pt/governo-apresenta-hoje-livro-verde-do-futuro-do-trabalho-aos-parceiros/>>, com acesso em 16-6-2021.

com o Conselho Permanente de Concertação Social que ocorreu por videoconferência. O livro tem a finalidade de “transformar incertezas em oportunidades”, e seu objetivo é regulamentar as novas formas de trabalho e responder aos desafios da classificação das relações de emprego, em particular das plataformas digitais e do teletrabalho<sup>27</sup>. Outrossim, o governo reitera a intenção de “haver uma presunção das condições objetivas da prestação do trabalho e promover, mesmo nos casos em que não há trabalho subordinado, o acesso à proteção social e a condições de saúde e segurança do trabalho”.

#### 4.1 O imbróglgio da Lei n. 45/2018, a presunção de laboralidade

Cumpre-nos neste tópico fazer uma breve referência acerca da Lei n. 45/2018, de 10 de agosto, que instituiu o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE). A grande novidade trazida pelo legislador português foi a inclusão, ou melhor dizendo, a regulamentação de uma nova figura que tem a finalidade de intermediar a relação entre os sujeitos: (i) Plataforma eletrónica; (ii) Operador de TVDE; (iii) Motoristas e (iv) Utilizador/Passageiro.

339

Ocorre que, no decorrer da lei verificou-se, também, a implementação de requisitos impostos pelo legislador para que o motorista pudesse exercer a sua atividade perante o Operador de TVDE e assim, fugir dos conflitos que pairavam entre os taxistas (CARVALHO, 2016). Entretanto, não existe qualquer menção que se trata da regulamentação das plataformas, deixando uma lacuna na lei que deve ser suprida para que assim possa dar um novo rumo na verdadeira relação existente entre o condutor e o Operador de plataforma eletrónica, isto é, chegando ambos em pé de igualdade no que se refere a direitos e deveres destes.

Nesse sentido, quando se fala em qualificação da relação estamos diante de um dos requisitos imprescindíveis no direito laboral e por essa razão o legislador mencionou na dita lei em seu artigo 10º n.ºs 10º, 11º e 12º que a vinculação existente entre o motorista e o operador de TVDE

<sup>27</sup> SÁ DA BANDEIRAS, Pedro. 2021 PORTUGAL. O futuro do trabalho em debate com oradores internacionais, <<https://www.2021portugal.eu/pt/noticias/o-futuro-do-trabalho-em-debate-com-oradores-internacionais/&gt;>, com acesso em 16-6-2021.

seja estabelecido por meio de um contrato escrito que titule a relação das partes, porém, não deve ser necessariamente um contrato de trabalho, podendo ser apenas uma mera prestação de serviço. Entretanto, no artigo 9º, n.º 2, da mesma lei, pontua que o Operador de TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação trabalhista, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, bem como à segurança social. Todavia, é visível que pela lei de TVDE não encontre qualquer referência que diga que o motorista poderá celebrar qualquer contrato de trabalho diretamente com o Operador de plataforma eletrônica mesmo que este esteja inscrito para exercer tal atividade.

Ademais, o grande destaque que o legislador fez questão de dar foi para o Operador de TVDE (que é uma empresa que não está ligada a empresa de plataforma eletrônica) que é aquele que presta na realidade o serviço de transporte remunerado de passageiros, conforme já vimos acima. Para tanto, a lei impõe que este cumpra as normas legais acerca do controle do tempo de trabalho que cada condutor deve respeitar, ou seja, não deixando o motorista passar dos limites estabelecidos na lei, mesmo as plataformas eletrônicas estando ligadas, de acordo com o artigo de 13º da lei e seguintes, vejamos: “Os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE...”. Já no que se refere aos deveres gerais dos Operadores de plataformas eletrônicas, o artigo 20º, n.3, fala «o sistema informático deve registrar os tempos de trabalho do motorista, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso», isto é, chegando a ser “inovador e até surpreende” (AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes 2016)<sup>28</sup> acerca desse mecanismo. Contudo, não temos como identificar qual a real natureza do vínculo que o motorista possui, mas percebe-se a existência de uma certa imposição referente a essa necessidade estabelecida com o Operador de TVDE, independentemente do vínculo,

---

<sup>28</sup> Apesar da Proposta de Lei n. 50/XIII, já ter mencionado esse tipo de configuração, não gerou novidade entre os doutrinados, porém ocasionou discursões acerca da possível relação de trabalho subordinado entre o motorista/operador de TVDE, bem como o operador de plataforma eletrônica. Para mais detalhes sobre o assunto verificar Amado, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!* Revista de Legislação e de Jurisprudência, Coimbra, ano 146, n.4001, p.111-127, nov./dez. 2016.



ou seja, podendo ser tanto empregador como beneficiário da prestação de serviços<sup>29</sup>, de acordo com todas as consequências que daí decorrem.

Após toda essa explanação, pode se dizer que o utilizador deve ser considerado como um trabalhador da plataforma TVDE nos moldes da legislação em comento? Para já podemos afirmar que não. Segundo João Leal Amado e Teresa Moreira (2019)<sup>30</sup>, é possível ocorrer nesse meio casos de fraude à lei, sobretudo, o fato do motorista querer constituir uma pessoa coletiva juntamente com os seus familiares ou até mesmo criar uma sociedade unipessoal, contendo apenas ele como sócio, para que assim possa celebrar contrato de trabalho de motorista consigo mesmo (FILHO, 2013)<sup>31</sup>. Logo, devemos verificar o alcance, bem como a eficácia quanto a presunção de laboralidade.

Assim, devemos levar em consideração que mesmo que a lei não mencione qualquer vínculo laboral entre o motorista e a plataforma eletrónica não quer dizer que inexistam uma relação. Assim, conforme o artigo 10º, n.º 1 da Lei TVDE, os condutores precisam estar inscritos na plataforma, bem como preencher, cumulativamente, os requisitos impostos pelo aplicativo no que concerne à prestação de serviço.

Dessa forma, João Leal Amado (AMADO e MOREIRA 2019), reconhece «a inadequação da presunção de laboralidade, nos moldes atualmente estabelecidos pelo CT, para enfrentar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através de plataformas eletrónicas e de apps. Fatores como a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da

---

<sup>29</sup> Ocorrendo dependência económica, conforme se depreende no artigo 168º do Código dos Regimes Contributivos, o Operador de TVDE terá grandes chances de ocupar uma obrigação contributiva para efeitos da Segurança Social, sem sofrer prejuízo sobre outras obrigações decorrentes da aplicação do artigo 10º do Código de Trabalho.

<sup>30</sup> JOÃO LEAL AMADO, TERESA COELHO MOREIRA, «A Lei sobre o TVDE e o Contrato de Trabalho: Sujeitos, Relações e Presunções», *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 1 (2019), p. 109 e seguintes.

<sup>31</sup> Esse tipo de atitude é nomeado no Brasil como “pejotização”, que significa «meio legal de praticar uma ilegalidade», que é retratada «pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços», conforme se depreende G. De Sousa Franco Filho, *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 2013. p. 317.

atividade, o pagamento de uma retribuição certa etc., são indícios clássicos de subordinação jurídica, mas são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via apps...»<sup>32</sup>

Nesse sentido, o que paira aqui é saber se os requisitos existentes no artigo 12º do Código de Trabalho português estão adequados a nova realidade que estamos vivenciando no chamado “trabalho 4.0”, sobretudo, no caso dos motoristas que prestam serviços a partir das plataformas digitais. Além do mais percebemos no decorrer da lei a presença de quatro figuras, dificultando, assim, o verdadeiro enquadramento jurídico trabalhista, bem como a qualificação desses condutores como um trabalhador subordinado ou autônomo.

## 4.2 Uber *Workers*: por que não uma nova via para qualificar os trabalhadores autônomos em Portugal?

342

Após a decisão histórica que pôs fim à grande discussão acerca do verdadeiro vínculo laboral dos motoristas que atuam para a empresa Uber, a corte Britânica confirmou, bem como, reconheceu, de fato, que os condutores que atuam na chamada *gig economy* (leia-se economia sob demanda) são realmente “workers” e não trabalhadores autônomos como a empresa de transporte alegava em sua defesa. Assim, estes possuem direitos trabalhistas garantidos e resguardados, tais como: salário mínimo, férias pagas e acesso a um fundo de pensões<sup>33</sup>.

Para adentrarmos com mais afinco no assunto é preciso compreender, isto é, analisar as peculiaridades da decisão que se embasou em 5 elementos, tais como: (i). A *Uber* estabelece o preço do serviço, onde retira a sua comissão após o pagamento realizado pelo consumidor final, que em seguida, é repassado o montante restante para os condutores; (ii). Os termos do contrato sempre são impostos

---

<sup>32</sup>JOÃO LEAL AMADO, TERESA COELHO MOREIRA, «A Lei sobre o TVDE e o Contrato de Trabalho: Sujeitos, Relações e Presunções», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1 (2019), p. 99 e seguintes.

<sup>33</sup>Para maiores informações acerca da decisão, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>, com acesso em 15-6-2021.

pela empresa, não dando margem aos motoristas a alterar quaisquer condições impostas; (iii). A plataforma eletrônica consegue monitorar os trabalhadores, especificadamente, enquanto prestam seus serviços, ou seja, a partir do momento em que os motoristas se encontram conectados ao aplicativo e caso cheguem a recusar um número considerável de viagens podem sofrer penalidades quanto à aceitação de pedidos. (iv). Controlam, também, a qualidade dos serviços destes através do sistema de notas dadas pelos consumidores finais em seu aplicativo e caso tenham notas baixas seja esse um dos motivos para o desligamento arbitrário; (v). A Uber limita a comunicação dos condutores com os passageiros (consumidores finais), impedindo que eles não tenham qualquer relação além da viagem realizada.

Desse modo, a corte empregou a teoria do “*Purposive Approach*”<sup>34</sup>, usada por Guy Davidov (2019), na decisão com a finalidade de demonstrar que a interpretação de uma lei deve ser exercida a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que melhores efeitos se dá a essas funções. Para tanto, a corte pontuou que a função geral do direito do trabalho, com certeza, “é proteger trabalhadores vulneráveis de serem pagos baixos salários pelo trabalho que eles façam, que sejam obrigados a fazer jornadas excessivas ou estarem sujeitos a outras formas de tratamento injusto”. Já para os que compõem a corte, entendem que o paradigma que fora desenhado para o direito do trabalho seria a do empregado. Contudo, foram incluídos nessa proteção, os “*workers*”, apesar dos requisitos serem menos exigentes que a do empregado.

Ademais, o objetivo da lei foi “estender os benefícios da proteção a trabalhadores que tenham a mesma necessidade desse tipo de proteção que os empregados em sentido estrito – trabalhadores que são vistos como passíveis, qualquer que seja seu status formal, de serem obrigados a fazer jornada excessiva ou (...) sofrerem deduções ilegais dos seus ganhos ou ser pago muito pouco).”

Considerando estes e outros pontos supracitados, o tribunal entendeu e seguiu a linha pela subordinação jurídica, bem como a dependência dos motoristas referente à empresa de transporte Uber.

<sup>34</sup> Davidov, G. (2016). *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press).

O fato é que no Reino Unido já existe em seu ordenamento jurídico, uma categoria intermediária de vínculo de trabalho chamada “*workers*” (trabalhadores, fazendo uma breve tradução) que nada mais são do que trabalhadores que atuam para empresas, onde possuem direitos trabalhistas, mas que na realidade não são tão completos como no caso do “*employee*” (leia-se empregado), uma vez que este é considerado um funcionário formalmente contratado pelas empresas, sujeito a todos os direitos trabalhistas previstos em lei. Para tanto, os “*workers*” têm reconhecido o direito a: salário mínimo, trabalho remunerado em feriados, período mínimo de descanso semanal e proteção contra discriminação, dentre outros direitos abrangidos pela lei britânica. Já o “*employee*” detém, além desses descritos anteriormente, direito a licenças maternidade, paternidade e por acidente de trabalho, direito a aviso prévio, ou seja, bem mais completo, mas não deixa de enfraquecer os direitos básicos da classe “*workers*”.<sup>35</sup>

Em Portugal, não existe nenhuma figura que possa ser equiparada ao “*workers*”, porém de acordo com a Lei nº.45/2018, de 10 de agosto que regula o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica, o legislador menciona no artigo 10º que a vinculação existente entre o motorista e o Operador de TVDE sejam estabelecidos por meio de um contrato escrito que titule a relação das partes, mas não precisa ser necessariamente, um contrato de trabalho, podendo ser apenas uma mera prestação de serviços.

Ademais, se observarmos o que diz o artigo 10.º do Código de Trabalho português, podemos notar que o âmbito de aplicação de algumas normas laborais<sup>36</sup> fora aumentado, que no dia a dia, se aproximam bastante de uma verdadeira relação de trabalho, conforme se depreende do artigo 11.º do CT (FERNANDES, 2014). Além do mais, a prestação de serviço que ocorre de uma pessoa para outrem, sem a devida subordinação jurídica, leva sempre a crer, na prática, que o prestador se encontra altamente

---

<sup>35</sup> Para mais informações acerca dos workers que está disponível em <<https://www.gov.uk/employment-status/employee>>, com acesso em 15-6-2021.

<sup>36</sup> Em face aos direitos da personalidade, igualdade e da não discriminação (verificar os artigos 14º a 28º do Código de Trabalho Português). Além do mais o que se refere a saúde e a segurança no trabalho.

dependente economicamente do beneficiário da atividade, ou seja, do empregador. Implica dizer que mesmo que um trabalhador seja considerado independente, nada obsta que ele tenha como referência exclusiva um empregador (NETO, 2013), uma vez que aquele carece de capacidade econômica e precisa do trabalho para custear as despesas essenciais do dia a dia, bem como sustentar a sua família. Entretanto, percebe-se que a Lei de TVDE, mais conhecida pela Lei Uber, não foi preparada para o mundo digital, ou seja, a forma como esse novo modelo de negócio vem se reinventado a cada instante fugiu ao modelo normal das relações laborais. Por isso, que deve haver uma atualização na lei para que, de fato, possa enquadrar a Operadora da Plataforma eletrônica, isto é, a Uber, Bolt, Free Now, no polo ativo das contratações e, a partir daí, os condutores possam estar protegidos adequadamente perante todos os intervenientes. Além do mais, possam criar mais segurança a todos os envolvidos, sobretudo, nas questões relacionadas aos algoritmos.

#### **4.3 Da comissão dos motoristas que laboram para as plataformas digitais em Portugal: podemos contar com um Regime Fiscal e Contributivo próprio?**

345

Esse é um dos entraves que geram grandes divergências acerca da remuneração dos serviços prestados pelos “parceiros” que laboram para empresas de plataformas digitais, sobretudo para os motoristas que operam na Área Metropolitana de Lisboa, Portugal. Isto tudo porque no dia 29 de outubro de 2020 foi implementado o multiplicador pela Uber e que por esse motivo culminou grandes discórdias entre a empresa e os condutores.

Mesmo que a plataforma eletrônica alegue que os motoristas possam ter mais flexibilidade em alterar o preço das suas viagens através da ativação do multiplicador, ainda assim, é a Uber que fica no encargo de repassar semanalmente a contraprestação pecuniária dos motoristas em 25% em cada transação realizada. Logo, não atingindo diretamente o preço que os passageiros pagam à empresa. Todavia, fazendo um comparativo com outras plataformas, percebe-se que a Uber é a empresa que possui a comissão mais alta, enquanto a FreeNow dispõe de 18% e a Bolt 15%.

Nesse sentido, um motorista de TVDE comentou ao Jornal TSF que chegou a realizar uma viagem de 10 quilômetros em que o preço

normalmente cobrado seria entre a faixa de 6 (seis) a 7 (sete) euros, porém, com a implementação do multiplicador, passou a custar 3 (três) euros ao passageiro e, mesmo assim, a comissão da plataforma mantém-se intacta, em 25%. Ora, como pode a empresa ter tantas vantagens em cima do motorista e ainda assim permanecer com uma comissão tão elevada? Sem contar que estes estão laborando a preço abaixo de custo, configurando uma clara violação a Lei de TVDE (Regime Jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica).

Para tanto, o artigo 15º, n.º 2 da Lei de TVDE dispõe que “Os valores das tarifas são fixados livremente entre as partes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo os preços finais cobrir todos os custos associados ao serviço, em harmonia com as melhores práticas do sector dos transportes”, mas não é o que ocorre na prática, conforme depoimento do Paulo Santos, motorista da Uber desde 2016, a SAPO, que identifica essa prática como *Dumping* (termo utilizado para designar a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o intuito de eliminar a concorrência e aumentar as quotas de mercado).

346

Nesse sentido, Ângela Reis, parceira da plataforma e também proprietária de uma empresa, onde emprega dois motoristas, comentou à SAPO que a operadora Bolt também criou uma forma de concorrer com as outras operadoras de transporte. Segundo a Operadora de TVDE, a chamada categoria XS, permite que carros pequenos, como é o caso do Panda, façam viagens mais baratas e ainda disse que a Uber “arranjou o esquema do multiplicador para equiparar os preços”. Para tanto, menciona que existe uma “concorrência desleal e desregrada” e, por fim, referiu que há motoristas que já chegaram a pedir dinheiro emprestado para colocar combustível no carro para poder circular na cidade. Isso mostra mais uma vez que o artigo 15.º, n.º2 da Lei de TVDE não vem sendo cumprido de forma correta, pois mesmo que o artigo não mencione um valor para cobrir os custos, percebe-se que as plataformas eletrônicas não estão se importando se o condutor terá condições de arcar com as despesas, bem como receber no final do mês o seu salário. Isso sem contar que as plataformas eletrônicas deveriam seguir o que determina o artigo em comento da lei para que assim não houvesse esses tipos de dissabores com os seus parceiros.

Ademais, a forma como a empresa calcula o valor das viagens isoladamente ou até mesmo os descontos que são implementadas na própria aplicação para atrair os passageiros deixam muitas vezes os motoristas sem direito de impor a real definição que acham que devem receber por cada “corrida” realizada, independente do dia ou horário em que vá prestar o serviço. Todavia, deixam os condutores em uma situação de extrema vulnerabilidade diante da empresa Uber, uma vez que precisam trabalhar mais horas, isto é, de 80 (oitenta) a 100 (cem) horas semanais, para que assim possam auferir os seus salários e pagar as despesas, bem como manutenção do veículo.

De acordo com o artigo 203.º do Código de Trabalho, o limite máximo permitido no período normal de trabalho é de 8 (oito) horas por dia e 40 (quarenta) horas por semana, não sendo possível exceder essas horas. Sem contar que o artigo 13º da Lei de TVDE não permite que os motoristas operem por mais dez horas de trabalho dentro de um período de vinte e quatro horas, independentemente do número de plataformas nas quais o condutor venha prestar serviços. Logo, configurando uma ilegalidade quanto essas horas a mais trabalhadas.

Contudo, os principais objetivos que os condutores vêm pleiteando é a regulamentação de tarifas e contingentes que garantam aos trabalhadores um rendimento digno, bem como, a necessidade de fiscalização por parte das entidades responsáveis elencadas no artigo 24.º da Lei 45/2018. O porta-voz do Grupo de TVDE Portugal pontuou à TSF que inexistem qualquer fiscalização por parte dessas entidades e reitera, ainda, que existem duas entidades que chegam a receber 25% das taxas que são pagas pelas empresas, mas que na verdade só foram abordadas pela AMT (Autoridade da Mobilidade e dos Transportes) enquanto o IMT (Instituto da Mobilidade e dos Transportes), segue inerte, sem se manifestar. Por fim, essas duas entidades tem a finalidade de fiscalizar as plataformas, mas infelizmente não cumprem o que estabelece a lei, segundo informações do porta-voz.

Mesmo diante das informações supracitadas, fica claro e evidente que a Uber mesmo com essa alegação de informar que os condutores terão a opção de utilizar o multiplicador na hora que quiser, reduzindo ou aumentando as tarifas dando total flexibilidade a estes, não hesita de ter a

exclusividade em calcular o valor da remuneração dos condutores, deixando-os em uma verdadeira situação de subordinação aos seus interesses. Há, portanto, uma adequação ao critério de retribuição, conforme se depreende o artigo 258.º do Código do Trabalho português.

No entanto, compreende-se que essa atitude da Uber, de impor o preço, deve ser compreendida justamente pelo fato de que os condutores são os verdadeiros responsáveis tanto pela remuneração como pela viabilização dos negócios desta dita empresa, haja vista, que encontramos vestígios de uma certa situação de submissão, sobretudo em relação do valor reduzido de suas remunerações, vide notícia do observador fragmentada abaixo:

Fazendo a conta aos 26 dias que trabalhou, por cada uma das 312 horas recebeu 1,41 euros à hora. Brutos, porque grande parte dos motoristas são contratados em regime de recibos verdes e, daquele valor, ainda é preciso subtrair os impostos a pagar. Não há subsídio de férias, de Natal nem de almoço. Não há dias de férias pagos, nem proteção em caso de doença (...).

348

Nesse diapasão, a Uber Technologies divulgou em março deste ano os resultados financeiros referentes às reservas brutas da empresa e essas atingiram o maior nível mensal em quase 12 anos de história. O negócio de Mobilidade da empresa registrou seu melhor mês desde março de 2020, cruzando uma taxa de execução de reservas brutas anualizadas de US\$30 bilhões, com média diária de reservas brutas crescendo 9% a cada mês. Já em relação à Uber Eats, a empresa estabeleceu outro recorde histórico, obtendo uma taxa de execução de reservas brutas anualizadas de US\$52 bilhões, em março, crescendo mais de 150% de ano a ano. Logo, demonstra que mesmo com a COVID-19 a Uber Eats teve um crescimento abrupto, segundo informações da CNN e documento que a empresa mostrou à SEC, comissão de valores mobiliários dos EUA.

Nesse sentido, o comissário europeu do Emprego e Direitos Sociais, Nicolas Schmit, mencionou em entrevista à agência Lusa em Bruxelas que “se as plataformas têm ganhos, também devem contribuir, mesmo que as plataformas alguém que não são o empregador, nos casos de trabalhadores por conta própria”. Ainda apontou: “devem existir direitos à proteção social, como em casos de doenças, acidente ou desemprego”.

Assim, podemos partir do pressuposto que os benefícios obtidos,



bem como as vantagens aqui adquiridas por essa forma de prestação de serviço, vêm evoluindo e também se destacando no mercado, causando diversas divergências acerca da tipificação desse serviço, isto é, de saber qual seria a verdadeira natureza laboral dessa categoria de trabalho. Uma coisa é certa: todas essas plataformas digitais auferem lucros altíssimos em cima dos trabalhadores que cumprem rigorosamente todas as regras impostas por elas e nada mais justo do que essas empresas custearem a Segurança Social, bem como pagarem um salário digno para que assim consigam cobrir os gastos, bem como despesas com veículos que é o seu principal instrumento de trabalho.

Dessa forma, o Governo Português apresentou no último dia 31 de março de 2021 o Livro Verde para o Futuro do Trabalho, na Comissão Permanente da Concertação Social (CPCS) e um dos destaques foi a criação de uma “presunção de laboralidade” adaptada ao trabalho nas plataformas digitais. O objetivo é “tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria”. O fato de estar dispensado de assiduidade ou de utilizar os meios próprios de trabalho “não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”, referem os coordenadores Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira, autores do estudo para o Dinheiro Vivo. Para tanto, haverá um sistema contributivo e fiscal adaptado, sendo que também se recomenda uma melhoria no “enquadramento contributivo e fiscal destas atividades, tanto na ótica da clarificação e efetividade das obrigações dos empregadores como do acesso a mecanismo. Ademais, foi sugerida a “criação de um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais.”

Nesse sentido, os autores apontaram também ao Dinheiro Vivo, a necessidade de os trabalhadores terem representação sindical, a fim de terem “acesso aos direitos de representação e participação coletiva e estimular a adaptação dos sistemas tradicionais às novas formas de prestação de trabalho e a novas categorias de trabalhadores, nomeadamente promovendo a negociação coletiva neste setor e a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente negociais”.

No que se refere à utilização dos algoritmos, os autores perceberam que a avaliação de desempenho, bem como a progressão é tida mais distante

entre a entidade empregadora e o trabalhador. Para isso, os coordenadores do Livro Verde querem promover a (suprimir querem prover a) “promoção da transparência e o acesso a informação por parte das instituições públicas e nomeadamente por entidades inspetivas” (como a Autoridade para as Condições do Trabalho), para assim tornar mais transparente uma atividade que, por falta de regulação, ainda apresenta “alguma opacidade”. Por fim, afirmam os coordenadores que o atual enquadramento legal dos chamados TVDE será “avaliado e revisto”.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na contemporaneidade, o desenvolvimento tecnológico e novas TICs, nomeadamente após a Quarta Revolução Tecnológica, têm se inserido tanto nas interações cotidianas quanto no meio produtivo, apresentando grandes transformações nas organizações, nas relações laborais e na sociedade como um todo. Suscitam a partir desse enquadramento novos debates que se concentram nas questões relacionadas à interação entre homem e máquina. Sob o viés das relações capital-trabalho e considerando todo o aparato tecnológico em expansão, associado à existência de um contingente de força de trabalho sobrando - a que Marx chamou *exército industrial de reserva* ou *exército de reserva de trabalho* -, potencializa-se sobremaneira a força com que a Economia de Plataforma vem dominando os mercados.

Nesse sentido, importa refletir sobre como se dão todos os processos envolvidos com essa ascensão das organizações de plataformas digitais, especialmente porque a partir das novas modalidades de trabalho, concomitantemente, surgem também novas formas de controle, gerenciamento, intensificação e precarização laboral, consolidando o que Abílio (2020) chama de trabalhador *just-in-time*. Ademais, o poder de cooptação de força de trabalho é gigantesco. Segundo Degryse (2019), nesse novo modelo de negócio, o trabalho é visto como um recurso quase ilimitado, que é utilizado conforme a necessidade, sendo chamado por alguns autores de “nuvem humana”, uma “nuvem virtual” de trabalhadores e trabalhadoras dispostos a laborar, a partir de qualquer lugar do mundo, desde que estejam conectados à internet.

As razões para repensar o trabalho de plataforma são justificáveis, haja vista a tendência de precarização laboral cada vez mais intensificada. Aos trabalhadores, pelo menos a uma grande parte deles, resta o “autogerenciamento de sobrevivência” por meio das plataformas digitais, de forma altamente controlada, racionalizada e monopolizada (Abílio, 2020). Para além de uma tendência global, a uberização aponta características marcantes do neoliberalismo e da flexibilização laboral, que passa a operar no sistema capitalista com uma nova forma de organização laborativa, onde a regra são o isolamento e a fragmentação da classe trabalhadora. A condição de total desamparo e desproteção social na plataformização laboral, evidencia várias nuances da precarização, da informalidade e do acentuado desemprego estrutural (ANTUNES, 2020b).

O cenário de crescente insegurança laboral apontado pelos diversos autores e pesquisas relacionadas revelam a importância de maior aprofundamento sobre as suas repercussões sociais, no sentido de descortinar e combater os mecanismos que fazem do trabalho de plataforma a concretização da *superexploração da força de trabalho*. Nas novas dinâmicas das relações capital-trabalho que surgem a partir dessa reestruturação produtiva e reconfiguração do trabalho na contemporaneidade, ter um trabalho em situação de superexploração pode ser considerada uma espécie de privilégio. Isso reflete, de certa forma, o novo espírito do capitalismo em curso, no qual uma massa de trabalhadores e trabalhadoras se submetem ao novo “normal” nas sociedades capitalistas: o trabalho terceirizado, o “*freela* fixo”, a informalização, a uberização, etc. e o total desamparo das leis protetivas do trabalho. Tudo isso, tendo em conta uma imensa massa de força de trabalho sobrando em escala global que, agora com a internet, plataformas digitais e dispositivos móveis, podem acessar trabalhadores de qualquer parte do globo<sup>37</sup>.

Nesse sentido, qual o futuro do trabalho? O que podemos esperar diante desse cenário extremamente pesoso a partir da inserção tecnológica com exploração laboral intensificada em seus ritmos,

---

<sup>37</sup> O conceito de trabalho imigrante parece ter um novo sentido a partir desse contexto laboral. No entanto, tal debate não cabe neste estudo. Nesse sentido, apenas se salienta a questão para fins de estudos futuros.

tempos e movimentos, com redução do estado de bem estar social e intensificação do ideário e da pragmática neoliberal no mercado de trabalho? Ao que parece, as novas tendências se tornarão irreversíveis se não houver confrontação e intensa mobilização por parte da classe trabalhadora. Isso porque a ambição desmedida e avidez capitalista por mais lucros direciona o capital à intensificação da extração do mais-valor e, para que isso se viabilize, somente através da *superexploração da força de trabalho*.

Nas sociedades capitalistas, a distância é abissal entre empregador e empregado, capitalista e proletário, rico e pobre. Seus interesses são diametralmente opostos, sendo necessário, portanto, movimentos de resistência por parte da classe trabalhadora (de forma coletiva, com ou sem representação sindical) para que a corrosão dos direitos do trabalho possa se desvanecer ou, possa impedir que aberrações jurídicas, sob o manto de atender às demandas dos trabalhadores, sejam implementadas ao encontro dos interesses empresariais. Para exemplificar, tem-se a recente “Lei Uber” em Portugal que desmancha a relação triangular existente (plataforma digital, motorista ou estafeta/entregador e cliente), criando um quarto elemento que, na realidade, é o próprio trabalhador transformado em empresário. Dessa forma, desresponsabiliza quem de fato explora o negócio, tem poder e exerce sobre os trabalhadores com diversas formas de controle (inclusive, algorítmico): as organizações de plataformas digitais, tais como Uber, Glovo e outras.

Assim, importa considerarmos alternativas para a viabilização de uma mudança no cenário negativo que tem se construído ao longo, sobretudo, da última década no mundo do trabalho mediado por plataformas digitais. A começar pela regulamentação (o mais justa possível) do trabalho plataformizado. Trazendo para o contexto português, diante de tudo que foi exposto, acreditamos que deve haver uma atualização na lei de TVDE para garantir a igualdade de todos os sujeitos, sobretudo, quanto à regulamentação e transparência dessas plataformas digitais que usam seus algoritmos para supervisionar, bem como monitorar as relações trabalhistas. Ademais, as empresas de transporte possuem mecanismos próprios que dificultam, muitas vezes, a apreciação da verificação da presunção de laboralidade e por isso seja a razão de haver uma alteração

do artigo 12º do Código de Trabalho português quanto à presunção de laboralidade, uma vez que os requisitos existentes não podem qualificar o motorista como trabalhador dependente e para isso precisa-se ir mais longe para obter um melhor resultado.

No caso dos motoristas e entregadores, deve ser assegurado a todos o direito às proteções legais, mesmo em termos de segurança social, uma vez que o vínculo laboral entre os trabalhadores e as plataformas digitais, está mais próximo de ser um verdadeiro contrato de trabalho do que uma “prestação de serviços”. Outrossim, deve-se reconhecer os direitos desses trabalhadores autônomos, nos mesmos moldes do que foi ocorrido na decisão do Reino Unido, ou seja, dar uma proteção específica para essa classe trabalhadora em que abranja mais do que um trabalhador independente, porém menos que um trabalhador dependente.

Por fim, é determinante ressaltar que a transformação do trabalho a partir do desenvolvimento tecnológico pode ser positiva, na medida em que traz algumas comodidades e benesses para as sociedades e para os próprios trabalhadores, melhorando alguns aspectos relacionados ao trabalho. As novas tecnologias não são exatamente o problema, mas sim a instrumentalização que se faz dessas tecnologias no sentido de pautar agendas de precarização laboral. Ademais, o desenvolvimento tecnológico e sua respectiva inserção no mundo produtivo transforma estruturalmente o capitalismo e o próprio trabalho. Assim, a onda de inovações tecnológicas e automatização, acompanhada de inteligência artificial e vários outros recursos tecnológicos, ao passo que cria novos empregos - direcionados a trabalhadores com determinados *skills* e recursos necessários para acompanhar as demandas dos novos trabalhos -, em contrapartida, extermina diversos outros, nomeadamente os de trabalhadores menos qualificados, empurrando-os para a marginalidade do capital, ou seja, para o desemprego ou, na melhor das hipóteses, para a informalização, flexibilização e total precarização do trabalho. Assim, a resistência por parte de trabalhadores e sindicatos é premente, como forma de frear a destruição de direitos sociais do trabalho tão duramente conquistados através de lutas sociais.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. Edição Kindle.
- \_\_\_\_\_. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020b.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**. São Paulo: Práxis, 1999.
- AMADO, João Leal; MOREIRA Teresa Coelho. A Lei sobre o TVDE e o Contrato de Trabalho: Sujeitos, Relações e Presunções. In: **Prontuário de Direito do Trabalho**, Lisboa, n. 1, p.99 e seguintes, 2019.
- AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!* **Revista de Legislação e de Jurisprudência**, Coimbra, ano 146, n. 4001, p.111-127, nov/dez 2016.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. Edição do Kindle.
- \_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. Edição Kindle.
- 354 \_\_\_\_\_ . Trabalho. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2012. Edição Kindle.
- \_\_\_\_\_. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020b. Edição Kindle.
- AMARAL, Marisa; CARCANHOLO, Marcelo. Superexploração da força de trabalho e transferência de valor: fundamentos da reprodução do capitalismo dependente. In: FERREIRA, Carla; OSÓRIO, Jaime; LUCE, Mathias. **Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. Edição Kindle.
- BAROCAS, S.; SELBST, A. D. Big Data's Disparate Impact. In: **California Law Review**, California, p. 682 e seguintes, 2016.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo Espírito do Capitalismo**. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. São Paulo: Jorge Zahar Editor, 1998.
- \_\_\_\_\_. L'essence du néolibéralisme. **Le Monde Diplomatique**, 3, 1998b. Disponível em: <<https://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/3609>>. Acesso em 15 jun. 2021.
- CARVALHO, Joana Campos. Enquadramento Jurídico da Atividade da Uber em Portugal. **Revista de Concorrência e Regulação**. Lisboa. Ano 7, n. 26, p. 221-237, abr./jun. 2016.

COMISSÃO EUROPEIA, **Unpacking the gig economy**, EU p. 31, 2016.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTR, 1996.

\_\_\_\_\_. **O Ardil da Flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017. Edição Kindle.

DAVIDOV, G. A. **Purposive Approach to Labour Law**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

DEGRYSE, Christophe. Digitalization of the economy and its impact on labour markets. **ETUI research paper-working paper**, 2016.

\_\_\_\_\_. Disrupción tecnológica, ¿abandono social? **El trimestre económico**, v. 86, n. 344, p. 1115-1147, 2019.

\_\_\_\_\_. Du flexible au liquide: le travail dans l'économie de plateforme. **Relations Industrielles/Industrial Relations**, v. 75, n. 4, p. 660-683, 2020.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Coimbra: Almedina, 2014. p. 141.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. Edição Kindle.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Edição Kindle.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2013. p. 317.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Edição Kindle.

GROHMANN, Rafael. **Os Laboratórios do Trabalho Digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. Edição Kindle.

GUREVICH, Yuri. What is an algorithm?, **Microsoft Research**, p. 1-18, 2016. Disponível em: <<https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/02/209-3.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

HARARI, Yuval. **Homo Deus: Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. p. 91.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

KOVÁCS, Ilona. Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes. **XVI Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Futuros do Trabalho**: Políticas, Estratégias e Prospetiva, n. 27, p. 10-23, 2016.

LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New Technology, Work and Employment**, v. 33, n. 1, p. 13-29, 2018.

MALTA, JoãoCarlos. Uber e motoristas em pé de guerra. Tarifas mais baixas são “dumping” ou liberdade de escolha? **SAPO**, Lisboa, 17 de novembro de 2021. Disponível em: <<https://rr.sapo.pt/2020/11/17/economia/uber-e-motoristas-em-pe-de-guerra-tarifas-mais-baixas-sao-dumping-ou-liberdade-de-escolha/especial/214904/>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

MONTGOMERY, Tom; BAGLIONI, Simone. Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. **International Journal of Sociology and Social Policy**, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as NTIC**, p.1-13. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo\\_teresacoelho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo_teresacoelho.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Estudos de Direito do Trabalho**, v. 2. Coimbra: Almedina, 2016.

MOTORISTAS de TVDE trabalham quase 17 horas por dia. **SAPO**, Portugal, 26 de fevereiro de 2021. Disponível em: <[https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motoristas-de-tvde-trabalham-quase-17-horas-por-dia-?seccao=Portugal\\_i](https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motoristas-de-tvde-trabalham-quase-17-horas-por-dia-?seccao=Portugal_i)>. Acesso em: 16 jun. 2021.

NETO, Abílio. **Novo Código do Trabalho e legislação complementar**: anotados. Lisboa: Ediforum, 2013.

PEREIRA, Ana Paula. O que é algoritmo? **Tecmundo**, maio 2009. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

PICOLOTTO, Everton; LAZZARETTI, Mateus; HÜBNER, Mikaela. Reformas neoliberais no mundo do trabalho no pós-impeachment de 2016: atores, argumentos e alguns resultados. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, v. 4, n. 1, p. 109-125, 2020.

PINTO, Paulo Ribeiro. Trabalhadores das plataformas com regime fiscal e contributivo próprio. **Dinheiro Vivo**, Lisboa, 31 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.dinheirovivo.pt/economia/trabalhadores-das-plataformas-com-regime-fiscal-e-contributivo-proprio-13519660.html>>. Acesso em: 23 abr. 2021.



PLATAFORMAS digitais: “O capataz passou a ser o algoritmo”. **ESQUERDA**, Portugal, 6 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.esquerda.net/artigo/plataformas-digitais-o-capataz-passou-ser-o-algoritmo/73155>>. Acesso em: 16 jun. 2021.

PORTUGAL. Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976, de 10 de abril de 1976. **Constituição da República Portuguesa**, Lisboa/PT, jun. 2021. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009. **Código de Trabalho**. Lisboa/PT, jun. 2021. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view&gt>>. Acesso em: 16 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto de 2018. **Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica**, Lisboa/PT, jun. 2021. Disponível em: <<https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized>>. Acesso em: 16 jun. 2021.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604- 619.

PRECÁRIOS e refêns do algoritmo: assim trabalham os estafetas da Glovo e Uber Eats. Agência Lusa. **DNOTÍCIAS**, Portugal, 5 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.dnoticias.pt/2021/3/5/253033-precarios-e-refens-do-algoritmo-assim-trabalham-os-estafetas-da-glovo-e-uber-eats/>>. Acesso em: 16 jun. 2021.

357

RAMALHO, José; SANTOS, Rodrigo. Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 9-29, abr. 2018.

REINO UNIDO. SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO. Julgamento. Ementa: Motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. Partes: Motoristas parceiros da Uber e a empresa Uber. Local da decisão: Reino Unido, 19 de fevereiro de 2021, p. 1-43. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

RODRIGUES, Priscila. **Direito do Trabalho 4.0**: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. Edição Kindle.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: a case study of Uber’s drivers. **International Journal of Communication**, n. 10, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Edipro, 2019. Edição do Kindle.

SILVA, Rui e PEREIRA, Rita. “Lei não está a ser cumprida”. Motoristas de TVDE manifestam-se em lisboa. **TSF**, Lisboa, 26 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/lei-nao-esta-a-ser-cumprida-motoristas-de-tvde-manifestam-se-em-lisboa-13077898.html>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

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

TONI, Míriam de. Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre/RS: Zouk, 2012. Edição Kindle.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI e outros (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. ESMPU, 2020.

WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. Why a right to explanation of automated decision-making does not exist in the general data protection regulation. **International Data Privacy Law**, 2017.