



TRABALHO *ON DEMAND* POR MEIO DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE À LUZ DA SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

Débora Coelho¹

Resumo: Contemporaneamente, a Revolução Digital promoveu significativas transformações na organização do trabalho, introduzindo, no cenário econômico, o trabalho intermediado por plataformas digitais, que se intitulam empresas de tecnologia e defendem como sua única função a de conectar consumidores e trabalhadores, por elas denominados “parceiros”. Diante da atual discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho a tais “parceiros”, o objetivo do presente estudo é examinar as características da organização do trabalho por aplicativos, enfatizando a forma pela qual os trabalhadores são conduzidos ao alcance dos objetivos empresariais para, sob a ótica do papel civilizatório desse ramo jurídico especializado, do princípio da primazia da realidade e, especialmente, da evolução do conceito de subordinação, concluir pela presença da subordinação integrativa.

107

Palavras-chave: Revolução Digital. Trabalho *on demand* por meio de aplicativos. Controle por objetivos. Subordinação integrativa. Princípio da realidade. Relação de emprego.

1 INTRODUÇÃO

O surgimento do Direito do Trabalho remonta à superexploração do homem pelo capital verificada à época da Revolução Industrial, que, dominada pelo ideário liberal, de mínima intervenção estatal na economia, resultou na submissão dos operários, principalmente crianças e mulheres, a péssimas condições de trabalho, jornadas extenuantes e com remuneração insuficiente para prover a sua sobrevivência e a de sua família.

¹ Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela AMATRA/12. Assistente no Gabinete da Desembargadora Ligia Maria Teixeira Gouvêa no TRT12. coelho.debora72@gmail.com.

Assim, o ramo jurídico especializado afirmou-se, na História do Capitalismo Ocidental, como importante instrumento de integração social, de distribuição de renda e democratização social, tornando-se a relação de emprego, cujo traço definidor é a subordinação, a forma hegemônica de conexão do trabalhador ao processo produtivo.

As mudanças implementadas na organização produtiva, mormente após a década de 1970, tornaram as prestações de trabalho muito mais autônomas nas suas modalidades espaciais, temporais e executivas, exigindo do intérprete do Direito uma adaptação do conceito de subordinação para afastar toda tentativa de afirmar a sua presença apenas quando configurada a heterodireção patronal forte e constante.

Com a Revolução Digital despontaram novas formas de trabalho, intermediadas por plataformas digitais e seguindo uma racionalidade algorítmica, a exemplo do trabalho *on demand* por meio de aplicativos. Essas empresas se intitulam de tecnologia e defendem que seu objeto se limita a conectar consumidores e prestadores de serviços, os quais possuem total autonomia para trabalharem onde e quando desejarem.

Diante da divergência que se instalou tanto na doutrina quanto na jurisprudência acerca do enquadramento da relação havida entre as empresas-aplicativo e os trabalhadores, em razão do controle por vezes invisível realizado pelo algoritmo, busca-se, no presente estudo, expor os elementos dessa nova forma de prestação laboral amplamente utilizada no Brasil nos últimos anos e em crescente ascensão para, à luz do princípio da primazia da realidade que orienta o Direito do Trabalho, concluir se está presente ou não o pressuposto definidor da relação empregatícia – a subordinação.

2 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO E SEU PAPEL CIVILIZATÓRIO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

O modo de produção capitalista, instaurado definitivamente a partir da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, provocou uma revolução nos métodos de trabalho a partir da invenção da máquina – como o tear mecânico e a máquina a vapor – e, por corolário, nas relações

entre patrões e trabalhadores. O centro produtivo foi deslocado do campo para a cidade, da produção agrária para a indústria, necessitando a classe dominante – a burguesia - do trabalho humano para transformar a matéria-prima em produtos a serem ofertados no mercado, em crescente expansão (PORTO, 2009, p. 23).

Visando utilizar a mão de obra abundante, composta por trabalhadores libertos das imposições feudais, engendrou-se o trabalho assalariado, cuja liberdade era mais aparente que real, já que, desprovido dos meios necessários à sobrevivência, o operário sujeitava-se a longas jornadas, sem descansos ou repousos, expondo-se a risco de vida e recebendo em troca remuneração insuficiente para prover a sua subsistência e a da família (PORTO, 2009, p. 23).

Segadas Vianna assinala que a igualdade e a liberdade, como conceitos abstratos, permitiam que se instituisse uma nova forma de escravidão, com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis, acrescentando que, “entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção” (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 34).

Dentro das fábricas, a prestação laborativa, consistente em execução de tarefas simples e repetitivas, torna o trabalhador facilmente fungível, permitindo ao empregador decidir quem irá contratar, e aplicando, na ausência de limitação normativa, o critério do menor salário, o que intensificou a exploração do trabalho de mulheres e crianças (BARROS, 2006, p. 59).

Nesse contexto, marcado pela desigualdade econômica e social, surge o Direito do Trabalho, garantindo aos operários condições mínimas de trabalho e de vida, mediante um conjunto de regras, institutos e princípios jurídicos reguladores da relação de emprego – principal forma de conexão do indivíduo à economia capitalista (DELGADO, 2015, p. 114).

Evaristo de Moraes Filho aponta, sinteticamente, como principais causas do surgimento desse ramo jurídico especializado: os problemas e as respectivas consequências do liberalismo econômico e político; o maquinismo; a concentração de capitais e de massas humanas; as lutas de

classes e as consequentes rebeliões sociais, com destaque para o ludismo e o cartismo na Inglaterra; as Revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha; os acordos entre grupos profissionais e econômicos que regulavam as relações entre operários e patrões, cuja força normativa foi posteriormente reconhecida pelo Estado; a Encíclica *Rerum Novarum*; a I Guerra Mundial, cujo fim conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais. (PORTO, 2009, p. 30).

Pode-se afirmar que a função central do Direito do Trabalho é a de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, ou seja, é pela norma jurídica trabalhista, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativo de indivíduos, em alguma medida, ganhos econômicos (DELGADO, 2015, p. 116).

110

Realça Maurício Godinho Delgado que a economia de mercado não visa à equidade, à justiça social, mas à eficiência, à produtividade e ao lucro, tendo o Direito do Trabalho se afirmado na história como uma racional intervenção da ideia de justiça social, por meio da norma jurídica, no quadro genérico de toda a sociedade e economia capitalista, sem inviabilizar o avanço desse sistema socioeconômico (DELGADO, 2015, p. 116).

Em razão da sua função democrática e civilizatória, as normas que o compõem são imperativas, incidindo às situações concretas independentemente do *nomen iuris* que as partes dão ao ajuste (VILHENA, 2005, p. 234).

Rege-se, portanto, o ramo juslaboral pelo princípio da primazia da realidade, segundo o qual, na análise de uma relação de trabalho, deve-se dar maior importância aos fatos do que à forma, sobrepondo-se a essência à forma (RODRIGUEZ, 2000, p. 339).

Na concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tal princípio goza de vigência universal, podendo ser extraído, no Direito brasileiro, dos arts. 9º e 442, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim redigidos:

Art. 9. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 442. Contrato individual do trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego

A propósito, a OIT recomenda a seus membros (nº 198) que incluam nas políticas nacionais medidas para, entre outros, “combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro ‘*status*’ legal [...]”, possuindo “o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção” (item 4, “b”).

3 RELEITURA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO: A SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

A relação de emprego, principal meio de acesso dos trabalhadores às normas de proteção do Direito do Trabalho, trata-se de noção jurídica de uso universal, comum às diversas tradições e sistemas jurídicos do mundo.

No Brasil, a partir do disposto nos arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, identificam-se os seguintes elementos fático-jurídicos da relação empregatícia: trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* por pessoa física, com subordinação e onerosidade.

A subordinação é o traço definidor dessa relação, diferenciando os trabalhadores autônomos dos subordinados e funcionando como “chave de acesso” às normas trabalhistas e de seguridade social (PORTO, 2009, p. 200).

Aludido pressuposto começou a ser esboçado no início do século XX, quando o contrato de trabalho iniciava sua trajetória e, atualmente, predomina na cultura jurídica trabalhista de todos os povos, significando o termo “subordinado”, etimologicamente, quem está sob a ordem, em ordem, de um determinado ordenador (CATHARINO, 1972, p. 251).

À época do surgimento do Direito do Trabalho, o sistema de gestão empresarial dominante nos países desenvolvidos, conhecido como fordismo/taylorismo, viabilizou a simplificação e a agilização do treinamento da mão de

obra, mesmo não qualificada, além de potenciar a produtividade do trabalho, mediante a minuciosa separação de tarefas e conseqüente rotinização no processo laborativo. Daí porque a subordinação foi identificada com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com horário rígido e fixo de labor, realizado no estabelecimento empresarial, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e seus prepostos (PORTO, 2009, p. 43).

A partir da década de 1970, no cenário da forte crise desencadeada no Ocidente, assiste-se a incorporação de novos sistemas de gestão empresarial e laborativa, passando-se a defender, na visão daquele que maior impacto causou na época - toyotismo ou ohnismo - a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais e repassar para empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final (DELGADO, 2015, p. 48).

112

Reduziu-se radicalmente o estoque, ajustando a produção à necessidade do mercado consumidor (sistema de produção *Just in time* e de estoque zero), ensejando o sistema de acumulação flexível rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços” e conjuntos industriais em regiões completamente novas.

Segundo David Harvey, “esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho” (HARVEY, 1992, p. 131). Isso porque as inovações no sistema produtivo substituem as rígidas conexões mecânicas por aquelas telemáticas, que permitem que o comando seja exercido em um determinado local e a execução da ordem ocorra em tempo real em outro local distante.

Altera-se, assim, a própria natureza da prestação do trabalho, que não se dirige à simples manipulação de materiais, mas, também, ao tratamento de informações por vezes complexas, o que requer um aumento da qualificação do trabalhador, ao qual é conferida uma maior autonomia operacional e maior responsabilidade pelos resultados (PORTO, 2009, p. 79).

O esquema clássico da subordinação se modifica, pois a prestação a

cargo do trabalhador se desenvolve com menos sujeição e mais colaboração. A relação intersubjetiva entre empregado e empregador abandona o esquema descendente comando/obediência (isto é, a subordinação), com a supressão do poder de direção autoritária, para assumir a feição de mero controle, próximo da autonomia (ROMITA, 2005, p. 82).

Lorena Vasconcelos Porto ensina que o poder diretivo permanece o mesmo em termos de intensidade, mas se torna menos visível porque foi incorporado, interiorizado pelo próprio trabalhador. Cita, como exemplo, as situações em que a remuneração é calculada com base não no tempo de trabalho, mas na produção realizada. Ainda que sejam garantidos alguns direitos (no Brasil, a percepção do salário mínimo, conforme art. 7º, VII, da CF/88), pelo fato de a remuneração depender da produção, o empregado passa a exercer sobre si próprio o papel do patrão, controlando e pressionando a si mesmo para aumentar o ritmo, a intensidade e a produtividade do trabalho (PORTO, 2009, p. 83).

Pode-se afirmar, então, que, desde a Revolução Industrial foram aumentando, a um só tempo, a intensidade do poder e a sua invisibilidade, assinalando Márcio Túlio Viana que, nos primeiros tempos do capitalismo, a subordinação era corpo a corpo; depois, com o taylorismo e o fordismo, ela transportou-se para a máquina; hoje, captura a subjetividade dos próprios subordinados, tornando-se o empregado o seu próprio chefe (VIANA, 2005, p. 67).

A evolução dos contornos da subordinação levou ao desenvolvimento do conceito de subordinação objetiva, a qual se configura diante da inserção do serviço prestado pelo trabalhador nos objetivos perseguidos pela empresa (VILHENA, 2005, p. 510).

Segundo Maurício Godinho Delgado, o conceito não se consolidou na área jurídica por ser muito amplo, incapaz de diferenciar, em situações concretas, o trabalho verdadeiramente autônomo daquele subordinado, sobretudo quando o labor era realizado fora da planta empresarial (DELGADO, 2019, p. 352).

O doutrinador então propõe o conceito de subordinação estrutural como aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou

não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019, p. 353).

A partir da conjugação da noção de subordinação objetiva com os critérios excludentes da autonomia, Lorena Vasconcelos Porto apresentou o conceito de subordinação integrativa, que se faz presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009, p. 253).

A importância da permanente releitura do conceito de subordinação é evidente, pois, caso mantido em sua acepção clássica, com seus rígidos indícios relativos à modalidade, tempo e local de trabalho, figuras que já existem, como o teletrabalho, e virão a se difundir no futuro serão necessariamente enquadradas como trabalho autônomo, excluindo parcela significativa de trabalhadores hipossuficientes da necessária proteção conferida pelo Direito do Trabalho.

114

4 TRABALHO *ON DEMAND* POR MEIO DE APLICATIVOS

Contemporaneamente, no processo de transformações promovidas pela Revolução Digital nas relações de trabalho, despontam dois tipos de negócio identificados pela doutrina: o trabalho *on-demand-via-app* e o *crowdwork*, às vezes apontadas com a mesma terminologia de *crowdwork* (CAVALLINI, 2017).

Em síntese, o primeiro consiste na mediação *online* de prestações de trabalho “tradicionais” – como serviços de transporte, de entrega, ou assistência de várias naturezas – num determinado âmbito territorial (tendencialmente, o espaço urbano das grandes cidades), em favor de uma clientela composta de consumidores finais (CAVALLINI, 2017).

O *crowdwork*, por seu turno, se diferencia do trabalho *on demand* por se realizar numa dimensão global, mobilizando uma mão de obra virtual localizada em qualquer lugar onde haja conexão à Internet. O exemplo mais

famoso é a plataforma *Amazon Mechanical Turk* (ou AMT), cujas atividades não são unicamente mediadas por trâmite da plataforma *online*, mas são também executadas no espaço digital, tratando-se de “tarefas de inteligência humana”, que podem ser extremamente básicas (transcrever um texto ou um áudio), assim como de elevado conteúdo intelectual (uma tradução, o trabalho “criativo” no campo do *design*) (CAVALLINI, 2017).

O aplicativo de trabalho *on demand* mais conhecido no mundo e que serve de inspiração para os demais é o da Uber, que atua no setor de transportes, interligando motoristas e passageiros, sendo relevante a análise do seu funcionamento para se compreender a nova lógica de organização do trabalho do século XXI.

O labor por meio dessa plataforma virtual pode ser assim sintetizado:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço;
- (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática;
- (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática);
- (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado;
- (v) os motoristas não devem receber gorjetas;
- (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e
- (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio (MARTINS, 2015, *online*).

Em recente estudo desenvolvido por Procuradores do Trabalho vinculados à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) do Ministério Público do Trabalho (MPT), identificou-se como principais características do sistema: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 18).

Segundo o MPT, o aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando,

como uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Por meio de algoritmos, além de verificar instantaneamente a demanda, a empresa consegue fazer projeções da oscilação do número de chamados pelo aplicativo a partir do histórico de viagens, estimulando os motoristas a atenderem certos lugares, em determinados horários. A aceitação de uma corrida, porém, não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, tampouco o valor que o motorista receberá e a rejeição de viagens pode resultar em suspensão ou exclusão do aplicativo (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 18).

A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes, mediante a atribuição de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador, bem como pela possibilidade de enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado, podendo o motorista ser descredenciado caso a média das avaliações ficar abaixo de 4,6 (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 20).

116 Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece um código de condutas a ser observado pelos motoristas, enviando constantes mensagens sobre esse tema, além de estimulá-los a criarem relações com os passageiros para que se sintam sempre confortáveis, o que é denominado de *emotional labor* (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 20).

A Uber se intitula uma empresa de tecnologia, que vende novas formas de trabalho via cooperação social, pregando a total independência e liberdade dos motoristas “parceiros” por meio de *slogans* como “seja seu chefe, dirija seu carro” (SCHOLZ, 2016).

Por pertinente à temática, recente julgamento do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada no dia 8-5-2019, concluiu ser inconstitucional a proibição ou restrição por leis municipais do transporte individual de passageiros por motoristas cadastrados em aplicativos, aprovada, na oportunidade, a tese proposta pelo relator do RE 1054110, ministro Luís Roberto Barroso:

1 – A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. 2 – No exercício de sua competência para a regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os municípios e o Distrito Federal não podem contrariar

os parâmetros fixados pelo legislador federal (Constituição Federal, artigo 22, inciso XI). (grifei)

Para o Ministro Luiz Fux, as leis que restringem o uso de carros particulares para o transporte remunerado individual de pessoas vulneram os princípios da livre iniciativa, do valor social do trabalho, da livre concorrência, da liberdade profissional e, ainda, o da proteção ao consumidor. Tais liberdades, segundo o relator da ADPF 449, são fundamentos da República e “não podem ser amesquinhasadas”.

A decisão parece estar em sintonia com a Medida Provisória (MP) n. 881, publicada no dia 30-4-2019 e intitulada “Declaração de Direitos de Liberdade Econômica”, que, em linhas gerais, prevê no seu art. 3º: o fim de autorização prévia para atividades econômicas de baixo risco (inciso I); a liberdade de horário e dia para produzir, empregar e gerar renda (inciso II); preço de produtos e serviços livremente definidos pelo mercado (inciso III); efeito vinculante para decisões administrativas (inciso IV); afastamento dos efeitos de normas desatualizadas (inciso VI); imunidade burocrática para inovar (inciso VII); respeito aos contratos empresariais privados (inciso VIII); e fixação de prazos e aprovação tácita de licenças para empreender (inciso IX).

117

Dessarte, sem encargos trabalhistas ou previdenciários e com incentivo governamental para se instalarem no País, as empresas-aplicativo estão, inegavelmente, em vantagem competitiva em relação às empresas tradicionalmente postas, de modo que a tendência é a acentuada incorporação dos elementos desse novo tipo de organização do trabalho na economia.

5 TRABALHO *ON DEMAND* SOB A ÓTICA DA SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

Conforme delineado, no novo regime, presente no funcionamento das plataformas digitais, a organização do trabalho e seu controle apresentam-se na forma de programação por comandos (algorítmico), restituindo-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na prestação do serviço e consubstanciando uma direção por objetivos.

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-

ordenados e mutáveis por seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para alcançar os objetivos assinalados pelo programa, devendo estar mobilizado e disponível para a sua realização (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 140).

De acordo com Yuval Harari, 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” (HARARI, 2016, p. 91). O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho (CARELLI, 2017, p. 141).

Desse modo, a subordinação cede à ideia do controle por *sticks* (porretes) e *carrots* (cenouras). Portanto, aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, e os que não se adaptarem aos comandos e objetivos são cortados ou punidos. É próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhadores devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas – para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados (CARELLI, 2017, p. 141).

Ainda, os trabalhadores devem estar disponíveis a todo o momento. Essa mobilização total, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca do atingimento dos objetivos traçados pela empresa (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 33).

Por meio da precificação extremamente baixa, as empresas buscam o monopólio do mercado, afastando qualquer concorrência e, também, garantem o controle do tempo de trabalho. Conforme realça o estudo promovido pelo MPT:

[...] ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e, obviamente, uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro.

Como é essencial para a confiabilidade das empresas que haja disponibilidade de serviço a todo o momento para seus clientes, com baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter os “parceiros” à disposição por muitas horas ao dia. O fato de entre 2016 a 2017 a tarifa da Uber ter baixado no Brasil por três vezes demonstra que a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige a prestação do serviço sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 36).

Outro ponto de controle relevante para o negócio das empresas funcionarem, seja de transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes – são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete (*stick*) na organização do capitalismo de plataforma. Essa moderna técnica

é realizada para o controle dos trabalhadores, deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle, agora, no lugar de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38).

119

De fato, os gerentes do negócio agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas. A nota, pelo poder de retirar o trabalhador da plataforma, exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços. Nesse sentido, enfatiza o MPT que

O padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório – mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38).

A referida avaliação assume nítida feição de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a empresa, e não os clientes, pois não há possibilidade de se escolher um motorista – ou entregador, ou qualquer outro profissional – em razão da sua pontuação, o qual será selecionado pelo algoritmo da empresa considerando tão só a proximidade que estiver do

cliente (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 38).

Com base nesse panorama, está-se diante de típico trabalho por conta alheia - servindo o labor, essencialmente, ao atendimento dos fins empresariais de uma organização alheia -, com os rendimentos absorvidos pela empresa-aplicativo, que detém exclusivamente o código-fonte da plataforma e procede toda sorte de alterações que lhe beneficiem, seja na precificação do serviço, no percentual de apropriação desse valor ou na seleção do consumidor que será atendido.

Nesse sentido, alerta o MPT que “se altera a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços; e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica”, ou seja, “a exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma” (OITAVEN *et al.*, 2018, p. 35).

120

As relações de poder, como já advertia Foucault, estão sempre presentes nas sociedades humanas, mas as formas de seu exercício (“tecnologias do poder”) se modificam ao longo da história (FOUCAULT, 1997, p. 189) e, reportando-se ao exposto no item 2 deste artigo, a nova forma de controle por objetivos e programação por comandos enquadra-se perfeitamente à ideia de subordinação integrativa idealizada por Lorena Vasconcelos Porto.

Como visto, aludida subordinação se faz presente quando o trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador, no caso, pelas ditas empresas de tecnologia que, na realidade, são empresas de serviços, como transporte ou entrega, não possuindo o trabalho elementos de autonomia, ou seja, o trabalhador não detém organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade, exatamente como ocorre no trabalho intermediado pelos aplicativos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço de novas tecnologias, no âmbito da Revolução Digital, inaugurou nova forma de prestação do trabalho, intermediada por plataformas digitais empresariais, que, definindo e modificando unilateralmente as regras do negócio, conectam consumidores a trabalhadores.

A partir do presente estudo, conclui-se que a transferência de riscos e custos opera-se não mais para outras empresas como ocorreu no toyotismo, mas para uma massa de trabalhadores que, por meio das tecnologias disruptivas, são induzidos a ficar permanentemente disponíveis para o trabalho, mediante o recebimento de premiações, caso reajam positivamente aos estímulos, ou penalidades, na hipótese de não adaptação às regras impostas, cujo controle é exercido tanto pela empresa como pelos consumidores, que podem atribuir notas ao desempenho dos trabalhadores.

Outra forma de monitoramento do tempo de trabalho e, também, de garantir a qualidade do serviço ofertado pelas empresas-aplicativo se concretiza pela política de baixa precificação, pois, para assegurar o mínimo à sua sobrevivência, o trabalhador deve laborar muitas horas por dia.

Em tempos de pós-verdade, em que os apelos midiáticos interferem mais na opinião pública do que fatos objetivos, as empresas em análise pretendem vender a ideia de que são meras vitrines virtuais de trabalho autônomo. Todavia, conforme analisado, elas apropriam-se da força e dos frutos do trabalho, mediante dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, sem contrapartida razoável e à margem das regras protetivas do Direito laboral.

A nova forma de exploração da mão de obra deve ser analisada pela ótica da subordinação integrativa, pois, além de o trabalho prestado integrar as atividades exercidas pelas ditas empresas de tecnologia que, na realidade, são empresas de serviços, não possui o trabalhador as características de um autônomo, por não deter organização empresarial própria, não assumir verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não ser proprietário dos frutos do seu trabalho, apropriados, originariamente, pela organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Presente, portanto, a subordinação, é imprescindível, caso

verificados, em concreto, os demais elementos do vínculo empregatício, que tais relações estejam sob o manto protetor do Direito do Trabalho, poderoso e eficaz instrumento de incorporação do ser humano ao sistema socioeconômico, em especial daqueles que não tenham outro meio de afirmação senão a própria força de seu labor.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho-CLT). 1º de maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2019.

_____. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 3 maio 2019.

_____. **Medida Provisória nº 881, 3 de abril de 2019**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 15 abr. 2019.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. ADPF 449. Recurso Extraordinário. Re: 1054110. **Relator da ADPF:** Luiz Fux. Relator do RE: Luís Roberto Barroso. DJ: 08/05/2019. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5167205> >. Acesso em: 11 maio 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 141-144.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. v.1. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972.

CAVALLINI, Gionata. **Além da subordinação: os remédios de direito privado para os “trabalhadores digitais”**. I Congresso Internacional da Law Academy – Labour, Porto, 13-14 de julho 2017. Disponível em: <<https://air.unimi.it/retrieve/handle/2434/517148/886493/Cavallini%20-%20Paper%20Porto%202017.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1997.
- HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. **Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna** - Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- OIT BRASIL. **Recomendação nº 198**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em: 14 abr. 2019.
- OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação do contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revista dos Tribunais, n. 117, ano 32, p. 37-59, jan./mar., 2005.
- SCHOLZ, Trebor. **Platform cooperativismo vs. The sharing economy**. Medium Website, 5 dez. 2016. Disponível em: <<https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad>>. Acesso em: 12 maio 2019.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições do Direito do Trabalho**, v. I. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- VIANA, Márcio Túlio. Poder Diretivo e Sindicato: entre a opressão e a resistência. **Caderno Jurídico**, Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6, nov./dez., 2005.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.