



Luiza Nunes Lemos

**Trabalho mediado por plataformas digitais:
proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de
valor**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada Programa de Pós-Graduação em
Direito do Departamento de Direito da PUC-Rio como
requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Iliè Antonio Pele

Rio de Janeiro,
Março de 2023



Luiza Nunes Lemos

**Trabalho mediado por plataformas digitais:
proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de
valor**

Dissertação apresentada Programa de Pós-Graduação em
Direito do Departamento de Direito da PUC-Rio como
requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Prof. Iliè Antonio Pele

Orientador

Departamento de Direito – PUC-Rio

Prof. Caitlin Sampaio Mulholland

Departamento de Direito – PUC-Rio

Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli

Faculdade de Direito – UFRJ

Rio de Janeiro, 24 de março de 2023

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem a autorização da universidade, do autor e da orientadora.

Luiza Nunes Lemos

Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) em 2021, atua como advogada e em pesquisas em temas relacionados a Direito do Trabalho, futuro do trabalho e tecnologia e inovação relacionadas às relações de trabalho.

Ficha Catalográfica

Lemos, Luiza Nunes

Trabalho mediado por plataformas digitais : proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de valor / Luiza Nunes Lemos ; orientador: Iliè Antonio Pele. – 2023.

162 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2023.

Inclui bibliografia

1. Direito – Teses. 2. Direito do trabalho. 3. Plataformas digitais. 4. Algoritmos. 5. Dados. 6. Vigilância. I. Pele, Iliè Antonio. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Direito. III. Título.

CDD:340

Agradecimentos

Se 2020 foi o ano em que o mundo parou, para mim foi também o ano em que um novo mundo se abriu. Quando decidi ampliar o meu olhar sobre Direito do Trabalho para além da teoria que lido – e amo - há dez anos no mundo corporativo. Foi também quando decidi optar pelo ingresso no Programa de Pós-Graduação da PUC-Rio, com linha de pesquisa mais ampla, em direito constitucional e teoria do Estado, do que buscar um programa específico em Direito do Trabalho, minha área de atuação e, portanto, zona de conforto. Furar as nossas próprias bolhas nunca é algo simples. No meu caso, foi arrebatador.

Difícil agradecer aqui a todos que fizeram parte de alguma forma desse período tão marcante. Minhas colegas de mestrado, um grupo de mulheres incríveis que me ensinaram demais e mostraram o acerto da escolha pela PUC: com elas aprendi sobre gênero e raça, meio-ambiente, cidades, política. Sobre uma vida voltada à Academia, distante da minha realidade na advocacia.

Os professores, da casa ou de fora, que me fizeram enxergar além e dar complexidade e criticidade aos fenômenos estudados: professor Rodrigo Carelli, que me recebeu com muito carinho no Trab21, grupo de pesquisa Direito do Trabalho no Século XXI da UFRJ, que me deu ferramentas para buscar as bases para grande parte desse trabalho. Professor Renato Lessa, com quem cursei as disciplinas de Teoria Política Moderna e O fenômeno democrático e com quem, pelo brilhantismo e facilidade em fazer juntar as pecinhas soltas em um grande quebra-cabeças histórico, cursaria quantas mais fosse possível – ainda que teoricamente não tivessem relação com o objeto dessa dissertação (e o curioso é que agora, terminado o trabalho, percebo que as aulas dele estão de alguma forma aqui). Professoras Rosângela Cavalazzi, que me apresentou Wolkmer, Joaquin Herrera Flores, Harvey, Walter Benjamin e, claro, Milton Santos (que se tornou uma obsessão) e Catilin Mulholland, com quem, mais do que obter respostas, aprendi sobre as perguntas que devemos fazer quando pesquisamos Direito e Tecnologia. E claro, meu orientador, professor Antonio Pele, que com carinho, paciência e um imenso talento, me ensinou sobre a pesquisa acadêmica e deu o suporte que eu precisava para fazer este trabalho nascer.

Por fim, aos amores da minha vida: Dani, Oli e Manu, pela paciência e apoio a uma companheira/mãe que por vezes assume mais compromissos do que seria recomendável e acaba tendo que abdicar de períodos de convivência que tanto preza. É com vocês que mais aprendo, evoluo, sorrio e com quem quero partilhar todos os mundos possíveis.

Resumo

Lemos, Luiza Nunes; Iliè Antonio Pele. **Trabalho mediado por plataformas digitais: proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de valor**. Rio de Janeiro, 2023. 162p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A prestação de serviços por meio de plataformas digitais tem impactado diretamente os modos de organização do trabalho na sociedade, que vem dividindo-se entre buscar uma aplicação irrestrita do Direito do Trabalho ou defender a sua completa desregulação, sob a justificativa de não impedir o desenvolvimento. Há uma lacuna na pesquisa acadêmica e no debate na sociedade quanto a formas de proteção ao trabalhador de plataformas sob uma ótica externa ao Direito do Trabalho, que seja capaz de explicar e abordar tal fenômeno como um todo.

A presente dissertação tem como objetivo responder se as categorias tradicionais do Direito do Trabalho são suficientes para, isoladamente, garantir os direitos fundamentais do trabalhador que presta serviços por meio de plataformas digitais, partindo das características fundamentais do presente contexto histórico, como mediação por algoritmos, extração massiva de dados e vigilância constante, e da importância do Direito do Trabalho. A pesquisa terá como marco teórico a descrição do capitalismo de vigilância de Shoshanna Zuboff, do corpo como elemento central do contrato de trabalho de Alain Supiot e de desenvolvimento como liberdade de Amartya Sen.

Tendo por base tais marcos, se buscará um diagnóstico atual e coerente do sistema no qual se desenvolve o trabalho desempenhado nas plataformas digitais, uma análise crítica das bases que estruturam o Direito do Trabalho e uma resposta multidisciplinar ao problema de como garantir proteção ao trabalho por meio de plataformas digitais enquanto dupla fonte de valor. O objetivo é buscar soluções que garantam o desenvolvimento das capacidades humanas e da condição de agente destas, sabendo que são, em última análise, a justificativa para a existência e atuação do Estado.

Palavras-chave

Direito do Trabalho. Plataformas Digitais. Algoritmos. Dados. Vigilância.

Abstract

Lemos, Luiza Nunes; Iliè Antonio Pele(Advisor) **Work mediated by digital platforms: protection to work as a dual source of value.** Rio de Janeiro, 2023. 162p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The provision of services through digital platforms has directly impacted the ways of organizing work in society, which has been divided between seeking an unrestricted application of labor law or defending its complete deregulation, on the grounds of not hindering development. There is a gap in academic research and debate in society regarding ways of protecting workers from digital platforms from an external perspective to Labor Law, which may be able to explain and address this phenomenon as a whole.

This work aims to answer whether the traditional categories of Labor Law are enough to, in isolation, protect the fundamental rights of the worker who provides services through digital platforms, starting from the main characteristics of this historical context, such as mediation by algorithms, massive data extraction and continuous surveillance, and the relevance of Labor Law. The theoretical framework adopted is the description of surveillance capitalism of Shoshanna Zuboff, Alain Supiot's concept of the body as a central element of employment contract and the notion of development as freedom of Amartya Sen.

Based on these milestones, the work seeks for a current and coherent diagnosis of the system in which the work mediated by digital platforms is developed, a critical analysis of the bases that structure labor law and a multidisciplinary response to the problem of how to ensure protection to work through digital platforms as a double source of value. The objective is to find solutions that ensure the development of human capacities and their agent status, knowing that they are ultimately the justification for the existence and action of the State.

Keywords

Labour Law. Digital Platforms. Algorithms. Data. Surveillance.

SUMÁRIO

1. Introdução	9
2. Em busca de desenvolvimento, encontramos vigilância	16
2.1 Desenvolvimento	21
2.2 Horizontalidades	23
2.3 Verticalidades	26
2.3.1 A Economia da Vigilância	30
2.3.2 Plataformas Digitais	38
2.3.2.1 Características Operacionais	38
2.3.2.2 Estratégias	42
2.3.2.3 Modalidade	43
3. Trabalho mediado por plataformas digitais: o familiar e o sem precedentes	51
3.1 As Classificações das plataformas digitais de trabalho	55
3.1.1 Trabalho <i>online</i>	57
3.1.1.1 O trabalho que treina a máquina: plataformas de microtarefas	58
3.1.1.2 <i>Freelance</i> : plataformas de macrotarefas	66
3.1.2 <i>Gig work</i> e o trabalho geograficamente localizado	68
3.1.2.1 Transporte e entregas	70
3.1.2.2 Doméstico e de cuidado	74
3.2 O familiar	75
3.3 O sem precedentes	82
3.3.1 Trabalho como dupla fonte de valor	95
3.3 O futuro do trabalho	99
4. Proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de valor	107
4.1 Direito do Trabalho	108
4.1.1 A porta de entrada: vínculo de emprego	116
4.1.2 Saídas alternativas: terceira categoria ou direitos universais	123
4.2 Abordagem multidisciplinar	128
4.2.1 Desenvolvimento como liberdade	128
4.2.1.1 Ação Política	130
4.2.1.2 Regulação e Responsabilização	133
4.2.1.3 Proteção à privacidade	136
4.2.1.4 Iniciativas públicas e cooperativas	140
4.2.1.5 Alfabetização tecnológica	142
4.2.1.6 Neurodireitos	147
5. Conclusão	149
6. Referências bibliográficas	155

Lista de Abreviaturas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

GDPR – General Data Protection Regulation

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

*“Corremos o risco de assistir ao triunfo de
uma ação sem pensamento sobre um
pensamento desarmado”.*
Milton Santos

“Mas a angústia do futuro não implica a recusa do futuro”.
Rodotá

1 INTRODUÇÃO

Futuro do trabalho é um tema recorrente em debates nas mais diversas esferas e na literatura. Yuval Harari dedicou ao tema um capítulo do seu livro 21 lições para o século 21 e Domenico de Mais praticamente toda uma carreira. A cada inovação tecnológica, tal discussão volta aos *trending topics*¹ da semana – como ocorreu no final de 2022 com a divulgação do ChatGPT – solução de inteligência artificial do tipo *chatbot*², criada pela OpenAI, que gera respostas a questionamentos simulando linguagem humana.

Independentemente da fonte que traz o tema de volta ao debate, ele usualmente envolve a busca por compreender como a tecnologia impactará no modo como trabalhamos, se a automação demandará novas habilidades dos seres humanos ou os tornará obsoletos e quais serão os riscos e oportunidades que decorrerão da intersecção entre as tecnologias emergentes e o trabalho humano. Paralelamente, se discute se a sociedade deve intervir nessas novas tecnologias ou se isso não seria obstar o desenvolvimento.

As plataformas digitais de trabalho inserem-se neste debate, muito embora já possam ser consideradas uma das formas de “presente do trabalho”. Elas já são objeto de inúmeras pesquisas acadêmicas, na medida em que se inseriram de forma avassaladora na sociedade em pouco tempo e constituem uma grande fonte de trabalho a nível global nos dias de hoje. Tais estudos têm como objeto, na sua maioria, a natureza do trabalho prestado por meio de plataformas digitais, especialmente a existência ou não de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas, considerando a legislação vigente.

Partem da análise aprofundada de algum tipo de plataforma digital de trabalho, usualmente as de transporte ou entregas, para verificar o enquadramento daquele trabalhador na legislação trabalhista vigente, seja por meio do enquadramento em categorias históricas do Direito do Trabalho, como dependência

¹ “*Trending topics*” são os assuntos mais comentados do momento na plataforma Twitter, verificados por meio da análise das palavras-chave usadas com mais frequência naquela rede social em um determinado período de tempo. Acabou se tornando uma expressão que designa assuntos muito comentados pela sociedade, mesmo fora daquela rede social.

² Programa de computador que tenta simular um ser humano ao responder a questionamentos.

e subordinação, seja na criação de novas categorias que se inseririam nas anteriores, como o conceito de “subordinação algorítmica”, para dar apenas um exemplo. No máximo, propõem formas alternativas de regulação para conferir a tais trabalhadores ao menos parte da proteção dispensada a empregados. Por outro lado, as próprias plataformas e uma parte da sociedade civil coloca-se contra qualquer tipo de regulação sob a alegação de que se estaria impedindo a inovação e, conseqüentemente, o desenvolvimento.

É inegável a urgência de se compreender o *status* legal dos indivíduos que trabalham por meio de aplicativos e garantir a eles proteções trabalhistas básicas, especialmente quando se trata de aplicativos de transporte e entregas, dada a sua característica local, sua expansão global e protagonismo como fonte de trabalho na era da informação. A extensa pesquisa acadêmica a respeito vem sendo, portanto, essencial para embasar políticas públicas e decisões judiciais que abordem de forma embasada tal realidade.

O objetivo finalístico da presente dissertação, contudo, é diverso e mais abrangente: parte de uma busca inicial por compreender como se darão as relações de trabalho no futuro e como assegurar a manutenção da proteção ao trabalhador que foi historicamente garantida pelo Direito do Trabalho neste contexto. E se as medidas de proteção que se venha a adotar de fato seriam óbice ao desenvolvimento. Sabendo-se que a pesquisa científica acadêmica não se presta a um campo de análise tão amplo, a dissertação limitará seu objeto de estudo às plataformas digitais de trabalho.

A premissa adotada é de que o estudo das plataformas digitais de trabalho é relevante para muito além da sua própria regulação: elas podem atuar como objeto de estudo sobre como vem se dando a intersecção entre as tecnologias emergentes, o trabalho humano e a atual fase do capitalismo. Conseqüentemente, permite observar como essas mesmas tecnologias devem impactar o trabalho como um todo no futuro – e não apenas aquele prestado por meio de plataformas digitais - e de que modo será possível garantir a manutenção das conquistas sociais de proteção ao trabalho neste contexto.

As plataformas digitais de trabalho são entendidas para o fim da presente pesquisa, portanto, como o meio existente e passível de figurar como objeto de estudo que melhor reproduz as características que deverão marcar também outros tipos e formas de prestação de trabalho no futuro. Assim, para uma correta

compreensão do que se deve esperar do futuro do trabalho e buscar alternativas para garantir proteção adequada ao trabalhador neste contexto, assegurando-se que tal proteção contribuirá com o desenvolvimento da sociedade, a pesquisa se centrará na análise de duas modalidades de plataformas digitais de trabalho que possuem características diversas, buscando delimitar as suas características comuns e, a partir destas, o que é mera reprodução de formas históricas de exploração do trabalho e o que é absolutamente original.

Com esse objetivo, a presente dissertação buscará responder às seguintes perguntas: 1) O que devemos entender por “desenvolvimento”? 2) Em que contexto histórico e político se deu a emergência das plataformas digitais de trabalho e como ele explica as suas características fundamentais? 3) Quais as características fundamentais das plataformas digitais de trabalho, comuns a diferentes tipos de plataformas, que devem ser abordadas nas tentativas de proteção ao trabalhador que atua por meio delas? 4) Qual a importância de se conferir proteção ao trabalhador humano e se há compatibilidade entre essa proteção e a busca por desenvolvimento? 4) Como garantir proteção adequada ao trabalhador de plataformas digitais de trabalho e, conseqüentemente, ao trabalhador do futuro?

A hipótese que se pretende confirmar é a de que, muito embora de extrema relevância e necessárias, as categorias históricas do Direito do Trabalho não são suficientes para, isoladamente, garantir proteção ao trabalhador de plataformas digitais e, conseqüentemente, ao trabalhador do futuro. De que, dadas as características fundamentais das plataformas, especialmente aquelas que são sem precedentes, é necessária uma abordagem multidisciplinar, envolvendo áreas diversas do Direito e de fora dele, que propiciem uma melhor compreensão das tecnologias emergentes e ação política coerente com os desafios postos para esse indivíduo que trabalha.

Na busca de confirmação da hipótese, o segundo capítulo (após esta introdução) buscará assentar as bases sobre as quais se baseará o restante da dissertação. Primeiro, o conceito de desenvolvimento como liberdade de Amartya Sen, pressuposto necessário à análise da compatibilidade entre desenvolvimento e as medidas de proteção ao trabalho mediado por plataformas digitais. E após, o contexto histórico, político e econômico em que surgem e se expandem as plataformas digitais de trabalho, de modo a delimitar seus principais pressupostos e objetivos.

Para esse segundo objetivo, utiliza-se de conceitos da obra de Milton Santos como história e técnica, globalização e espaço, horizontalidades e verticalidades, para compreender a estreita ligação entre técnica, trabalho e política, até o surgimento do Capitalismo de Vigilância, conceito dado por Shoshana Zuboff para a atual fase do capitalismo. Após analisá-lo, se buscará compreender a relevância das plataformas digitais das mais variadas modalidades nesse contexto e quais das suas características possibilitou esse protagonismo, impactando diretamente os indivíduos que consomem, contratam e, para o objeto da dissertação, prestam serviços por meio das plataformas digitais.

No terceiro capítulo chega-se ao objeto de estudo da dissertação: as plataformas digitais de trabalho. Se utilizará de uma análise multicaso, por amostragem, de dois tipos diferentes de plataformas digitais: plataformas *online* e de *gig work*. A análise será feita por amostragem intencional pura para limitação do campo de abrangência da pesquisa, mas com a inclusão de plataformas de características substancialmente diversas, por meio de análise documental de literatura e pesquisa acadêmica a respeito do trabalho em cada um desses tipos de plataformas.

O objetivo é identificar as duas unidades de análise que configuram as variáveis para confirmação da hipótese. A primeira, as características que são mera reprodução, sob nova roupagem, de modos de exploração do trabalho humano historicamente utilizadas. E a segunda, aquelas que são absolutamente sem precedentes, características da economia da vigilância em que elas surgiram. Acredita-se que por meio da referida análise será possível identificar as mesmas variáveis sob uma ótica objetiva ou estrutural para traçar um panorama suficientemente abrangente a respeito delas e assim responder ao problema: as categorias históricas do Direito do Trabalho são suficientes para assegurar proteção ao trabalhador e desenvolvimento?

A ideia é que, enquanto as características da primeira unidade de análise são passíveis de acomodação dentro das categorias históricas do Direito do Trabalho, as da segunda unidade de análise demandam uma compreensão mais ampla do contexto em que surgem, a economia da vigilância, e das suas características fundamentais, como a relevância da extração de dados e do monitoramento constante e a influência dos algoritmos nas atividades. A proteção

do trabalhador limitada ao Direito do Trabalho, neste caso, não dará conta dos desafios existentes.

No quarto capítulo, a análise se centrará nos dois conceitos essenciais à presente dissertação: a importância da proteção ao trabalhador e do Direito do Trabalho como instrumento desta proteção e o conceito de “trabalho enquanto dupla fonte de valor” que marca o trabalho por meio de plataformas digitais e que permite concluir que é necessária uma abordagem multidisciplinar para garantir proteção a esse trabalhador.

O primeiro conceito será elaborado através da teoria crítica do Direito do Trabalho de Alain Supiot, que coloca o corpo humano como elemento central do contrato de trabalho, noção essencial para compreender as bases do Direito do Trabalho, as contradições que o constituem e limitam e o nível de proteção que será necessário no contexto histórico de uma economia da vigilância, na qual o capital se apropria, sem solicitar consentimento, de corpos e mentes daqueles a quem vigia. Já o segundo conceito decorre diretamente desse contexto de economia da vigilância no qual surgiram as plataformas digitais, e consolida o entendimento que as plataformas extraem do trabalho mediado por elas mais do que o valor dos serviços prestados, mas também aquele decorrente dos dados coletados durante essa prestação de serviços. Com base nesses dois conceitos, o capítulo termina com alternativas de base multidisciplinar para se enfrentar os desafios trazidos pelas plataformas digitais de trabalho.

A pesquisa se justifica por buscar avaliar criticamente como assegurar direitos trabalhistas fundamentais aos trabalhadores no futuro, partindo da análise do caso dos trabalhadores de plataformas digitais diversas, considerando as características fundamentais destas e do contexto histórico, político e econômico em que tal fenômeno se desenvolve – a economia da vigilância. Parte-se da premissa de que o que existe de “novo” no trabalho prestado por meio de plataformas digitais não está confinado aos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, de modo que uma busca que se limite aos conceitos inerentes a esse campo tende a não trazer soluções efetivas. A delimitação desse “algo de novo” é o que move e justifica o presente trabalho, que irá procurar diferenciar o que, das plataformas digitais de trabalho, pode ser estudado sob a lente das categorias familiares e o que deve ser compreendido pelas suas características mais fundamentais, ainda que sem precedentes.

Zuboff buscou fazer isso no livro em referência, mas o faz quase exclusivamente sob uma ótica de relações de consumo. Demonstra como aqueles que eram na teoria consumidores passaram a ser, na prática, os próprios produtos e os impactos disso. Deixa de explorar, contudo, uma outra relação central para o próprio capitalismo no qual a vigilância descrita opera: a de trabalho. Quando se trata de relações de trabalho, o arcabouço teórico mobilizado por Zuboff não é suficiente para compreender os impactos sobre a sociedade do fenômeno descrito, no qual há a transformação do comportamento humano em fonte primordial de lucro. Se já é preocupante em relação a consumidores, como analisado por ela, ela certamente é ainda mais trágica para trabalhadores, diante do valor social do trabalho e dos efeitos desse sistema em uma relação contratual contraditoriamente marcada pela assimetria de poder e por uma tensão dialética entre liberdade e necessidade, espírito e corpo.

A pesquisa será elaborada utilizando-se de método multidisciplinar, buscando promover uma maior quantidade de informações que permita ver o objeto de estudo – as plataformas digitais de trabalho - em sua complexidade, suas múltiplas características e relações com o contexto da economia da vigilância em que se desenvolveram. Ao buscar delimitar as características comuns às plataformas digitais de trabalho e conectá-las a contexto em que estas se desenvolveram, busca auxiliar na busca de novas categorias e conceitos que, somadas às já historicamente asseguradas pelo Direito do Trabalho, podem contribuir para a sociedade na busca por um futuro centrado no ser humano.

A dissertação utilizará como bibliografia fundamental, além das obras da qual se extrai os seus marcos teóricos, de Shoshana Zuboff, Alain Supiot e Amartya Sen, além da intersecção com a obra de Milton Santos quanto à conexão entre história, técnica e política, também artigos e livros a respeito de trabalho por meio de plataformas digitais e a crise no mundo do trabalho em decorrência das novas tecnologias, como as obras de Ricardo Antunes, Rodrigo Carelli, Murilo Oliveira, Eva Kocher e artigos e livros cujo objeto é vigilância nas relações de trabalho, como De Stefano, Aloisi e Florian Schmidt e obras multidisciplinares a respeito de vigilância, dados e inteligência artificial, como de Caitlin Mulholland, Ana Frazão, Frank Pasquale e Cathy O’Neil.

O objetivo é construir uma estrutura de entendimento das plataformas digitais de trabalho que permita estabelecer princípios éticos, garantias legais

básicas e um plano de ação que sejam aptos a resguardarem os direitos fundamentais da pessoa humana no futuro, de uma forma estrutural, que possa ir além das próprias plataformas, sem deixar de pensar em desenvolvimento. Afinal, se como referiu Alfred North Whitehead, “o futuro tem seu *business* no fato de ser perigoso”, ele também tem seu apelo no fato de não ser previamente determinado. De estar nas nossas mãos, bastando que consigamos compreender o presente, em toda a sua complexidade. Mãos à obra.

2 Em busca de desenvolvimento, encontramos vigilância

As transformações pelas quais passa o mundo do trabalho são inegáveis diante da escala e amplitude da atual revolução tecnológica. E elas geram uma busca por compreender como a tecnologia impactará no modo como trabalhamos, se a automação demandará novas habilidades dos seres humanos ou os tornará obsoletos e quais serão os riscos e oportunidades que decorrerão da intersecção entre as tecnologias emergentes e o trabalho humano.

Essa preocupação não é nova. Em 1931 Keynes já alertava sobre o descompasso entre o ritmo das descobertas de meios de economizar trabalho e o ritmo de encontrar novos usos para o trabalho humano³. Antes ainda, no final do século XVIII, o movimento ludista já apontava para o possível impacto da tecnologia para o trabalho e a gama de aspectos sociais envolvidos no desenvolvimento tecnológico⁴. O surgimento e expansão do trabalho mediado por plataformas digitais reacende essas preocupações.

Adentrando em um mercado de trabalho que já vinha marcado por fissuras e uma forte crise, com o trabalho organizado solapado e uma subproletarização crescente⁵, e embebidas de um forte componente ideológico que cerca a tecnologia, as plataformas digitais de trabalho conquistaram usuários e trabalhadores prometendo facilidade para os primeiros e liberdade e flexibilidade para os segundos. Assim, se inseriram rapidamente no tecido social, gerando uma inércia generalizada na sociedade, que demorou a perceber que as inovações tecnológicas de fato trazidas por elas vinham acompanhadas de práticas históricas de exploração do trabalho humano que, por estar mediado por tecnologia, não alcançava a proteção a ele conferida historicamente.

Ao perceber que as plataformas digitais de trabalho traziam mais do que inovação e características originais que tornavam mais simples a vida em sociedade, mas também formas familiares de exploração da força de trabalho, com um retorno

³ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. 2016. World Economic Forum, p. 41.

⁴ BECK, B.; MARCAL DA ROCHA, J. TECNOLOGIA E SOCIEDADE: UMA ANÁLISE A PARTIR DO LUDISMO. Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão, v. 11, n. 2, 28 ago. 2020.

⁵ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 4. Ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2015, p. 64.

à fase de uma mercantilização pura dessa mercadoria fictícia⁶, passa a haver um esforço acadêmico e político a nível global de buscar o enquadramento das plataformas digitais de trabalho nas categorias tradicionais do Direito do Trabalho. Mas será que estas categorias seriam suficientes para, isoladamente, garantir proteção ao trabalhador dessas plataformas? Essa é a pergunta que se busca responder com a presente dissertação.

A ausência de regulação foi um grande trunfo das plataformas até agora. Suas atividades se dão em um espaço ainda não regulado – o *cyberespaço* – e elas evoluem em uma velocidade maior do que a capacidade dos Estados de compreendê-las e acompanhá-las. E por serem ferramentas tecnológicas, utilizam-se de um fetichismo que conecta inovação a progresso, em um determinismo tecnológico que acaba por bloquear qualquer tentativa de ação pelo Estado e pela sociedade. Com base nele, amparam-se em uma ideia compartilhada de que tentativas de regulação são na realidade meros obstáculos ao desenvolvimento⁷.

A cada proposta ou defesa de regular as plataformas digitais de trabalho ou outras ferramentas tecnológicas em qualquer campo, surgem vozes de oposição enfática, alegando o risco de se criar “barreiras à inovação”. Assim, sob o pretexto de perseguir o desenvolvimento, a sociedade autoriza uma completa desregulação de um ambiente onde ocorrem grande parte das atividades econômicas e sociais atualmente, no qual as relações de trabalho sofrem profundas mudanças. As proteções históricas que eram garantidas ao trabalho para promoção da justiça social deixam então de ser aplicadas.

Ocorre que conferir proteção às relações de trabalho decorre de valores sedimentados pela sociedade, como liberdade, dignidade, direitos humanos, justiça distributiva, não-exploração, democracia no ambiente de trabalho, autonomia e inclusão social⁸. O trabalho é o mais social dos pactos firmados, pode alterar realidades econômicas, modificar as relações de poder e promover solidariedade e justiça social. Perseguir o desenvolvimento, portanto, não deveria significar abrir mão desses instrumentos de propagação desses valores fundamentais.

⁶ POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens políticas e econômicas da nossa época. 1. Ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021.

⁷ ZUBOFF, SHOSHANA. A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020, p. 126.

⁸ KOCHER, Eva. Digital work platforms at the interface of Labour Law: regulating market organizers. New York: Hart, 2022, p. 122.

Assim, antes de buscar responder à pergunta-objeto da presente dissertação sobre os instrumentos necessários para garantir proteção aos trabalhadores de plataformas digitais, é importante estabelecer como premissa que tal proteção não representará óbice ao desenvolvimento. Pelo contrário: ela o estimulará. A manutenção das plataformas digitais de trabalho no ambiente altamente desregulado e no contexto social, político e econômico em que elas estão hoje, por outro lado, representam empecilhos inexoráveis a ele. E para demonstrar a pertinência de tal premissa, é importante compreendermos o conceito desse “desenvolvimento” que tanto se busca. Esse é o primeiro ponto a ser abordado neste primeiro capítulo.

Na sequência, se buscará compreender o contexto social, político e econômico que propiciou o surgimento e expansão das plataformas digitais de trabalho, mas sob uma ótica original: o percurso até consolidar-se como economia da vigilância. Tal análise é indispensável para se ter uma compreensão profunda dos desafios trazidos pelas referidas plataformas para além das características familiares das relações de trabalho e emprego que elas possuem. A ideia é compreender o que as plataformas digitais de trabalho trazem de absolutamente original para então avaliar os instrumentos adequados para lidar com os desafios que trazem.

A relação entre as transformações nas relações de trabalho, as tecnologias emergentes e o atual estágio do capitalismo é estreita. E não há como compreender tais mudanças sem buscar o contexto político e econômico que deram margem a elas. Afinal, o trabalho no capitalismo é organizado pela economia e pelo direito e esta organização encontra-se em constante tensionamento com fatores políticos e tecnológicos⁹.

Domenico de Masi menciona que o advento da sociedade industrial foi anunciado muito antes de as indústrias tornarem-se centrais na história, ou seja, sem saber que a sociedade seria “industrial”. Isso porque por um período grande de tempo já era possível observar que a era rural estava chegando ao fim, ainda que não fosse possível definir o que exatamente a substituiria. Durante este período,

⁹ SUPIOT, Alain. Como transformar as leis do Trabalho no século 21. Outras palavras. [S.I.], 2018. Tradução por Inês Castilho, 30/05/2018. Disponível em: <https://outraspalavras.net/mundo/comotransformar-o-trabalho-no-seculo-21/>, Acesso em 12/02/2023

mais do que buscar as características da sociedade industrial, se buscava compreender como seria a sociedade “pós-rural”¹⁰. A modernidade, assim, não consistiu em um mundo em estado drasticamente transformado, mas uma experiência híbrida de viver de forma intermitente entre espaço e velocidades modernizadas e habitar ao mesmo tempo resquícios do mundo “pré-capitalista”¹¹.

Nos encontramos hoje em situação semelhante de coexistência. Desde algum momento ao final do século XX já era possível identificar uma constelação de forças e entidades diversas daquelas que caracterizaram a modernização no final do século XIX e suas fases sequenciais. Nesse período, o consumo de tecnologia passou a coincidir com estratégias e efeitos de poder de uma tal forma que se tornou indistinguível deles¹².

Já é claro que o modo de produção industrial não será o caracterizador da nova sociedade, mas qual será o fator ou processo que ocupará posição central em sua substituição ainda não é claro. Há quem acredite que será o setor de serviços, outros apontam para a informação, muitos entendem serem os dados. Não por acaso, ainda é comum a referência ao atual momento apenas como “sociedade pós-industrial”¹³. Na presente dissertação, parte-se da premissa de que o elemento caracterizador central dessa nova sociedade será a vigilância.

A vigilância operou uma mutação bem particular no modo de produção capitalista, a chamada “economia da vigilância” - termo que será utilizado na presente dissertação para designar, de modo neutro, o fenômeno cunhado de “capitalismo de vigilância” por Shoshanna Zuboff¹⁴ - que traz como características marcantes a proeminência do setor de serviços, da informação e dos dados como fonte de valor.

É nesse processo histórico amplo que surgem as plataformas digitais de trabalho. Por estarem imersas em tal contexto, elas carregam marcas históricas e conhecidas do capitalismo, mas também características específicas que são absolutamente sem precedentes. Ao mesmo tempo em que reproduzem modelos existentes de relações de trabalho, trazem inovações que são diretamente

¹⁰ DE MASI, Domenico. O futuro chegou. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014, p. 538.

¹¹ CRARY, Jonathan. 24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono. São Paulo: Ubu Editora, 2016, p. 75.

¹² CRARY, op. cit., p. 51.

¹³ DE MASI, op. cit., p. 538.

¹⁴ ZUBOFF, op. cit.

relacionadas ao momento histórico em que surgiram. É esta dualidade, este conjunto do histórico com o absolutamente original, que marca esse modelo de negócio.

Milton Santos propõe que para compreender qualquer momento histórico é preciso analisar o estado das técnicas e o estado da política, sendo que a política é a forma de ação sobre o sistema técnico¹⁵. De fato, a história das civilizações é basicamente a história das técnicas de cada tempo, as quais, por sua vez, inserem-se em uma cultura e sociedade, que faz suas escolhas políticas. Já a tecnologia é a técnica vinculada a um conhecimento científico e decorre de um investimento para a obtenção de uma solução. Daí se conclui que não há tecnologia neutra, pois sempre haverá um dono por trás dela que investiu capital em busca de uma solução que atenda aos seus interesses¹⁶. Além disso, costuma se confundir o conjunto restrito e monopolizado de produtos e serviços eletrônicos disponíveis em determinado momento com o conceito amplo de tecnologia¹⁷. A verdade é que esse conjunto tem um dono e o limite de ação de tal dono e os incentivos para ele buscar uma ou outra solução é definido pela ação política.

A tecnologia, portanto, é apenas uma das forças que geraram o nascimento e crescimento das plataformas digitais de trabalho. Outras que são tão ou mais importantes são as circunstâncias econômicas e sociais decorrentes da ação política¹⁸. E enquanto os fatores tecnológicos podem ser considerados, de certa forma, irreversíveis (quanto a sua existência, não quanto a sua forma de aplicação), as escolhas políticas podem ser alteradas¹⁹. Para compreender as plataformas digitais de trabalho, portanto, é necessário compreender o momento histórico em que surgem, sua tecnologia e também a ação política sobre elas.

Partindo dessas premissas, se buscará, no presente capítulo, após da breve análise sobre o conceito de desenvolvimento que será utilizado no decorrer do trabalho, traçar um panorama do contexto histórico em que surgem as plataformas digitais de trabalho, em comparação com o período anterior, até chegar

¹⁵ SANTOS, Milton. *Técnica, Espaço, Tempo: Globalização e Meio Técnico*. 5. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013, p. 7.

¹⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As Plataformas Digitais e o Direto do Trabalho*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 33-36.

¹⁷ CRARY, op. cit., p. 58.

¹⁸ MEIJERINK, Jeroen; JANSEN, Giedo; DASKALOVA, Victoria. *Platform Economy Puzzles: a multidisciplinary perspective on Gig Work*. London: Elgar, 2021, p. 62.

¹⁹ SUPIOT, 2018, op. cit.

à economia de vigilância e a ferramenta tecnológica que nela prevalece: as plataformas digitais. Se utilizará dos conceitos de horizontalidades e verticalidades de Milton Santos para deixar mais evidente a relação entre sistemas técnicos e espaço geográfico, história e ação política.

A premissa é que para buscar os melhores meios de garantir proteção ao trabalho mediado por plataformas digitais é necessário antes compreender o que há de original nelas. E não é possível fazê-lo sem analisar o estado das técnicas e a ação política que engendrou o seu surgimento e expansão. Esse é o objetivo do presente capítulo.

2.1. Desenvolvimento

Em 8 de junho de 2021, o Senado dos Estados Unidos aprovou, por maioria, um projeto de lei prevendo mais de 170 bilhões de dólares de investimento em ciência e tecnologia, especialmente incentivo para as empresas produzirem semicondutores no país. O líder da maioria democrata no Senado, Chuck Schumer, comemorou dizendo que “quem vencer a corrida das tecnologias do futuro será o líder econômico mundial, com profundas consequências também para a política externa e a segurança nacional”²⁰.

Recente decisão do TST em processo envolvendo plataforma digital de trabalho, aquela Corte assim fundamentou a improcedência da demanda requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma, menciona que “deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho”²¹.

Da mesma forma, quando se analisa plataformas digitais do trabalho, se fala comumente em “inovação” ou “disrupção”. O adjetivo “disruptivo”, utilizado frequentemente para designar empresas e soluções do setor tecnológico, decorre da

²⁰<https://www.defesanet.com.br/armas/noticia/40938/senado-dos-eua-aprova-historica-lei-de-inovacao-para-se-contrapor-a-china/>. Acesso em 02/01/2023.

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 0001092-82.2021.5.12.0045; Quarta Turma; Agravante: Diego Augusto Perboni. Agravado: Uner do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho; DEJT 02/12/2022; Pág. 6979.

noção de “destruição criadora” do economista austríaco Schumpeter. A questão é: o que estamos destruindo e o que iremos criar?²² Boa parte da sociedade tem como resposta a mesma palavra mencionada pela líder democrata e pelo Relator no TST: “desenvolvimento”.

Não há um conceito único, contudo, de desenvolvimento. Concepções mais restritas de desenvolvimento costumam identificá-lo com crescimento do Produto Interno Bruto (“PIB”), aumento de rendas pessoais, nível de industrialização ou de avanço tecnológico²³. Klaus Schwab fala de “crescimento”: do investimento, do consumo, do emprego, do comércio²⁴. Nenhum desses indicadores, contudo, constituem o conceito de desenvolvimento que se adotará nesta dissertação.

Amartya Sen define desenvolvimento como a “eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente”²⁵. De acordo com Sen, essa condição de agente é limitada pelas oportunidades sociais, políticas e econômicas de que a pessoa dispõe. Neste caso, os conceitos mencionados acima, como aumento da renda ou do nível de industrialização ou avanço tecnológico, podem ser importantes meios para o desenvolvimento enquanto busca de eliminação das privações de liberdade, mas não deve ser o fim último a ser perseguido. O “principal fim e principal meio do desenvolvimento” deve ser capacitar as pessoas para exercerem sua condição de agente e, assim, a própria liberdade²⁶. É a chamada “abordagem das capacitações” do Autor.

O quanto as plataformas digitais de trabalho, no modelo que operam hoje, servem ao desenvolvimento no conceito formulado por Sen, e como fazer com que venham a servir, são questionamentos que permearão a análise central feita no presente trabalho. E a importância de fazê-los é demonstrar que proteção daqueles que trabalham mediados por plataformas digitais caminha junto com desenvolvimento - e não contra.

²² SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 32. ed. Rio de Janeiro: Record, 2021, p. 132.

²³ SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 16.

²⁴ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. 2016. World Economic Forum, p. 35.

²⁵ SEN, op. cit., p. 10.

²⁶ SEN, Amartya. O desenvolvimento como expansão de capacidades. São Paulo: Lua Nova 1993.

Esse alinhamento entre proteção ao trabalho e desenvolvimento fica ainda mais evidente quando se fala de Direito do Trabalho. Como menciona Ricardo Antunes, o trabalho tem especial importância para a realização do ser humano enquanto ser social, pois é por meio dele que ocorre a sua integração com o mundo exterior. E sendo assim, a solução da crise no mundo do trabalho deve se dar pela construção de “um novo modo de produção fundado na atividade autodeterminada”, cujo sentido essencial seria o atendimento das necessidades humanas e sociais²⁷. Oportunizar o exercício da condição de agente dos seres humanos é o que embasa o conceito de desenvolvimento aqui utilizado. Propiciar que os indivíduos disponham de autodeterminação no exercício de suas atividades, a solução que se busca para as relações de trabalho. É evidente a complementariedade dos conceitos.

Como não há como avaliar a suficiência do Direito do Trabalho com base apenas nas suas próprias premissas, a teoria de Sen acerca de desenvolvimento servirá de guia para a análise da hipótese da dissertação de que o Direito do Trabalho não é suficiente para, isoladamente, proteger o trabalhador das plataformas digitais de trabalho e de que uma abordagem nova e multidisciplinar é necessária para complementar a proteção que ele vem buscando historicamente garantir.

O objetivo final é encontrar instrumentos adequados para serem utilizados pelo Estado e pela sociedade, em conjunto com o Direito do Trabalho, para eliminar as causas de privação de liberdade que impedem o desenvolvimento da capacidade de escolha e o exercício da condição de agente ativo de cada trabalhador de plataforma neste contexto de economia de vigilância.

2.2. Horizontalidades

Novas técnicas pressupõem novas formas de relacionamento, alteram as relações sociais dentro da sociedade, mudam a estrutura de emprego, as relações

²⁷ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 4. Ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2015, p. 266.

econômicas, sociais, culturais e até morais dentro de cada lugar²⁸. O impacto, portanto, sempre é relevante. Mas é o contexto político no qual se inserem que irá definir a direção e os benefícios ou malefícios desse impacto.

Ao longo do século XVIII, o mundo viveu uma revolução de sistemas técnicos, que reforçaram o capitalismo. Tais sistemas técnicos, a despeito de altamente disruptivos e até mesmo revolucionários, foram contemporâneos de um estado da política que buscava atenuar os seus impactos, amparado em ideias filosóficas que entendiam o homem como um valor a ser considerado e democracia, Estado de Direito, Estado Social e cidadania plena como objetivos a serem perseguidos²⁹. É quando surgem e evoluem o Direito do Trabalho e o Estado de Bem-estar Social, que são basicamente a resposta política às consequências desses sistemas técnicos.

O Estado de Bem-Estar Social comportava dois aspectos básicos: serviços públicos que dotavam os cidadãos de direito à saúde, à educação, entre outros, forjando a ideia de cidadania política e social, e um estatuto do emprego, que nada mais era do que um conjunto de seguranças conferidas ao trabalhador dependente ou subordinado. Insere-se um estatuto social no contrato de trabalho, formando a base do Direito do Trabalho³⁰.

Esse estado da política foi possível por, entre outras coisas, algumas particularidades daquele contexto: uma identidade imensa entre as pessoas e o seu espaço geográfico. Havia então uma territorialidade genuína, pois tudo se relacionava diretamente com o território, sem intermediações: o trabalho era local, assim como a economia, a cultura, a política e até a linguagem³¹. É o que Milton Santos cunha de “horizontalidades”, o “espaço banal”, zonas de contiguidade geográfica que formam extensões contínuas e cujos agentes são de alguma forma implicados uns com os outros³². Em razão das suas características, as horizontalidades forjam solidariedade.

²⁸ SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 32. ed. Rio de Janeiro: Record, 2021, p. 78-79.

²⁹ Ibid., p. 75.

³⁰ SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. Lisboa: Presses Universitaires de France, 2016, p. XXIX.

³¹ SANTOS, 2021, op. cit., p. 73-74.

³² Ibid., p. 125-126.

As pessoas, por compartilharem de um mesmo espaço geográfico, comungam de experiências comuns, os empregados convivem com os desempregados e com os aposentados e sabem que poderão estar em papéis inversos no futuro. É muito mais fácil, portanto, buscar um entendimento e ações verdadeiramente solidárias³³. Não por acaso, é nas horizontalidades que o poder público encontra as melhores condições para a sua intervenção, onde está a ideia da Política, do exercício do debate e da busca dos acordos³⁴.

No período pós Segunda Guerra Mundial, o modelo de negócio (Fordista), a natureza do trabalho (organizado em massa, com identidade coletiva por meio do compartilhamento de condições de trabalho) e o papel desempenhado pelo Estado (Estado de Bem-Estar Social) proporcionavam empregos duradouros, altos salários e aposentadorias e pensões garantidas³⁵. A produção em massa engendrada pela Ford tinha como peça-chave a criação de novas fontes de demanda, novos consumidores. Aquele que produzia em determinado território, acabava por ser remunerado e consumia nesse mesmo território, ligando oferta e demanda e aprofundando as reciprocidades entre o capitalismo e as populações³⁶.

Não por acaso, havia então uma distribuição tripartite de forças em equilíbrio: os sindicatos patronais, os sindicatos de empregados e o Estado. Essas forças atuavam com um objetivo comum de manter um sistema redistributivo, no qual empresas e empregados pagavam para beneficiar a toda a sociedade³⁷. Mas elas eram baseadas em dois conceitos fortemente relacionados as horizontalidades: bases territoriais e identidade profissional. O conceito por trás de tal configuração é que são esses fatores que formam a identidade de interesses e que essas horizontalidades, quando predominantes, geram uma tendência à solidariedade entre os cidadãos e, com isso, uma tendência a fazer concessões.

Ao longo deste período consolidou-se também um modelo de mercado de trabalho que é considerado o modelo-padrão até os dias atuais, muito embora esteja cada vez menos presente: empregados a tempo integral, geralmente trabalhando 40 horas semanais ao longo de cinco dias da semana, com o final de

³³ HUWS, Ursula. *Reinventing the Welfare State: digital platforms and public politics*. London: Pluto Press, 2020, p. 13.

³⁴ SANTOS, 2021, op. cit., p. 125-126.

³⁵ SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity, 2017, p. 15.

³⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 108.

³⁷ HUWS, op. cit., p. 13.

semana de folga e um certo número de dias de férias por ano. Desses empregados e dos seus empregadores eram descontadas contribuições previdenciárias que garantiam um nível de benefícios a eles, como licenças em caso de doenças e aposentadoria³⁸.

O trabalho era qualificado e para a vida inteira, para o qual os trabalhadores eram treinados e depois iam sendo gradativamente promovidos. Havia uma noção de que o salário para o trabalho a tempo integral seria suficiente para sustentar, não apenas o empregado, mas toda a sua família, incluindo a esposa, que tinha como trabalho a tempo integral cuidar da casa e dos filhos³⁹ – a título gratuito, vale mencionar.

É importante ressaltar a ressalva de Woodcock e Graham⁴⁰ de que essa ideia de modelo-padrão de contrato é falha, na medida em que na história ela foi certamente a exceção, garantida apenas aos homens brancos do Norte Global no período posterior a Segunda Guerra Mundial. Não se estendia a minorias, mulheres e países não industrializados⁴¹.

De fato, esse sistema não era perfeito, tampouco universal e que inúmeras pessoas estavam de fora dele, mas ele era certamente universalmente aspirado e tinha uma característica histórica sem precedentes até então: a busca de alguma redistribuição do capital para o trabalho e dos riscos para os pobres, intermediada pelo Estado. Essa noção pressupõe a existência de um Estado Nacional forte e soberano, com poder de regular tanto empregadores quanto empregados⁴².

2.3. Verticalidades

A partir de meados dos anos setenta do século vinte, este cenário começa a mudar com a globalização, o surgimento de um novo sistema de técnicas e uma queda expressiva da rentabilidade das grandes empresas dos países desenvolvidos. As empresas passam a implementar mudanças nos seus modelos de

³⁸ HUWS, op. cit., p. 31.

³⁹ Ibid., p. 31.

⁴⁰ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. Economia GIG: uma abordagem crítica. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2022, p. 30.

⁴¹ Ibid., p. 31.

⁴² Ibid., p. 13.

negócio, que passam do modelo Fordista para o Toyotista, dividindo o processo industrial em pequenas partes, limitando as empresas a atividades relacionadas a sua atividade-fim, com a demissão dos demais e mantendo o inventário em níveis mínimos⁴³.

E conseguem fazer isso também pelo sistema de técnicas que emerge no período, sendo as principais delas as técnicas da informação, que uniram todas as demais e formaram um sistema técnico único de presença global, com uma característica marcante: ser invasor⁴⁴. O que antes ficava dentro dos limites dos territórios, passou a envolver o planeta todo, atingindo todos os países, direta ou indiretamente, e contaminando inclusive as formas de existência de técnicas mais atrasadas.

Sobre esse sistema técnico único, emergiu uma forma de ação política também nova. Teve início uma desregulação de diversos mercados, reduzindo a filiação a sindicatos, reduzindo os salários e facilitando a terceirização ao invés do emprego direto - na medida em que os custos para coordenar as atividades entre cidades, estados e até países, caíram drasticamente com o advento dos novos sistemas de informação e a possibilidade de buscar mão-de-obra mais barata⁴⁵. A partir de então, as relações de trabalho passaram a ser cada vez mais flexíveis e os salários mais baixos⁴⁶.

Nesse momento, o pacto social firmado no chamado “capitalismo organizado” do período anterior foi desestabilizado pela prevalência da lógica de mercado em detrimento do bem-estar do indivíduo. As horizontalidades que marcavam o período anterior são substituídas pelas verticalidades, fluxos em rede de atores hegemônicos que agem externamente as suas áreas de incidência, organizam o trabalho de outros, com os quais não possuem qualquer solidariedade de interesses⁴⁷.

Tais atores hegemônicos são as empresas globais, que agem buscando expandi-lo pelo mundo, prejudicando a ação dos Estados e das instituições supranacionais⁴⁸. Se no Estado de Bem-Estar Social a esfera dos interesses privados

⁴³ SRNICEK, op. cit, p. 16-17.

⁴⁴ SANTOS, 2021, op. cit, p. 29.

⁴⁵ SRNICEK, op. cit, p. 22-23.

⁴⁶ Ibid., p. 19

⁴⁷ SANTOS, 2021, op. cit, p. 122.

⁴⁸ Ibid., p. 33.

encontra-se subordinada aos valores universais que se exprimem na esfera pública e a liberdade de empreender deve ficar nos limites das legislações nacionais, em um quadro em que o público engloba o privado, neste novo cenário é o privado que acaba por englobar o público⁴⁹.

O Estado já não se mostra mais hábil a enfrentar esse fenômeno econômico. Ele se tornou flexível aos interesses do mercado e menos disponível para o que é social. Não ficou ausente, mas presente e ágil quando a serviço da economia dominante apenas⁵⁰. O direito internacional da concorrência acaba por se impor, ocupando o lugar do direito constitucional nacional em uma escala planetária. O problema é que um direito da concorrência evidentemente não é apto a fundar uma ordem jurídica internacional centrada nos direitos humanos⁵¹. Há, assim, um progresso técnico sem precedentes, mas o estado da política não progrediu de acordo, à serviço da humanidade, mas do mercado. E isso gerou repercussões profundas nas relações de trabalho.

No mercado de trabalho, gradativamente foi possível observar um crescimento expressivo dos contratos chamados “atípicos”: contratos de trabalho intermitente, contratações como autônomos para fugir da incidência da legislação trabalhista, terceirização e trabalho temporário. Aquele modelo de mercado de trabalho considerado ideal permaneceu almejado, mas na prática foi se tornando cada vez mais raro, pois o trabalho passa a ser cada vez menos local e mais universal⁵².

Ocorre a criação de uma força de trabalho reserva a nível global, acessada por meio da exportação de trabalho dos países com salários mais baixos para aqueles com salários mais altos ou pela utilização de mão-de-obra migrante na economia doméstica, pagando salários inferiores aos locais. O apagamento das fronteiras e a livre circulação de informação, pessoas e mercadorias colocou em competição as legislações nacionais, dando origem ao que costuma-se chamar de *law shopping* ou a *rule of law*: a busca pela aplicação da legislação mais favorável globalmente⁵³.

⁴⁹ SUPIOT, 2016, op. cit., p. XXXIV.

⁵⁰ SANTOS, 2021, op. cit, p. 76-77.

⁵¹ SUPIOT, 2016, op. cit., p. XXXI.

⁵² SANTOS, 2021, op. cit, p. 19.

⁵³ SUPIOT, 2016, op. cit., p. LXIX.

As empresas, por outro lado, continuam sediadas nos países ricos, gerando um isolamento da criação das riquezas da vida daqueles que as criam. Esses, por sua vez, tornam-se socialmente dependentes do Estado, que possui cada vez menos margem de manobra⁵⁴.

Passa a haver, neste contexto, uma relação vertical, dependente e alienadora, já que as decisões relacionadas aos processos locais passam a ser tomadas por agentes externos e indiferentes a eles, obedecendo a motivações distantes. Não por acaso, os interesses privados passam a prevalecer sobre os públicos⁵⁵ e há uma ruptura na solidariedade antes predominante. A força de trabalho, que nas horizontalidades convivia e era formada por semelhantes, passa a ser feita de estranhos. E a possibilidade de substituição por este estranho elimina a empatia e reforça a competição⁵⁶. Há assim uma quebra na classe trabalhadora que afeta a todos.

É neste contexto das verticalidades, até mesmo como um sintoma direto delas, que surge a economia de vigilância e as plataformas digitais e, um pouco depois, as plataformas digitais de trabalho. Possibilitadas pela evolução da técnica, especialmente a proliferação de aparelhos como redes *Wi-Fi*, *smartphones*, *tablets* e *laptops*⁵⁷, e um estado da política de ideologia neoliberal e completa desregulação, nasce a rentabilidade através da vigilância e a vigilância por meio das plataformas.

As plataformas digitais utilizam dos territórios em função dos seus fins – e não os das sociedades em que operam. Passaram a ser um território ocupado pelas grandes empresas que atuam de forma monopolista, computando, correlacionando e pulverizando os detalhes das vidas de todos, buscando fomentar o apego aos dispositivos e serviços tecnológicos e, assim, promover o maior tráfego digital possível ali⁵⁸ para fomentar os efeitos de rede, tornarem-se monopólios e, com isso, extrair mais e mais dados dos seus usuários. Conforme menciona Crary⁵⁹:

“Hoje, os domínios da comunicação bem como da produção e da circulação de informação, operando permanentemente, penetram em todos os lugares. O alinhamento temporal do indivíduo com o funcionamento dos mercados, em

⁵⁴ Ibid., p. XXXI.

⁵⁵ SANTOS, 2021, op. cit, p. 122.

⁵⁶ HUWS, op. cit, p. 20.

⁵⁷ Ibid., p. 35.

⁵⁸ BALDI, Vania. A construção viral da realidade: ciberpulismos e polarização dos públicos em rede. Observatorio (OBS*) Special Issue: 2018, p. 12.

⁵⁹ CRARY, op. cit., p. 84.

desenvolvimento há dois séculos, tornou irrelevantes as distinções entre trabalho e não trabalho, público e privado, vida cotidiana e meios institucionais organizados”.

Diretamente relacionada com as plataformas digitais, portanto, está a ideia de Milton Santos de emergência, com a globalização, de um motor único. Porque o sistema unificado de técnicas, instalado globalmente, permitiu a organização da produção – e, mais recentemente, a distribuição dos serviços – através do exercício de uma mais-valia universal. E o exercício desta se dá também através da competitividade entre as empresas, que só aumenta, que as faz demandar progressivamente por mais ciência, tecnologia e novas formas de organização⁶⁰.

Esse cenário é agravado pela falta de conhecimento que a sociedade tem sobre os processos técnicos e econômicos por trás das plataformas digitais. Porque não haverá ação política sem a compreensão do fenômeno que se enfrenta, seus meios de geração de valor e os meios de propagação. Os primeiros são os dados, coletados através da vigilância. Os segundos são as plataformas digitais em todas as suas nuances.

2.3.1. A Economia da Vigilância

A cada crise, o capitalismo se reestrutura através de novas tecnologias, processos e formas de exploração. Após a bolha da internet e a crise financeira de 2008, ele foi se transformando para centrar-se na exploração de uma nova fonte de valor, diretamente relacionada ao avanço da tecnologia: dados. Uma vez que a economia se tornou massivamente digital e as empresas se tornaram dependentes da internet e dos meios de comunicação digital, os dados passaram de acessórios ao centro do sistema econômico⁶¹.

Dados são, em suma, informações acerca de algo que aconteceu. Constituem matéria bruta cuja fonte natural é a atividade humana e só existirão se forem coletados. Requerem, portanto, sistemas de gravação, sensores e meios de mídia para sua extração. Assim, ao contrário do senso comum, não são algo etéreo,

⁶⁰ SANTOS, 2021, op. cit, p. 38.

⁶¹ SRNICEK, op. cit, p. 38-41.

imaterial, mas matéria que demanda espaço e consome energia, demandando de vastos sistemas de armazenamento para serem guardados⁶².

A utilização dos dados já ocorria em momentos anteriores, mas em nível massivamente menor, apenas para o aprimoramento dos próprios produtos e serviços de quem os colhia. Eram, portanto, utilizados de forma periférica aos negócios, buscando otimizar processos industriais, produtos, qualidade de trabalho⁶³. No sistema capitalista atual, passaram a possuir funções-chave: são utilizados como fonte para sistemas de aprendizagem de máquinas, o que significa que eles ensinam os algoritmos que integram esses sistemas.

Algoritmos podem ser entendidos como conjunto de instruções, formulados em linguagem de computador, para a resolução de problemas, em que uma entrada correta e a observância das instruções irá resultar na saída desejada⁶⁴. Ou, de forma mais simples, o “conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões”⁶⁵. Para operarem, precisam de uma base ampla de informações e esta é composta de dados. São eles que dão a base para que os algoritmos possam realizar adequadamente as suas tarefas. Os sistemas de inteligência artificial que utilizamos, portanto, precisam de dados para se aperfeiçoarem. Quanto mais dados consomem, mais correta será a decisão tomada ou mais exatos serão os produtos deles resultantes. É por esta razão que a coleta massiva de dados passou a ser um imperativo para um desempenho cada vez mais satisfatório desses sistemas⁶⁶.

E sendo os sistemas de inteligência artificial parte significativa da economia atual, que dá enormes vantagens competitivas às empresas ao possibilitar a coordenação e terceirização de trabalhadores e a otimização e flexibilização do processo produtivo, pode se considerar que os dados passaram a ser a base desse sistema e a coleta deles o seu meio de operação. Como tais, configuram um tipo de

⁶² Ibid., p. 38-40.

⁶³ VAN DOORN, Niels; BADGER, Adam. Where Data and Finance Meet: Dual Value Production in the Gig Economy. Platform Economy Puzzles: Unravelling the Gig Work Paradox, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://platformlabor.net/output/dual-value-production-gig-economy>. Acesso em: 9 maio 2022, p. 124-126.

⁶⁴ MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017, p. 31-39

⁶⁵ HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

⁶⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 116.

ativo de imensa elasticidade, até mesmo porque a sua análise tende a gerar ainda mais dados a serem analisados, em um ciclo que cresce exponencialmente⁶⁷. Assim, tanto o seu valor de uso operacional como o seu valor de especulação financeira tendem a crescer de forma significativa conforme sua acumulação se expande⁶⁸.

Essa aquisição de importância gradual até chegar passaram a ser um recurso central da economia digital decorreu da evolução dos sistemas técnicos que permitiram a coleta massiva de dados de forma barata. Nesse processo, além de serem meios para a melhoria de produtos e serviços, objetivo final, eles passaram a ser o fim último das atividades econômicas - e isso gerou alterações profundas no próprio sistema capitalista que alimentam⁶⁹. É quando tem início o período cunhado por Zuboff de “capitalismo de vigilância” ou, de forma geral, a economia da vigilância.

A referida autora explica o surgimento e desenvolvimento do que ela chama de capitalismo de vigilância com a utilização, pelo Google, dos dados acidentais e fluxos de dados comportamentais colaterais dos seus usuários para alimentar o sistema de aprendizagem de máquina e com isso melhorar significativamente o resultado das buscas⁷⁰. Ou seja: a utilização dos dados como meios para melhorar os seus próprios serviços de busca na internet. Foi pioneiro ao passar a utilizar as buscas mais populares para ordenar os resultados das buscas, dando prevalência ao critério da relevância do tema entre os usuários. Se tornou padrão-ouro e acabou com todos os demais serviços similares⁷¹.

Com o tempo, passou a utilizar também os subprodutos dessas buscas para alimentar os sistemas de aprendizagem de máquina⁷². Ou seja: percebeu que através do armazenamento, análise a aprendizagem de dados acidentais conseguia melhorar significativamente o seu mecanismo de entendimento do que determinado indivíduo procurava. Começou aí a compreensão da estreita relação entre dados acidentais e produtos preditivos - fórmulas que buscam avaliar o que um determinado indivíduo quer ou fará em determinado momento. É o passo inicial da economia da vigilância.

⁶⁷ SRNICEK, op. cit, p. 41-42.

⁶⁸ VAN DOORN; BADGER. op. cit, p. 128.

⁶⁹ Ibid., p. 124-126.

⁷⁰ ZUBOFF, op. cit., p. 86-87.

⁷¹ Ibid., p. 86-87.

⁷² Ibid., p. 86-87.

Ela não havia se consolidado ainda, contudo, em razão de nesse período a utilização desses dados ainda se dar em benefício do usuário. Havia um ciclo de reinvestimento do valor comportamental, através do qual os dados eram fornecidos sem nenhum custo e reinvestidos para o melhoramento dos serviços para a própria pessoa que os fornecia⁷³. Os usuários precisavam do Google, para as buscas, tanto quanto o Google precisava deles, criando um equilíbrio de poder e um sistema fechado em que os usuários e os serviços eram os fins em si⁷⁴.

A questão é que operando dentro de um sistema capitalista, essa fase tinha um problema essencial: a ausência de transação de mercado. Os usuários do sistema de buscas do Google não poderiam ser considerados clientes, pois não havia qualquer troca econômica, preço ou lucro. Após a crise da internet, esse problema cresceu, pois intensificou a pressão pela rentabilidade das empresas de tecnologia. Como saída, o Google passou a utilizar os dados que colhia para criar produtos de predição para serem comercializados no que Zuboff denomina de “mercados de comportamentos futuros”. Nestes, os indivíduos como um todo – e não apenas o trabalho dos indivíduos, como nos períodos progressos do capitalismo – são vistos como meios de lucro de terceiros⁷⁵. A rentabilidade da empresa explode.

Os meios de extração de dados então se intensificam. O Google passa a utilizar não só os dados das buscas, mas *cookies*⁷⁶ e outros pedaços de informação deixados pelos usuários, para vender espaço para a publicidade por meio de um sistema automatizado. E partindo do critério da relevância, faz isso sob o pressuposto de que a propaganda enviada para cada usuário haveria de ser relevante para ele. Ou seja: ao invés de ligar anúncios a palavras-chave, direciona os anúncios a usuários específicos, conforme entende que pode ser relevante para eles em decorrência do mapeamento dos seus dados comportamentais. As matérias-primas que antes eram utilizadas apenas para melhorar um serviço passaram a servir para dirigir a publicidade a usuários individuais⁷⁷.

⁷³ ZUBOFF, op. cit., p. 86-87.

⁷⁴ Ibid., p. 87-88.

⁷⁵ Ibid., p. 18-19, 70.

⁷⁶ Cookies são definidos pela Wikipedia como pequenos arquivos de computador ou pacote de dados enviados por um site de Internet para o navegador do usuário, quando o utilizador visita o site. Cada vez que o usuário visita o site novamente, o navegador envia o cookie de volta para o servidor para notificar atividades prévias do usuário. [https://pt.wikipedia.org/wiki/Cookie_\(inform%C3%A1tica\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Cookie_(inform%C3%A1tica)) Acesso em 13/01/20223.

⁷⁷ ZUBOFF, op. cit., p. 93.

É quando se percebe que os dados podem ser usados para mais do que melhoria dos próprios sistemas, mas para obter informações para melhorar a venda de produtos e serviços de terceiros. Passam a ser utilizados para lucrar com publicidade⁷⁸. E o sucesso dessa estratégia é evidente: se o objetivo da publicidade sempre foi conseguir entregar a mensagem específica à pessoa correta no instante exato, o Google passou a conseguir, por meio da extração de dados e análise comportamental dos seus usuários, garantir que a mensagem seria entregue a quem tem maior probabilidade de ser influenciada por ela⁷⁹.

A partir da guinada do Google para as práticas da economia da vigilância e o aumento vertiginoso do seu lucro, seus mecanismos e imperativos econômicos tornaram-se o modelo padrão para a maioria dos negócios que tem a internet como base⁸⁰. Os utilizadores desses sistemas – os cidadãos – passaram a ser considerados nichos de mercado que devem ser constantemente monitorados por mecanismos de predição que possibilitem antecipação na oferta de serviços e conteúdo, em um círculo vicioso no qual o que o código sabe a nosso respeito acaba sendo a fonte do que saberemos, o que condiciona nossas preferências e escolhas futuras⁸¹. O “poder de incluir, excluir e classificar é o poder de assegurar quais impressões públicas tornam-se permanentes e quais se mantem transitórias”⁸².

E pior: por inserir-se dentro da dinâmica competitiva do capitalismo, essa prática demanda a aquisição de cada vez mais fontes de extração de dados para predição, expandindo a vigilância iniciada no ambiente *online* para o mundo real e físico. As novas tecnologias desenvolvidas nesse contexto passaram a possuir as características próprias a ele: sistemas cada vez mais complexos e invasivos de extração e utilização massiva de dados por aparatos de vigilância.

Não por acaso, há nesse período um desenvolvimento das tecnologias da informação sem precedentes, na medida em que a lógica de exploração da experiência humana por ele operada incentiva os detentores do capital a investirem cada vez mais em aparatos de comunicação, controle e modificação do comportamento. Assim, mesmo que já tenhamos passado por outros períodos de

⁷⁸ SRNICEK, op. cit., p. 52.

⁷⁹ ZUBOFF, op. cit., p. 96.

⁸⁰ Ibid., p. 21.

⁸¹ BALDI, op. cit., p. 12.

⁸² PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The secret algorithms that control money and information*; London, HUP, 2015, p. 60-61.

profundas mudanças sociais desencadeadas por revoluções tecnológicas, tal processo nunca se deu de forma tão rápida e com tamanha capacidade de disseminação. É o caráter exponencial das tecnologias digitais.

E não só: o objetivo de entregar a mensagem certa à pessoa que precisa dela naquele momento foi gradualmente sendo substituído pelo de fazer a pessoa precisar de determinada coisa em determinado momento. Deixou de se buscar apenas automatizar o fluxo de informação sobre os indivíduos, mas automatizá-los eles próprios, moldando os seus comportamentos em benefício de terceiros⁸³. Dados, portanto, se tornaram uma nova fonte de valor que propicia aprender com eventos recorrentes e, assim, prever comportamentos com maior exatidão e com isso influenciar comportamentos⁸⁴

As técnicas de vigilância e análise de dados que antes eram utilizadas pelos agências de inteligência e Estados apenas passam a integrar as estratégias de marketing das grandes empresas, empregadas em telas e outros displays que podem rastrear até os movimentos oculares e onde há pontos de fixação de interesse virtual. Às vezes de forma passiva e outras de maneira voluntária, os indivíduos passaram a colaborar com a sua própria vigilância através da coleta dos seus dados comportamentais, alimentando uma espiral que refina os procedimentos de intervenção sobre o comportamento individual e coletivo⁸⁵.

Ou seja, as práticas da economia da vigilância consolidaram a reivindicação da experiência humana como matéria-prima para terceiros moldarem os comportamentos dos indivíduos para favorecer os seus próprios resultados comerciais⁸⁶. A lógica é que um comportamento moldado é muito mais facilmente previsto.

De acordo com Zuboff, “não basta mais automatizar o fluxo de informação sobre nós; a meta agora é nos automatizar”, conhecer e moldar o comportamento humano para benefício de terceiros⁸⁷. O perigo é que, assim como o trabalho humano, o comportamento humano também não é mercadoria. E se a mercantilização irrestrita da terra, do trabalho e do dinheiro podem resultar na

⁸³ ZUBOFF, op. cit., p. 19.

⁸⁴ KOCHER, op. cit., p. 153.

⁸⁵ CRARY, Jonathan. 24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono. São Paulo: Ubu Editora, 2016, p. 56 – 57.

⁸⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 31.

⁸⁷ Ibid., p. 19.

demolição da sociedade⁸⁸, o que acontecerá diante da comercialização do comportamento?

Os riscos da economia da vigilância agravam-se pelo fato de os grandes atores desse sistema protegerem-se pelo senso de inevitabilidade que a tecnologia fomenta e por um manto de invisibilidade decorrente da opacidade dos sistemas de inteligência artificial⁸⁹. Isso porque quando falamos de textos eletrônicos, não falamos de um, mas de dois textos: um primeiro, público e que forma o universo da informação como o conhecemos. E um segundo, que pode ser chamado de “texto sombra”, o texto sob o texto – oculto para todos, exceto para aqueles que controlam todas as interações e quem terá acesso a qual informação. E quem define e conhece esse texto sombra é quem tem o poder de incluir, excluir e classificar e, com isso, assegurar quais impressões públicas tornam-se permanentes na sociedade. O texto sombra cria o mundo que alega “apenas mostrar” no primeiro texto⁹⁰.

A economia da vigilância tem como pressuposto, portanto, uma assimetria de informação que se torna uma fonte de poder: sabe-se tudo sobre os usuários, mas os sistemas são programados para não serem conhecidos por eles⁹¹. É possível compreendê-la, portanto, como um desdobramento da sociedade da vigilância descrita por Rodotà⁹², na qual a preocupação central era o direito à autodeterminação informativa, ou seja, ter poder sobre os próprios dados e informações e à privacidade, sucedendo o conceito inicial de privacidade como “direito de ficar só”. Mas os riscos agora vão além.

A economia da vigilância é na realidade estado imanente à sociedade do controle desenvolvida por Deleuze⁹³ como um desdobramento da sociedade da disciplina teorizada por Foucault⁹⁴. Este último teorizou que as instituições disciplinares se fizeram necessárias para resolver o problema da tessitura desigual da modernidade, em que havia um verdadeiro mosaico de espaços e tempos dissociados, alguns racionalizados conforme as exigências de mercados e outros amparados em pressupostos pré-modernos. Diante desse elemento-chave que era a

⁸⁸ POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens políticas e econômicas da nossa época. 1. Ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021, p. 133 – 135.

⁸⁹ ZUBOFF, op. cit., p. 20-21.

⁹⁰ Ibid., p. 218-219.

⁹¹ Ibid., p. 22.

⁹² RODOTÁ, Stefano. A vida na sociedade da vigilância. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

⁹³ DELEUZE, Gilles. Conversações. São Paulo: Editora 34, 2013.

⁹⁴ FOUCAULT, Michael. Microfísica do poder. 11 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

existência de tempos e lugares não regulados e não supervisionados, fez-se necessária nesse contexto uma tecnologia de poder que disseminasse métodos de controlar o comportamento de um grande número de pessoas, por meio do confinamento destas em fábricas, escolas e prisões⁹⁵.

Deleuze então observa que com a emergência dos sistemas de informação, as formas de coerção e controle antes implementadas em locais específicos da sociedade disciplinar passam a ocupar as brechas que antes havia entre esses locais, quando a sociedade estava livre de qualquer monitoramento. São componentes variados da vida cotidiana que ficam sujeitos a mecanismos de comando que penetram em todos os lugares e a qualquer tempo, de forma normalizada, e se internalizam de forma muito mais completa do que os métodos disciplinares anteriores⁹⁶.

Assim, na economia da vigilância surgem riscos muito mais pronunciados para a privacidade. Para além dos riscos decorrentes da perda da privacidade – discriminação e não ter controle acerca da forma como nos etiquetam⁹⁷ - acrescenta-se o de submeter os indivíduos a um controle permanente, implementado às cegas, com tipos desconhecidos de sanções, educação e tratamento⁹⁸, cujo resultado é uma imensa assimetria informacional, de conhecimento e, conseqüentemente, de poder.

E com quem está esse poder? Se o capitalismo encontrou nos dados uma forma de manter o crescimento econômico, os tornando um ativo central para empresas, empregados, clientes e usuários, ganha relevância o modelo econômico mais apto a extrair e manipular esses dados de forma massiva: as plataformas digitais⁹⁹. Não por acaso, o mesmo momento histórico cunhado por Zuboff como “capitalismo de vigilância” é denominado por Nick Srnicek “capitalismo de plataformas” - para fins da presente dissertação economia de plataformas. Compreender as principais características das plataformas digitais e a relação delas com a economia da vigilância é essencial para que se complete a análise do cenário sob o qual emergem as plataformas digitais de trabalho.

⁹⁵ CRARY, op. cit., p. 77 - 78.

⁹⁶ Ibid., p. 80 - 81.

⁹⁷ RODOTÁ, op. cit., p. 7.

⁹⁸ DELEUZE, op. cit., p. 220.

⁹⁹ SRNICEK, op. cit., p. 6.

2.3.2. Plataformas Digitais

Se a história é feita da ação política sobre os sistemas técnicos, o estudo desses últimos é essencial para se determinar qual deverá ser a primeira. “Plataformas digitais de trabalho” são espécie do gênero “plataformas digitais”, que contempla outras modalidades, com características diversas, mas também modos de operação e atuação comuns. A compreensão das similitudes e diferenças com as demais plataformas digitais que atuam na economia da vigilância é essencial para compreender as plataformas de trabalho no que elas têm de verdadeiramente estrutural e, assim, conseguir propor ações políticas viáveis em busca de relações de trabalho justas.

2.3.2.1. Características Operacionais

Plataformas digitais podem ser conceituadas como infraestruturas digitais que permitem que um ou mais indivíduos, empresas ou grupos interajam¹⁰⁰. Podem também ser entendidas como mercados (“marketplace”) *online* que envolvem pelo menos três atores: um intermediário, que é a plataforma, e outras duas partes, a da oferta e a da demanda, que são coordenadas por ela¹⁰¹. As plataformas em geral buscam aparentar como um mercado, mas são na realidade organizações, as quais definem todas as regras dos serviços e produtos que são transacionados no seu ambiente¹⁰².

Por atuarem em mercados anônimos e entre desconhecidos, precisam de um mesmo ativo principal: confiança. Por essa razão, fazem uso de mecanismos indiretos de gerenciamento e governança, controle do processo e qualidade, na medida em que terão que responsabilizarem-se pela qualidade do serviço prestado. Mesmo as que colocam os consumidores/usuários diretamente em contato com o prestador de serviços, fazem isso de uma forma organizada, filtrando resultados e conduzindo as interações da forma que entendem mais eficiente.

¹⁰⁰ SRNICEK, op. cit., p. 43.

¹⁰¹ SCHMIDT, Florian. Digital Labor Markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 5.

¹⁰² KOCHER, op. cit., p. 47.

Além disso, usualmente têm algum nível de controle ou influência sobre o prestador de serviços em relação a estabelecimento de preços, determinação de termos contratuais, e propriedade dos principais ativos¹⁰³. Com isso, é difícil de qualificá-las como meras intermediadoras, pois tal controle as torna, no mínimo, fornecedoras de bens ou serviços¹⁰⁴.

Sob a ótica da economia da vigilância, as plataformas digitais podem também ser entendidas como a forma mais eficiente de monopolizar, extrair, analisar e utilizar quantidades enormes de dados produzidos nelas próprias: ao se colocarem como intermediárias entre indivíduos, empresas ou grupos, têm acesso aos dados decorrentes das suas interações. E ao fornecerem o ambiente onde essas interações ocorrem, criam os meios físicos para a extração desses dados¹⁰⁵.

Podem ser consideradas, em si, um sistema técnico orientado pelos valores do mercado. Dada a relevância que ganharam no contexto da economia da vigilância e o fato de estabelecerem-se como um lugar, ainda que não geográfico, mas que inclui ciência, tecnologia e informação e onde se instalam as atividades hegemônicas, é possível enquadrá-las no conceito de meio técnico-científico-informacional cunhado por Santos¹⁰⁶.

Se a máquina a vapor e a eletricidade foram as forças que moldaram a sociedade industrial ao longo do século XIX e as estradas e fábricas constituíram a sua infraestrutura, as plataformas são a nova cara do espaço e do tempo, onde se observam circunstâncias totalmente novas de trabalho e de produção de valor, novas dinâmicas de interação social e de consumo. E um ativo central: os dados, especialmente os dados comportamentais¹⁰⁷.

A expansão das técnicas de coleta de dados, portanto, é a primeira das características que marcam as plataformas. Se a coleta de dados parece, em um primeiro momento, um componente apenas acessório ao objetivo delas, ela é na realidade a chave para entender o que são: infraestruturas que produzem dados

¹⁰³ KOCHER, op. cit., p. 24.

¹⁰⁴ Ibid., p. 24.

¹⁰⁵ SRNICEK, op. cit., p. 43-44.

¹⁰⁶ SANTOS, Milton. Técnica, Espaço, Tempo: Globalização e Meio Técnico. 5. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013, p. 41.

¹⁰⁷ ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. Comparative labor law and policy journal, v. 37, 2016, p. 29.

como uma classe de ativos particular central para o capitalismo por constituir, não apenas um modo de acumulação, mas um modo de dominação¹⁰⁸.

E se a coleta de dados é o coração do modelo de negócios, a necessidade de análise desses dados é a sua consequência lógica. Afinal, dados extraídos são um material bruto que precisa ser analisado para ter utilidade. Os anunciantes não têm interesse em dados esparsos e desorganizados, mas em dados organizados de modo a lhes dar vantagens na venda de produtos ou serviços para um consumidor. Ou seja: são dados que precisam ser trabalhados¹⁰⁹.

Essa necessidade de análise dos dados pelas plataformas gera duas consequências primordiais: a primeira é um incentivo ao desenvolvimento de novas e melhores formas automatizadas de analisar os dados, como algoritmos de aprendizagem de máquina. Ou seja, geram mais desenvolvimento tecnológico. A segunda é a criação de novas formas de trabalho: tanto o trabalho extremamente qualificado dos cientistas de dados, como o trabalho não-qualificado das microtarefas, que será analisado com maior profundidade no próximo capítulo¹¹⁰. São uma demonstração, portanto, de que tecnologia não apenas acaba com postos de trabalho, mas cria novos. A questão é se são postos adequados à autodeterminação dos indivíduos e, em caso negativo, como fazer com que sejam.

Outra importante característica das plataformas digitais chama-se “efeito de rede”, fenômeno que explica que quanto mais usuários utilizam a plataforma, mais valor ela passa a ter e, conseqüentemente, mais usuários passam a utilizar a plataforma, em um ciclo que se retroalimenta. O Facebook é um bom exemplo: sendo uma rede social, quanto mais pessoas estiverem nela, mais pessoas que buscam uma rede social aderem a esta. Ou o Google, que quanto mais recebe usuários que farão buscas, mais dados possui para melhorar os seus algoritmos e seus resultados e, conseqüentemente, mais usuários recebe¹¹¹.

Tais efeitos de rede trazem como efeito a terceira característica marcante das plataformas: serem um modelo de negócio que tende ao monopólio. Como dito, quanto mais dados capturados, melhores as predições e, conseqüentemente, mais usuários que gerarão ainda mais dados para melhores

¹⁰⁸ VAN DOORN, Niels; BADGER, Adam., op. cit., 124-126.

¹⁰⁹ Ibid., p. 57.

¹¹⁰ Ibid., p. 57.

¹¹¹ SRNICEK, op. cit., p. 45.

predições. Além disso, utilizam suas reservas financeiras em fusões e aquisições e investimentos em *startups*, centralizando as próprias capacidades e impedindo a criação de concorrentes¹¹². Isso leva a um desafio grande para o capitalismo, na medida em que é difícil reverter esses monopólios amparados em dados e efeitos de rede e em uma capacidade financeira incomparável¹¹³.

Há, ainda, a característica do crescimento rápido em decorrência do próprio efeito de rede e da ausência de limites naturais ao crescimento, com decorrência de grande parte da sua infraestrutura ser virtual, e de uma estratégia por todas compartilhada: subsídios cruzados (ou “*cross-subsidiation*”). Por meio dela, a plataforma reduz os preços de determinados produtos ou serviços ou o redireciona para outros usuários, mas aumenta os preços de outros produtos ou serviços para recuperar as perdas. Esse balanço entre o que é subsidiado e o que é cobrado é um dos grandes desafios das plataformas, pois precisam manter a sua rede de usuários, sem perder rentabilidade¹¹⁴.

Outra tendência decorrente da necessidade de coletar mais dados e aumentar o efeito de rede é a criação de ecossistemas mais fechados, que mantenham os usuários limitados ao seu controle. Isso pode ser feito pela criação de dependência de um serviço, inabilidade de buscar alternativas, ausência de portabilidade de dados. Por essa razão, a tendência é que o modelo de plataformas na internet aberta mova-se progressivamente para aplicativos fechados e gere uma fragmentação da internet¹¹⁵.

Tais ecossistemas, contudo, tendem a expandir-se para segmentos diversos de produtos e serviços. É o que faz o Google ao nos dar acesso a *email*, calendário, fotos, histórico e buscas e localização¹¹⁶. O objetivo é ampliar os campos de coleta de dados de modo a melhorar os serviços preditivos, além de permitir a subsidiação cruzada para aumentar os efeitos de rede¹¹⁷.

E por fim, todas as características descritas acima decorrem de uma essencial, que permeia todas as plataformas e é pressuposto para o seu funcionamento, diretamente relacionada com o contexto de surgimento das

¹¹² SRNICEK, op. cit., p. 59.

¹¹³ Ibid., p. 95-96.

¹¹⁴ Ibid., p. 46.

¹¹⁵ Ibid., p. 111-113.

¹¹⁶ Ibid., p. 98.

¹¹⁷ Ibid., p. 98.

plataformas: a vigilância. Sendo a extração de dados a base na qual as plataformas digitais se amparam e havendo a necessidade, decorrente da lógica capitalista, de aumentar cada vez mais os níveis de coleta desses dados, a ausência de privacidade é decorrência lógica de tal modelo¹¹⁸. Não por acaso, Google, Amazon, Facebook e Microsoft vêm investindo de forma robusta em pesquisas de sensores da experiência humana no mundo *offline*, pois são áreas-chave para ganhar vantagem competitiva sobre a concorrência¹¹⁹.

2.3.2.2.

Estratégias

Além das características operacionais das plataformas digitais, elas comungam também de semelhanças quanto ao modo com que surgem e se consolidam na sociedade. Confirmando sua característica de meio técnico-científico informacional, elas invadem a infraestrutura social e operam por habituação, criando dependência dos usuários ao constituírem o local onde ocorrem grande parte das interações sociais.

Por mediar conversas, compras e trabalho, se espalham em espaços da vida cotidiana que antes não pertenciam ao mercado. Além disso, criam ou reconfiguram mercados existentes, característica que traz impactos para trabalhadores, consumidores, governos, sindicatos, organizações, varejo e cidadãos em geral e acaba por moldar os contextos social, político, econômico e jurídico dos locais onde operam. Por esta razão, necessitam utilizar massivamente de *lobby* para garantir a manutenção das suas operações, seja por meio da mobilização dos usuários para influenciar a opinião pública, seja pela tentativa de influenciar políticas públicas nos seus campos de atuação¹²⁰.

Por terem como característica uma redução significativa de ativos físicos, suas principais propriedades são *software* (códigos) e em alguns casos *hardware* (servidores, centro de dados, smartphones) – o que gera incentivo a práticas de evasão fiscal, na medida em que necessitam movimentar apenas propriedade intelectual entre diferentes jurisdições (e não fábricas e ativos sólidos).

¹¹⁸ SRNICEK, op. cit., p. 101.

¹¹⁹ Ibid., p. 102-103.

¹²⁰ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 7.

Chaves Junior relata que, de acordo com um levantamento feito pela Technology Review Custom, dos 500 maiores ativos das bolsas americanas, 84% são intangíveis, traduzidos em marcas, patentes, software e dados¹²¹. Nas principais empresas de tecnologia, observa-se que há um percentual elevadíssimo de poupança em países diversos da sua sede, em algumas atingindo mais de 90% do total de reservas que elas possuem¹²².

Por ser um ambiente novo e continuamente em evolução, o Direito enfrenta dificuldades para conseguir regular as plataformas e elas beneficiam-se de tal dificuldade. E na medida em que aumenta a resistência da área jurídica quando a sua desregulamentação e o protesto social quanto a suas formas de operação, elas buscam fazer declarações que apaziguem a sociedade em relação às suas intenções. Ao mesmo tempo, produzem adequações superficiais, buscando satisfazer algumas exigências mais imediatas, enquanto redirecionam suas operações para um novo espaço ainda não regulado¹²³.

As plataformas digitais são, portanto, as verdadeiras operadoras da economia da vigilância e o alinhamento do modo como operam e atuam com esse contexto demonstra de forma clara essa condição. Mas após compreender tais estruturas pelo que elas têm em comum, convém apontar também o que as diferencia, dentro das modalidades em que cada espécie de plataforma digital opera.

2.3.2.3.

Modalidades

As plataformas digitais se dividem em modalidades que possuem especificidades, a despeito de comungarem as características mencionadas no tópico anterior. Nick Srnicek as divide em cinco modalidades principais e, em uma classificação amparada no objeto final de cada uma: plataformas de publicidade, Plataformas-nuvem, plataformas industriais, plataformas de produto e plataformas enxutas - essas últimas são onde se inserem as plataformas digitais de trabalho e as que serão analisadas com maior profundidade no presente trabalho. Além dessas,

¹²¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Poder Empregatício Orientado a Dados: Controle e Contrato Hiper-Realidade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul/dez 2020.

¹²² SRNICEK, op. cit., p. 32-33.

¹²³ ZUBOFF, op. cit., p. 166-167.

cita as Meta-plataformas, que englobam plataformas de finalidades diversas, visando aumentar o seu poder¹²⁴.

As plataformas de publicidade são aquelas que precederam todas as demais e criaram as tendências comerciais nas quais todo o sistema se baseia, desde a internet comercial até a economia de compartilhamento: extraem informações comportamentais dos seus usuários, as submetem a uma análise, e então usam os resultados desta para vender espaço publicitário. Os exemplos mais evidentes deste tipo de plataformas são Google e Facebook¹²⁵.

Como relatado na descrição da economia da vigilância, o Google é o precursor dessa mudança para uma internet baseada mais em criação de conteúdo pelos usuários do que em produtos digitais. A retórica era de democratização da comunicação, a possibilidade de qualquer um criar e compartilhar conteúdo, mas a realidade era uma transformação no modelo de negócios, que passaram a lucrar com a extração dos dados decorrentes da produção de conteúdo de terceiros, sem custo para as plataformas¹²⁶.

Mais à frente, quando o Facebook entra nessa lógica, percebe que tem uma vantagem competitiva, pois não precisa deduzir quem é o usuário que está sendo monitorado: o próprio usuário lhe informa nome, idade, gênero e outras características pessoais. Passa então a incentivar uma cultura de cultivo à intimidade e ao compartilhamento da vida pessoal, não apenas satisfazer a sua demanda por dados, mas para cria-la¹²⁷.

As plataformas de publicidade são as responsáveis, portanto, pelo surgimento da economia da vigilância, seu maior símbolo e até agora o seu maior sucesso, pois criaram um modelo de negócio que vem sendo copiado por diversas indústrias desde então e vêm obtendo rentabilidade excepcional, solidificando a tendência das plataformas à monopolização¹²⁸.

As plataformas-nuvem são uma segunda modalidade: aquelas que alugam o *hardware* e o *software* para terceiros utilizarem de infraestrutura para os seus próprios modelos de plataformas¹²⁹. Assim como Google e Facebook criaram

¹²⁴ SRNICEK, op. cit.

¹²⁵ Ibid., p. 49-50.

¹²⁶ Ibid., p. 53.

¹²⁷ ZUBOFF, op. cit., p. 113.

¹²⁸ SRNICEK, op. cit., p. 59.

¹²⁹ Ibid., p. 49.

as primeiras plataformas de publicidade, a Amazon construiu a maior plataforma-nuvem para aluguel de espaço, serviços *on demand* para servidores, guarda e capacidade computacional. Foi logo seguida por Adobe, Google, Microsoft e Google - que está alugando seu processo de aprendizagem de máquina¹³⁰.

Jeff Bezos, o CEO da Amazon, explica a lógica por trás das plataformas-nuvem as comparando com o fornecimento de eletricidade para as fábricas no período industrial: se inicialmente cada fábrica tinha o seu próprio gerador, com o tempo eletricidade passou a ser centralizada e alugada conforme a necessidade. Atualmente, todos os setores e indústrias são integrados por camadas digitais, de modo que necessitam de infraestrutura básica para suas tecnologias digitais.

E se um modelo de “aluguel de espaço” ou mesmo de ferramentas nada tem de novo, as plataformas-nuvem têm: elas podem coletar dados de todos os que utilizam de suas infraestruturas digitais, pertencentes a setores diversos, e utilizá-los para o seu próprio ou outros negócios. Ou seja: se uma plataforma digital de um setor específico já tem um grande poder sobre aqueles que impacta, os donos das plataformas-nuvem possuem ainda mais, além de uma posição extremamente lucrativa em razão do valor e imprescindibilidade do serviço que prestam em um mundo digital¹³¹.

Elas deixam de depender de anunciantes e passam a serem donas da infraestrutura básica para a economia digital, buscando lucratividade no seu aluguel para terceiros e da extração de dados para seu próprio uso¹³². Além disso, viabilizam o surgimento de uma série de *startups*, que não teriam capacidade econômica para criar as estruturas necessárias para processamento dos seus softwares. É o caso da Uber, Airbnb e diversas outras. Não por acaso, este é o segmento que mais cresce e dá lucro para a Amazon¹³³.

A terceira modalidade são as plataformas industriais, que criam *hardware* e *software* para transformar a indústria tradicional em um processo interconectado apto a reduzir custos e otimizar a produção, além de transformar bens em serviços¹³⁴. Trouxeram o modelo das plataformas para a indústria

¹³⁰ SRNICEK, op. cit., p. 61-62.

¹³¹ Ibid., p. 63-64.

¹³² Ibid., p. 64.

¹³³ Ibid., p. 63-64, 83.

¹³⁴ Ibid., p. 49.

tradicional, criando o que se chama de “Indústria 4.0”¹³⁵. Envolve basicamente a implantação de sensores e chips ao longo de todo o processo produtivo e logístico, possibilitando a comunicação entre eles sem a interferência de seres humanos¹³⁶.

Ao fazerem essa intermediação entre indústrias, consumidores e desenvolvedores de aplicativos, se colocam em uma posição privilegiada para monitorar como a indústria global opera, extraindo dados estratégicos para obter vantagem sobre a concorrência – o que, por sua vez, garante serviços mais baratos, rápidos e flexíveis¹³⁷. Como resultado, a indústria se parecerá cada vez mais com o setor de serviços¹³⁸.

Diante do seu enorme potencial, empresas como GE, Siemens, Intel e Microsoft, aproveitando do conhecimento íntimo que têm com processos industriais, já estão trabalhando para desenvolver esse tipo de plataforma. Todas objetivam se tornar a grande plataforma industrial, na lógica das plataformas de que “o vencedor leva tudo”¹³⁹.

A despeito de não se centrarem na exploração do trabalho humano – pelo contrário, as plataformas industriais trazem a tendência de reduzir postos de trabalho operacionais, criando oportunidades apenas para poucas posições de trabalho qualificado, nas análises dos dados gerados, elas podem gerar um impacto relevante para o mundo do trabalho. e que tem relação direta com o contexto atual de economia da vigilância. É que grande parte desses sistemas interconectados incluem ferramentas de vestir para operários, como braceletes, coletes e óculos, que prometem auxiliar em trabalhos que necessitam o uso de força, dar informações aos empregados e fornecer relatórios por meio de monitoramento instantâneo para o sistema¹⁴⁰.

As vantagens da utilização dessas tecnologias no ambiente de trabalho, sob o ponto de vista das plataformas e da indústria como um todo, certamente são grandes, na medida em que sistemas de inteligência artificial podem melhorar o desempenho humano em relação à verificação de risco, detecção de erros e anomalias. Por outro lado, a lógica da economia da vigilância e a necessidade de

¹³⁵ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. 2016. World Economic Forum.

¹³⁶ Ibid., p. 65.

¹³⁷ Ibid., p. 69-70.

¹³⁸ ALOISI, op. cit., p. 31.

¹³⁹ SRNICEK, op. cit., p. 68.

¹⁴⁰ ALOISI, op. cit., p. 31.

expansão da coleta de dados, em conjunto com a assimetria de poder por parte do empregador, que estará dotado de instrumentos de monitoramento constante dos empregados, certamente tende a gerar impactos significativos que a legislação trabalhista deverá regular.

A quarta modalidade são as plataformas de produto, que lucram utilizando-se de outras plataformas para transformar bens em serviços ou, ainda, por meio de aluguéis ou assinaturas dos seus serviços, como a Rolls Royce no primeiro caso e o Spotify no segundo¹⁴¹. As plataformas de produto são as precursoras do modelo “bens como um serviço”, alugando motores a jato para aeronaves (como no caso da Rolls Royce) ou assinaturas de aluguel de músicas, filmes e diversos outros produtos *on demand* (como no caso do Spotify e da Netflix).

As plataformas de produtos são relevantes pelos desafios jurídicos que trazem em questões relacionadas à tributação e propriedade intelectual, e também pela ampla capacidade de mudança comportamental que geram. Basta avaliar o surgimento da Netflix e o impacto em todo o setor audiovisual.

Há ainda a tendência das chamadas “Meta-Plataformas” que são fundos de investimento que contêm um portfólio variado de plataformas e outros centros de armazenamento de dados, buscando explorar os efeitos de rede e possibilidades de sinergia emergentes da análise de um conjunto de dados de diferentes fontes, setores e indústrias. São espécies de plataformas-mãe, cujos lucros decorrem da renda pela mediação entre investidores com empresas de tecnologia buscando injeções de dinheiro que as permitam crescer rapidamente¹⁴².

Um exemplo é o SoftBank, que gerencia o fundo de investimento Vision Fund que, por sua vez, possui em seu portfólio o controle sobre 90% das empresas de entrega por meio e bicicletas do mundo. Com uma estratégia de investir pesado nos vencedores de cada segmento, ele consegue produzir sinergias entre as empresas do portfólio que faz com que o seu total seja mais valioso do que a soma de suas partes e torna ainda mais valioso ser uma empresa que integra o portfólio Softbank. E as quantidades enormes de dados coletados dos mais diversos segmentos é central para isso¹⁴³.

¹⁴¹ SRNICEK, op. cit., p. 49.

¹⁴² VAN DOORN, Niels; BADGER, Adam, op. cit., p. 132.

¹⁴³ Ibid., p. 133.

As Meta-Plataformas buscam controlar os ecossistemas de plataformas para reconfigurar o mundo à sua imagem¹⁴⁴. Masayoshi Son, CEO do Softbank, fala que: "Quem controla os dados controla o mundo", corroborando a declaração de Jeffrey Housenbold, sócio-gerente do Vision Fund, que demonstra de forma muito clara o papel dos dados para o SoftBank ao dizer que “É realmente sobre dados e a fusão de humano com a máquina nessa noção de singularidade e inteligência artificial. Como processamos esses dados para tornar o mundo um lugar melhor – para tornar as pessoas mais felizes, para enriquecer suas vidas, para fornecer melhores produtos e serviços?”¹⁴⁵. Dadas as características da economia da vigilância e das plataformas digitais estudadas neste capítulo, não é de se duvidar que o façam.

Conforme menciona Van Doorn, “enquanto plataformas surgem e desaparecem, as Meta-Plataformas estão ficando grandes demais para falharem”¹⁴⁶, pois elas acumulam as características da economia da vigilância com um imenso poder financeiro e monopolístico, omitido pela estrutura do grupo empresarial – o que dificulta controle, transparência e responsabilização - todos objetivos que devem ser perseguidos para garantir a autodeterminação dos agentes.

Por fim, as chamadas “Plataformas Enxutas” são aquelas que terceirizam praticamente todas as suas atividades, reduzindo a sua propriedade e custos ao mínimo possível¹⁴⁷. Atuam, portanto, em um modelo de “terceirização extrema”. É nesta categoria que se enquadram as plataformas digitais de trabalho – muito embora não estejam apenas elas, englobando também as plataformas de aluguel de casas e carros de terceiros. Tornaram-se possíveis com o avanço das tecnologias digitais e o amplo acesso a *smartphones* pela população.

Com tais características, as plataformas enxutas conseguem expandir o fornecimento de serviços para um nível global, exacerbando ainda mais as verticalidades. Seus ativos mais importantes são o *software* da plataforma e as ferramentas de análise de dados. De resto, terceirizam tudo o que podem: o trabalho é terceirizado, assim como o capital fixo e custos de manutenção e treinamento¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Ibid., p. 133.

¹⁴⁵ MEDIEROS, J (2019), “How SoftBank ate the world”, WIRED, <<https://www.wired.co.uk/article/softbank-vision-fund>> Acesso em 20/01/2023.

¹⁴⁶ VAN DOORN, Niels; BADGER, Adam, op. cit., p. 134.

¹⁴⁷ SRNICEK, op. cit., p. 49.

¹⁴⁸ Ibid., p. 76.

Por serem os modelos de plataformas mais “virtuais”, são dependentes das capacidades oferecidas pelas plataformas-nuvem. Ou seja: são plataformas construídas com base em outras plataformas¹⁴⁹.

O segmento mais conhecido das plataformas enxutas é o das plataformas digitais de trabalho, que basicamente alugam serviços prestados por terceiros. Estas se disseminam um pouco depois das plataformas de publicidade, especialmente em razão do aumento nos índices de desemprego a partir da crise de 2008. E se estas utilizavam da retórica de uma “era do conhecimento”, as plataformas enxutas propagam que esta é a “era do acesso”, que todos podem acessar bens antes indisponíveis. Só que novamente ela esconde uma verdade menos palatável: muito embora tais plataformas de fato não possuam ativos para além de seus *softwares*, todo o modelo de plataformas digitais demanda a construção de enormes centros de dados que, dada a característica monopolista deste tipo de negócio, fará com que elas se tornem mais do que detentoras de informação: elas se tornarão donas das infraestruturas básicas para operações mais básicas da sociedade¹⁵⁰.

Ainda assim, tais plataformas realmente ampliam o acesso a bens como residências temporárias e automóveis, de modo que a retórica de “era do acesso” não é de todo equivocada e contribui para fazer das plataformas enxutas as mais populares. Não as torna, porém, rentáveis. Enquanto todas as demais plataformas já são lucrativas, as plataformas enxutas retomam o modelo “crescimento antes do lucro” das empresas de internet dos anos 90 e dependem muito ainda de dinheiro de investidores.

Esses permanecem investindo pelo potencial de extração de dados que essas plataformas possuem, tanto para a utilização para os próprios fins (baterem a concorrência e se tornarem um monopólio no segmento) quanto para fins diversos (informações sobre trajetos, tempo, hábitos), mas não é possível determinar por quanto tempo eles permanecerão fazendo. É difícil prever se esse modelo será duradouro, pois por um lado possui muitas similaridades com o que ocorreu com as empresas de internet nos anos 90 até o estouro da bolha¹⁵¹, mas por outro ele já se

¹⁴⁹ SRNICEK, op. cit., p. 83.

¹⁵⁰ Ibid., p. 92.

¹⁵¹ Ibid., p. 19.

inseriu profundamente na sociedade, que dificilmente abriria mão das facilidades e acesso que passou a ter com elas.

3

Trabalho mediado por plataformas digitais: o familiar e o sem precedentes

No primeiro capítulo da dissertação se buscou enxergar o contexto sobre o qual as plataformas digitais de trabalho cresceram e se disseminaram. Se observou a relação entre sistemas técnicos e espaço geográfico, sob determinada ação política, até chegar a atual configuração do capitalismo: uma economia de vigilância, viabilizada por meio da disseminação das plataformas digitais. Após, pela análise das mais diversas modalidades de plataformas digitais foi possível observar uma tendência à plataformação do mercado.

Se verificou que as plataformas têm se espalhado por todos os setores da economia e se desdobrado em várias modalidades, tendo como mote sua aptidão para a extração de dados – o que é vital em um sistema que os coloca como principal fonte de lucro e competitividade. Da análise das características comuns a todas as plataformas digitais, se extrai que elas são os atores hegemônicos da economia da vigilância e utilizam-se dos dados coletados para alimentação de sistemas preditivos a serem utilizados em mercados de comportamentos futuros.

No presente capítulo, se passa a aprofundar o estudo de um tipo específico de plataforma enxuta, que compartilha com as demais todos os pontos comuns acima mencionados, mas traz uma característica única, que não é compartilhada com nenhuma outra: a disponibilização de trabalho humano como mercadoria.

Qual será a consequência da existência desta característica em um modelo de negócio que, muito embora utilize de mecanismos indiretos de gerenciamento e governança, se apresenta como um mercado (e não uma organização)? Que cresce rápido pelos efeitos de rede e práticas de subsídios cruzados e tende à monopolização – tudo isso alimentado pelas técnicas de extração de dados, que permitem uma vigilância contínua dos seus usuários e, principalmente, dos seus trabalhadores? Se as plataformas digitais, nos seus diversos modelos, já traziam complexos desafios para serem resolvidos pelo Direito, Estado e pela própria sociedade na economia da vigilância, as de trabalho elevam esses desafios para um outro nível.

Para os fins da presente dissertação, entenderemos as plataformas digitais de trabalho como “organizações que utilizam da internet e tecnologias relacionadas, como algoritmos, softwares, aplicativos, inteligência artificial e coleta de dados, para fazer a mediação entre demanda e oferta de trabalhos específicos”¹⁵². O trabalho prestado por meio delas será entendido como aquele que envolve atividades a prazo determinado, sob demanda, exercidas por profissionais recrutados geralmente como autônomos, por requerimento de empresas e usuários através de plataformas digitais de trabalho¹⁵³.

As plataformas digitais de trabalho surgiram neste contexto de economia de vigilância e desde então vêm ganhando relevância social, econômica e até política, a ponto de já serem parte da sociedade. Elas começaram com a oferta de trabalho de freelancer *online*, passaram para as microtarefas *online*, mas cresceram e se consolidaram mesmo pelo trabalho prestado *offline*, após a disseminação dos *smartphones* e de internet móvel, essencialmente no setor de transporte de passageiros e entrega de comida.

Já estão atualmente em inúmeros outros setores e indústrias, incluindo tecnologia e programação, serviços jurídicos, serviços de cuidado, limpeza, estética. E a tendência é não só se espalharem ainda por outros setores, mas que as suas práticas influenciem também o trabalho prestado *offline*, em profissões tradicionais, sem a mediação da plataforma. Já vêm, portanto, impactando o trabalho como um todo, com potencial de fazê-lo ainda mais, desde a forma como ele é prestado até as relações dele decorrentes e, por consequência, a sua regulação. Afinal, o Direito é um fenômeno social e, como tal, necessita ser continuamente renovado para manter a sua efetividade.

Nascem com a proposta de integrarem a chamada “economia de compartilhamento”, trazendo inúmeras promessas para um mundo do trabalho então capturado pelas verticalidades. A ideia era simples: conjugar oferta e demanda e, com isso, unir pessoas com recursos disponíveis como tempo livre, habilidades diversas e bens, a pessoas ou empresas que estavam em busca daquele recurso. Democratizar o acesso a bens a ponto de passarmos de uma “sociedade da

¹⁵² MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 4.

¹⁵³ Ibid., p. 2-7.

propriedade” para uma “sociedade do acesso”, com benefícios para todos os envolvidos.

Os trabalhadores poderiam aproveitar as oportunidades trazidas pelas plataformas para aumentar a renda, com maior autonomia e liberdade. Haveria a supressão da figura do “chefe” e a possibilidade de trabalhar quando quiser, onde quiser, se quiser e – pelo menos no início – mediante boa remuneração. Às plataformas caberia tão somente encontrar os clientes, ligá-los aos prestadores de serviços e processar os pagamentos. Para os consumidores, o benefício estaria nos melhores preços e qualidade de serviços, em razão da maior concorrência para atividades que antes eram mais restritas ou difíceis de serem contratadas. Além dessas vantagens objetivas, a economia de compartilhamento trazia também uma ideia de que a tecnologia poderia ir além do seu fim imediato e resolver questões sociais, como desigualdade e degradação ambiental, pois proporcionaria maiores oportunidades, sem incentivar o consumo¹⁵⁴.

E essa ideia era reforçada pelo fato de que, naquele primeiro momento, as plataformas digitais não eram apenas empresas com fins lucrativos, como as que se tornariam dominantes nos anos posteriores. Havia cooperativas, organizações sem fins lucrativos e mais uma série de iniciativas de diversas naturezas que buscavam transformar as relações econômicas, criar conexões e reduzir danos ao meio-ambiente. Parte da promessa e atratividade da economia de compartilhamento, portanto, era a construção de um mundo melhor e de superação de um mercado de trabalho que até então se considerava estar fadado ao fracasso¹⁵⁵.

Pouco mais de dez anos desse início, a promessa de disseminação global do trabalho mediado por plataformas digitais se consolidou, mas a proposta de uma “economia de compartilhamento” não. O que se viu na prática foi uma série de novas questões a serem resolvidas pela sociedade, muitas delas sem precedentes para as instituições se apoiarem, e que devem influenciar a prestação de trabalho no futuro, independentemente do meio ser a plataforma digital.

Não por acaso, desde o seu surgimento e expansão há uma enorme quantidade de pesquisa acadêmica analisando as plataformas digitais de trabalho pela perspectiva de Direito do Trabalho. Essas, contudo, tem se debruçado

¹⁵⁴ SCHOR, Juliet B. *After the GIG: how the sharing economy got hijacked and how to win it back*. California: University of California Press, 2020., p. 1-8.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 1-9.

majoritariamente sobre tipos delimitados de plataformas, buscando responder a um questionamento principal: haveria ou não vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma? pesquisas nesse ramo do Direito (Carelli, Oliveira, Vidigal). Para isso, mobilizam essencialmente conceitos e categorias históricas do Direito do Trabalho, como trabalho sob demanda, remuneração por tarefa, terceirização, trabalho intermitente, autonomia e alteridade. Também elaboraram conceitos novos para a realidade observada, como subordinação algorítmica, mas mesmo estes são adaptações das categorias tradicionais. Buscam, essencialmente, verificar o enquadramento do trabalhador que presta serviços por meio de plataformas digitais na legislação trabalhista existente.

Zuboff alerta que “quando nos deparamos com algo que é sem precedentes, nós o interpretamos de modo automático através da lente das categorias familiares, tornando invisível dessa maneira justamente aquilo para o qual não há precedentes”¹⁵⁶. Essa frase explica grande parte da pesquisa acadêmica sobre trabalho por meio das plataformas digitais, das decisões judiciais proferidas globalmente em casos relacionados a elas e das propostas para sua regulação: há uma busca constante pelo que é familiar, mas não uma análise profunda do que é sem precedentes.

Sem prejuízo dos inúmeros avanços que tais pesquisas trouxeram para um entendimento mais profundo sobre o trabalho mediado por plataformas digitais e para a evolução regulatória e jurisprudencial acerca do tema e a despeito de elas terem logrado compreender parte importante da sua dinâmica, pouco analisam as consequências da lógica dessas plataformas atuarem em uma economia da vigilância para além da caracterização do vínculo. A extração de dados que caracteriza as plataformas e a forma como podem operar sobre o comportamento humano é uma perspectiva essencial em uma relação contratual que já é marcada pela assimetria de poder e por uma tensão dialética entre liberdade e necessidade, espírito e corpo¹⁵⁷.

A pergunta que deve ser feita neste caso deixa de ser “aquele trabalhador deve ser classificado como empregado?” e passa a ser “é possível protegê-lo, sendo ou não empregado, utilizando tão somente das categorias

¹⁵⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 23.

¹⁵⁷ SUPIOT, 2016, op. cit.

históricas do Direito do Trabalho?”. Essa é a pergunta que se busca responder com a presente dissertação.

Com esse objetivo, este capítulo compreenderá a pesquisa de duas modalidades bem diferentes de plataformas digitais de trabalho e algumas das suas sub modalidades, partindo da categorização feita por Schmidt¹⁵⁸. O objetivo é fornecer um quadro claro das diferenças e semelhanças entre elas e, especificamente em relação às últimas, o que há de mera repetição de formas pretéritas de exploração do trabalho e o que é absolutamente original, diretamente decorrente da economia da vigilância na qual operam.

A premissa é que, ao diferenciar o que há de familiar no trabalho mediado por plataformas digitais, ainda que sob nova roupagem, daquilo que é sem precedentes, será possível confirmar a hipótese da presente dissertação de que o Direito do Trabalho não é apto para, sozinho, conferir a proteção necessária ao trabalhador de plataformas digitais. Para o que é mera repetição do passado, já temos os instrumentos, só temos que aplicá-los. Mas é no que é sem precedentes que reside a maior parte do desafio.

3.1.

As Classificações das plataformas digitais de trabalho

Há inúmeros trabalhos acadêmicos propondo classificações para as plataformas digitais de trabalho (Schor, Codagnone et al., De Stefano e Aloisi, Bogliacino et al.), cada um com um critério próprio para demarcar a distinção entre elas. Há proposta de divisão pelo tipo de plataforma, como entre *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos (De Stefano)¹⁵⁹ e com base nas tarefas desempenhadas, dividindo entre tarefas estruturadas e não-estruturadas (Mejerink)¹⁶⁰.

Carelli e Oliveira¹⁶¹ propõem uma classificação amparada no nível de controle da plataforma sobre as interações que ocorrem no seu interior: puras,

¹⁵⁸ SCHMIDT, op. cit.

¹⁵⁹ DE STEFANO, Valerio. 2021. “The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection? <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/>.

¹⁶⁰ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit.

¹⁶¹ CARELLI e OLIVEIRA, op. cit., 70-71.

aquelas que são um real *marketplace*, sem controle da interação entre os usuários pela plataforma, e as mistas, híbridas ou dirigentes, aquelas que mesclam mercado com controle, como é o caso da Uber. A grande diferença entre elas é que nas mistas os grupos que interagem não realizam negócios entre si, mas entre eles e a plataforma.

É uma análise importante, pois avalia se a plataforma atua apenas por meio do fornecimento da infraestrutura adequada para os seus usuários negociarem (geralmente o *software*) ou se controla de alguma forma essa interação¹⁶². A relevância desta perspectiva é evidente, na medida em que na economia da vigilância, verificar o nível de controle parece ser mais estratégico do que buscar por eventual direção direta imposta por meio da disciplina¹⁶³.

A divisão que se utilizará na presente dissertação, contudo, é a de Schmidt¹⁶⁴. Ela classifica por meio de duas perguntas que são entendidas como essenciais para compreender as especificidades que devem ser observadas para regulação das plataformas e do trabalho por elas mediado: 1) Os serviços e tarefas coordenados por meio da plataforma são vinculados a uma localização específica? e 2) Os serviços e tarefas coordenados por meio da plataforma são vinculados a uma pessoa específica?¹⁶⁵

As respostas a essas perguntas explicam a classificação feita pelo referido autor, dividindo as plataformas em dois eixos: o primeiro é o trabalho *online*, baseado na internet e que não é geograficamente localizado, ou seja, aquele que pode ser prestado de qualquer lugar. E o segundo é o chamado “*gig work*”, que é solicitado *online*, mas prestado fisicamente - sendo, portanto, geograficamente localizado.

O trabalho *online*, por sua vez, seria subdividido entre plataformas que entregam trabalhos a indivíduos selecionados (como as de macrotarefas) e aquelas em que as tarefas são ofertadas às multidões (*crowdwork*), que geralmente são as de microtarefas. Já o *gig work* abrange diversos tipos de prestação de serviços, sendo os mais comuns aqueles prestados pelas plataformas de transporte e entregas e os que envolvem trabalho doméstico e de cuidado¹⁶⁶. Estas serão as modalidades

¹⁶² SCHMIDT, op. cit., p. 10.

¹⁶³ CHAVES JÚNIOR, op. cit.

¹⁶⁴ SCHMIDT, op. cit.

¹⁶⁵ SCHMIDT, *Ibid.*, p. 5.

¹⁶⁶ *Ibid.*

que serão estudadas na presente dissertação para buscar encontrar as peculiaridades dessas plataformas e os pontos em comum que as ligam ao contexto da economia de vigilância.

Não integram o escopo outras plataformas que envolvem trabalho colaborativo e/ou não comercial, como a Wikipedia ou as plataformas de conteúdo e entretenimento, como You Tube e Tik Tok - nas quais até pode haver trabalho remunerado, mas não é o fim último da plataforma, o que permite que se confunda tal trabalho com lazer. De todo modo, julga-se relevante estender a presente pesquisa no futuro para englobar também essas plataformas, buscando as características que compartilham com as demais e com o contexto em que se desenvolveram.

Também não se busca, na presente dissertação, fazer uma análise profunda, qualitativa ou quantitativa, de plataformas particulares. Há inúmeros trabalhos acadêmicos com esse objetivo, de nomes nacionais relevantes como Abilio, Kalil, Chaves Junior e Carelli e internacionais como De Stefano, Dubal, Schor e Ravenelle. Tais estudos contribuíram imensamente para um entendimento profundo do fenômeno e são base para o presente trabalho.

O método aqui proposto é essencialmente comparativo das modalidades de plataformas, buscando, a partir de pesquisa bibliográfica nos trabalhos dos autores mencionados acima e outros, as intersecções entre elas e também com o contexto de economia de vigilância no qual surgiram. Não se objetiva compreender o funcionamento de uma plataforma específica ou as características de seus trabalhadores de forma pormenorizada, mas fenômeno do trabalho mediado por plataformas digitais de forma ampla, naquilo que tem de mais característico e estrutural.

3.1.1.

Trabalho *online*

As plataformas de trabalho *online* criam um ambiente que conecta clientes e autônomos para a realização de um trabalho de forma remota, cujo produto final geralmente pode ser entregue em formato digital, através da internet, mediante o pagamento de valores que podem ser fixados pela plataforma, pelos

usuários ou negociado pelas partes, a depender do caso¹⁶⁷. Elas vêm crescendo exponencialmente e dividem-se em tipos específicos, sendo as mais comuns as de microtarefas e as de *freelancer*, voltadas para projetos mais complexos¹⁶⁸.

3.1.1.1.

O trabalho que treina a máquina: plataformas de microtarefas

As plataformas de microtarefas surgem de uma necessidade da Amazon transformada em negócio. Ao precisar de trabalhadores por demanda para catalogar produtos *online*, teve a ideia de expandir o que era então um *marketplace* de livros e mercadorias duráveis e passar a vender também trabalho humano como serviço que qualquer um poderia procurar e achar no seu *website*. É quando surge o Amazon Mechanical Turk (ou “MTurk”) em 2005¹⁶⁹. No início, apenas indivíduos dos Estados Unidos e da Índia podiam prestar serviços pela plataforma mediante remuneração, trabalhadores de outros países eram pagos com *vouchers* da Amazon¹⁷⁰.

De lá para cá, o número de trabalhadores que obteve renda por meio de microtarefas requeridas para a multidão (*crowdwork*) cresceu exponencialmente. De acordo com um relatório de 2016 do Pew Research Center, teria chegado a aproximadamente 20 milhões de adultos apenas no ano de 2015¹⁷¹. O pesquisador Panos Ipeirotis estima que é possível encontrar entre 2 e 5 mil trabalhadores no MTurk a cada momento¹⁷².

Além da Amazon com o MTurk, também Microsoft, Google e inúmeras outras empresas de tecnologia criaram as suas plataformas de microtarefas. A maior parte, contudo, são internas, em formato similar ao MTurk, mas restritas à própria empresa. Essas plataformas utilizam-se de um terceiro que recruta e fornece os trabalhadores por demanda para executarem as microtarefas, que geralmente visam

¹⁶⁷ CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 599, 2016.

¹⁶⁸ SCHMIDT, op. cit.

¹⁶⁹ GRAY, Mary; SURI, Siddharth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019, p. 2.

¹⁷⁰ SCHMIDT, op. cit., p. 15.

¹⁷¹ GRAY; SURI, op. cit., p. X.

¹⁷² *Ibid.*, p. 11.

melhorar os seus algoritmos e sistemas de inteligência artificial, limpando dados e treinando máquinas a partir do que e por elas coletado¹⁷³.

O funcionamento de todas as plataformas de microtarefas é simples: por meio de uma interface de programação de aplicações (do inglês “*Application Programming Interface*” ou “API”) se solicita trabalhadores para fazerem tarefas e se o resultado for satisfatório, os remunera por isso. Há quem se refira a essas plataformas como “*human-as-a-service*”, em analogia a “*software-as-a-service*”¹⁷⁴. Comprar e vender trabalho humano, basicamente, é o objetivo.

Uma característica essencial da maior parte das plataformas de microtarefas é uma abstração absoluta a respeito de quem executou o trabalho, tanto para o seu requerente, quanto para o usuário final. O primeiro não possui quase interação com o trabalhador, pois é a API quem determina as tarefas e conduz todo o diálogo, fornecendo as instruções do requerente aos trabalhadores, geralmente anônimos. Na MTurk, por exemplo, o trabalhador é identificado apenas por um código. Chaves Junior¹⁷⁵ menciona que da economia de plataforma surge essa figura de trabalhador fantasma, que exerce uma atividade em conjunto com bilhões de outros trabalhadores, arregimentados de forma massiva, aleatoriamente, capturando a sua energia social.

Os trabalhadores sob demanda em plataformas de microtarefas funcionam como elos de uma corrente de uma longa cadeia de fornecimento que incluem a sua contribuição e enviam para a linha de montagem, mas geralmente sem ter qualquer contato ou conhecimento acerca dos outros elos¹⁷⁶. Essas características deixam mais abstrata a ideia de que se está contratando humanos e que aquelas interações podem afetar vidas reais¹⁷⁷.

Outro ponto importante é que grande parte do trabalho desempenhado por meio das plataformas de microtarefas é desenhado para ser imperceptível, pois visa alimentar os sistemas de inteligência artificial e de aprendizagem de máquina que, aos olhos dos usuários finais, são totalmente automatizados. A plataforma Crowdflower, por exemplo, é contratada pela Uber para que trabalhadores contratados por tarefa analisem transações suspeitas ou a identidade de motoristas

¹⁷³ GRAY; SURI, op. cit., p. 16.

¹⁷⁴ SCHMIDT, op. cit., p. 15.

¹⁷⁵ CHAVES JÚNIOR, op. cit.

¹⁷⁶ Ibid., p. 91.

¹⁷⁷ GRAY; SURI, op. cit., p. 5.

e usuários, quando os sistemas automatizados não conseguem. É uma tarefa imperceptível para os usuários, muito embora se estime que ela ocorresse, em 2018, em aproximadamente uma a cada cem corridas da Uber nos Estados Unidos – o que resultava em aproximadamente 13 mil análises por dia naquele ano¹⁷⁸. É por isso que o trabalho em microtarefas foi denominada por Gray e Suri de “trabalho-fantasma”¹⁷⁹.

Os sistemas de inteligência artificial hoje não funcionariam adequadamente sem humanos na engrenagem. O que parece aos consumidores ser pura tecnologia, é na realidade sistemas de inteligência artificial que retornam aos seres humanos para completar seus processos decisórios sempre que necessárias características eminentemente humanas, como inocência ou julgamento, ou em razão de custo¹⁸⁰. De acordo com Gray e Suri “se dados são o novo petróleo, as pessoas que fazem o trabalho fantasma operam a sonda”¹⁸¹.

Essa é uma característica muito peculiar deste tipo de plataforma: enquanto as de *gig work* são mediadas pela tecnologia para a prestação de um trabalho geograficamente localizado, as de microtarefas invertem o sistema e alimentam a tecnologia. É através delas que os sistemas de inteligência artificial são melhorados e avançam. Humanos treinando máquinas. E é um trabalho permanentemente necessário na fase atual do capitalismo porque as inovações tecnológicas são frequentes e ininterruptas e a cada criação que elimina postos de trabalho humanos, novos problemas vão surgindo e demandando a colaboração humana para resolvê-los, criando tarefas que sequer existiam até então¹⁸².

Moderação de conteúdo é um exemplo clássico. Uma das mais clássicas tarefas das plataformas de microtarefas, passou a ser necessária com o crescimento das plataformas de publicidade como Facebook, Twitter e outras, quando se concluiu que apenas inteligência artificial não seria suficiente para, sozinha, avaliar a pertinência de determinada imagem ou conteúdo naquelas redes sociais. Imagens e textos com duplo sentido e questões desafiadoras e sem precedentes, para as quais as máquinas não foram treinadas, demandam ainda intervenção ou juízo de valor

¹⁷⁸ GRAY; SURI, op. cit., p. XVI.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Ibid., p. XIX e XXI.

¹⁸¹ Ibid., p. 16.

¹⁸² Ibid., p. XIX e XXI.

humano¹⁸³. É uma tarefa complexa pois, por lidarem com uma série de imagens chocantes, esses trabalhadores estão sujeitos a graves transtornos pós-traumáticos¹⁸⁴ e não há qualquer controle dos seus estados mentais, não há sequer convivência entre eles e outros colegas.

Treinar máquinas a reconhecerem dados é outra tarefa realizada nessas plataformas que é imperativa para a evolução da aprendizagem de máquina, pois os dados, sozinhos, não têm utilidade. Eles precisam ser filtrados, catalogados, agrupados. Para que haja um sistema de inteligência artificial que reconheça gatos, por exemplo, é necessário treinar a máquina diante de inúmeras imagens de gatos e de não-gatos. E esse treinamento geralmente é feito por meio de plataformas de microtarefas, pois elas possibilitam que inúmeros trabalhadores digam o que é um gato ou não ao mesmo tempo.

É irônico até que a revolução da inteligência artificial, tão propagada como a vitória da tecnologia, dependa dessa massa de pessoas exercendo trabalho-fantasma via plataformas de microtarefas. Muito embora qualquer tarefa possa ser desmembrada em várias partes e submetida a essas plataformas, a utilização mais comum da microtarefa é permitir um bom funcionamento dos sistemas de inteligência artificial, *websites* e aplicativos – tudo o que creditamos à magia da tecnologia sozinha¹⁸⁵.

Gray e Suri chamam de “paradoxo da última milha da automação” esta característica da tecnologia de recorrentemente gerar novas tarefas para os seres humanos, enquanto os substitui nas anteriores, parecendo sempre que estamos a um passo da automação total – que nunca chega. E essas novas tarefas em geral são posições temporárias, pois necessárias apenas até aquele problema ser resolvido e surgir outro¹⁸⁶.

Como todas as demais plataformas digitais, as de microtrabalho também deslocam os custos para seus usuários. Para aqueles que requisitam o trabalho, o principal deles é o custo associado à contratação de alguém sem nenhum treinamento ou vínculo anterior com a empresa. Há também dificuldade em dar aos trabalhadores acesso aos equipamentos e ferramentas necessários para execução do

¹⁸³ GRAY; SURI, op. cit., p. XII.

¹⁸⁴ SCHMIDT, op. cit., p. 15.

¹⁸⁵ GRAY; SURI, op. cit., p. XVI - XVII.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. XXII.

serviço, por exemplo. A falta de confiança é outra questão que preocupa, que as plataformas tentam resolver por meio dos sistemas de pontuação, mas que são soluções incompletas¹⁸⁷.

Além disso, há dificuldade de responsabilização, otimizada pela possibilidade de qualquer trabalhador trabalhar para qualquer requerente. Ao contrário de um trabalho temporário, requerido através de agência, em que seria responsabilidade dela eventual trabalho prestado abaixo dos padrões requeridos, nas plataformas de microtarefas essa responsabilização é bastante dificultada¹⁸⁸. A despeito desses custos, a grande vantagem para o requerente é ter uma tarefa desempenhada de forma rápida e, se necessário, por diversas pessoas concomitantemente, sem os custos de uma contratação de um empregado¹⁸⁹.

O custo para os trabalhadores, contudo, é bem maior, pois a tendência das plataformas de microtarefas é estarem mais alinhadas aos interesses daqueles que pagam uma taxa para requisitarem trabalho do que aqueles trabalhadores procurando por tarefas¹⁹⁰. São os clientes, afinal, que pagam a plataforma, então não é de admirar que elas sejam voltadas para eles desde o seu desenvolvimento, sem avaliar as repercussões daquele tipo de trabalho sobre os trabalhadores espalhados pelo globo, sem qualquer poder de barganha ou negociação e completamente desprotegidos. As regras das plataformas contêm procedimentos rígidos para a contratação de trabalhadores, avaliação dos seus trabalhos e pagamento¹⁹¹ e procedimentos mais flexíveis para os usuários.

E isso decorre do objetivo para o qual elas surgiram: promover ganho de eficiência e maximização de lucros para aquele que pede o trabalho. Decorre também do fato de os clientes das plataformas de microtrabalho integrarem um mercado altamente concentrado. No MTurk, por exemplo, a grande maioria das requisições (cerca de 99%) vêm de um grupo de 10% de requisitantes¹⁹².

Os trabalhadores são vistos pelas plataformas – ao menos publicamente - como meros usuários que estão vendendo o seu trabalho, da mesma forma como

¹⁸⁷ GRAY; SURI, op. cit., p. 69-73.

¹⁸⁸ Ibid., p. 71-72.

¹⁸⁹ Ibid., p. 13.

¹⁹⁰ Ibid., p. XVII.

¹⁹¹ Ibid., p. 68.

¹⁹² Ibid., p. 92.

aqueles que vendem mercadorias ou os que querem requisitar trabalho¹⁹³. De acordo com Gray e Suri, aqueles que criaram tais plataformas entendiam que “estavam construindo *softwares*” – e não trabalhos temporários”. Não há, portanto, avaliação de repercussão de tal dinâmica de trabalho para os indivíduos envolvidos – no máximo para os usuários clientes sob a perspectiva de consumidor¹⁹⁴.

Assim, a experiência do trabalhador daquelas plataformas não foi objeto de análise prévia por elas¹⁹⁵. A contratação deles se dá através de termos de uso e de serviços, como também ocorre nas de transporte e entregas. E estes são praticamente os mesmos para trabalhadores e usuários e pouco diferem de termos gerais que temos que ler quando precisamos atualizar nossas máquinas, por exemplo¹⁹⁶. Não há qualquer previsão de proteção ao trabalhador em tais termos, pelo contrário: geralmente eles limitam-se a explicar o que o trabalhador pode esperar da plataforma. Os termos de uso da MTurk, por exemplo, estabelecem que o cliente não precisa pagar pelo trabalho que rejeita, mas que pode utilizá-lo ainda assim¹⁹⁷.

Sendo assim, algumas das características das plataformas são claramente prejudiciais aos trabalhadores. Uma delas é o fato de que eles podem não ser pagos. Se o trabalho submetido ao MTurk, por exemplo, for revisto por um ser humano ou algoritmo e não for aprovado, o trabalhador não recebe por ele. Uma pesquisa do Pew Research apontou que aproximadamente 30 por cento dos trabalhadores sob demanda revelaram não terem sido pagos pelo trabalho desempenhado em uma ou mais oportunidades, sem chance de recurso ou reconsideração por parte da plataforma¹⁹⁸.

Tal característica faz parte da própria lógica dessas plataformas, que só são viáveis técnica e economicamente em decorrência da completa ausência de controle sobre os trabalhadores e do fato deles não serem selecionados de nenhuma forma, mas tão somente atenderem a um chamado para a multidão. Se os clientes fossem obrigados a pagar por todo trabalho feito para eles nessas condições, fraudadores iam começar a tentar obter vantagens dessa situação. Isso levaria os

¹⁹³ GRAY; SURI, op. cit., p. 75.

¹⁹⁴ Ibid., p. XXVII.

¹⁹⁵ Ibid., p. XXVIII.

¹⁹⁶ Ibid., p. XIV.

¹⁹⁷ SCHMIDT., op. cit., p. 16.

¹⁹⁸ GRAY; SURI, op. cit., p. 90.

clientes a fazerem uma seleção mais estrita antes de contratarem, a monitorar mais o trabalho enquanto desempenhado e impor um controle de qualidade humano sobre os resultados. Nesse caso, perderia as características das microtarefas e se aproximaria do trabalho freelancer, pois tornaria o processo viável apenas para tarefas mais valiosas¹⁹⁹.

Há também o risco de descadastramento. Sob o fundamento de tornar as plataformas mais seguras, os desenvolvedores dos sistemas tornam fácil bloquear ou remover uma conta em caso de comportamento inapropriado na plataforma. O problema é que é bastante comum que bons trabalhadores sejam confundidos com aqueles que de fato estão mal intencionados, o que pode gerar o bloqueio ou até desativação da conta. E tudo isso com plataformas sem qualquer personalidade: não há gerente diretoria ou administração para dialogar quando ocorrem problemas²⁰⁰.

O trabalhador, portanto, acaba arcando com a maior parte dos custos das transações da plataforma, desde material de trabalho até o pagamento de impostos sobre os serviços, bem como a responsabilidade em caso de não aceitação do trabalho pelo requerente e de ser descadastrado. Além disso, seguidamente desempenham o trabalho sem qualquer instrução, feedback e isolados de pares ou colegas, sob o risco de não serem pagos se não completarem as tarefas adequadamente. A maior parte dos trabalhadores não tem qualquer recurso caso algo ocorra com as suas contas e eles não forem pagos corretamente²⁰¹.

Há, ainda, a questão da opacidade dos sistemas por meio dos quais ocorre o trabalho: além do anonimato dos trabalhadores, comum a quase todas as plataformas, há ainda as obrigações de confidencialidade sobre os terceiros fornecedores de mão-de-obra para as plataformas internas das empresas de tecnologia²⁰². Por fim, há o desafio de não haver ainda um entendimento sobre o *status social* ou a bagagem que acompanha o trabalho por meio de plataformas de microtarefas²⁰³ – o que pode se mostrar bastante problemático, dada a relevância que possui a identidade e o lugar de cada indivíduo na divisão do trabalho social para fins individuais ou coletivos²⁰⁴.

¹⁹⁹ SCHMIDT., op. cit., p. 16.

²⁰⁰ Ibid., p. 86.

²⁰¹ Ibid., p. 75.

²⁰² Ibid., p. 16.

²⁰³ Ibid., p. 95.

²⁰⁴ SUPIOT, 2016, op. cit.

E porque eles permanecem? De acordo com a pesquisa feita por Gray e Suri, grande parte entende ser vantajoso o fato de não precisarem permanecer no trabalho por períodos mais longos do que aqueles que levam para executar uma tarefa e, assim, conseguem encaixar o trabalho nas suas vidas, a invés de terem que encaixar suas vidas no trabalho²⁰⁵.

Essa flexibilidade que é a grande razão pela qual os trabalhadores buscam as plataformas de microtarefas, contudo, é um pouco ilusória. Primeiro porque é necessária uma hiper vigilância, seja para conseguirem bons trabalhos e que remuneram bem (devem estar no lugar certo e na hora certa), seja para serem premiados pelo algoritmo que recompensa aqueles que permanecem por mais tempo nas plataformas. Os mesmos *rankings* reputacionais e sistemas de pontuação utilizados no *gig work* são aplicados nas microtarefas e podem limitar o acesso do trabalhador a novas tarefas. A maior parte das disponibilizadas no MTurk, por exemplo, demanda uma taxa de aprovação superior a 95%. O trabalhador fica dependente, portanto, de ter suas tarefas aceitas e bem avaliadas²⁰⁶.

Ou seja: há uma imposição implícita de ativação constante do trabalhador na plataforma em busca de mais e melhores oportunidades de trabalho, tornando a flexibilidade um mito²⁰⁷.

Por essa razão, já aconteceu questionamento judicial de trabalhadores alegando que são cobrados como empregados e não têm controle algum sobre o trabalho e as horas em que devem executar as tarefas, muito embora sejam remunerados e contratados como autônomos. É o caso da já citada Crowdfunder, que teve inclusive uma ação na justiça americana requerendo o pagamento do salário-mínimo hora e acabou fazendo acordo²⁰⁸. Não por acaso, as plataformas de microtarefas vêm desde então evitando as características que possam caracterizá-las como empregadoras – o que também é um problema, pois a maior parte das medidas que seriam recomendáveis para garantir alguma proteção e recompensa a esses trabalhadores aumentariam esse risco.

Para não se expor a ele, as plataformas acabam mantendo a prática histórica de tratar o trabalho por meio delas como mercadorias – deixando tais

²⁰⁵ GRAY; SURI, op. cit., p. 13.

²⁰⁶ Ibid., p. 13-14.

²⁰⁷ Ibid., p. 76-77.

²⁰⁸ Ibid., p. 35.

trabalhadores sem nenhuma proteção. As plataformas de microtarefas, portanto, ao mesmo tempo que reproduzem formas históricas de exploração do trabalho humano, como trabalho por peça, terceirização e mercantilização do trabalho, também trazem questões absolutamente novas e sem precedentes relacionadas à territorialidade do trabalho, fusão com sistemas de inteligência artificial e completa ausência de pessoalidade e subordinação em um trabalho coordenado. São provavelmente as que mais desafios trazem na busca por garantir a proteção desse trabalhador de plataformas digitais.

3.1.1.2.

Freelance: plataformas de macrotarefas

Muito embora as plataformas de microtarefas sejam predominantes quando se fala em trabalho *online*, as plataformas de macrotarefas ou “*marketplace de freelancers*”, as precederam e constituem um nicho imenso de trabalho mediado por plataformas digitais. Só a Upwork e a Freelancer, duas plataformas dessa modalidade, afirmam já terem conectado, no conjunto, mais de 40 milhões de usuários em mais de 240 países. É uma modalidade relevante, portanto, pela sua ampla disseminação.

Não são tão relevantes quanto à forma de prestação do trabalho, pois design gráfico, produção de vídeo e criação de conteúdo, algumas das tarefas amplamente contratadas desta forma, poderiam ser prestadas normalmente em um ambiente de trabalho regular. Além disso, são tarefas que historicamente já eram contratadas de autônomos, relativamente complexas, demandantes, especializadas, técnicas e bem pagas²⁰⁹. Além desses pontos, trazem uma diferença crucial das plataformas de microtarefas: a contratação do trabalhador se dá com base nas suas habilidades e currículo²¹⁰.

Por serem tarefas mais complexas, elas demandam mais interação entre requerentes e trabalhadores, de modo que o anonimato, que é regra nas de microtarefas, é incomum nas de freelancers. Na Upwork, por exemplo, é possível conversar por meio de um chat ou enviar *email* para alinhamentos gerais sobre as

²⁰⁹ SCHMIDT, op. cit., p. 14.

²¹⁰ Ibid., p. 14.

tarefas, muito embora a plataforma monitore e até mesmo bloqueie essas interações se elas excedem o autorizado²¹¹. Há diálogo entre os usuários.

Como se vê, essas plataformas possuem características que possibilitam conferir uma maior proteção do trabalhador com os instrumentos legais existentes, na medida em que há algum grau de pessoalidade, a possibilidade de negociação do preço pelo trabalhador e elas são mais facilmente fiscalizáveis e enquadráveis em categorias históricas do Direito do Trabalho. Apesar disso, é incomum debates ou propostas de regulação relacionados aos trabalhadores dessas plataformas – provavelmente porque eles geralmente se mostram satisfeitos com o trabalho, além de atuarem em um ramo que mesmo fora das plataformas já se caracterizava pela autonomia e ausência de vínculo empregatício.

Há, contudo, duas características críticas nesse tipo de plataforma que requerem atenção no contexto da economia da vigilância: a primeira é a concorrência global. Como é comum haver leilão para definir o preço que será pago pela tarefa, os trabalhadores do Norte Global podem acabar prejudicados ao concorrerem com os do Sul Global da mesma especialidade²¹². Aquela realidade que já se observava na terceirização de tarefas para países subdesenvolvidos nos anos 90 replica-se aqui.

A segunda é a vigilância exacerbada que há nesse tipo de plataforma. A Upwork, por exemplo, utiliza-se de um software chamado “Diário de Trabalho” que permite que os clientes olhem virtualmente sobre os ombros do trabalhador. Seis vezes por hora e de forma randômica o software tira fotos da tela do computador destes para que o cliente possa assegurar que ele está trabalhando de fato. E não é só: o *software* monitora o número de *clicks* do *mouse* e tira fotos da *webcam* dos trabalhadores. É curioso notar, portanto, que a autonomia extraordinária que os trabalhadores possuem nessa plataforma é acompanhado por níveis também extraordinários de controle²¹³.

Por outro lado, essas plataformas não compartilham, ou compartilham pouco, de uma característica central das plataformas de microtarefas ou de transporte, por exemplo: o gerenciamento algorítmico. Por ser um trabalho que

²¹¹ GRAY; SURI, op. cit., p. 31.

²¹² SCHMIDT, op. cit., p. 15.

²¹³ Ibid., p. 15.

demanda maior dose de subjetividade a autodeterminação do trabalhador, tal forma de gerenciamento acaba sendo desnecessária.

Das características citadas, é possível concluir que o trabalho desempenhado por meio das plataformas de macrotarefas aproxima-se em algum grau do trabalho prestado fora das plataformas digitais, trazendo traços familiares de prestação de trabalho, aptos a serem abordados por meio de categorias tradicionais, inclusive o próprio Direito do Trabalho. Ao mesmo tempo, carregam características novas, marcantes desse período histórico e das plataformas digitais de trabalho como um todo, especialmente vigilância, e do mercado de trabalho atual, como a concorrência global.

3.1.2.

***Gig work* e o trabalho geograficamente localizado**

O trabalho geograficamente localizado mediado por plataformas digitais ficou conhecido por “*gig work*” – que no Brasil nada mais é do que o conhecido e histórico “bico”. São plataformas em que a administração da mão-de-obra se dá digitalmente, mas a execução da atividade requer presença física a interação humana²¹⁴. Nas plataformas de *gig work* ocorre, portanto, a mediação de um trabalho que será prestado presencialmente, solicitado por demanda, a pessoas específicas, mediante o pagamento de um valor que geralmente é estabelecido pela plataforma²¹⁵.

Por envolver pessoas específicas que devem comparecer a um determinado local em determinado momento para realizar uma tarefa, por vezes na companhia do usuário, as qualidades de uma boa prestação de, como simpatia, pontualidade, bom comportamento e boa aparência, serviços são valorizadas no *gig work*. Como exemplo, a Uber prevê, nas suas políticas e diretrizes, que espera dos motoristas a condução dos veículos de forma segura, profissional e cortês e que não é permitido contato físico entre motorista e usuários, uso de linguagem e gestos

²¹⁴ CODAGNONE, Cristiano; ABADIE, Fabienne; BIAGI, Federico. The future of work in the sharing economy: Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? JCR Science for policy report. Seville: Institute for Prospective Technological Studies, 2016, p. 5.

²¹⁵ CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, p. 599, 2016.

inapropriados e contato indesejado com o usuário após a viagem²¹⁶. É um trabalho que requer, portanto, mais comprometimento por parte do trabalhador²¹⁷. Os setores em que o *gig work* é adotado com maior frequência são transporte, limpeza, trabalho doméstico e logística²¹⁸.

As plataformas digitais de trabalho geograficamente localizadas só se tornaram possíveis com a disseminação dos *smartphones* com sistemas de GPS, razão pela qual são muito mais novas do que as plataformas *online*, que demandavam apenas um computador e internet fixa. Apesar disso, acabaram sendo as plataformas digitais de trabalho mais difundidas e as que mais tem gerado discussões judiciais e tentativas regulatórias globalmente.

O telefone celular “smartphone” se torna central nesse cenário, pois indispensável para esse processo de procurar trabalho diariamente no mercado informal por uma grande quantidade de pessoas. Ao invés de se deslocarem até um local diariamente para buscarem trabalho, esses indivíduos passaram a ligar os seus telefones na mesma busca. Ocorre que ao tirar essa busca do *offline* e transportá-la para o *online*, por meio das plataformas, adiciona-se à característica já existente de trabalho precarizado uma outra camada tão ou mais importante: a da vigilância²¹⁹. Há mais dados sensíveis coletados, pois os trabalhadores são monitorados por meio de *smartphones*, fornecendo informações em tempo real sobre onde estão, qual é o seu comportamento enquanto dirige, entre outras.

Paralelamente a essa característica sem precedentes da prestação de serviços há, no caso das plataformas de *gig work*, outras bem familiares: a primeira é o risco de acidentes de trabalho e potenciais danos aos trabalhadores. Ele é muito maior do que nas plataformas *online*, na medida em que os trabalhadores de *gig work* deslocam-se pela cidade, geralmente ficam muito tempo no trânsito e, por não haver qualquer regulação ou limite e terem remuneração por tarefa, costumam estender as suas jornadas por horas além do recomendável para que mantenham a atenção plena.

²¹⁶ KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e Seguridade Social, 2019.

²¹⁷ SCHMIDT, op. cit., p. 19

²¹⁸ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 471-474.

²¹⁹ KALIL, op. cit., p. 78.

A segunda é um foco na pessoalidade do trabalhador e na busca por certificação quanto a sua confiabilidade, por geralmente envolver contato direto e pessoal entre ele e o usuário. Por essa razão, nas plataformas de *gig work* a identidade do trabalhador geralmente é escrutinada previamente, por meio da checagem de antecedentes criminais, por exemplo²²⁰.

Há também a maior sujeição à discriminação e preconceito, ao contrário das plataformas *online*, em que o anonimato elimina praticamente esse problema. Schor relata que há diversos estudos que apontam para a ocorrência de discriminação nas plataformas digitais de trabalho de transporte e entregas, especialmente relacionadas a gênero e raça²²¹.

Por outro lado, elas têm mais potencial de serem reguladas utilizando apenas os institutos jurídicos atualmente existentes do que uma plataforma *online*, na medida em que o serviço é prestado dentro de um território, sujeito a uma determinada jurisdição, com serviços prestados de forma muito mais visível do que as plataformas *online*, que gera maior atenção e preocupação por parte da sociedade²²².

3.1.2.1. Transporte e entregas

As plataformas de transporte e entregas compartilham com as demais plataformas a maior parte das características mencionadas, mas também algumas que lhe são bem peculiares e específicas de plataformas de transporte e entregas, como definir em tempo real e de forma dinâmica o valor da tarifa que será cobrada dos usuários, com base na situação do tráfego em determinadas partes da cidade²²³.

Funcionam geralmente através dos seguintes passos: acesso do usuário à plataforma por meio de um aplicativo; solicitação do serviço; envio do pedido aos trabalhadores cadastrados na plataforma que estão *online*; combinação, feita pela plataforma, entre pedido e aceite; execução da tarefa; pagamento e avaliação dos trabalhadores pelos usuários (e em alguns casos também o inverso). A infraestrutura em que todos esses atos ocorrem é digital e de propriedade da empresa, o *software*.

²²⁰ SCHMIDT, op. cit., p. 19.

²²¹ SCHOR, op. cit., p. 86.

²²² SCHMIDT, op. cit., p. 8.

²²³ Ibid., p. 20.

Já a infraestrutura necessária para a prestação dos serviços é física e de propriedade do trabalhador, como um carro ou uma bicicleta, por exemplo.

Assim, as plataformas de *gig work* promovem a transferência de riscos, custos e administração do tempo do trabalho não pago para uma gama de trabalhadores disponíveis ao invés de transferirem para outras empresas, como ocorre com a terceirização²²⁴. Por outro lado, conseguem manter a coordenação e algum controle por meio do monitoramento da movimentação física dos trabalhadores, incluindo a coleta de dados do GPS dos *smartphones* deles em relação à aceleração, frenagem e velocidade, e das avaliações dos usuários²²⁵.

Em razão dessas características que permitem às plataformas em questão medirem em tempo real a oferta com a demanda, há práticas que constituem a base desse tipo de plataformas, como: utilização de sistemas de geolocalização, pagamentos por meio da internet, utilização de um aplicativo de fácil uso e ingresso para contratação e gerenciamento dos serviços²²⁶. Além disso, elas conseguem coordenar as atividades sem subordinar diretamente os trabalhadores através da utilização de tarifas dinâmicas e incentivos para trabalharem em determinados horários ou locais. Outra característica relevante decorre da ausência de regulação: em caso de reclamações de motoristas e passageiros, as próprias plataformas colocam-se como instância decisória, fundamentando as decisões com base nos seus próprios termos de uso, que geralmente tendem a ser favoráveis ao usuário em prejuízo ao trabalhador²²⁷.

Símbolo das plataformas digitais de trabalho, a Uber foi fundada em 2009 e já valia mais de 60 bilhões de dólares em 2016. Se tornou o grande nome das plataformas digitais de trabalho pela sua rápida expansão e inserção na sociedade – tanto que deu pelo menos um dos codinomes pelo qual é conhecido o fenômeno da plataformização do trabalho (“Uberização”) e virou substantivo para designar outras plataformas (“O Uber de...”). A evolução da Uber do seu

²²⁴ ABILIO, Luciana Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 08/09/2020.

²²⁵ UBER. How Uber engineering increases safe driving with telematics. Disponível em: <https://ubereng.wpengine.com/telematics/>. Acesso em: 11 out. 2020.

²²⁶ ALOISI, op. cit.

²²⁷ KALIL, op. cit., p. 127.

surgimento até os dias atuais resume o que ocorreu com as plataformas de transporte e entregas como um todo nesse período.

Quando começou, a Uber oferecia flexibilidade, autonomia e vantagens para as duas partes: os motoristas recebiam boa remuneração e os usuários pagavam valores significativamente inferiores aos de um táxi comum. Com o aumento do número de motoristas e a pressão por corte de custos em razão da ausência de rentabilidade, a empresa foi progressivamente utilizando dos mecanismos de deslocamento dos riscos e custos para os trabalhadores, a ponto de hoje dificilmente cobrir o salário-mínimo hora na maioria dos países, se descontados os custos que têm com o veículo. Esses custos acabam reduzindo as vantagens remuneratórias que esses trabalhadores tinham inicialmente em comparação com serviços históricos de transporte, como os táxis. Isso porque muito embora taxistas regulares não necessariamente ganhem mais do que os motoristas de *gig work*, eles dificilmente correm os mesmos riscos²²⁸.

As plataformas de transporte, portanto, contemplam tanto características familiares à sociedade, como o tipo de serviços prestados, os riscos de acidentes do trabalho, o pagamento por demanda e a assunção dos riscos pelos trabalhadores, como características absolutamente originais das plataformas digitais (ou de parte delas): gerenciamento e controle por meio de sistemas de inteligência artificial e substituição da subordinação por técnicas de incentivo, como as tarifas dinâmicas, e a vigilância constante dos trabalhadores por meio dos *smartphones* permanentemente conectados. São provavelmente as plataformas que melhor demonstram essa dualidade entre repetição e inovação e talvez por isso tenham sido as primeiras a terem suas práticas ampla e globalmente questionadas.

Essa dualidade traz repercussões interessantes, como a possibilidade de empresas com negócios idênticos ou similares escolherem formas divergentes para classificar as suas relações de trabalho: como exemplo, o iFood, plataforma que atua no segmento de entrega de comidas, classifica os entregadores como autônomo, havendo inúmeras decisões da Justiça do Trabalho brasileira, incluindo do Tribunal Superior do Trabalho, entendendo que este é o enquadramento correto, sob o fundamento que “as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei

²²⁸ SCHMIDT, op. cit., p. 20.

própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego “²²⁹”.

Por outro lado, a Lieferando, em Berlim, oferece exatamente o mesmo serviço de entregas, mas utilizando empregados permanentes. No *website* da empresa se observa um anúncio para se tornar um entregador com as seguintes mensagens: “sua carreira começa aqui”; “trabalhe através de um contrato permanente que se encaixa da melhor forma a você, receba por hora com bonificações, e nós pagaremos a você inclusive enquanto você aguarda os pedidos serem preparados”. E por fim: “as jornadas corretas, seguro, suporte por demanda e um pagamento mensal garantido. Nós temos exatamente o que você precisa, quando você precisa”²³⁰. Ou seja: as alegações das plataformas de que seriam um modelo de negócio incompatível com o vínculo de emprego tradicional já se mostram insubsistentes.

O que não significa, por outro lado, que não possa haver plataformas nas quais o trabalho é prestado com maior autonomia e os mecanismos utilizados

²²⁹ Como exemplo "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA ENTREGADOR DE APLICATIVO. IFOOD. IMPOSSIBILIDADE. [...] A relação de emprego definida pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista entregador de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista entregador profissional e a desenvolvedora e gestora logística do aplicativo. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-331-35.2020.5.10.0015, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 19/12/2022).

²³⁰ <https://www.lieferando.de/en/courier> Acesso em 01/12/2022.

para coordenar as interações que ocorrem lá dentro não prejudicam esta autonomia. Assim como qualquer relação de trabalho prestada fora das plataformas, aplica-se também a elas o princípio da primazia da realidade, de modo que a natureza do trabalho prestado irá depender de cada situação particular, e não do modelo de negócios como um todo. Ainda mais em um modelo que se situa no centro da zona cinzenta que divide empregados e autônomos em todas as legislações nacionais.

3.1.2.2. Doméstico e de cuidado

As plataformas que fornecem trabalho doméstico e de cuidado são as mais recentes e que, por sua vez, mais se aproximam de um contrato de trabalho padrão. Como os serviços ocorrem na residência dos usuários, fatores diretamente ligados à pessoa que presta os serviços, como qualidade, confiança e continuidade são extremamente relevantes²³¹. Por essa razão, as plataformas precisam controlar e monitorar mais os trabalhadores, sob pena de entregarem um serviço de pior qualidade. Ao fazê-lo, contudo, ficam muito mais expostas a ações pedindo o reconhecimento do vínculo de emprego.

Não por acaso, algumas plataformas de serviços domésticos na Europa já optaram por converter seus modelos de negócios para o tradicional vínculo de emprego, de modo que possam exercer maior controle sobre os trabalhadores e até mesmo pagá-los melhor e treiná-los. Essas características corroboram o exposto no item anterior quanto às plataformas de *gig work*: elas não são incompatíveis com a existência de vínculo de emprego, pelo contrário. Apesar de toda a controvérsia jurídica a respeito delas, são certamente as que mais compatibilizam com as categorias tradicionais do Direito do Trabalho, pois são as que mais replicam características de relações de trabalho já existentes. Aquilo que se chama, no presente trabalho, de aspectos “familiares” das plataformas digitais de trabalho.

²³¹ SCHMIDT, op. cit., p. 22.

3.2. O familiar

Menciona Crary que “a inovação no capitalismo consiste na simulação contínua do novo, enquanto na prática as relações de poder e de controle permanecem as mesmas”²³². O que nas plataformas digitais de trabalho seria essa simulação, uma aparente novidade mas que é na realidade a repetição de práticas anteriores de controle e poder? O que se familiar à sociedade, a ponto de possibilitar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma utilizando-se de categorias jurídicas existentes? De todas as características que as plataformas digitais de trabalho compartilham, que permitem entender o fenômeno da plataforma do trabalho de maneira ampla, quais são aquelas que são mera repetição de práticas anteriores de exploração do trabalho humano sob nova roupagem? Responder a esses questionamentos é o primeiro passo para entender o que, por outro lado, elas têm de original e se as categorias tradicionais do Direito do Trabalho são aptas a resolver as vulnerabilidades daí resultantes.

Como visto, há diversos pontos em comum entre todas as plataformas estudadas: são viabilizadas por recursos tecnológicos, especialmente internet, buscam minimizar os custos de transação e reduzir a fricção dos mercados e demandam um grande número de pessoas à disposição para executar as atividades solicitadas pelos usuários de maneira instantânea – tudo isso amparado por uma estrutura-base, as plataformas digitais²³³. São um mesmo modelo de negócio, portanto.

O papel das plataformas no contexto político e econômico global é a primeira característica nada traz de novidade em relação a modelos de negócio anteriores: são empresas que visam o lucro. Simples assim. A promessa inicial de uma economia de compartilhamento, quase anticapitalista, definitivamente não progrediu. Pelo contrário: as plataformas digitais de trabalho se tornaram atores hegemônicos do modo de produção capitalista na era da informação. E como tal, elas reproduzem outras tendências históricas do capitalismo - que, sob uma nova roupagem, são vistas hoje como inovações.

²³² CRARY, op. cit., p. 49.

²³³ KALIL, op. cit., p. 120.

A terceirização, por exemplo. As plataformas digitais em geral já mantêm a tendência à terceirização do trabalho não-qualificado e contratação de um pequeno número de trabalhadores hiper qualificados para criar as condições para o funcionamento das plataformas com a prestação de serviços pelos primeiros. Os serviços de moderação de conteúdo para Google e Facebook, por exemplo, são realizados majoritariamente nas Filipinas, onde aproximadamente cem mil indivíduos exercem essa tarefa²³⁴. A diferença é que nas plataformas digitais de trabalho isso é um pressuposto de constituição.

Os atores envolvidos são pelo menos três: os trabalhadores, os clientes ou usuários e as plataformas. Independentemente do tipo da plataforma, as relações são, por definição triangulares. Nessas relações, é a plataforma quem oferece o serviço aos clientes – e não os trabalhadores. Relações triangulares ou quadrangulares nada têm de novo. Já estavam presentes no trabalho de corretagem e intermediação de negócios em geral, muito embora a atuação desses corretores e intermediadores se encerre logo após a mediação, enquanto as plataformas digitais acabam exercendo alguma forma de controle de toda a prestação do trabalho por meio da tecnologia e seus aparatos de vigilância – sendo essa última característica uma inovação²³⁵.

A terceirização e agências de trabalho temporário são outros exemplos de relação triangular, que vêm ganhando força desde o fim dos anos setenta e são objeto de extensa controvérsia jurídica. Externalizar ou delegar atividades é estratégia comum de acumulação flexível do capitalismo para reduzir custos com unidades fabris, manutenção e empregados, mas sem transferir os mecanismos de controle sobre a atividade econômica²³⁶.

As discussões sobre terceirização são históricas: no Brasil foi por muito tempo regulada apenas por um precedente do Tribunal Superior do Trabalho²³⁷ que

²³⁴ GRAY; SURI, op. cit., p. 30-36

²³⁵ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 5.

²³⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas Digitais e Regulação Trabalhista: Precificação e Controle do Trabalhador neste Novo Modelo Empresarial. Revista da Faculdade de Direito da UFG, Goiânia, v. 45, n. 3, 2022. DOI: 10.5216/rfd.v45i3.68170. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170>. Acesso em: 12 dez. 2022.

²³⁷ Até a promulgação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a legalidade da terceirização de serviços era regulada apenas pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que estabelece (ainda vigente):

Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

estabelecia que era ilícita a terceirização das atividades-fim da empresa contratante – o que foi ultrapassado pela Lei 13.429/2017, que expressamente autorizou a terceirização de atividades-fim. O curioso é que esse mesmo conceito de “atividade-fim” é utilizado na regulação das plataformas digitais de trabalho em alguns países, como na Lei AB-5 na Califórnia²³⁸, posteriormente revogada, que estabelecia o chamado “teste ABC” para verificar se a pessoa deveria ser considerada e incluía na letra “b” dos quesitos que deveriam ser preenchidos para que ela não fosse empregada: “a pessoa trabalha fora da atividade-fim da entidade contratante”²³⁹.

Outro ponto interessante que mostra a conexão estreita entre a prática da terceirização e a das plataformas digitais de trabalho, especialmente as de *gig work*, é a notícia de que na Espanha, após a promulgação da *Ley Rider* estabelecendo presunção de vínculo de emprego dos trabalhadores com as plataformas de entrega, estas já estão verificando alternativas legais possíveis, incluindo contratá-los por meio de empresas terceiras²⁴⁰. De acordo com reportagens veiculadas no país, entregadores da Uber Eats estariam recebendo *emails* por parte da plataforma para que autorizassem o compartilhamento dos seus dados com terceiros e algumas empresas já estão entrando em contato com eles e

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

²³⁸ Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (Acesso em 02/06/2022)

²³⁹ Tradução livre do inglês: “(B) The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business”.

²⁴⁰ TOMASI, Óscar. La 'ley Rider 'abre nuevos interrogantes en el sector del 'delivery'. *Heraldo*, 2021. Disponível em: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/05/12/la-ley-rider-abre-nuevos-interrogantes-en-el-sector-del-delivery-1491655.html> (acesso em 06/09/2022).

propondo a contratação como empregado delas para prestar serviços a plataformas digitais de trabalho²⁴¹.

Uma adicional característica marcante das plataformas que é mera reprodução de práticas passadas é o fato de o trabalho por meio delas ser prestado sob demanda, com pagamento por tarefa, ou seja: realizado entre dois particulares, após busca em uma força de trabalho contingente disponível, remunerado pela tarefa, sem compensar o trabalhador pelo tempo de espera entre chamados. Esse arranjo só se tornou possível nas plataformas digitais em razão das ferramentas de segurança por elas engendradas, essas sim características novas e específicas dessas estruturas: as avaliações por usuários ou sistemas de pontuação e *ranking*²⁴².

A utilização de mão-de-obra contingente por meio de estratégias de recrutamento como trabalho por demanda, apenas quando solicitado por um cliente e encaminhado pela plataforma, sem garantia de continuidade e de pagamento como a remuneração por tarefa, assemelha-se à remuneração por peça do passado, ao invés da remuneração por tempo à disposição, sem o fornecimento dos materiais de trabalho e por meio de intermediação²⁴³.

Baseiam-se, ainda, na ideia do Taylorismo de dividir as tarefas nos menores componentes possíveis, a fim de propiciar uma produção sob demanda passível de ser medida, calculada e cronometrada. Essa sua característica, portanto, é familiar. Isso não facilita, contudo, a aplicação do Direito do Trabalho para esses trabalhadores, na medida em que até a cobertura previdenciária para o desempenho de uma tarefa mínima fica muito dificultado, quanto mais a classificação do trabalhador.

Oliveira esclarece que atribuir preço ao labor alheio é um antigo método de gestão no modelo capitalista em que se controla o trabalho prestado de forma não presencial por meio de pagamento atrelado ao resultado. Difere de uma venda simples do trabalhador no mercado, na medida em que o controle se manifesta previamente à venda, quando o comprador habitual define o bem e a quantidade e o trabalhador não produz mercadorias para o livre mercado, mas algo específico para aquele contratante. Esta sistemática demonstra que o que se compra não são as

²⁴¹ MARTIN, Xavi Torre. Uber comienza a saltarse la ‘Ley Rider’ con envío de mensajes a los repartidores. Timis, 2021. Disponível em: <https://timis.es/uber-comienza-a-saltarse-la-ley-rider-con-envio-de-mensajes/> (Acesso em 06/12/2022).

²⁴² SCHOR, op. cit., p. 1-8.

²⁴³ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 51.

peças em si, mas a força de trabalho do indivíduo, disfarçada de peças. E essa prática estimula a prorrogação das jornadas e o rebaixamento do salário²⁴⁴.

A justificativa comum dos trabalhadores das plataformas digitais de trabalho de que é a flexibilidade a principal razão para exercerem tal atividade, em conjunto com a possibilidade de poder ganhar mais, decorre eminentemente desse formato de remuneração por tarefa e mostra-se, neste contexto, uma ilusão. Isso porque ele deixa de perceber que os seus ganhos são previamente definidos pelo controle econômico, de modo que esse trabalho por tarefa acaba sendo trabalho assalariado disfarçado, com igual apropriação do trabalho alheio pelas plataformas²⁴⁵.

A reprodução de práticas passadas também se dá quanto a algumas das atividades desempenhadas, especialmente no *gig work*: transporte e entregas, por exemplo, nada têm de novo. Também as plataformas de *freelancers* contemplam tarefas existentes fora do ambiente das plataformas, como *design* gráfico e revisão de texto. A única diferença das práticas passadas nessas tarefas é o meio pelo qual a tarefa é solicitada - controlada e, em alguns casos, gerida por meio de um aplicativo de celular ou um computador²⁴⁶.

Até mesmo as plataformas de microtarefas, a despeito de suas atividades serem sem precedentes, têm um processo que lembra uma linha de montagem do século XX quanto à divisão de tarefas, pois o trabalho por demanda *online* reproduz em parte as antigas práticas de trabalho industrial, pequeno, repetitivo e excluído, que vêm com pouca estabilidade ou suporte²⁴⁷. Uma espécie de taylorismo redesenhado para o digital.

Outro ponto comum e reprodução de práticas passadas é a ausência de *status* legal dos seus trabalhadores, que são, em sua grande maioria, classificados como trabalhadores autônomos. Nas plataformas de transporte e entregas este *status* já vem sendo redefinido em diversos países, seja para estabelecer uma presunção de vínculo de emprego, como na Ley Rider da Espanha, seja para inseri-los em uma terceira categoria, sujeita a alguns direitos básicos, como ocorreu no Reino Unido

²⁴⁴ OLIVEIRA, obid. cit.

²⁴⁵ Ibid.

²⁴⁶ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 48.

²⁴⁷ GRAY; SURI, op. cit., p. 19.

ao enquadrá-los na categoria dos “*workers*” – uma categoria intermediária lá existente²⁴⁸.

Também são práticas históricas adotadas pelas plataformas as checagens relacionadas à segurança ou identidade dos trabalhadores, algum nível de restrição de acesso dos seus trabalhadores ao mercado, como por meio da proibição ou restrição de que entrem em contato direto com os clientes; a lacuna de informação para os trabalhadores, que impossibilita que eles tomem decisões informadas; a cobrança pela intermediação; a definição unilateral de preço, termos do contrato e condições de trabalho para todos os participantes e usuários; o processamento dos pagamentos e o controle sobre a designação de tarefas para os trabalhadores²⁴⁹.

Por fim, ao mesmo tempo que o gerenciamento algorítmico é uma novidade, ele também reproduz práticas familiares, pois não se distancia muito do sistema de gerenciamento há muito existente chamado “controle técnico” – aquelas situações em que as máquinas ditam o passo e o ritmo do trabalho, como ocorre na linha de produção. Sua utilização, portanto, é certamente parte da histórica tendência das empresas de escolherem suas tecnologias conforme a possibilidade que estas geram de controle direto ou indireto dos seus trabalhadores²⁵⁰.

É importante perceber também que por trás do gerenciamento algorítmico realizado por máquinas há escolhas humanas imputadas na sua programação. Decisões como quem receberá as melhores tarefas, qual nota gerará a desativação e quais critérios tornam um indivíduo um trabalhador de elite são tomadas por pessoas, que as passam para o *software* por meio da programação²⁵¹. Há, portanto, gerência humana no início da cadeia – sendo a gerência humana uma característica histórica das relações de trabalho.

Por fim, situação comum a todas as plataformas é um deslocamento de todos os custos e riscos da operação para os trabalhadores, evitando qualquer obrigação de compensá-los por danos, assédio e outras intercorrências que podem ocorrer durante a prestação de serviços. Há, portanto, uma evidente exacerbação de uma precarização do trabalho que já estava em curso²⁵², especialmente nas

²⁴⁸ CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 50.

²⁴⁹ KOCHER, op. cit., p. 156-157.

²⁵⁰ SCHOR, op. cit., p. 67.

²⁵¹ Ibid., p. 68.

²⁵² SCHOR, op. cit., p. 70.

plataformas de *gig work*, que vendem serviços presenciais reproduzindo esse modelo de máxima externalização o transferir os custos de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho aos trabalhadores, causando uma confusão conceitual entre instrumento de trabalho e meio de produção²⁵³.

Essas são as características que geralmente são abordadas nas pesquisas que avaliam a existência ou não do vínculo empregatício, pois demonstram que o trabalho por meio de plataformas digitais não é necessariamente novo e que poderia ser regulado pelas categorias tradicionais do Direito do Trabalho. Da mesma forma, são geralmente essas características que embasam as decisões proferidas em diversos países declarando o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas: os fundamentos mais utilizados são de integração do trabalhador à estrutura da organização, submissão às ordens de um empregador que se revelaria por meio dos algoritmos, gerenciamento pelo aplicativo, fixação unilateral dos preços e sistemas de feedback²⁵⁴.

O que torna esse enquadramento mais complexo é que parte dessas características são também comuns em contratos de autônomos. *Feedbacks* e avaliações, por exemplo, são imprescindíveis para aqueles que trabalham diretamente no mercado e precisam construir confiança. Prazos para completar tarefas e até fixação unilateral dos preços também. Não há, portanto, resposta dada. Mas há uma resposta importante: as categorias tradicionais do Direito do Trabalho são aptas a lidar com tais características.

Ainda que elas estejam na zona cinzenta entre vínculo e autonomia, como diversas outras atividades antes do surgimento das plataformas, podem ser endereçadas pela proteção conferida pela legislação trabalhista a empregados, pela criação de uma terceira categoria para garantir a esses trabalhadores alguma forma de proteção ou pelo reconhecimento de que eles são mesmo autônomos, de acordo com o que estabelece a legislação trabalhista vigente. O desafio, portanto, é analisar o enquadramento de determinado tipo de trabalho nos institutos que temos disponíveis – o que é trabalhoso, evidentemente, controverso, como visto, mas definitivamente possível.

²⁵³ OLIVEIRA, op. cit.

²⁵⁴ KOCHER, op. cit., p. 108.

Há características das plataformas digitais de trabalho, contudo, que são absolutamente sem precedentes. Traços que estão intimamente relacionados com o contexto econômico e político em que as plataformas surgiram: a economia da vigilância. Para esses atributos as lentes familiares podem não ser suficientes para que a sociedade consiga enxergar uma solução para os dilemas trazidos pelas plataformas digitais de trabalho.

3.3. O sem precedentes

Como visto, as plataformas digitais de trabalho possuem inúmeras características que são meras reproduções de práticas históricas de exploração do trabalho humano. Contudo, por terem relação direta com inovações tecnológicas que culminaram, em conjunto com a ação política, na economia da vigilância, trazem características que são absolutamente sem precedentes. E essas características contemplam desde o modelo de negócios dessas plataformas como um todo, incluindo forma de financiamento e funcionamento, até suas práticas mais centrais, como a extração massiva e o tratamento de dados por meio de algoritmos, a utilização de sistemas de inteligência artificial e a vigilância constante.

Antes de adentrar nessas características das plataformas digitais de trabalho que são sem precedentes, é importante retirar o véu das designações dadas a elas por ações de *marketing* das empresas, que são incorporadas a elas na visão popular. Compreender o que faz das plataformas digitais de trabalho um meio técnico-científico informacional único, com potencial de abalar, positiva ou negativamente, toda a estrutura das relações de trabalho na nossa sociedade.

As plataformas digitais de trabalho podem ser consideradas técnicas de organização empresarial, nunca uma atividade econômica apenas²⁵⁵. Elas são infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos²⁵⁶, mas sua atividade econômica vai depender do serviço prestado por meio delas. Podem ter como atividade agenciamento de trabalhadores (caso das plataformas de *crowdwork*) ou transporte (caso da Uber, por exemplo).

²⁵⁵ CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 50.

²⁵⁶ SRNICEK, op. cit., p. 77.

Não podem ser consideradas “empresas de tecnologia”, pois essa designação não diria nada. Tecnologia é necessária, em maior ou menor grau, para a realização de qualquer atividade econômica. A tecnologia não é um fim, mas o meio para desenvolver a atividade econômica específica de cada plataforma²⁵⁷.

Podem ser consideradas um meio técnico-científico informacional, termo designado por Milton Santos que refletiria “a aparência geográfica da globalização”²⁵⁸. Como tal, as plataformas fazem com que os trabalhadores e usuários façam parte de sua infraestrutura técnica e de comunicação, em alguns casos independentemente da sua localização geográfica real, fornecendo os meios digitais para a realização da tarefa, como um aplicativo²⁵⁹.

Algumas das suas características comuns são compartilhadas com todas as demais plataformas digitais, conforme amplamente explicado no primeiro capítulo: alto investimento em tecnologia digital e presença de capital de risco. Elas precisam de um montante significativo de capital para germinarem e podem ficar anos sem darem lucro²⁶⁰. Elas em geral não entram em mercados existentes e os expandem, elas os substituem e rematerializam. Buscam criar novas preferências e necessidades para o mercado, criando aglomerados de transações e relacionamentos viciantes²⁶¹.

Para atingir as expectativas dos investidores, elas devem manter seus custos reduzidos, o que faz com que seus produtos sejam majoritariamente virtuais. É por isso que as plataformas enxutas, especialmente as de trabalho, terceirizam infraestrutura e operam com pouquíssimos empregados – o que é curioso, considerando que essas últimas têm sua fonte de lucro justamente no trabalho de indivíduos, todos autônomos²⁶². E em oposição e sem qualquer proporção com o custo baixo, elas possuem um potencial de expansão exponencial²⁶³.

Nesse ponto, algumas características que são comuns a todos os tipos de plataformas digitais ficam ainda mais exacerbadas nas plataformas digitais de trabalho. Uma delas é o deslocamento dos custos e responsabilidades das

²⁵⁷ CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 72-73.

²⁵⁸ SANTOS, Milton. A natureza do espaço: técnica e tempo. Razão e emoção. 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2020, p. 239.

²⁵⁹ KOCHER, op. cit., p. 156-157.

²⁶⁰ CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 75.

²⁶¹ KOCHER, op. cit., p. 147.

²⁶² SCHMIDT, op. cit., p. 11.

²⁶³ Ibid., p. 5.

plataformas para as outras duas partes, especialmente os trabalhadores. Isso não é uma novidade, mas uma reprodução da época de completa mercantilização do trabalho, antes do advento do Direito do Trabalho. O novo reside na falta de qualquer contrapeso imposto a elas pelos Estados para operar sob tais premissas, especialmente em dois campos que têm como premissa contrabalancear a hipossuficiência da parte mais frágil da relação, que é o Direito do Consumidor e o do Trabalho.

Possuem um *software* que serve como sua infraestrutura e é processado na “nuvem”, que é basicamente um ambiente virtual processado por centros de dados alugados. As plataformas digitais de trabalho têm pelo menos três camadas de acesso: as duas interfaces dos usuários, que são diferentes para aqueles que oferecem os serviços e aqueles que os buscam, ambas com informações limitadas ao necessário para eles operarem por meio da plataforma. E a interface dos donos da plataforma, de bastidores, que dá amplo acesso a todas as interações entre os grupos de usuários e funcionamento da plataforma. Essa interface não permite apenas monitorar as interações, mas influenciá-las ativamente, decidir quem vê o que e quando, e em tempo real²⁶⁴. Evidente assimetria de informação que se consubstancia em assimetria de poder.

Essa assimetria de poder é uma característica sem precedentes de todas as plataformas digitais que, transposta para as plataformas de trabalho, torna-se ainda mais acentuada – na medida em que relações de trabalho já são, por si só, assimétricas. Enquanto o acesso amplo das plataformas a todas as interações que ocorrem dentro delas lhes dá mais poder, os usuários que lá interagem, com seu acesso apenas a uma interface limitada na medida do que a plataforma quer que seja visto, ficam fragmentados, desorganizados e sem qualquer possibilidade de negociação²⁶⁵.

Como as plataformas têm por princípio delegar a produção aos seus usuários, elas precisam coordenar ao máximo as atividades desenvolvidas por meio delas. E isso em um modelo de negócio que pretende manter seus custos marginais próximos a zero só é possível por meio da automação do máximo de processos

²⁶⁴ SCHMIDT, op. cit., p. 10.

²⁶⁵ Ibid., p. 11.

possível. É para este objetivo que as plataformas utilizam-se de dados e gerenciamento algorítmico.

Assim, a interação dos usuários é quase inteiramente mediada por algoritmos, que são centrais para as plataformas digitais de trabalho e lhes dão uma característica absolutamente nova: são eles que ligam oferta e demanda, precificam os serviços e dão aos trabalhadores os incentivos e desincentivos necessários para o bom funcionamento das plataformas (os chamados “*nudges*”). Os algoritmos são, para as plataformas, o que os gerentes diretos são para as empresas tradicionais²⁶⁶, eles representam “a intenção da empresa em atingir determinado resultado”²⁶⁷.

Os algoritmos contêm as instruções para o funcionamento da plataforma, suas atividades e as regras que os usuários e trabalhadores devem seguir²⁶⁸. Tais algoritmos, contudo, são sigilosos e protegidos por segredo comercial em todas as plataformas, na medida em que o *software* de uma plataforma é o seu ativo mais importante.

Essa opacidade, que é uma característica dos algoritmos na sociedade atual, mostra-se um problema ainda maior para as plataformas digitais de trabalho, criando uma situação sem precedentes: sendo o algoritmo basicamente uma receita sobre como atingir determinado resultado, ele assemelha-se, no caso destas, ao regulamento da empresa que, por sua vez, integra o contrato de trabalho para todos os fins. E sendo regulamento e contrato opaco, o trabalhador acaba vinculado a regras que não são de seu conhecimento, o que evidentemente viola o próprio conceito de contrato como um acordo de vontades²⁶⁹.

Ao trabalhador não é dado conhecimento acerca da forma com que a organização empresarial afeta o seu trabalho, tampouco dos dados que são coletados no decorrer da prestação de serviços – duas informações valiosíssimas e essenciais, seja perante o Código Civil, seja diante da Lei Geral de Proteção de Dados. Não por acaso, há inúmeras reclamações de trabalhadores, nas mais diversas plataformas, de que tais sistemas são programados para compensar os mais assíduos, que mais postam ou que recebem melhores avaliações²⁷⁰, mas que a eles não é dada qualquer clareza sobre tais regras.

²⁶⁶ SCHOR, op. cit., p. 66-67.

²⁶⁷ CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 44.

²⁶⁸ Ibid., p. 45

²⁶⁹ Ibid., p. 45

²⁷⁰ MEIJERINK; JANSEN; DASKALOVA, op. cit., p. 49.

Como exemplo, nas plataformas de transporte de passageiros como a Uber, o preço da corrida, as regras de tarifa dinâmica, a avaliação, a preferência para receber chamados e até mesmo os motivos para o desligamento das plataformas, são estabelecidas por um algoritmo que não é do conhecimento do motorista. O mesmo se verifica nas plataformas de microtarefas e até mesmo nas de freelancer (mas neste caso, um pouco menos acentuado), pois o indivíduo que trabalha e que, por vezes, é até dependente da plataforma, não tem transparência quanto aos critérios para incentivá-lo ou prejudicá-lo naquilo que objetiva.

Veja-se, por exemplo, que uma plataforma de entrega de comida pode, ao coletar todos os dados decorrentes das transações nela ocorridas, incluindo o comportamento dos entregadores, otimizar as suas estratégias de acumulação por meio do ajuste dinâmico das tarifas e das condições da prestação de serviços, ainda eu contra o melhor interesse destes. A teórica autonomia total de tais prestadores de serviços nesse contexto fica prejudicada sem que eles percebam²⁷¹.

Assim, a assimetria de poder que já existe em quaisquer relações de trabalho e a opacidade algorítmica presente em qualquer meio que utiliza de tais sistemas de inteligência artificial unem-se, nas plataformas digitais de trabalho, e ficam potencializam-se – fragilizando, por outro lado, o trabalhador.

E se os algoritmos exercem, nas plataformas, o trabalho que antes era dos gerentes intermediários, os recursos humanos foram terceirizados para os próprios usuários, que são quem avalia os trabalhadores e, caso os resultados não atinjam as expectativas, até o demitem²⁷². E, as plataformas digitais de trabalho conseguem delegar essa tarefa aos usuários por meio de um método que também constitui algo sem precedentes: os *rankings* de avaliação dos trabalhadores e usuários pela outra parte.

Eles são essenciais a esse modelo de negócio, pois cortam os custos de transação comuns a qualquer empresa para avaliação da performance dos funcionários, pois a delega para os usuários. E por serem quantitativos (um determinado número de estrelas, por exemplo) e não qualitativos (uma descrição), permitem a leitura pelo algoritmo. Além disso, conferem segurança a essas transações que são realizadas entre estranhos.

²⁷¹ VAN DOORN, op. cit., p. 128.

²⁷² SCHMIDT, op. cit., p. 11.

Os algoritmos e os *rankings* de avaliação, em conjunto, constituem as práticas de gerenciamento digital comuns a maior parte das plataformas e que trazem algumas repercussões relevantes aos trabalhadores. As avaliações de performance instantâneas, muitas vezes por consumidores que são estranhos ao processo como um todo, podem tender a conter vieses e abusos, sem a possibilidade de avaliação humana. E sendo utilizados para definir o acesso a trabalho, tarefas ou contratos, podendo gerar até mesmo a possibilidade de ser excluído da plataforma²⁷³, tais sistemas acabam por influenciar o comportamento dos trabalhadores em vários aspectos – o que mostra que eles precisam ser objeto de algum nível de contenção.

E se as avaliações demandam uma participação ativa dos usuários e são, pelos menos até algum ponto, visível para os trabalhadores, há uma outra característica sem precedentes das plataformas que fica restrita a apenas a sua interface: a vigilância constante e monitoramento de todas as interações dos trabalhadores, inclusive as menores delas, como o número de cliques no mouse dos microtarefeiros ou a rapidez com que determinado motorista aceita uma corrida. É o superávit comportamental descrito por Zuboff, que torna o ser humano meio para fins dos outros²⁷⁴. A lógica do Direito do Trabalho inverte-se neste caso, pois se teoricamente há um aumento da liberdade individual e operacional no trabalho, na prática se intensifica o controle coletivo por meio da vigilância²⁷⁵.

Como se viu no primeiro capítulo da dissertação, o Google descobriu o poder desses dados comportamentais ao se tornar um negócio extremamente lucrativo os comercializando em mercados de comportamentos futuros. As plataformas digitais de trabalho assumiram essa prática, fazendo dos dados que coletam um dos seus mais importantes ativos. Se as avaliações são a referência do trabalhador digital visível para ele e para os outros usuários, os seus dados comportamentais formam uma espécie de *curriculum vitae* automatizado, visível apenas pela plataforma ou por aqueles para quem ela quiser dar acesso ou transferir esses dados²⁷⁶.

²⁷³ HUWS, op. cit., p. 45.

²⁷⁴ ZUBOFF, op. cit., p. 115.

²⁷⁵ CHAVES JUNIOR, op. cit.

²⁷⁶ SCHMIDT, op. cit., p. 12.

E nesse ponto entra outro mecanismo comum a todas as plataformas: a chamada “*gameficação*”, que nada mais é do que a coordenação de um grande grupo de usuários por meio de incentivos viabilizados pelo gerenciamento algoritmo, as avaliações e a vigilância. Assim, aquele trabalhador de plataforma que tem o comportamento bem-avaliado é incentivado por meio de recebimento de mais ou melhores tarefas e o mal avaliado prejudicado, transformando trabalho em uma espécie de jogo em busca das recompensas.

A *gameficação* ampara-se em um princípio básico da sociedade do controle teorizada por Deleuze: a vigilância que ela demanda acarreta a internalização da autodisciplina pelo cidadão – no caso, o trabalhador – gerando uma gestão muito mais eficiente do que seria a lógica disciplina/punição²⁷⁷.

O princípio da *gameficação* não é novo, está presente há séculos nos treinamentos militares, por exemplo, ou nas premiações dadas em contratos de trabalho. O que é sem precedentes nas plataformas digitais de trabalho é essa *gameficação* amparar-se na já citada vigilância comportamental exacerbada. Uma demonstração do poder – e perigo – da *gameficação* é o lançamento, pelo governo chinês, do Social Score, que premia ou pune cidadãos de acordo com o seu comportamento.

Algoritmos, avaliações, vigilância e *gameficação* são características sem precedentes das plataformas digitais de trabalho utilizados para moldar o comportamento dos trabalhadores e controlar o acesso deles aos mercados externos, tarefas e contratos. O controle do acesso ao mercado pode ser entendido como “o exercício de influência decisiva sobre as condições em que o serviço é fornecido”. Essa característica por si só, contudo, não é suficiente para identificar uma plataforma digital de trabalho. Ela é complementada por uma estruturação do comportamento do trabalhador pelos já citados mecanismos de *feedback*²⁷⁸.

A plataforma, portanto, é o ator relevante do mercado – e não os trabalhadores. Isso significa que elas são ativas em relação a seus clientes, em contraste com as meras intermediárias que são de fato passivas²⁷⁹. Tais mecanismos demandam um ativo comum para funcionarem: dados. Consequentemente, o valor dos dados para esse modelo de negócio também é sem precedentes.

²⁷⁷ CHAVES JUNIOR, op. cit.

²⁷⁸ KOCHER, op. cit., p. 163.

²⁷⁹ Ibid., p. 156.

Como mencionado no primeiro capítulo, as plataformas mostraram-se o melhor meio para a extração de dados na economia da vigilância. E um fator que determinante para isso é a possibilidade que elas têm de extrair dados de diferentes tipos de usuários, ao mesmo tempo em consegue proteger completamente todos os dados que processa dos outros atores que são centrais para o desempenho das suas funções, como o Estado e órgãos reguladores. Em termos econômicos, essa característica das plataformas permite que elas cumpram com as funções de gerar confiança e produzir conhecimento através do monitoramento dos trabalhadores e usuários e mecanismos de feedback, o que contribui para os efeitos de rede que são gerados por elas²⁸⁰. Assim, os dados servem não apenas para embasar a confiança dos usuários na plataforma, mas principalmente para aprendizado, desenvolvimento e inovação dos próprios serviços prestados pelas plataformas e venda em mercados preditivos.

Grande parte do valor das plataformas, portanto, está no enorme valor potencial desses dados, seja para melhorar os próprios serviços desempenhados pela plataforma, seja para atração de capital de risco (“*venture capital*”) e fomento ao crescimento das avaliações financeiras da empresa. E é justamente o valor dado a esses dados ou mesmo ao potencial de extração de dados pelas plataformas digitais de trabalho que elas vêm conseguindo expandir os seus negócios, mesmo com uma margem pequena ou nenhum lucro. É a chamada “sociedade da quantificação”, na qual a exploração dos dados digitais constitui uma nova forma de valor. Pois na lógica da economia da vigilância, quanto mais dados, mais contínuos os investimentos de capital de risco.

Plataformas ricas em dados significam para os investidores vantagens como a possibilidade de criação de mecanismos de melhor custo-benefício com base em dados, sinergia com outros tipos de indústria e exploração de novos mercados. Assim, a possibilidade de conversão de dados em dinheiro gera ainda mais investimentos em atividades e tecnologias de vigilância, buscando impulsionar a sua coleta, sobre consumidores e trabalhadores.

Como se vê, em todas as plataformas estudadas se observa a presença de inteligência artificial por meio dos algoritmos utilizados para a distribuição de tarefas, tratamento de quantidades enormes de dados para alimentar sistemas de

²⁸⁰ KOCHER, op. cit., p. 147.

aprendizagem de máquinas e de inteligência artificial, seja para melhorar os próprios serviços ou ser fonte de lucro em mercados de comportamentos futuros, a existência de vigilância sobre usuários e trabalhadores. São justamente as características que têm relação direta com o fato de o surgimento das plataformas digitais de trabalho coincidir com a economia de vigilância, que, no conceito de capitalismo de vigilância de Zuboff, seria “uma nova ordem econômica que reivindica a experiência humana como matéria-prima”²⁸¹.

As suas possíveis repercussões são muitas e ainda difíceis de prever, mas já demonstram a impossibilidade de o Direito do Trabalho, sozinho, lidar com esse fenômeno. Afinal, se a economia da vigilância possibilita o controle de terceiros sobre os indivíduos, sem que eles sequer tenham conhecimento disso, como avaliar se há ou não autonomia por parte deles na prestação de serviços? Os desafios encontrados nas plataformas digitais de trabalho, portanto, são intrinsicamente ligados ao trabalho humano e, conseqüentemente, ao Direito do Trabalho, mas também à privacidade, proteção de dados e gerenciamento algorítmico²⁸².

Passando das características das plataformas digitais de trabalho às características de seus trabalhadores: na abrangente pesquisa feita por Schor com trabalhadores de diversas plataformas digitais de trabalho, a conclusão é de que as experiências dos trabalhadores são diversas, mesmo que eles operem em uma mesma plataforma: há aqueles que estão satisfeitos com a flexibilidade e autonomia que possuem e outros insatisfeitos com a quantidade de trabalho, valores recebidos e, contraditoriamente aos primeiros, a ausência de flexibilidade²⁸³.

Há, contudo, uma característica comum a maior parte deles: a solidão na prestação dos serviços. Eles tipicamente trabalham independentemente de outros colegas e geralmente sequer possuem acesso a outros trabalhadores que desempenham as mesmas atividades, a maior parte das suas operações são com os usuários. Mesmo nas plataformas de microtarefas em que há projetos em equipes, geralmente os elos das correntes não se comunicam²⁸⁴.

²⁸¹ ZUBOFF, op. cit.

²⁸² SCHMIDT, op. cit., p. 8.

²⁸³ SCHOR, op. cit., p. 42 - 43.

²⁸⁴ Ibid., p. 48.

Essa solidão na prestação de serviços difere frontalmente do trabalho na indústria e mesmo o terceirizado em empresas e é uma dimensão importante do trabalho por meio de plataformas digitais, pois repercute na dignidade do trabalhador e em pontos centrais do Direito do Trabalho, como o direito de associação e o entendimento de que a identidade coletiva é crucial para a proteção dos trabalhadores. A identidade coletiva, fundada na oposição de interesses de empregados com empregadores, mostrou-se historicamente como a chave da socialização pelo trabalho²⁸⁵ e se perde completamente na realidade isolada dos trabalhadores das plataformas digitais de trabalho.

Os trabalhadores também têm como característica operarem com algum nível de incerteza e pouca ou nenhuma instrução. As plataformas geralmente não são abertas e transparentes em todos os lados. Algumas possuem algum tipo de teste de entrada para os trabalhadores, poucas dão instruções sobre como desempenhar o trabalho e a maior parte utiliza de mecanismos de feedback automáticos e sem intervenção humana, designando as tarefas de acordo com os resultados. Em geral esses processos são opacos e angustiantes para os trabalhadores, muito embora sejam essenciais para o funcionamento e desempenho da plataforma, na medida em que elas precisam de mecanismos de controle de qualidade que mantêm os seus usuários e clientes²⁸⁶.

Também o contrato que regula a prestação de serviços mediada pelas plataformas digitais é sem precedentes e comum a todas as plataformas: são os “termos de serviço” ou “termos de uso”, contratos de adesão que impõem as condições para a relação entre plataformas, usuários e prestadores de serviços. Aparentemente são contratos de licenciamento de *software* convertidos em contrato de trabalho, sem qualquer alteração significativa nos seus termos²⁸⁷ – o que já demonstra que não há neles qualquer preocupação com a proteção do trabalhador, seja em relação a segurança para o trabalho ou pelo trabalho – direitos trabalhistas que, por princípio, independem da existência de uma relação de emprego.

Além disso, os Termos de Uso causam um prejuízo inicial ao consentimento – pressuposto de qualquer contrato, posto que geralmente são longos (do Airbnb, por exemplo, pode chegar a 55 mil palavras, praticamente o tamanho

²⁸⁵ SUPIOT, op. cit., p. 118-119.

²⁸⁶ KOCHER, op. cit., p. 148.

²⁸⁷ SCHMIDT, op. cit., p. 11.

de um romance!) e firmados por meio de ferramentas do tipo *click-wrap* (“clique-embulhar”), desincentivando a leitura do contrato²⁸⁸. Além disso, são geralmente enviesados contra os usuários, não contendo detalhes sobre a coleta e utilização dos dados, tampouco sobre as garantias relacionadas à privacidade.

Além das semelhanças na estrutura, modo de operação, trabalhadores e contrato, também as estratégias utilizadas pelas plataformas para manterem e ampliarem as suas formas de atuação são similares, senão idênticas. Elas aproveitam-se do fato de serem vistas como inovação para que a sociedade as veja como progresso (e assim as admire) e fique permanentemente dependente delas.

Dentre o repertório utilizado com este fim, incluem-se: declarações que institucionalizam suas práticas, antes de a sociedade se dar conta do que elas representam; *lobby* intenso e constante busca por influenciar a opinião pública; criação de dependência entre seus usuários; táticas para gerar identificação e sentimento de fazer parte; criação de um senso de autoridade sobre o futuro; inevitabilismo tecnológico como tática de persuasão social; exclusão de alternativas; manipulação da distribuição da aprendizagem na sociedade; velocidade. Todas essas táticas acabam por congelar a possibilidade de resistência pela sociedade²⁸⁹, razão pela qual são justamente elas que devem primeiro ser enfrentadas na busca por soluções que enderecem os problemas trazidos pelas plataformas.

Em suma, as plataformas digitais do trabalho parecem situar-se no limite entre organizações e mercados. Mercados são os ambientes no qual operam as organizações e profissionais autônomos e são regulados apenas por meio das instituições legais que regulam contratos e associações, como o Direito Civil e Societário. Já as organizações são estruturas hierárquicas, reguladas também pelo Direito do Trabalho²⁹⁰. Já as organizações possuem mecanismos de coordenação por meio de elementos como adesão, hierarquia, controle, regras, monitoramento e penalidades.

Com isso, elas ganham vantagens competitivas em relação aos mercados, pois podem estabelecer níveis de qualidade e resolver os problemas de informação e confiabilidade para os clientes que geralmente existem nos mercados.

²⁸⁸ ZUBOFF, op. cit., p. 65-66.

²⁸⁹ Ibid., p. 391-392.

²⁹⁰ Ibid., p. 3.

Conseguem gerar, com isso, conhecimento e informação. Já os mercados dão informações quanto aos preços e nada mais. As organizações que buscam subordinar a vontade de diversos indivíduos a um objetivo comum e produzem valor por meio de uma divisão do trabalho, coordenação de diversas atividades isoladas. Mercados não fazem isso²⁹¹.

Além disso, há nas organizações uma coordenação hierárquica que resolve os problemas de distribuição de conhecimento existente nos mercados, o fazendo de forma assimétrica entre os seus membros. Esta é a razão pela qual a vigilância dos trabalhadores sempre foi um componente central dos modos de coordenação das organizações – mais até do que instruções e sanções, como já demonstrou Foucault ao descrever o panóptico²⁹² e Deleuze ao falar da sociedade de controle²⁹³.

Há, ainda, o conceito de “redes”, que são umas das formas de criação de valor entre organizações, mas que também não se qualificam como mercado. Elas na realidade alternam as suas características entre organizações, em que há a coordenação por meio de hierarquia, e os mercados, em que a coordenação se dá tão somente por meio de preços, contratos e associações. Uma rede típica geralmente envolve elementos de concorrência, confiança, poder de mercado e hierarquia²⁹⁴.

O conceito de “rede” se adequa bem para descrever o fenômeno da “economia de compartilhamento” em sentido estrito, com seus sistemas absolutamente horizontais e cooperativos. Contudo, não há como atribuir essa qualificação a todas as plataformas digitais, pois isso acarretaria uma redução da responsabilidade delas em relação às interações que ocorrem naquele ambiente, possibilitando que se resguardem por meio de pessoa jurídica e estabeleçam poderes desiguais entre seus membros.²⁹⁵

As plataformas digitais de trabalho são exemplos de novas formas de organização que trazem diversos aspectos dessas, como custo de transação e coordenação baixo, por meio da redução de barreiras de entrada e os sistemas de

²⁹¹ KOCHER, op. cit., p. 138 - 139.

²⁹² FOUCAULT, Michael. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 42 ed. Petropolis: Editora Vozes, 1997.

²⁹³ DELEUZE, Gilles. Conversações. 3 ed. São Paulo: Editora 34, 2013.

²⁹⁴ KOCHER, op. cit., p. 145.

²⁹⁵ Ibid., p. 149.

feedback, que geram confiança. Também conseguem cortar os custos das atividades de geração de valor as dividindo em tarefas menores (“*gigs*”) que podem ser desempenhadas em qualquer lugar e hora. Além disso, atuam recrutando trabalho do mercado, de modo que não precisam criar mercados internos como as organizações clássicas²⁹⁶.

Inserindo-se no contexto histórico em que a coordenação do trabalho por meio das organizações sofreu mudanças profundas por meio de sua fragmentação e desintegração vertical, em conjunto com a desregulação do mercado de trabalho, as plataformas aproveitam-se de um contexto em que a criação de valor deixou de depender de organizações hierárquicas e burocráticas²⁹⁷.

Tanto é assim que, por meio da utilização dos dados para aprendizagem, elas resolvem simultaneamente problemas das organizações e dos mercados: das organizações o fato de que hierarquias tendem a crescer de forma lenta, requerem burocracia e as plataformas crescem vertiginosamente. E dos mercados, a falta de riqueza de informação e produção de conhecimento decorrente de processos repetitivos, que nas plataformas é abundante²⁹⁸. Ou seja: as plataformas conseguem crescer rapidamente, mas com uma riqueza de informações que a permitem inovar e se desenvolver e aprimorar ainda mais.

Tais fatores fizeram com que mudasse não apenas o trabalho dentro das organizações, mas também o trabalho autônomo, que deixou de ser restrito a profissionais liberais, indústria cultural e consultores e se espalhou por todas as atividades. As plataformas, nesse contexto, carecem das estruturas hierárquicas das organizações, ao mesmo tempo que comungam de diversas das suas vantagens, como a divisão de aprendizagem, divisão do trabalho e coordenação de atividades isoladas e monitoramento, vigilância e gerenciamento. São conceituadas por Koher, por essa razão, como “organizadoras de mercado”, o que as coloca mais perto das organizações do que dos mercados, mas sem a estrutura hierárquica e funcional que marca as primeiras²⁹⁹.

Assim, se podemos dividir os trabalhadores entre empregados e autônomos a depender de estes trabalharem para organizações ou mercados, as

²⁹⁶ KOCHER, op. cit., p. 146 – 147.

²⁹⁷ Ibid., p. 141 – 143.

²⁹⁸ Ibid., p. 148.

²⁹⁹ Ibid., p. 141 – 143.

plataformas digitais podem ser caracterizadas como um ente intermediário. Elas se caracterizam por criar e organizar mercados em ambientes pouco penetrados pela regulação estatal e muito pela regulação da própria plataforma. É similar ao que fazem as bolsas de valores, sindicatos de empresas e associações comerciais. Com a diferença que fornecem trabalho ou conteúdo ao invés de mercado de capitais ou bens e que imitam mercados ao mesmo tempo que impedem os trabalhadores de acessarem esses mercados de fato³⁰⁰. Não por acaso, são zonas cinzentas na tarefa de classificação da natureza da relação de trabalho.

Por fim, de todas as características destacadas como sem precedentes acima, destaca-se uma que é comum a todas as plataformas digitais em que há prestação de trabalho e que é de extrema relevância para se entender a relação que se estabelece entre os envolvidos, que a faz destoar frontalmente de relações de trabalho tradicionais. Esta característica é a coexistência de um serviço real prestado com o que se pode chamar de um “serviço de dados”³⁰¹ ou um trabalho orientado a dados³⁰². O trabalho mediado por plataformas digitais, portanto, possui dupla fonte de valor.

3.3.1. Trabalho como dupla fonte de valor

Conforme visto neste capítulo, muito embora a economia da vigilância contemple máximas capitalistas históricas, como competição, maximização dos lucros, corte de custos, exploração da força de trabalho, busca por produtividade e crescimento, ela traz também uma dinâmica própria e específica decorrente da sua nova lógica de acumulação³⁰³. E essa dinâmica está diretamente relacionada com a coleta massiva de dados.

Como visto, a economia da vigilância utiliza-se de uma fonte de lucro que depende da captura da experiência humana sem a ciência e consentimento, destruindo as reciprocidades do contrato social original que havia entre empresa e usuários. Quando esses usuários são apenas consumidores, como ocorre nas plataformas de publicidade, por exemplo, eles deixam de ser fins em si mesmos,

³⁰⁰ KOCHER, op. cit., p. 141 – 154.

³⁰¹ VAN DOORN; BADGER, op. cit.

³⁰² CHAVES JUNIOR, op. cit.

³⁰³ ZUBOFF, op. cit., p. 84.

tornando-se meios para os fins de outros, se tornam, matéria-prima para a geração de receitas³⁰⁴. Mas e quando esses usuários são trabalhadores dessas plataformas, em que já seriam matéria-prima para geração de receita?

Nas plataformas digitais de trabalho, os proprietários extraem valor não apenas do dinheiro recebido pela taxaço da prestação dos serviços mediados pela plataforma, mas também – e principalmente - o valor decorrente da extração dos dados dessas transações. Sendo assim, é possível afirmar que os trabalhadores de plataformas digitais prestam, além do serviço físico desempenhado, um serviço adicional que pode ser chamado de “serviço de dados” – que não é opcional e tampouco remunerado, mas que dá a plataforma mais poder e valorização³⁰⁵. Neste contexto, há uma mudança significativa no trabalho relevante para o capitalismo: ele deixa de ser o trabalho que se destina a produzir mercadorias concretas e passa a ser aquele trabalho que envolve relações – de conhecimento tecnocientífico, ideais, informação e comunicação – entre o serviço e o consumidor³⁰⁶.

Tal característica faz com que essa prestação de serviços se bifurque entre o Direito do Trabalho tradicional e outras categorias existentes, como o Direito Digital e de propriedade intelectual e privacidade, novas categorias que vêm surgindo com a era da informação, como os chamados “neurodireitos”, além de gerar um novo Direito do Trabalho – o Direito do Trabalho orientado a dados³⁰⁷. É essa característica, em suma, que mantém essas plataformas operando e também que demanda disciplina delas sobre a forma como os negócios são conduzidos³⁰⁸.

É possível definir o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, portanto, pela noção de “trabalho de duplo valor”, na medida em que gera para as plataformas o valor diretamente decorrente do serviço prestado e o valor mais especulativo e volátil relacionado aos dados gerados durante a prestação de serviços. Ou seja: o valor financeiro do serviço prestado é majorado pelo valor especulativo dos dados gerados por tal prestação de serviços.

E mais: também os dados extraídos daquela prestação de serviços possuem uma dupla função: a de garantir valor para a plataforma pela possibilidade de utilização para melhorias na própria plataforma, venda no mercado de

³⁰⁴ ZUBOFF, op. cit., p. 108.

³⁰⁵ VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 124.

³⁰⁶ CHAVES JÚNIOR, op. cit.

³⁰⁷ Ibid.

³⁰⁸ VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 125.

comportamentos futuros e sinergia com outros modelos de negócios e, ainda, a de moldar o comportamento do trabalhador sem que este sequer perceba, através de incentivos e desincentivos organizados de acordo com a captura do seu comportamento no decorrer da prestação de serviços.

É neste ponto que as plataformas digitais de trabalho se distinguem de todos os outros modelos de plataformas, inclusive outras plataformas enxutas: enquanto em todas elas a coleta de dados configura a fonte de lucro essencial para o negócio, nas plataformas digitais de trabalho há uma dupla produção de valor, que atuam de forma complementar, na medida em que essas se beneficiam do valor do trabalho dos prestadores de serviços e dos dados gerados por essa prestação de serviços³⁰⁹. Assim, tão ou mais importante quanto o trabalho sob demanda em si é a presença de sensores e máquinas para captura de dados e os algoritmos e sistemas de aprendizagem de máquinas para utilizá-los³¹⁰.

E há peculiaridades nesse sistema: enquanto o valor decorrente da prestação de serviços pode ser determinado pela plataforma, pois é basicamente a taxa cobrada por ela, o valor da coleta de dados é indeterminado e depende da análise e utilização posterior destes e as perspectivas do mercado a respeito. E enquanto o valor decorrente da exploração dos serviços cresce de forma linear, o valor agregado aos dados expande exponencialmente conforme a coleta e capacidade de análise desses dados vai atingindo escalas maiores. Não por acaso, descreve Van Doorn³¹¹ que na oferta pública de ações da Uber, constou a seguinte descrição:

“Gerenciando a complexidade de nossa ampla rede e aproveitando os dados de mais de 10 bilhões de viagens que excedem a capacidade humana de análise, utilizamos de aprendizagem de máquina e inteligência artificial, treinada por meio do histórico de operações, para auxiliar a automatizar as decisões do aplicativo. Nós construímos um software de aprendizagem de máquina que possibilita às nossas ofertas, serviços de atendimento e proteção do cliente e proteção baseiem-se em milhões de modelos orientados por dados através das nossas ofertas (...)”.

E uma das visões por trás do contínuo investimento nas plataformas digitais é a ideia de que sua capacidade de análise de dados permitirá no futuro a

³⁰⁹ VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 126.

³¹⁰ Ibid., p. 129.

³¹¹ Ibid., p. 129.

automação completa dos serviços que prestam, reduzindo a zero os custos com o trabalho. A primeira plataforma de trabalho que atingisse esse objetivo irá conquistar o mercado e atingir o status de monopólio. Dentro desta visão especulativa, portanto, os trabalhadores de plataformas digitais estariam, ao final, contribuindo para a sua própria obsolescência³¹².

Há, portanto, uma enorme confiança no potencial desses dados acumulados que ajuda a explicar a manutenção dos investimentos das firmas de capital de risco nessas plataformas, apesar dos seus resultados financeiros insatisfatórios que elas vêm demonstrando historicamente. E essa confiança decorre da verificação da imensa vantagem competitiva gerada pela análise de dados, sistemas de rede e tendência ao monopólio que eles trazem³¹³, conforme detalhadamente explicado no primeiro capítulo da dissertação.

As plataformas digitais de trabalho são, portanto, uma revolução nos mercados de trabalho pois, além da mera repetição de práticas passadas, trazem inovações específicas. Ultrapassa-se, assim, o entendimento de há um retorno do trabalho feudal sob a economia da vigilância³¹⁴ pois, muito embora pertinente e original, se mostra insuficiente para uma completa compreensão do fenômeno, que aparenta ir muito além de uma nova era medieval do trabalho.

Há práticas das plataformas que nunca foram vistas antes pela humanidade, como as que estabelecem formas de gerenciamento dos locais de trabalho e organização de atividades por meio de algoritmos, vigilância e extração de dados. Essas práticas impactam não apenas o modo de trabalhar, mas o de gerir, de consumir, de produzir, de interagir e de colocar-se na sociedade, além do valor que se extrai do trabalho. E podem impactar até mesmo na esfera psíquica e de autonomia do cidadão. E são práticas que, observadas atualmente de modo predominante nas plataformas digitais de trabalho, prometem espalhar-se e ditar o futuro do trabalho como um todo.

³¹² VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 130.

³¹³ Ibid., p. 124-126.

³¹⁴ “Tecnofeudalismo” é um termo cunhado por Cédric Durand no livro “Crítica de La Economia Digital” para designar uma espécie de regressão tecnofeudal na qual gigantes forças digitais e improdutivas dominarão a sociedade e a economia, fazendo com que os poderes políticos do Estado percam força.

3.4. O futuro do trabalho

As plataformas digitais de trabalho demonstram que as preocupações que tínhamos com o local de trabalho informatizado e a possibilidade do ser humano ser substituído pela máquina, muito embora legítima, omitia uma condição ainda mais preocupante do futuro digital: o entranhamento completo das máquinas e das tecnologias de informação em todos os momentos da vida, mediando praticamente toda forma de participação social³¹⁵.

É difícil dizer se as plataformas digitais de trabalho, na exata forma como são hoje, se manterão como um modelo prevalecente na economia ou constituirão, por si, uma tendência destinada a mudar o capitalismo. Há algumas características delas que sugerem que não, como estarem calcadas em um modelo de terceirização que, muito embora tenha se difundido significativamente a partir dos anos 70, se mostra limitado a determinadas atividades, geralmente de baixa qualificação, e que dificilmente se estenderia massivamente para atividades de alta qualificação, que requerem treinamento constante e por vezes subordinação direta. Além disso, grande parte das tarefas não são habituais, como limpeza, shopping, entre outras³¹⁶.

Além disso, os crescentes questionamentos a este modelo no judiciário levam a crer que haverá uma tendência a mais regulação desse ambiente e, conseqüentemente, redução da rentabilidade. E essa redução em um cenário que, mesmo desregulado, ainda não é de alta rentabilidade e permanece demandando investimento externo constante, pode indicar uma fraqueza do modelo. É possível, neste contexto, que parte dessas plataformas irá à falência, enquanto outra parte passe para o modelo de plataforma de produtos – como a Uber pretende fazer com carros autônomos³¹⁷.

Por outro lado, os outros modelos de plataformas digitais sim parecem surgir como os grandes meios de controle e poder da nossa era e apontar para uma mudança profunda no nosso modo de produção, amparadas nas tecnologias decorrentes da economia da vigilância na qual operam. As plataformas digitais

³¹⁵ ZUBOFF, op. cit., p. 14.

³¹⁶ SRNICECK, op. cit., p. 117-118.

³¹⁷ Ibid., p. 118-120.

forneem o cenário onde todo o restante da indústria opera e onde as relações sociais e comerciais acontecem. Causam desde já uma mudança cultural do fornecimento de produtos para o fornecimento de serviços em inúmeras indústrias – o que não significa o fim da propriedade, mas a sua absoluta concentração³¹⁸.

E como as plataformas digitais de trabalho compartilham de inúmeras características comuns com as plataformas digitais, é possível concluir que, mais do que se tornarem cada vez mais fontes de trabalho, a tendência é que o trabalho fora das plataformas digitais passe a replicar os seus modelos ou, ainda, seja fortemente influenciado ou impactado por elas. As plataformas digitais de trabalho são, portanto, a ponte entre o trabalho do passado e o do futuro. São a concretização de um futuro do trabalho em termos amplos.

Ou seja: assim como os métodos de extração do capitalismo de vigilância estão saindo do mundo *online* e invadindo o *offline*, a interface entre trabalho humano e sistemas de inteligência artificial, gerenciamento algorítmico, vigilância e monitoramento constante e a extração de dados são características que observamos no trabalho prestado por meio de plataformas digitais tende a impactar todos os tipos de trabalho, ainda que as plataformas digitais de trabalho em si não sejam um fenômeno duradouro. As plataformas funcionam quase que como estruturas de teste de todos esses artificios.

Do cenário anterior, cujos protagonistas eram os trabalhadores da indústria e em trabalhos operacionais em geral, com jornada de trabalho fixa e um ambiente de trabalho hierarquizado e controlado, passamos a um cenário em que o ambiente de trabalho é ubíquo, especialmente com a popularização do home office, e o metaverso prometendo uma combinação entre escritório físico e virtual. Adicionalmente, as prerrogativas historicamente conferidas às lideranças vão sendo substituídas para outras formas de controle, por vezes de sistemas de inteligência artificial. O horário de trabalho, mesmo em contratos com jornada ajustada, passa a seguir o imperativo do “sob demanda” e disponibilidade contínua, mas a remuneração dificilmente considera esses períodos de sobreaviso³¹⁹.

A utilização de inteligência artificial já é observada em outros tipos de trabalho desde a fase pré-contratual, na seleção de currículos e candidatos com base

³¹⁸ SRNICECK, op. cit., p. 92.

³¹⁹ DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. European legal framework for “digital Labour platforms”. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 27.

em extração de dados e programas de reconhecimento facial. Durante a contratualidade, observa-se controle e vigilância cada vez maiores, com sistemas de ranqueamento de performance e gamificação embasando promoções e até demissão³²⁰.

Assim como o 11 de setembro ocasionou uma flexibilização das regras relativas à privacidade nos Estados Unidos, a crise da Covid-19 gerou essa flexibilização nas relações de trabalho globalmente. Em razão da crise e sob o pretexto de proteção à saúde, aumentaram as práticas de extração e utilização massiva de dados e a inserção de aparatos de vigilância no cotidiano empresarial. Com isso, houve a redução dos limites espaciais entre trabalho e casa, e os temporais relacionados à jornada, prejudicando toda uma série de proteções básicas que os trabalhadores conquistaram historicamente.

De acordo com Matos, o relatório do Parlamento Europeu de 2020 apontou três práticas invasivas à privacidade que vêm sendo adotadas pelas empresas: avaliações das mídias sociais, avaliações algorítmicas do desempenho do funcionário e avaliações de saúde por meio de ferramentas de vestir (“*wearables*”)³²¹. Esses instrumentos de vigilância autorizam que o empregador receba informações instantâneas acerca de produtividade, assiduidade e forma e horário de trabalhar de cada empregado, abrindo espaço para uma completa supressão da noção de privacidade deste enquanto “direito de ficar só”³²². Além disso, autorizam a negociação de um contrato cujas cláusulas não são de conhecimento de uma das partes.

É o que já acontece na Amazon, em que da análise das práticas trabalhistas da empresa já se verifica que os mesmos meios empregados na economia da vigilância para captar a experiência humana como forma de controle e avaliação dos consumidores são utilizados para fazê-lo com os seus empregados. A empresa patenteou um modelo de pulseira eletrônica para aumentar a produtividade e melhorar o desempenho de seus empregados que pode monitorar de forma precisa sua localização e seus movimentos³²³.

³²⁰ DE STEFANO, ALOISI, op. cit., p..

³²¹ MATOS, Larissa. Direito Digital do Trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022, p. 27.

³²² RODOTÁ, Stefano. A vida na sociedade da vigilância. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 7.

³²³ MATOS, op. cit., p. 26.

Práticas inerentes à economia da vigilância também já estão presentes no mundo do trabalho *offline*. Já existem empresas que comercializam produtos de predição para setores de recursos humanos que varrem a internet em busca de informação relacionada a empregados, incluindo mídias sociais e dados públicos *online*. O mecanismo indicaria as situações em que há alta probabilidade de o empregado trocar de emprego, por exemplo³²⁴.

Há, ainda, uma expectativa generalizada que os trabalhadores estarão disponíveis a qualquer hora, por demanda, e que eles aprenderão sozinhos, *online*, tarefas que outrora eram realizadas por profissionais. Na medida em que as atividades cotidianas passam a ocorrer por meio de transações eletrônicas, desaparece qualquer vestígio da vida cotidiana que era livre de intrusões do mercado, dissolve-se a distinção entre pessoal e profissional, entre entretenimento e informação³²⁵. Dessa expectativa de disponibilidade permanente têm surgido regulações em diversos países do “direito à desconexão”³²⁶, que nada mais é do que a garantia de que o empregado terá o direito de ficar desconectado no seu período de descanso.

E mesmo no trabalho *offline* se verifica uma tendência a plataformização e distribuição de tarefas pequenas e repetitivas, cronometradas e mediadas por tecnologia, tais quais as atividades das plataformas de microtarefas. É o caso dos trabalhadores da Amazon e outras empresas com armazéns de produtos e logística. Não por acaso, o Estado da Califórnia promulgou uma lei (Assembly Bill No. 701) voltada a estes empregadores estabelecendo que sempre que houver trabalho por tarefa a ser realizada em determinada velocidade ou número, o empregador deverá fornecer ao empregado uma descrição da tarefa e a quantidade dela necessária em determinado período de tempo, a fim de possibilitar que se certifique que é possível observar os intervalos mínimos para descanso e alimentação³²⁷.

Todas essas características causam evidente desintegração e falta de representação coletiva. Em suma, o trabalho vai se tornando mais parecido com o prestado por meio de plataformas, centrado nas verticalidades, no qual os

³²⁴ ZUBOFF, op. cit., p. 204-205.

³²⁵ CRARY, op. cit, p. 85.

³²⁶ MOREIRA, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. Revista Questões Laborais, Lisboa, ano XXIII, n. 49, p. 12, jul./dez. 2016.

³²⁷ https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220AB701

trabalhadores estão crescentemente mais fragmentados e desunidos, enquanto paradoxalmente cada vez mais controlados e interconectados³²⁸.

A digitalização crescente tem o potencial de ir especializando as atividades em atividades menores e com pouquíssima infraestrutura requerida³²⁹. Mas mais do que isso: a digitalização traz consigo novas atitudes e formas de se apropriar de cabeças e corpos, pois permite que o trabalho seja prestado de qualquer lugar e a qualquer hora. Lugar e hora tornam-se irrelevantes – e isso em praticamente qualquer tipo de trabalho, do mais operacional ao intelectual complexo.

O trabalho se torna mais flexível, descentralizado e móvel, os limites entre trabalho e casa ténues, assim como os limites entre empresas, organizações e Estados. Assim, há uma fissura nos locais de trabalho e nas identidades de trabalho³³⁰. A importância de se estudar plataformas digitais de trabalho, portanto, reside também no fato de que elas acabam por impactar todo o mundo do trabalho.

As plataformas consolidam a tendência de as empresas de deixarem de ser coletividades homogêneas e hierarquizadas, que obedecem às ordens de um único dono, submetidas às leis de um único Estado e passam a adotar novas estruturas, inscritas em rede, com ramificações internacionais e fronteiras móveis, contemplando elementos autônomos que concorrem para os interesses do conjunto³³¹. Essas alterações colocam em xeque as categorias tradicionais do Direito do Trabalho, como o conceito de subordinação, de empregador ou de ramo de atividade, por exemplo.

O que antes era o centro do sindicalismo e que permitia a ação coletiva, que era o ramo da empresa e a sua base territorial, se desintegrou de um modo que fica praticamente impossível fazer tais delimitações³³². Qual a base territorial dos empregados de uma plataforma de microtarefas? Qual o ramo de negócios de uma plataforma como a Amazon, que vende livros, mas também força de trabalho?

Os sistemas de negociação coletiva historicamente concebidos ficam inoperantes face a essas alterações profundas no que são empresas e empregados. Deixa de haver capacidade de ação coletiva para contrapor-se a capacidade

³²⁸ HUWS, op. cit., p. 39-41.

³²⁹ KOCHER, op. cit., p. 3.

³³⁰ Ibid., p. 4.

³³¹ SUPIOT, 2016, op. cit., p. LII.

³³² Ibid., p. L - LII.

econômica e poder das empresas – que no caso das plataformas são cada vez maiores. Esses sistemas que foram concebidos como intermediação entre empresa, empregado e poder público desconsideram completamente questões como o produto do trabalho, os seus destinatários e a informação do público³³³.

Há uma tendência, ainda, à polarização do mercado de trabalho por meio da divisão da aprendizagem. Com a mudança da tecnologia fabril para a tecnologia da informação e das atividades diretamente com matérias-primas e equipamentos para atividades de monitoramento de telas e textos eletrônicos. Assim, a divisão do trabalho que antes ordenava o local de trabalho passou, na era da informação, a ser uma divisão da aprendizagem. E se “saber é poder”, devemos nos perguntar quem sabe, quem decide quem sabe e quem decide quem decide quem sabe. São as questões que respondem quem está incluído na aprendizagem, quem decide quem está incluído e quais fontes de poder reforçam a autoridade para compartilhar ou reter conhecimento³³⁴.

A cada momento de inovação tecnológica é possível observar como líderes políticos, o poder econômico, advogados trabalhistas e as normas sociais reproduzem as divisões entre trabalho qualificado e não-qualificado³³⁵. A polarização do mercado de trabalho é resultado das escolhas sobre essa divisão: ao invés da sociedade buscar compartilhar conhecimento entre pessoas, investiu na máquina inteligente, gerando padrão que favoreceu a substituição do trabalho humano para atividades de média qualificação, privilegiando os profissionais de alta qualificação³³⁶, que decidirão quem irá saber e acabarão jogando todos os demais para as atividades de baixa qualificação, geralmente aquelas que requerem força física e interação humana, situadas fora da divisão da aprendizagem.

Tal fenômeno já é verificado nos Estados Unidos, onde se observa que profissões que demandam alto grau de instrução são cada vez mais demandadas no mercado e conseqüentemente bem remuneradas, assim como as de baixo grau de instrução, que ainda não são passíveis de serem automatizadas, como jardineiro, segurança, algumas atividades de cuidado. As de médio grau de instrução, contudo, vêm sendo progressivamente automatizadas e que tendem a continuar a sê-lo no

³³³ SUPIOT, 2016, op. cit., p. LVIII.

³³⁴ ZUBOFF, op. cit., p. 213

³³⁵ GRAY e SURI, op. cit., p. 39.

³³⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 214.

futuro, o que faz com que esses profissionais sejam absorvidos nas funções que dependem de menor grau de instrução, achatando a remuneração destas e aumentando a polarização³³⁷.

De acordo com Durkheim, a divisão do trabalho produz solidariedade social, pois cria entre os homens um sistema de direitos e deveres que os liga de forma duradoura, garantindo cooperação pacífica e regular. Com a divisão do trabalho, o indivíduo toma consciência do seu estado de consciência em relação à sociedade. Por outro lado, a extrema assimetria de poder geraria uma divisão anormal que só poderia ser sanada por políticas que possibilitem aos afetados contestarem tal poder desigual³³⁸. Foi o que sempre fez o Direito do Trabalho. Mas será ele suficiente agora em relação às assimetrias de aprendizagem?

E se tais impactos já são encontrados em qualquer setor da economia, é no trabalho prestado por meio de plataformas digitais que eles se verificam com maior nitidez atualmente – especialmente em razão da falta de regulação sobre estas. Tal regulação encontra obstáculos, entre outros fatores, na própria rapidez com que elas se desenvolvem e disseminam na sociedade, no fetichismo tecnológico que geram e nas inúmeras diferenças que se encontra entre cada uma delas. Além disso, tendemos a tentar enquadrar as plataformas, com suas características sem precedentes, em categorias já consolidadas, como o Direito do Trabalho. Não encaixa.

Não há dúvidas da imprescindibilidade do Direito do Trabalho na abordagem ao trabalho mediado por plataformas digitais. Afinal, há trabalho nessas plataformas, em algumas até relação de emprego. Além disso, como visto no tópico anterior, muitas delas utilizam-se de práticas de exploração do trabalho humano que são meras repetições históricas, contra as quais já possuímos os instrumentos jurídicos, conceitos e princípios adequados. Assim, as garantias e direitos garantidos historicamente aos trabalhadores, que constituíram avanços sociais inequívocos, devem ser observados, sob pena de retornarmos à época de mercantilização completa do trabalho.

Por outro lado, naquilo em que elas promovem disrupção, se mostra necessária uma abordagem que seja também, em algum ponto, disruptiva. Buscar

³³⁷ BRYNJOLFSSON, Erik and MCAFEE, Andrew. The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2014. p. 134 – 137.

³³⁸ DURKHEIM, Émile. Da divisão do trabalho social. São Paulo: Edipro, 2016. p. 363 – 368.

intersecções entre diversas áreas do Direito e destas com economia, sociologia e política parece ser a alternativa que melhor se enquadra nesse conceito. É justamente a demonstração da importância do Direito do Trabalho e da necessidade de uma abordagem complementar a ele o objeto do terceiro capítulo.

4 Proteção ao trabalho enquanto dupla fonte de valor

Como visto nos capítulos anteriores, a promessa de aumento da liberdade individual e “democratização das oportunidades” feita pelas plataformas digitais de trabalho não se concretizaram, em razão das técnicas de vigilância e controle por meio de incentivos usualmente praticadas e a tendência ao monopólio e à aniquilação das alternativas que as plataformas possuem. Não por acaso, as plataformas digitais de trabalho são atualmente mantidas, de forma majoritária, pelas grandes empresas que as criaram, como Uber, Airbnb e TaskRabbit. E essa característica gera um outro efeito oposto à promessa do seu início: a alta remuneração dos trabalhadores cai, enquanto o custo para os consumidores sobe.

Não suficiente, a flexibilidade na condução das atividades e da jornada que era considerada uma vantagem quando se falava de um trabalho esporádico e não dependente para aumento da renda, passa a ser um fator de crescente insegurança para o trabalhador que passa a ser dependente das plataformas e ter aquela atividade como principal fonte de renda. Há, ainda, a perda do contato físico, gerando, mesmo antes da pandemia da Covid-19, um crescente contingente que não possui mais qualquer contato com seus superiores imediatos que não seja feito via intermediação eletrônica. Aliás, não há muito espaço para a solidariedade decorrente da territorialidade nas plataformas. Cada empresa utiliza dos territórios em função dos seus fins – e não os daquela sociedade em particular.

A hipótese da presente dissertação - de que as categorias históricas do Direito do Trabalho não são suficientes para, isoladamente, responderem aos desafios trazidos pelas plataformas digitais de trabalho - poderia levar a uma conclusão apressada de que se está desconsiderando o Direito do Trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador da era digital. Grande equívoco. A hipótese, pelo contrário, já traz como premissa que o Direito do Trabalho é imprescindível. Conforme menciona Supiot, “a única coisa certa, no que diz respeito ao futuro do direito do trabalho, é que não se poderá passar completamente sem ele”³³⁹.

De fato, da análise do contexto de economia da vigilância no qual se desenvolveram as plataformas digitais de trabalho e das características essenciais e

³³⁹ SUPIOT, 2016, op. cit., p. LXXIV.

sem precedentes destas, duas conclusões fundamentais se extraem: a primeira é a importância central do trabalho e do Direito do Trabalho neste contexto. E a segunda é que ele, sozinho, não será suficiente para abordar todos os desafios que despontam no horizonte.

O presente capítulo busca percorrer esses dois caminhos para chegar então a uma proposta de solução. Primeiro, demonstrar a importância do trabalho e do Direito do Trabalho nesse momento histórico, buscando compreender o que faz da relação de trabalho diferente de outras relações contratuais e como o trabalho por meio de plataformas digitais se insere nesse contexto. Segundo, analisar as fragilidades de se fazer uma análise do trabalho mediado por plataformas digitais limitada às categorias históricas do Direito do Trabalho, como o vínculo de emprego ou a criação de uma terceira categoria. E por fim, propor uma abordagem multidisciplinar inicial que seja apta a garantir proteção aos trabalhadores de plataformas digitais da forma abrangente que elas demandam e propiciar desenvolvimento na forma de promoção das capacidades humanas e da condição de agente destas.

4.1. Através do Direito do Trabalho

“E é neste dar ao mundo filhos e obras que o homem cumpre o seu destino”³⁴⁰. Há inúmeras concepções para trabalho, incluindo a ideia de obra, de atividade, de categoria social, de vínculo de dependência e até de ato de criação³⁴¹. Polanyi menciona que “trabalho é apenas outro nome para uma atividade humana que acompanha a própria vida”³⁴².

A moderna percepção de trabalho, contudo, só aparece quando ele passa a ser tratado como mercadoria pelo pensamento econômico. Ela traz uma ideia abstrata de trabalhador como aquele que aluga os seus serviços a outrem, trabalho como objeto desse aluguel e mercado de trabalho como o local dessa negociação³⁴³. Essa concepção já mostra a singularidade do trabalho pois, sendo uma atividade

³⁴⁰ SUPIOT, 2016, op. cit., p. 3.

³⁴¹ Ibid., p. 4-6.

³⁴² POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens políticas e econômicas da nossa época. 1. Ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021, p. 134.

³⁴³ SUPIOT, 2016, op. cit., p. 8 - 9.

que acompanha a vida, não pode ser desvinculado dela, armazenado ou transportado³⁴⁴.

O Direito do Trabalho decorre da assimilação jurídica dessa noção abstrata de trabalho, que não inclui todas as formas de trabalho, tampouco todas as atividades profissionais, mas geralmente os casos em que o trabalho é tratado como mercadoria³⁴⁵. Ou seja: ele visa justamente corrigir essa ficção criada pelo mercado e observada por Polanyi.

O trabalho situa-se, portanto, entre bens, ao ser tratado como mercadorias, e pessoas, ao estar intrinsecamente ligado à própria vida e pessoa do trabalhador. Para encaixá-lo em um sistema de conceitos, portanto, é necessário ir ao extremo de cada uma das concepções: o trabalho escravo, onde o trabalhador é visto como uma coisa, situa-se no polo dos bens, objeto de comércio. Já o trabalho familiar é indissociável de vínculos familiares e está fora do comércio, situando-se no polo oposto, das pessoas. O trabalho assalariado se encontra no ponto de encontro entre ambos³⁴⁶.

Esta posição conceitual demonstra que o trabalho demanda a aplicação simultânea do direito dos bens e das pessoas, sem nunca excluir totalmente cada um desses aspectos, mudando apenas o centro de gravidade da análise jurídica, a depender do que é necessário em cada situação³⁴⁷. Nem sempre se fez assim, contudo.

No início da era industrial, o trabalho abstrato era situado na esfera patrimonial apenas, do direito dos bens. A figura da pessoa e do que fazia era desconsiderada perante o preço que ela custava: o salário. Tanto que a própria figura do trabalhador passou a ser vinculada ao fato dele ter um preço na designação “assalariado”. E da mesma forma que o trabalho ficava situado na esfera dos bens, a relação de trabalho era entendida como uma relação contratual na qual se trocavam duas prestações: trabalho e salário. Trabalho e trabalhador, nessa concepção, deveriam ser passíveis de separação. Do contrário, seria a pessoa inteira a causa do contrato e neste caso não estaríamos falando de salário, mas rendimento decorrente de estatuto concedido a uma pessoa específica³⁴⁸.

³⁴⁴ POLANYI, op. cit., p. 134.

³⁴⁵ SUPIOT, 2016, op. cit., p. 9 - 10.

³⁴⁶ Ibid., p. 53 - 58.

³⁴⁷ Ibid., p. 53 - 58.

³⁴⁸ Ibid, p. 68.

Mas se o capitalismo tem como particularidade transformar trabalho, terra e moeda em mercadorias, quando estes são na realidade condições da produção, essa ficção só é sustentável mediante instrumentos jurídicos que garantam a proteção à vida humana, aquilo está em jogo no contrato de trabalho, a proteção da natureza, ameaçada pela comercialização da terra, e o valor da moeda. A falta de tais instrumentos inequivocamente levaria à catástrofe: violência social, colapso ambiental e falência financeira³⁴⁹.

Essa é a razão do surgimento do Direito do Trabalho. O que ele fez primordialmente foi redescobrir a dimensão pessoal deste bem “trabalho”, colocando o trabalhador em primeiro plano para, ao invés de tratar o trabalho como bem, tratar o trabalhador como sujeito de direitos³⁵⁰.

Por operar sobre uma ficção, que é tratar o trabalho como mercadoria, enquanto este é inseparável da pessoa do trabalhador, o Direito do Trabalho fica em uma posição de liga entre contrários: o privado e o público, o individual e o coletivo, o direito das coisas e o das pessoas, a igualdade e a hierarquia, a servidão e a liberdade. Autoriza submissão em uma relação entre iguais e trata como mercadoria algo intrinsecamente ligado à pessoa.

As perguntas cruciais para se compreender o princípio da regulação pelo Direito do Trabalho, portanto, são: Como sujeitar o trabalhador livre? onde situar o trabalho entre a pessoa e a coisa?³⁵¹ Qual é o objeto deste contrato?

Comecemos pela última. A dimensão humana do contrato de trabalho decorre do fato dele depender desse “substrato da pessoa” que é o corpo, de carne e osso³⁵². Tanto que pessoas jurídicas não podem ser empregadas – a menos que como disfarce de uma pessoa física, como ocorre no fenômeno da “pejotização”. E sendo assim, não há outro objeto possível para esse contrato que não o corpo do trabalhador.

Primeiro, porque a capacidade para o trabalho inequivocamente se encontra subordinada à capacidade física e/ou mental do trabalhador. Não haverá trabalho sem a utilização de uma ou outra e todos os acontecimentos que venham a

³⁴⁹ POLANYI, op. cit.

³⁵⁰ SUPIOT, op. cit., p. 59.

³⁵¹ Ibid., p. 11 – 13.

³⁵² Ibid., p. 84 – 85.

afetá-las, como fadiga, doença, juventude ou velhice, acabarão por afetar o próprio contrato³⁵³.

Além disso, há um domínio sobre os corpos na relação de trabalho, tanto em relação ao tempo e sua organização, como em relação ao espaço, na definição dos postos de trabalho e ausência de liberdade de ir e vir. As regras nas empresas acerca de como se vestir e se comportar demonstram inclusive a expressão normativa sobre esse domínio físico que o empregador possui sobre os trabalhadores assalariados³⁵⁴.

Salienta-se, contudo, que não é a integralidade da pessoa o objeto do contrato de trabalho, pois o trabalhador possui liberdade de crença, opinião, proteção à intimidade. Há uma separação entre a vida profissional e privada do trabalhador que é inerente à perspectiva contratual e que ficaria prejudicada se adotado um viés puramente estatutário, amparado no vínculo com o empregador³⁵⁵. Esta parte privada historicamente preservada da prestação do trabalho encontra-se agora ameaçada pela economia de vigilância e o trabalho por meio de plataformas digitais.

De todo modo, a pessoa física está então nos contratos de trabalho como sujeito, encarada como dotada de vontades e sujeito de direitos, e como objeto, vista como corpo dotado de recursos físicos ou intelectuais. O conceito jurídico de corpo humano, portanto, é o único ato a caracterizar a ideia abstrata de trabalho sobre a qual se assenta o contrato de trabalho³⁵⁶.

Mas se convencionamos que não é possível colocar o corpo como objeto, que ele deve estar fora do comércio e que, portanto, um contrato que faça o contrário é nulo, como fica o contrato de trabalho, que tem o corpo como seu elemento central? Ele certamente é uma exceção a esta regra e talvez por isso seja um contrato *sui generis* que, ao inserir essa dimensão corporal em um contrato que estava alocado no âmbito do direito das coisas, o desloca para o direito das obrigações, de natureza extrapatrimonial³⁵⁷. É nesta divisa, entre direito das pessoas e das coisas, que está o contrato de trabalho, portanto.

³⁵³ SUPLOT, 2016, op. cit., p. 73.

³⁵⁴ Ibid., p. 73.

³⁵⁵ Ibid., p. 86.

³⁵⁶ Ibid., p. 85.

³⁵⁷ Ibid., p. 91.

Na concepção clássica do Direito, há dois níveis básicos de regulação: o a lei, que é o deliberado, unilateral e que contempla o interesse geral, e o do contrato, que é o negociado, bilateral e contempla o interesse das partes. O Direito do Trabalho é um híbrido, na medida em que traz um contrato delimitado pelo estatuto³⁵⁸.

Esse híbrido decorre de uma síntese das concepções romanista do contrato de trabalho, que o entende como contrato de locação de serviços no qual o trabalhador negocia a sua própria força de trabalho em uma relação entre iguais, e a ideia germânica, que concebia a relação de trabalho como decorrente da integração do trabalhador a uma determinada comunidade, uma relação comunitária que, como tal, deveria ser regida por estatuto.

A concepção de Direito do Trabalho na maior parte dos países ocidentais bebe de ambas as fontes, entendendo o trabalho por uma combinação das noções de troca e de vínculo pessoal e aplicando um direito contratual embebido de regras estatutárias imutáveis³⁵⁹. Aqui entra a visão de Supiot de que o trabalho é inseparável da pessoa que o desempenha, o que coloca a dignidade da pessoa humana no centro, ao mesmo tempo em que reconhece que as relações de trabalho criam a noção de força de trabalho como uma mercadoria e regula as relações econômicas e sociais daí decorrentes.

Todos os trabalhos que têm por objeto uma atividade humana implicam o comprometimento da pessoa do prestador dessa atividade. A diferença é que fora da relação de emprego o objeto é uma prestação definida antecipadamente – um projeto, uma pintura, uma consulta – enquanto no contrato de trabalho é o próprio prestador a matéria do compromisso, e a prestação vai se definindo ao longo da execução do contrato, por meio do domínio do empregador sobre o corpo do empregado. É o trabalho em si que é pago – e não o seu resultado³⁶⁰. A subordinação do trabalhador constitui mais do que um critério qualificador da relação de emprego, portanto, mas a pedra angular de um Direito que autoriza a submissão de uma parte do contrato a outra, invertendo o princípio contratual de igualdade entre

³⁵⁸ SUPIOT, 2016, op. cit., p. XXXVIII.

³⁵⁹ Ibid.

³⁶⁰ Ibid., p. 80 – 81.

as partes. Conforme Supiot, “onde o direito dos contratos postula a autonomia da vontade individual, o direito do trabalho organiza a submissão da vontade”³⁶¹.

Os contratos de direito privado têm na autonomia da vontade o fundamento e a justificativa da sua força vinculante. Fundamento porque a igualdade dos indivíduos pressupõe que eles não possam ser constrangidos para obrigações além daquelas às quais formalmente se obrigaram e justificativa porque o princípio da igualdade impede a imposição da vontade de uma parte sobre a outra. Assim, devem fixar o conteúdo das obrigações respectivas por meio de um objeto determinado ou determinável. O objeto não pode ser deixado à livre apreciação de uma das partes, portanto³⁶².

O contrato de trabalho, por outro lado, institui uma hierarquia de uma parte sobre a outra, em uma situação em que a autonomia da vontade é prejudicada. Basta perceber que para grande parte da sociedade, o contrato de trabalho não é uma alternativa, mas uma necessidade. A autonomia da vontade está inteiramente presente no contrato de trabalho, portanto, apenas no momento de fundar a relação contratual³⁶³. Além disso, a subordinação que é acordada por meio do contrato é incompatível com um objeto determinado, pelo contrário: por meio do contrato de trabalho o empregador adquire o direito de direção contínua do empregado durante o curso do contrato, de tê-lo à disposição, sendo a obrigação do empregado largamente indeterminada. Se o conjunto de obrigações do trabalhador estivesse previamente definido, por outro lado, não haveria espaço para o exercício de direção pelo empregador.

É possível concluir, assim, que o objeto do compromisso do trabalhador assalariado é a renúncia da sua vontade autônoma e submissão a outra parte do contrato. Essa contradição entre autonomia e submissão é a marca distintiva do contrato de trabalho, que acarreta a peculiaridade de o trabalhador ser percebido nele ao mesmo tempo como sujeito e objeto do contrato.³⁶⁴

Nas plataformas digitais de trabalho não se firma contratos de trabalho, que a despeito de serem mais “custosos”, têm essa vantagem de serem “incompletos”: deixam a maior parte dos seus termos e condições sujeitos a direção

³⁶¹ SUPIOT, 2016, op. cit., p. 146.

³⁶² Ibid., p. 155 - 157.

³⁶³ Ibid., p. 153 - 154.

³⁶⁴ Ibid., p. 158 e 163.

e gestão pelo empregador. Assim, ao contrário de um contrato de prestação de serviços firmado no mercado, que deve ter objeto definido e delimitado, na maior parte dos casos as plataformas podem ir alterando as tarefas ao longo do tempo, de forma unilateral e de acordo com as regras da organização, desde que se mantenham compatíveis com a condição pessoal do empregado. Ao mesmo tempo, podem monitorar e penalizar através da utilização das práticas de *gameficação*³⁶⁵.

Assim, forja-se um ambiente de trabalho sem limites bem definidos e sem descrições de tarefas claras, que dependerá de motivação e comprometimento dos indivíduos. Esta é a razão pela qual as plataformas criam instrumentos que buscam reforçar uma autonomia responsável por parte desses trabalhadores e também a competição dentro da organização. Como resultado, há autores que sustentam que as organizações passaram a se apropriar do cérebro do trabalhador – ao invés do seu corpo³⁶⁶.

Há pelas plataformas, portanto, um poder como gerenciamento do conhecimento e da informação. Esse poder não implica necessariamente em hierarquia, que requer coerção, dominação e autoridade, mas em sedução e manipulação. As organizações podem ser analisadas, sob essa ótica, pela sua capacidade de produzir conhecimento e informação³⁶⁷. De acordo com Chaves Junior, “o mais estratégico, do ponto de vista da organização do trabalho, na era do rastreamento de dados e da vigilância pós-panóptica, não emana da disciplina dos corpos, mas sobretudo, do controle da mente, da alma, da criatividade e dos afetos”³⁶⁸.

E diante dessa marca percebe-se a importância do Direito do Trabalho e dos seus fundamentos. Como exemplo, a noção do corpo como objeto do contrato de trabalho talvez seja a que melhor permita entender a razão de ser primordial do Direito do Trabalho: preservar a vida, por meio de garantias. E ele faz isso por meio de dois aspectos básicos: garantia de segurança no trabalho e garantia de segurança pelo trabalho. Explica-se: em uma relação de trabalho, o trabalhador não arrisca seu patrimônio na execução do contrato, mas a sua própria vida. O Direito do Trabalho

³⁶⁵ KOCHER, op. cit., p. 140 -141.

³⁶⁶ Ibid., p. 144.

³⁶⁷ Ibid., p. 144 - 145.

³⁶⁸ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Poder Empregatício Orientado a Dados: Controle e Contrato Hiper-Realidade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul/dez 2020.

se constitui, assim, com o objetivo fundamental de preservar a vida dos trabalhadores, seja os protegendo dos riscos na execução do contrato (segurança no trabalho), seja garantindo a sua subsistência e de seus familiares caso esteja prejudicada (segurança pelo trabalho)³⁶⁹.

O primeiro aspecto decorre do direito à integridade física e inclui a proteção à saúde pública, contra lesões físicas dos trabalhadores, regras de higiene e segurança e relacionados a doenças e acidentes do trabalho. Estendem-se também a aspectos da biologia do trabalhador, essenciais em um contexto em que a patrimonialização do trabalho humano concomitante com a invenção da energia elétrica permitiu que o trabalho fosse tratado como algo utilizável a todo o momento. O trabalho que antes dependia da luz do sol para se realizar passou a ser possível a qualquer momento³⁷⁰. Há uma reconfiguração radical da relação entre tempo e trabalho³⁷¹.

Foi o Direito do Trabalho que impôs limites a tal discricionariedade, regulamentando o tempo de trabalho sob um racional biológico e médico e fazendo do direito a períodos mínimos de descanso parte também das suas normas inderrogáveis³⁷². Tais direitos, visando a proteção à integridade física e mental, são tão fundamentais que autorizam restrições a outros princípios constitucionais de mesma hierarquia, como direito de propriedade e liberdade contratual³⁷³.

Já o segundo aspecto, de segurança por meio do trabalho, busca garantir mais do que a preservação da vida do trabalhador durante a execução do contrato, mas que ele consiga encontrar nesta relação os meios de manter seu sustento e da sua família, garantir a sua segurança econômica. Em uma análise puramente civilista, os riscos da manutenção e reprodução da força de trabalho recaem tão somente sobre o trabalhador. A perspectiva extrapatrimonial e pessoal do contrato de trabalho, contudo, levou a um entendimento de que era preciso deslocar esses riscos e reparti-los com o empregador, por meio da fixação de um salário-mínimo e das indenizações, e com a coletividade, por meio da seguridade social³⁷⁴.

³⁶⁹ KOCHER, op. cit., p. 93 – 95.

³⁷⁰ Ibid., p. 97 – 98.

³⁷¹ CRARY, op. cit., p. 71.

³⁷² KOCHER, op. cit., p. 97 – 98.

³⁷³ Ibid., p. 94 – 95.

³⁷⁴ Ibid., p. 101 – 102.

Se o contrato de trabalho se apropria do corpo do trabalhador como seu objeto, todos os riscos físicos que recaem sobre ele afetam também o contrato: idade, sexo, maternidade, doença. A aptidão física, portanto, é condição para o contrato, bem como a inaptidão leva a sua suspensão. Nessa situação, se está colocando a saúde do trabalhador e seus direitos como pessoa acima do caráter patrimonial do trabalho como bem. Nesse momento, o vínculo com o empregado torna-se mais pessoal, independente do caráter sinalagmático das prestações contratuais³⁷⁵.

Essa concepção do corpo como objeto do contrato de trabalho, que surge em um capitalismo industrial em que este trabalho servia para transformar as matérias-primas da natureza em mercadorias, ganha relevância em um contexto de economia da vigilância. Neste, conforme pontua Zuboff, se “reivindica o material da natureza humana para feitura de uma mercadoria nova”³⁷⁶.

Ou seja: se o corpo é o objeto do contrato de trabalho, neste contexto em que até mesmo o comportamento se torna mercadoria, objeto de extração que serve tanto para o lucro de terceiros, quanto para aperfeiçoar o controle sobre os indivíduos, não há dúvida de que o Direito do Trabalho precisa atuar. A dúvida é se ele é suficiente para, sozinho e utilizando-se apenas das suas categorias tradicionais, conferir a proteção adequada a esse trabalhador.

4.1.1.

A porta de entrada: vínculo de emprego

Por status, pode se entender um enquadramento legal dado por lei, independentemente da vontade do indivíduo ou, em uma concepção moderna, relações que são baseadas em um contrato, mas que são substantivamente impactadas pela Lei em relação a seus termos e abrangência. Status legal, portanto, é uma relação contratual padrão profundamente constituída por direitos e obrigações estabelecidos por Lei³⁷⁷.

No Brasil e na maioria dos países, a porta de entrada para a aplicação do Direito do Trabalho é o status de empregado³⁷⁸. É ele quem confere a uma

³⁷⁵ KOCHER, op. cit., p. 100.

³⁷⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 115.

³⁷⁷ KOCHER, op. cit., p. 174.

³⁷⁸ Ibid., p. 27.

relação que é até então contratual, regras básicas determinadas em estatuto. E são essas regras que garantem proteção em decorrência da hipossuficiência do empregado na relação.

Há diferentes classificações e categorias de “empregado” e “empregador” ao longo das jurisdições, com consequentes direitos e obrigações específicos decorrentes. Há semelhanças, por outro lado, na aplicação do Direito de Trabalho globalmente. A primeira é que em todas as jurisdições ele decorre do mesmo princípio: a necessidade de regular a relação entre empregador e empregado, considerando a assimetria de poder que a caracteriza e a necessidade de conferir segurança ao empregado que negocia o seu corpo como objeto do contrato. A segunda é a definição de “empregado” e “empregador” por meio de regras abertas, em uma classificação que é mais uma descrição de um estado do que uma definição legal.

E isso tem uma razão de ser: fosse uma definição legal, seria possível aos empregadores alterar os fatos para fugir da classificação. Sendo uma descrição, a análise do enquadramento acaba sendo posterior aos fatos: analisa-se a relação e observa-se se ela se inseria dentro da descrição, em atenção ao princípio da primazia da realidade³⁷⁹.

Essa descrição inclui a verificação da existência, na relação de trabalho, de características como direção, subordinação (sujeito a instruções/ordens), estrutura (integração à estrutura da Empresa), assunção dos riscos da atividade (alteridade), remuneração, dependência, distinção entre autônomo e empregado ou entre empreendedor e empregado, personalidade. A característica essencial para a relação de emprego varia de uma jurisdição para outra, mas dificilmente foge de uma dessas.

A questão é que este método, ainda que melhor do que sua alternativa, acaba por criar zonas cinzas, prejudicando, por vezes, o enquadramento pelo próprio contratante e o entendimento pelo contratado do status que possui. Por esta razão, quando se fala em “relação de emprego oculta” não se está necessariamente tratando de má-fé, mas também de análise incorreta do enquadramento pelo empregador. Isso porque o princípio da primazia da realidade não se limita a

³⁷⁹ KOCHER, op. cit., p. 40.

descobrir más-intenções, mas para que não caiba ao negócio definir o status do empregado, independentemente do que ocorre na realidade.

No caso das plataformas digitais de trabalho, a classificação dos trabalhadores pode decorrer de busca por evitar a legislação que regula determinada atividade ou setor, mas também de legítima inovação, quando a nova relação que surge simplesmente não se enquadra nas regras existentes³⁸⁰. Não há, portanto, como partir do pressuposto de que elas surgem com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista. A despeito disso, contudo, cabe a Justiça do Trabalho, quando suscitada, avaliar e classificar o caso de acordo com os critérios legais, independentemente da intenção.

Além das zonas cinzas, prejudica a classificação o fato de as descrições existentes tomarem como base o modelo de contrato de trabalho considerado “típico”, padrão. Assim, elas acabam funcionando bem para aquelas relações que são adequadas a ele, mas as relações contratuais atípicas, que foram surgindo nas últimas décadas, são muito mais difíceis de serem classificadas. Essa situação gera imensa insegurança jurídica, pois pode fazer com que uma mesma relação receba tratamentos diferentes por tribunais diferentes³⁸¹.

Além disso, há forças contraditórias operando sobre o Direito do Trabalho que vem causando desequilíbrios na sua aplicação: por um lado, uma tentativa de unificação dentro do seu âmbito de abrangência. Do outro, fragmentação. A primeira decorre da tendência, também presente nos litígios relacionados a plataformas digitais de trabalho, a colocar sob o guarda-chuva do Direito do Trabalho categorias que não se enquadram necessariamente nas suas premissas ou que antes eram reguladas de forma independente em razão da sua peculiaridade, como domésticos, marítimos, agrícolas, entre outros. Até diretores de empresa passaram a ser empregados, criando uma curiosa categoria em que o subordinado é também o patrão. Tal unificação nem sempre é positiva, pois pode acabar por enfraquecer o Direito do Trabalho ao aplicá-lo a categorias que não necessariamente enquadram-se em seus pressupostos.

Já a fragmentação é observada na criação de diversos tipos de contrato de trabalho que não se enquadram, pelas legislações nacionais, como contratos de

³⁸⁰ KOCHER, op. cit., p. 42.

³⁸¹ Ibid., p. 41.

emprego e que por isso são excluídos do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, ficando sem qualquer direito ou com direitos absolutamente flexibilizados. Pela fragmentação, nega-se proteção a quem precisa, flexibilizando a noção de emprego, e pela unificação a concede a quem não precisa³⁸².

É nesse cenário que surgem as plataformas digitais de trabalho. E muito embora haja as mencionadas diferenças técnicas entre as diferentes jurisdições quanto à classificação de empregados, elas têm trazidos idêntica controvérsia no mundo todo. Primeiro, porque as plataformas digitais de trabalho têm diferenças marcantes entre si, o que dificulta, a priori, uma definição ou regulação que aborde esse modelo de negócio na sua integralidade. Segundo, porque pelas características desse trabalho, já descritas na presente dissertação, não há como escapar do fato de que se trata de uma forma de trabalho que se situa em uma zona cinzenta, entre autonomia e subordinação, em todas as plataformas estudadas. E terceiro porque envolve trabalhadores que, como tal, demandam proteção, ainda que não se enquadrem como empregados.

Em relação ao primeiro ponto, observa-se que enquanto as plataformas de transporte e entregas disponibilizam serviços que são prestados localmente, com contato pessoal do trabalhador com o usuário., as de microtarefas funcionam de forma quase oposta, pois escondem milhares de trabalhadores, que prestam serviços exclusivamente *online* e geralmente sequer são pessoalmente identificáveis. Nas primeiras, há fragmentos das horizontalidades descritas por Santos. Todos conhecem alguém que se tornou motorista do Uber, solidarizaram-se com algum entregador do iFood durante a pandemia. São indivíduos que compartilham da mesma cidade, que prestam um trabalho visível. Além disso, desempenham tarefas que nada têm de novas, como entregar encomendas ou levar passageiros de um ponto a outro da cidade. O trabalho deles, portanto, é palpável e mais fácil de ser enquadrado nas categorias históricas que regulam o trabalho humano – seja a de empregado, seja a de motorista autônomo, para citar apenas um exemplo.

Nas microtarefas, ressaltam-se as verticalidades: as tarefas podem ser prestadas de qualquer lugar do mundo. A interação entre os envolvidos, seja entre quem solicita e quem trabalha ou entre todos que trabalham, é geralmente proibida ou, ao menos, dificultada. Elimina-se, assim, qualquer possibilidade de

³⁸² SUPIOT, 2016, op. cit.

solidariedade e toda e qualquer relação com o que é local ou territorial. Não há a geração de qualquer identificação entre os envolvidos, que operam nas sombras dos sistemas de tecnologia que utilizamos, por demanda, sem depender de um único empregador, mas podendo depender de uma plataforma. Não há qualquer órgão ou agência que regule esse trabalho ou que contabilize o número de trabalhadores que prestam serviços por meio dele. Há uma “exponencial redução da porosidade desse labor, com a conseqüente derrubada da renda do trabalho”³⁸³.

As possibilidades de enquadramento do trabalho por meio de plataformas digitais nas categorias clássicas do Direito do Trabalho, portanto, mostra-se diferente a depender do tipo de plataforma. Até mesmo a dificuldade na definição da legislação aplicável muda a depender da plataforma, pois enquanto nas entregas a trabalho desempenhado em determinado local, nas de microtarefas os indivíduos estão pulverizados pelo globo.

Em relação ao segundo ponto, de ser um trabalho situado em zona cinzenta do Direito do Trabalho, a análise dos elementos que têm sido utilizados pela jurisprudência como indicadores de que haveria vínculo de emprego no trabalho mediado por plataformas digitais é importante para verificar se esse enquadramento é evidente ou se é necessário reconstruir os modelos e ideias de classificação³⁸⁴.

Kocher³⁸⁵ analisa a jurisprudência de diversos países em casos envolvendo plataformas digitais de trabalho e conclui que a maior parte das decisões se ampara na verificação de subordinação (que as plataformas programam as atividades mais ou menos detalhadamente) e controle (entendem existente por meio de sistema de GPS e fotos da tela do aparelho o trabalhador é controlado) para declarar o vínculo de emprego. A questão é que na maior parte das jurisdições, a subordinação e o controle têm que ser diretos e evidentes para a declaração do vínculo, e não incidentais. E as plataformas geralmente dão aos trabalhadores liberdade sobre quando conectar ou desconectar, e para aceitar ou negar pedidos e tarefas, só é possível enquadrar o trabalho neste conceito por meio de formas indiretas de subordinação e controle, como a possibilidade de rastreamento digital e mecanismos de avaliação e gameficação.

³⁸³ CHAVES JÚNIOR, op. cit.

³⁸⁴ KOCHER, op. cit., p. 85.

³⁸⁵ Ibid., p. 86 - 87.

Outro fundamento bastante utilizado é a ausência de oportunidade de empreender, por meio da determinação unilateral de preços, taxas e pagamentos pela plataforma, além da proibição de contatar os clientes diretamente. O problema deste fundamento é que, muito embora vá de encontro com o discurso das plataformas de que aqueles que por meio delas trabalham são empreendedores, esta característica é comum a inúmeros outros mercados em que há assimetria de poder entre as partes, mas não há relação de emprego³⁸⁶.

Por fim, o critério da dependência econômica no sentido clássico, que se refere ao fato de o trabalhador ter toda sua renda decorrente de um único tomador de serviços, também é utilizado, mas neste caso é a própria lógica de funcionamento das plataformas digitais de trabalho que dificulta a sua operação. Isso porque elas usualmente autorizam os trabalhadores a prestarem seus serviços simultaneamente para diversas plataformas e eles geralmente o fazem³⁸⁷. Até a integração à organização costuma ser invocada, mas ela ficou mais difícil de ser evidenciada, na medida em que a digitalização tornou “tempo” e “espaço” relativos³⁸⁸.

Além desses requisitos tradicionais para a classificação de uma relação de emprego, parte da jurisprudência de países como Estados Unidos, Reino Unido, Espanha, Itália e Brasil por vezes utiliza-se de critérios novos, sob o fundamento de que a sociedade vivencia uma nova realidade. Os principais deles são as chamadas “subordinação estrutural” e “subordinação algorítmica”, que tentam driblar a necessidade de subordinação jurídica direta. Ou seja, alguns desses critérios comumente utilizados tiveram que ser de certa forma reinventados ou reinterpretados pelos julgadores para conseguir enquadrar os trabalhadores de plataforma dentro da categoria da relação de trabalho³⁸⁹.

E isso é possível porque essa análise acaba sendo feita de forma muito intuitiva pelos julgadores, que classificam trabalhadores como empregados porque eles parecem empregados e merecem ter direitos³⁹⁰. Isso é observado nas decisões quando se verifica que a conclusão quanto a existência ou não de vínculo de emprego no trabalho mediado por plataformas digitais geralmente depende do ponto de partida da análise: se ela parte da busca por aspectos de vínculo de

³⁸⁶ KOCHER, op. cit., p. 89.

³⁸⁷ Ibid., p. 90.

³⁸⁸ Ibid., p. 110.

³⁸⁹ Ibid., p. 91 - 107.

³⁹⁰ Ibid., p. 113 - 114.

emprego naquela relação ou de aspectos de autonomia. As decisões que declaram o vínculo geralmente partem da primeira enquanto as que não declaram geralmente partem da segunda.

O problema dessas “decisões intuitivas” é que elas acabam gerando insegurança jurídica e um efeito-rebote, pois geram uma sensação social de banalização do Direito do Trabalho. Foi o que se viu no Brasil, onde o Supremo Tribunal Federal passou a decidir não só pela ausência de vínculo, mas até incompetência da Justiça do Trabalho em casos de plataformas digitais de trabalho e representante comercial, por exemplo, contrapartida à tendência geral da Justiça do Trabalho a declarar o vínculo de emprego mesmo em situações em que a autonomia era evidente.

Como se vê, não é simples classificar o trabalhador de plataformas digitais de trabalho por meio dos conceitos atualmente existentes na legislação e essa dificuldade é global. E ela se mostra ainda mais difícil se observarmos que toda a jurisprudência citada acima ampara-se e, uma base empírica bem restrita: as plataformas de *gig work*, como as de transporte ou entrega de comida. Para essas é mais simples a tentativa de enquadramento nas categorias tradicionais do Direito do Trabalho, muito embora, como visto, também não seja simples. Quando expandimos a análise para outros tipos de plataformas, como as de microtarefas ou mesma as de freelancers, essa tarefa se torna muito mais complicada. Praticamente impossível na realidade.

Fato é que diversas das características mais controversas do trabalho por meio de plataformas digitais são comuns também ao trabalho autônomo: serviços baseados em aplicativos, relacionamento com clientes, sistemas de feedback, prazos e até mesmo a fixação unilateral de preços. Isso significa que não há vínculo de emprego? Não. Não há dúvidas de que há plataformas cujos relacionamentos com os trabalhadores possuem todas as características do vínculo. Mas também há aquelas em que os trabalhadores atuam com completa autonomia.

O que todos esses elementos mostram é que este enquadramento não é imediato, nem decorrência lógica dos conceitos legais de vínculo de emprego existentes atualmente. E que o reconhecimento do vínculo, praticamente a única forma de dar garantias a esse trabalhador na maior parte das jurisdições, depende muito da intenção daquele que está julgando.

Alguns países vêm alterando a legislação, buscando dar mais amparo aos julgadores ao decidir. Uns mudaram as regras de distribuição do ônus da prova para direcionar a análise da classificação desses trabalhadores, como é o caso da Espanha. Outros alteraram a sua perspectiva sobre a relevância do estabelecido em contrato e deram nova ênfase ao princípio da primazia da realidade, como ocorreu na Alemanha e na Inglaterra.

Das propostas mais diretas, há a tendência, já observada em alguns países, de enquadrar os trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas digitais em uma terceira categoria, intermediária entre a relação de emprego e a autônoma, com algum nível de proteção a esse trabalhador. E também a proposta de alguns autores (Supiot, Kuntouris) de que se abandone sistemas binários, que dividem a força de trabalho entre empregados e não-empregados, e conceda aos indivíduos que trabalham direitos universais, independentemente dos arranjos contratuais³⁹¹. Serão estas as saídas?

4.1.2.

Saídas alternativas: terceira categoria ou direitos universais

A maior vantagem da criação de uma terceira categoria é dar um status aos trabalhadores das plataformas digitais, ainda que intermediário entre empregado e autônomo. Status são na realidade categorias jurídicas e são relevantes porque possibilitam o acesso à Justiça com base em uma comunidade que comunga de situação de vida similar. Mais do que isso: classificações e qualificações jurídicas não ficam exteriores ao seu objeto, mas o impregnam, fazem corpo com ele e acabam por permear todas as relações que este objeto tem consigo mesmo e com os outros³⁹².

Assim, as qualificações jurídicas terão sempre impacto na identificação e socialização dos indivíduos. Há uma incidência afetiva nesse laço invisível entre aqueles que compartilham de uma mesma qualificação jurídica³⁹³. A classificação como “empregado”, por exemplo, pega um aspecto da posição social desses indivíduos, a que faz deles “subordinados” (como, por exemplo, serem parte de uma

³⁹¹ KOCHER, op. cit., p. 119.

³⁹² SEN, op. cit., p. 111.

³⁹³ Ibid., p. 112.

estrutura hierárquica, sujeitos a controle gerencial de outros) e usa como elemento caracterizador daquele status. Em algumas jurisdições, o elemento central utilizado é outro elemento comum desses indivíduos, que lhes deixa vulneráveis à dispensa arbitrária e a riscos ocupacionais: a dependência econômica³⁹⁴.

Na prática, a análise feita por Kocher³⁹⁵ dos países que criaram categorias intermediárias para classificar trabalhadores demonstra que os resultados variam: em alguns, como na experiência italiana, o resultado foi uma diminuição na proteção ao trabalhador, na medida em que mais casos que antes eram classificados como relação de emprego passaram a ser alocados nesta categoria. Por outro lado, o Canadá, ao criar a categoria do “autônomo dependente”, conseguiu expandir a definição de empregado e trazer mais pessoas para a proteção do Direito do Trabalho. Ou seja: o sucesso na criação de uma terceira categoria dependerá das variáveis de cada país específico, pois as empresas podem utilizá-la para fugir da aplicação da legislação trabalhista, mas por outro lado os Tribunais podem utilizá-la para deferir maior proteção àqueles que não possuem elementos suficientes para serem considerados empregados.

Assim como os direitos e obrigações da categoria “empregado” decorreram da realidade de trabalho desses indivíduos na era fordista, das organizações hierárquicas e integradas verticalmente, na era das plataformas digitais é necessário um status que funcione para todo e qualquer trabalhador de plataforma digital. A criação de direitos e obrigações que enderece as principais vulnerabilidades desses indivíduos perante as plataformas e os permita exercer as suas atribuições com efetiva autonomia e independência³⁹⁶.

Assim, especificamente falando de plataformas digitais de trabalho, uma categoria específica que fosse regulada por uma perspectiva mais ampla do que apenas Direito do Trabalho, estendendo direitos para todo e qualquer indivíduo que preste serviços por meio de plataformas digitais, parece ser uma alternativa interessante para resolver a completa ausência de direitos para esses trabalhadores a curto prazo. A longo prazo, contudo, ela se mostra insuficiente, além de gerar os riscos verificados na experiência italiana em um contexto em que todo trabalho é plataformizável.

³⁹⁴ SEN, op. cit., p. 174.

³⁹⁵ Ibid., p. 175.

³⁹⁶ Ibid., p. 180.

O Direito do Trabalho contempla valores e objetivos como liberdade, dignidade, direitos humanos, justiça distributiva, não-exploração, democracia no ambiente de trabalho, autonomia e inclusão social³⁹⁷. É um instrumento com habilidade singular de capturar as realidades econômicas e as relações de poder para promover solidariedade e justiça social por meio da distribuição justa de riqueza e poder, além de endereçar as falhas do mercado por meio dos direitos sociais, econômicos e coletivos³⁹⁸.

É, contudo, apenas um entre diversos instrumentos de regulação econômica que buscam proporcionar um mundo do trabalho que de fato contribua para a realização dos ideais democráticos e a autonomia dos indivíduos. Uma análise do Direito do Trabalho pela ótica dos direitos humanos permite pensar em um arranjo teórico que conceda direitos universais aos quais qualquer tipo de trabalhador tenha direito³⁹⁹.

A concessão de direitos universais a todos aqueles que trabalham, portanto, coaduna-se com o princípio primário da regulação do trabalho descrito por Supiot, tratando no âmbito do direito das obrigações qualquer tipo de venda da mercadoria fictícia chamada trabalho. Não por acaso, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais” – e não dos empregados. Por essa perspectiva, podemos buscar como objetivo político a ser perseguido um aprimoramento do trabalho assalariado – e não um retorno à mercantilização completa do trabalho⁴⁰⁰.

É fato que essa classificação binária, entre “empregado” e “não-empregado”, mostra-se inconsistente quando falamos de trabalho por meio de plataformas. E a longo prazo, talvez uma terceira categoria também. Jamais haverá apenas uma espécie de trabalhador para plataformas digitais de trabalho. Esse ponto é fundamental. As plataformas são variadas, os serviços prestados são variados e a tendência é tais discrepâncias aumentarem, na medida em que mais e mais tipos de trabalho passam a ser digitalizáveis ou plataformizáveis. Não é exagero dizer que

³⁹⁷ KOCHER, op. cit. 122.

³⁹⁸ Ibid. 120 – 121.

³⁹⁹ Ibid. 135 - 136.

⁴⁰⁰ SUPIOT, Alain. Como transformar as leis do Trabalho no século 21. Outras palavras. [S.I.], 2018. Tradução por Inês Castilho, 30/05/2018. Disponível em: <https://outraspalavras.net/mundo/comotransformar-o-trabalho-no-seculo-21/> Acesso em 12/02/2023

em um futuro próximo grande parte dos trabalhos hoje prestados presencialmente se tornarão digitais, provavelmente dentro de uma plataforma.

É sem dúvida uma alternativa importante, pois se o vínculo de emprego permanecer sendo a única forma de acessar as garantias conferidas pelo Direito do Trabalho, estaremos limitando a sua aplicação a setores muito específicos e cada vez mais raros na sociedade, aqueles que se enquadram naqueles conceitos clássicos criados sob o modelo fordista. E como visto, a proteção conferida pelo Direito do Trabalho decorre principalmente do fato de um indivíduo hipossuficiente negociar a sua força de trabalho em troca de dinheiro, colocando o seu corpo e, conseqüentemente a sua vida, como objeto deste contrato. Mas ela também não é suficiente quando o objeto é o trabalho mediado por plataformas digitais. Porque o Direito do Trabalho não é suficiente.

O ponto é que esta alternativa ataca, no caso das plataformas digitais de trabalho, todas aquelas características familiares observadas no capítulo dois da dissertação, repetições de formas históricas de exploração do trabalho como terceirização e trabalho por peça ou tarefa, por exemplo. E por fazer, é importante – mas não suficiente. Porque ela não dá conta das características das plataformas que são sem precedentes. Se antes o corpo como elemento central do contrato para propósitos de terceiros só ocorria em relações em que havia uma subordinação jurídica clássica, onde o empregador podia dispor dessa força de trabalho da maneira que entendesse necessária, desde que compatível com as forças do empregado, o trabalho como fonte de duplo valor na economia de vigilância muda essa perspectiva.

Há uma exponencialização da porosidade do trabalho, em que a disciplina perde a relevância perante o controle⁴⁰¹, perfectibilizado por meio da vigilância. As práticas de extração de dados comportamentais que são a base desse sistema fazem com que mesmo nos casos em que há autonomia, no sentido clássico, há sujeição do corpo, especialmente do comportamento, para fins de terceiros. E os direitos e garantias conferidos pelo Direito do Trabalho dificilmente serão suficientes para garantir a proteção adequada frente a esta sujeição.

Se o Direito do Trabalho buscava compensar essa submissão do corpo por meio de obrigações e responsabilidades de garantir segurança para e pelo

⁴⁰¹ CHAVES JUNIOR, op. cit.

trabalho, em um cenário em que o duplo valor conferido ao trabalho gera um poder instrumentário capaz de expropriar direitos humanos críticos e destituir a autonomia dos indivíduos⁴⁰², só ele não é suficiente. Toda a proteção conferida pelo Direito do Trabalho é essencialmente calcada na diferenciação entre subordinação e autonomia. Ora, se a economia de vigilância leva a um desaparecimento do direito de escolha antes mesmo que o usuário saiba que há uma escolha a tomar, como certificar-se da existência ou não de autonomia para fins de incidência do Direito Trabalhista?

Se na economia da vigilância as grandes empresas atuam através da modificação comportamental por meio de onisciência, controle e certeza, buscando explorar as vulnerabilidades produzidas pela corrosão da confiança social, desigualdade e regimes de exclusão ao invés de curar as instabilidades já existentes⁴⁰³, há um prejuízo natural ao direito de escolha. Tal dano altera a lógica da proteção trabalhista de tal forma, que só é possível aplicar as categorias tradicionais e históricas do Direito do Trabalho se antes aplicarmos princípios, regras e práticas políticas diversas.

A proteção desse trabalhador depende de uma abordagem multidisciplinar, que proteja a capacidade dos indivíduos de exercerem os seus papéis de agentes e, com isso, cumpram os princípios do Direito do Trabalho e gerem o verdadeiro desenvolvimento.

O novo estado de coisas não será governado adequadamente através de uma única intervenção, sendo necessária uma gama articulada de medidas, em todos os níveis em que se verifica efeitos dos atuais sistemas de informação⁴⁰⁴. Os efeitos da economia da vigilância não parecem serem aptos a serem sanados por meio das categorias históricas que já embasaram a construção dos remédios para os males conhecidos do capitalismo, como o monopólio, a violação à privacidade⁴⁰⁵ e a subordinação jurídica do empregado ao empregador. As formas de combate, portanto, também deverão ser novas em relação a todos esses pontos.

⁴⁰² ZUBOFF, op. cit., p. 3.

⁴⁰³ ZUBOFF, op. cit., p. 435.

⁴⁰⁴ RIDITA, op. cit., p. 39.

⁴⁰⁵ ZUBOFF, op. cit., p. 71.

4.2. Abordagem multidisciplinar

O objetivo da presente dissertação era responder a pergunta: as categorias históricas do Direito do Trabalho são suficiente para, isoladamente, garantir proteção ao trabalho mediado por plataformas digitais? E sucessivamente, se garantir essa proteção ao trabalhador seria incompatível com a busca por desenvolvimento.

O caminho percorrido até aqui buscou sedimentar as bases para respondê-la: primeiro, entender o que as plataformas digitais têm de único e sem precedentes, por meio do estudo do contexto histórico no qual elas surgiram (a economia da vigilância) e da análise comparativa das suas modalidades, buscando filtrar aquilo que é comum e que marca o modelo de negócios como um todo. Após, compreender a importância de se conferir proteção especial ao trabalho e se os institutos jurídicos criados para dar essa proteção seriam suficientes para abordar todas as questões que surgem com as plataformas digitais de trabalho.

Ao fim da jornada, confirmou-se a hipótese: não, o Direito do Trabalho não é apto para proteger o trabalhador das plataformas digitais isoladamente. Ele é essencial, mas uma abordagem multidisciplinar complementar a sua aplicação é também imprescindível. A pergunta central, portanto, deixa de ser como o trabalho mediado por plataformas digitais deve ser classificado, mas como fazer com que esse modelo nos leve a um futuro sustentável e desejável de trabalho.

Este último tópico busca apontar algumas das abordagens que podem ajudar a garantir que os trabalhadores tenham a proteção necessária e que se atinja o desenvolvimento por meio da restrição às limitações das capacidades humanas e da condição de agente destas - que é, em última análise, a justificativa para a existência e atuação do Estado.

4.2.1. Desenvolvimento como Liberdade

Como visto, a mercantilização da força humana, por meio da assunção do que ela tem de mais valioso – o corpo e, conseqüentemente, a vida - já demandava uma regulação especial para garantir a liberdade instrumental dos

indivíduos, concretizada por meio do Direito do Trabalho⁴⁰⁶. Na economia de vigilância, contudo, se passa a mercantilizar a própria experiência humana e, com isso, adquire-se o poder de determiná-la. Evidente a limitação que tal contexto causa às condições essenciais para o exercício da liberdade: a oportunidade de um indivíduo perseguir os objetivos por ele traçados e a importância do seu processo de escolha⁴⁰⁷.

De todo o mencionado, observa-se que o principal impacto da economia da vigilância se dá na agência individual e autonomia pessoa, que amparam a liberdade individual e a própria ordem democrática, em decorrência da assimetria de poder e conhecimento trazida por ele⁴⁰⁸. Se Amartya Sen traz a ideia de que devemos dar as condições para os indivíduos exercerem a sua liberdade individual, essa nova era do capitalismo faz, até o presente momento, o contrário. Assim, ao contrário do senso comum, as plataformas digitais de trabalho e o contexto de economia da vigilância no qual surgiram e se expandiram trazem um potencial enorme de obstar o exercício da liberdade instrumental dos indivíduos e da sua autodeterminação. Assim, em última análise, podem impedir o desenvolvimento de toda a sociedade.

Possibilitar que os indivíduos exerçam as suas potencialidades de forma plena, por meio da expansão da liberdade individual, deve ser o norte da atuação do Estado e da sociedade em busca de desenvolvimento. Considerando que a relação de trabalho é manifestamente desigual e que na economia da vigilância essa assimetria de poder é potencializada a ponto de gerar um risco à autodeterminação do indivíduo, ao avaliar formas de garantir proteção ao trabalho prestado por meio de plataformas digitais deve-se buscar alternativas que sejam centradas no indivíduo e que permitam que ele exerça as suas potencialidades.

Urgente, portanto, inventar novas formas de atrelar o capitalismo vigente à sociedade, onde a tecnologia seja um meio para um futuro humano⁴⁰⁹. Só assim conseguiremos buscar o desenvolvimento pela completa eliminação das privações de liberdade dos agentes. Protegendo o trabalho através do Direito do Trabalho, mas também por uma abordagem multidisciplinar que possibilite que se

⁴⁰⁶ SUPLOT, 2016, op. cit.

⁴⁰⁷ SEN, Amartya. A ideia de justiça. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 262-263.

⁴⁰⁸ ZUBOFF, op. cit., p. 71.

⁴⁰⁹ Ibid., p. 71 - 79.

dê as condições para os indivíduos exercerem a sua liberdade individual, eliminando as fontes de privação de que exerça a sua condição de agente. As alternativas propostas no presente trabalho são: ação política, regulação e responsabilização, proteção à privacidade, iniciativas públicas e cooperativas, alfabetização tecnológica e neurodireitos.

4.2.1.1. Ação Política

A revolução digital é um fato irreversível que pode servir a diferentes fins políticos, e o neoliberalismo é apenas uma, de todas as escolhas políticas possíveis - e reversíveis⁴¹⁰. Períodos históricos são pedaços de tempo cujas características possuem certa coerência entre suas variáveis, sempre antecedidos e sucedidos por crises: “momentos em que a ordem estabelecida entre as variáveis, mediante uma organização, é comprometida”⁴¹¹. As crises são momentos reveladores das falhas de um sistema, de modo que fazem uma mediação entre as tendências da sociedade, a consciência dos seus problemas e as práticas que surgem para resolver os problemas vistos como prejudiciais às pessoas, embora funcionais para o sistema⁴¹².

A grande questão do período presente é que ele tem como peculiaridade ser, simultaneamente, um período e uma crise: período porque suas variáveis características instalam-se por toda parte, influenciando direta e indiretamente o planeta – como ocorre com a economia da vigilância. E crise porque essas mesmas variáveis entram constantemente em choque, exigindo novas definições e arranjos⁴¹³. É também um período de intensa aceleração: aqueles momentos culminantes na História que parecem abrigar uma concentração de forças prontas para explodir o novo.

Fato é que em todas as épocas pensamos ter atingido um patamar definitivo e acabamos nos deparando com o medo decorrente da dificuldade de entender os novos esquemas e de encontrar um novo sistema de conceitos que os

⁴¹⁰ SUPIOT, 2018, op. cit.

⁴¹¹ SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 32. ed. Rio de Janeiro: Record, 2021, p. 43.

⁴¹² CASTELLS, Manuel. Ruptura: a crise da democracia liberal. Tradução Joana Angélica d'Avila Melo. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018, p. 20.

⁴¹³ Ibid., 43.

explique⁴¹⁴. Foi o que começou a ocorrer no final do século XX e início do XXI: alertas de que a ruptura está logo ali vêm de todos os lados, gerando medo. O mesmo acontece agora.

Segundo Milton Santos, “as técnicas apenas se realizam, tornando-se história, com a intermediação da política”⁴¹⁵. É por meio das escolhas entre os sistemas técnicos e de ação, suas combinações possíveis em momentos e lugares, que a história e a geografia se fazem continuamente⁴¹⁶. Não é diferente com o nosso período histórico: ele pode ser considerado um sistema temporal coerente, cuja explicação demanda que se considere as características atuais dos sistemas técnicos. A técnica é uma condição fundamental da história⁴¹⁷.

Zuboff menciona que “o capitalismo de vigilância foi inventado por um grupo específico de seres humanos num tempo e lugar específico. Não é um resultado inerente à tecnologia digital, tampouco uma expressão necessária do capitalismo de informação. Ele foi elaborado de maneira intencional num momento da história, mais ou menos da mesma forma que os engenheiros e funileiros da Ford Motor Company inventaram a produção em massa na Detroit de 1913”⁴¹⁸.

As práticas da economia da vigilância, portanto, não são inerentes ao desenvolvimento do capitalismo da informação ou um produto necessário do capitalismo digital, mas uma escolha humana, criada de uma maneira específica, para a criação de uma nova classe de ativos que é captada gratuitamente e transformada em receita⁴¹⁹. A qualidade do trabalho no presente e no futuro depende de como nós o concebemos, negociamos e organizamos. E devemos fazê-lo de modo que a utilização das ferramentas tecnológicas favoreça a maioria⁴²⁰.

As técnicas marcam os períodos históricos por serem sistemas organizados que se realizam através do trabalho e dos momentos e lugares de seu uso. Elas resultam da necessidade de evolução dos homens e criam possibilidades⁴²¹, de forma que não é no sistema técnico marcante desse período –

⁴¹⁴ SANTOS, Milton. *Técnica, Espaço, Tempo: Globalização e Meio Técnico*. 5. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013, p. 27.

⁴¹⁵ SANTOS, 2021, op. cit., 32.

⁴¹⁶ Ibid., p. 164.

⁴¹⁷ SANTOS, 2013, op. cit., 7.

⁴¹⁸ ZUBOFF, op. cit., p. 105.

⁴¹⁹ Ibid., p. 111.

⁴²⁰ DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. *European legal framework for “digital Labour platforms”*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p.9.

⁴²¹ SANTOS, 2021, op. cit., 74.

as plataformas digitais - que está o problema. Ao crer na inevitabilidade da técnica, a sociedade se esquece que o mundo só será melhor se os homens quiserem⁴²² e que são os sistemas políticos que se utilizam da técnica para atingir os seus próprios objetivos⁴²³.

Quando a crise é estrutural, como é o caso, ela demanda por soluções estruturais. Outras formas de solução tendem apenas a gerar mais crise⁴²⁴. E soluções estruturais se dão através de uma ação política correta sobre as técnicas. Para isso é necessário entendermos o que está por trás da tecnologia, desvelando-a da ideologia que torna turva a visão dos propósitos por trás dela. É necessário um estado da política coerente com tais objetivos.

Controles individuais desses sistemas, portanto, não funcionam. É enorme a defasagem de poder entre o indivíduo isolado e as grandes organizações de coleta de dados. As atenções devem se deslocar, portanto, dos meios individuais de controle para os instrumentos de controle social. É um problema que necessariamente possui uma dimensão coletiva⁴²⁵. A solução para a crise no mundo do trabalho, portanto, está nas escolhas entre os sistemas técnicos e os de ação, suas combinações possíveis em momentos e lugares.

É dessa forma que a história e a geografia se fazem continuamente⁴²⁶ e é no espaço da ação – o da política – que estarão necessariamente as saídas. E ação política deveria voltar seu olhar para as horizontalidades. Voltar ao local, à solidariedade e ao debate em busca de consensos. Se do ponto de vista material as técnicas aderem ao território e ao cotidiano, pela ótica existencial, elas podem obter um outro uso e uma outra significação⁴²⁷. A tecnologia digital, se regulamentada ou reorientada para finalidades não comerciais, pode ter efeitos colaterais saudáveis, com finalidades cívicas⁴²⁸. Devemos, portanto, buscar uma compreensão histórica dos fenômenos sociais em busca de aprender a lidar com as transformações de longa duração de forma crítica e criativa⁴²⁹.

⁴²² RODOTÁ, op. cit., 41.

⁴²³ SANTOS, 2021, op. cit., 57.

⁴²⁴ Ibid., p. 44.

⁴²⁵ RODOTÁ, op. cit., p. 37.

⁴²⁶ Ibid., 164.

⁴²⁷ SANTOS, 2021, op. cit., 194.

⁴²⁸ BALDI, op. cit., p. 17.

⁴²⁹ BALDI, op. cit., p. 11.

Uma saída importante para buscar soluções para esse problema seria obter uma retirada da concordância social sobre ele, do mesmo modo como houve essa retirada da concordância social sobre o capitalismo industrial não regulado. Como consequência histórica houve, na época, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, da ação sindical e da necessidade de impor limites ao desejo do capital⁴³⁰. A dificuldade no momento atual é que essas práticas permeiam todas as formas de sociabilização que utilizamos, do lazer ao trabalho.

A primeira ação necessária ao enfrentamento dos desafios trazidos pelas plataformas digitais de trabalho é política: uma ação que tenha como pressuposto que os seres humanos não são meramente meios de produção, mas também finalidade de todo o processo⁴³¹. Ou, nas palavras da professora Sayonara Grillo, resguardar “a necessidade de preservar o trabalho vivo como realização humana”⁴³². É no espaço da ação – o da política – que estão necessariamente as saídas. Não há resposta para buscar fins verdadeiramente humanos para as nossas técnicas longe da ação política.

4.2.1.2. Regulação e Responsabilização

As políticas para o mercado de trabalho nos anos pós Segunda Guerra geraram um aumento da igualdade econômica e social e um bem-estar social que favoreceu a própria economia de mercado, que passou a produzir mais reciprocidades de oferta e demanda. Esse “duplo movimento”, conceito dado por Polanyi a essas medidas e políticas que visam inspecionar a atuação do mercado em relação a terras, trabalho e dinheiro, emergiu de forma espontânea na sociedade europeia ao longo de todo o século XIX e só começa a ruir com a ascensão da expansão das políticas neoliberais ao final dos anos setenta⁴³³.

E é neste contexto que as plataformas digitais vêm, desde o seu surgimento, ditado as regras do jogo em relação à regime de trabalho, impostos e tratamento de dados. A regulação sobre elas não só é importante, como deveria

⁴³⁰ SANTOS, 2021, op. cit., p. 393.

⁴³¹ SEN, 2010, op. cit., p. 334.

⁴³² Prefácio da Prof. Sayonara Grillo na obra *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho*, de Rodrigo de Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira.

⁴³³ ZUBOFF, op. cit., p. 55.

englobar diversos campos, como proteção de dados, antitruste e, claro, trabalhista⁴³⁴. Se, como menciona Karl Polanyi, o sistema capitalista e a economia de mercado operam sobre a comercialização da vida humana, transformando-a em trabalho, da terra, transformando-a em propriedade rural e das trocas, transformando-as em dinheiro⁴³⁵, a economia da vigilância transformou o comportamento humano em mercadoria e opera pela comercialização dos dados que o registram.

Se o mercado autorregulado não deu conta dessas mercadorias fictícias no século passado e o capitalismo provavelmente só se manteve em razão da regulação delas pelo Estado, porque seria diferente com a – provavelmente – mais fictícias das mercadorias: o comportamento humano? Esse paralelo é importante para compreendermos o potencial impacto da economia da vigilância: primeiro, foi preciso regular e intervir sobre a comercialização do trabalho e da terra para tentar conferir alguma justiça ao sistema. Segundo, ainda assim vivemos hoje um cenário de devastação à natureza decorrente dessa comercialização. Se ocorreu tal devastação à natureza, o que poderá ocorrer com a natureza humana em decorrência da sua utilização como matéria-prima?

O que Polanyi conclui e deve ser tomado como premissa é que as operações de um mercado livre de qualquer regulação são extremamente autodestrutivas, pois necessitam de leis que as contrabalancem e moderem, especialmente em relação a trabalho, terras e dinheiro. A economia da vigilância pode ter trazido a necessidade de fazê-lo em relação ao trabalho que se desenvolve nas plataformas digitais de trabalho e ao comportamento humano que precede ele.

A ausência do Estado na organização da sociedade, como ocorreu no primeiro estágio do capitalismo, não pode ser referência para as alternativas que se busca, uma vez que comprovadamente aumenta as desigualdades e, em consequência, as privações que limitam a capacidade de escolha do cidadão. A regulação das plataformas existentes e esforço para executar tal regulação globalmente é importante.

Assim, regulação é essencial. Na área trabalhista, mais do que buscar a mera reclassificação dos trabalhadores, ela deveria propor garantias a todos os

⁴³⁴ KOCHER, op. cit., p. 7.

⁴³⁵ POLANYI, op. cit., p. 133 - 134.

trabalhadores de plataformas digitais, aumentando a remuneração e melhorando as condições de trabalho e assim evitando a comoditização dos trabalhadores de baixa qualificação. Na parte fiscal, buscar uma coordenação internacional para fechar os buracos tributários que permitem evasão fiscal e auferir vantagem na ausência de lucro⁴³⁶. Em Privacidade e tratamento de dados, regulações quanto à transparência dos *softwares* e sistemas operacionais também são de extrema relevância, de forma que seja possível a responsabilização das plataformas em relação, não apenas aos seus sistemas de inteligência artificial e suas decisões, mas também as suas operações e decisões de negócios de forma geral. Isso pode ser feito por auditorias a serem conduzidas por especialistas públicos ou privados e protocolos que permitam aos afetados discutirem e obterem decisões rápidas acerca dos seus pedidos⁴³⁷.

Além disso, deve se regular a questão da competência. Como impor regulação em um mundo de verticalidades, em que as fronteiras estão diluídas e há livre circulação de serviços, informações e mercadorias? A identificação dos verdadeiros operadores econômicos é provavelmente um dos maiores desafios a serem solucionados para regular as plataformas digitais de trabalho.

Há algumas soluções a serem pensadas: ainda dentro dos limites das fronteiras de um país, a aproximação do Direito do Trabalho com a noção do Direito Ambiental de responsabilidade social da empresa e afastamento dos arranjos jurídicos do Direito Societário para identificar os verdadeiros dirigentes das empresas quando houver imperativos da ordem pública em jogo, como aqueles relacionados à saúde e segurança do trabalho. Para ultrapassar essas fronteiras, a responsabilização das entidades jurídicas que constituem determinada empresa, sob a lógica de que todos se beneficiam da operação econômica, também é uma alternativa. Procurar responsabilidade nos países onde está o dinheiro e a influência sobre os demais. Interpretar o Direito Internacional Privado a luz da necessidade de garantir justiça social⁴³⁸.

Além disso, uma compreensão e previsão correta quanto ao que são as plataformas digitais também é importante, na medida em que estas se declaram

⁴³⁶ VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 135.

⁴³⁷ Ibid., p. 136.

⁴³⁸ SUPIOT, Alain. O espírito de Filadélfia: a justiça social Diante do mercado total. Porto alegre: Sulina, 2014, p.133 - 134.

como sendo mercados, enquanto possuem diversas características de organizações. Kocher propõe que as plataformas digitais sejam compreendidas como “organizadores de mercado”, um meio-termo entre ambos os conceitos que possibilitaria lidar com elas considerando as suas peculiaridades e, assim, responsabilizá-los por eventuais danos e até mesmo por exercerem poderes comparáveis a de um empregador, quando ocorre⁴³⁹. A posição no mercado e a estrutura organizacional da plataforma devem estar no centro da análise⁴⁴⁰.

A regulação sozinha, contudo, também não dará conta. Há uma defasagem grande entre a rapidez do progresso técnico-científico e a lentidão de amadurecimento da capacidade de controle dos processos sociais que o acompanham⁴⁴¹. É esta defasagem que nos demonstra que os remédios institucionais devem levar em conta uma multiplicidade de fatores, valores, interesses, alguns em conflito entre si, e o fato de que as tecnologias influenciam transversalmente os mais diversos setores⁴⁴².

4.2.1.3. Proteção à privacidade

O conceito de privacidade, antes entendido como um “direito a ficar só”, à intimidade, aludindo especificamente à proteção da esfera privada da pessoa humana de interferências externas, passa a ser, com a ascensão das tecnologias da informação, o “direito a autodeterminação informativa”, ou seja: um real poder sobre nossas próprias informações e dados e ter arbítrio sobre como somos definidos. Hoje, pode se entender como a tutela de dados sensíveis, de seu controle pelo titular e um respeito à liberdade de escolhas de caráter existencial⁴⁴³. E pode significar ainda mais em um contexto em que nosso comportamento é transformado em dados, como o da economia da vigilância.

A decisão da Corte de Justiça da União Europeia que em 2014 acabou por afirmar o direito ao esquecimento como um princípio fundamental da legislação

⁴³⁹ KOCHER, op. cit., p. 3.

⁴⁴⁰ Ibid., p. 110.

⁴⁴¹ RODOTÁ, op. cit., p. 42.

⁴⁴² Ibid., p. 42.

⁴⁴³ TERRA, Aline; MULHOLLAND, Caitlin. In: FRAZÃO, Ana Oliveira (Coord.); OLIVA, Milena Donato (Coord.); FRAZÃO, Ana de Oliveira. Lei geral de proteção de dados pessoais: e suas repercussões no direito brasileiro. 2. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2019. cap. A utilização econômica de rastreadores e identificadores on-line de dados pessoais, p. 604.

da União Europeia pode ser considerada como uma das primeiras demonstrações da possibilidade de reverter a noção de inevitabilidade da tecnologia e assentar o princípio de que quem controla a informação tem responsabilidade e gerência sobre a maneira como essa informação é disponibilizada e deve responder por isso⁴⁴⁴.

Informação pessoal passa a ser utilizada para moldar padrões de comportamento, estratégias de manipulação de longo prazo que intencionam ajustar as condutas individuais. Ocorre que essas medidas não só são incompatíveis e violam a privacidade, como ameaçam a democracia⁴⁴⁵. Deve haver uma estruturação do uso social da informação, sob pena de conferir a alguém, que sequer sabemos quem é, um poder sobre a própria autonomia humana⁴⁴⁶.

A possibilidade de dar aos proprietários dos dados o controle sobre eles não busca tão somente manter a privacidade e assegurar ao indivíduo o uso correto das suas informações, mas se tornar um instrumento de equilíbrio nas novas formas de distribuição de poder que vêm emergindo⁴⁴⁷. A privacidade não é uma exigência ou necessidade natural dos indivíduos, mas um reflexo da modernidade e privilégio conquistado inicialmente por parte de um grupo – a burguesia, refletido em diversas características da sociedade, como a divisão entre o local de trabalho e a casa “privada”, por exemplo⁴⁴⁸.

Não é possível extirpar a infraestrutura informativa das nossas organizações sociais. Devemos, então, buscar fazer o melhor uso possível desses recursos que serão básicos na sociedade do futuro (já o são): buscar a expansão do poder coletivo⁴⁴⁹. De acordo com Rodotà⁴⁵⁰:

“A própria defesa da privacidade requer, portanto, um alargamento da perspectiva institucional, superando a lógica puramente proprietária e integrando os controles individuais com aqueles coletivos; diferenciando a disciplina de acordo com as funções para as quais são destinadas as informações coletadas; analisando com maior profundidade os interesses envolvidos nas diversas operações e colocando em funcionamento novos critérios para o equilíbrio de tais interesses”.

⁴⁴⁴ RODOTÁ, op. cit., p. 75 – 76.

⁴⁴⁵ ZUBOFF, op. cit., p. 223.

⁴⁴⁶ Ibid., p. 224.

⁴⁴⁷ RODOTÁ, op. cit., p. 37.

⁴⁴⁸ Ibid., p. 26.

⁴⁴⁹ Ibid., p. 39.

⁴⁵⁰ Ibid., 50.

A proteção de dados pessoais, portanto, é um requisito essencial da própria democracia. Isso porque o tratamento de “big data” – que significa grandes bases de dados – por meio de técnicas de computação cada vez mais avançadas, pode levar a análises probabilísticas cujos resultados não apenas atingem os interesses de parte da população, mas também retiram a autonomia dos indivíduos e podem limitar o seu acesso a bens, serviços e até direitos⁴⁵¹. Se a sociedade está se direcionando para ser governada por dados, o ambiente social deve ser protegido pela ideia de privacidade informacional e autodeterminação informativa, buscando a igualdade⁴⁵².

Não por acaso, é na legislação trabalhista que encontramos proteção clara à privacidade por meio da autodeterminação informativa, nas regras que proíbem a investigação de antecedentes de empregados para admissão ou no curso da relação de. Através da Emenda Constitucional nº 115, de 2022, foi acrescentado um inciso LXXIX ao artigo 5º, CF, dispondo que “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”.

A Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”) não cita relações de trabalho especificamente, em uma evidente lacuna, mas traz inúmeros princípios cuja aplicação às relações de trabalho é primordial, especialmente para aquele trabalho mediado por plataformas digitais. É o caso do princípio da finalidade, que estabelece que os dados devem ser utilizados tão somente para a finalidade informada no momento da coleta, garantindo a pertinência da medida e, conseqüentemente, sua licitude. E o princípio do acesso individual, que garante ao proprietário dos dados o acesso às informações tratadas a seu respeito.

Há, ainda, a necessidade de consentimento para o tratamento dos dados, sendo este entendido como “manifestação livre, informada e inequívoca pelo qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”⁴⁵³. Evidentemente é vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento. Apesar de essencial, o consentimento não é uma boa base legal para tratamento de dados em um contrato de trabalho, na medida em que se

⁴⁵¹ MULHOLLAND, Caitlin Sampaio; FRAJHOF, Isabella Z. A tutela dos dados pessoais sensíveis na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 108, n. 1009, p. 57-70, nov. 2019.

⁴⁵² *Ibid.*

⁴⁵³ BRASIL, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: 2018.

trata de uma espécie de contrato em que a hipossuficiência de uma das partes prejudica a livre manifestação deste consentimento.

O princípio da transparência, previsto na LGPD, é também fundamental ao tratarmos de vigilância. Garante “informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes e tratamento, observados o segredo comercial e industrial”⁴⁵⁴. Por fim, o artigo 20 da LGPD⁴⁵⁵ prevê o direito a revisão das decisões automatizadas que afetem seus interesses, incluindo as profissionais – dispositivo que é de extrema valia para um Direito do Trabalho aplicável em plataformas digitais, nas quais a maior parte das decisões é tomada por sistemas de inteligência artificial e algoritmos, sem possibilidade de recurso.

A análise do trabalho mediado por plataformas digitais pelas lentes da Privacidade é essencial, pois contempla questões como opacidade algorítmica e impactos nos contratos de trabalho em que já há uma presumida hipossuficiência; a utilização de inteligência artificial em substituição ou complementação ao trabalho humano; a utilização massiva de aparatos de vigilância para extração de dados e a consequente possibilidade de controlar a produtividade do trabalhador sem qualquer controle ou mando direto; a privacidade do empregado e a abstração da fronteira entre trabalho e residência, vida pessoal e profissional e a conexão mundial. São alguns dos impactos que acabam de certa forma por estabelecer relações que tendem a se situar fora da incidência do Direito do Trabalho e da sua regulação, mas com a mesma lógica de exploração pelo capital.

A importância da aplicação dos princípios gerais de proteção de dados às relações de trabalho é tão evidente que a Organização Internacional do Trabalho publicou em 1997 um código com medidas buscando proteger os dados dos trabalhadores⁴⁵⁶. Foi uma iniciativa absolutamente inovadora em um contexto em

⁴⁵⁴ BRASIL, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: 2018.

⁴⁵⁵ Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

⁴⁵⁶ International Labor Office. Protection of worker’s personal data. Genebra: ILO, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf Acesso em: 25/10/2020.

que os dados ainda não ocupavam o centro da economia e a sua coleta ainda não era o objetivo último de grandes modelos de negócios como as plataformas.

Dentre os princípios gerais previstos em tal código, se observam princípios similares àqueles constantes nas legislações posteriores de proteção de dados, como finalidade e transparência e outros mais específicos as relações de trabalho que são essenciais para o trabalho por meio de plataformas digitais e na economia da vigilância em geral, como “dados pessoais coletados em virtude de medidas técnicas ou organizacionais para assegurar a segurança e operação apropriada de sistemas de informação não deverão ser utilizados para controlar o comportamento dos trabalhadores” ou “decisões relacionadas a um trabalhador não podem ser tomadas com base apenas no processamento automatizado de seus dados pessoais⁴⁵⁷”.

A justificativa trazida pelo documento parece ter sido elaborada já sob a economia da vigilância, pois é descrita como a convicção de que a coleta sistemática de dados pessoais dos empregados traz inúmeras consequências e a longo prazo, que não apenas multiplica o risco de informação equivocada ou falsa, mas também permite o monitoramento constante dos indivíduos e até mesmo intensificar tendências de moldar ou manipular seus comportamentos, além de preocupar-se com decisões automatizadas sem revisão humana⁴⁵⁸.

A proposta de que sejam apenas coletados os dados que tenham relação direta com a prestação de trabalho, por exemplo, sequer e aplicável hoje em dia, pois a coleta se tornou tão ampla e generalizada que não há muitas formas de se voltar atrás. A maior parte das suas propostas, por outro lado, parecem terem sido elaboradas para o momento atual, como as previsões sobre como compensar esse monitoramento constante com uma limitação estrita dos usos desses dados, especialmente proibir a utilização desses para moldar comportamentos ou a que proíbe decisões automatizadas⁴⁵⁹.

4.2.1.4. Iniciativas públicas e cooperativas

⁴⁵⁷ International Labor Office, op. cit., p. 2.

⁴⁵⁸ International Labor Office, op. cit., p. 8.

⁴⁵⁹ International Labor Office, op. cit., p. 13.

Outra estratégia importante seria investir em políticas públicas e investimentos que incentivassem outras iniciativas em plataformas digitais. Regular direitos gerais de acesso, controle e propriedade dos dados pelos trabalhadores e usuários das plataformas, por exemplo, é uma política e as atuais políticas de proteção de dados não são suficientes, na medida em que focadas em dados pessoais⁴⁶⁰.

Investimento público e parcerias público-privadas também são alternativas viáveis para que governos incentivem a colaboração entre cooperativas de plataformas e aqueles impactados por elas. Plataformas públicas como alternativas às privadas, que retirem a pressão concorrencial das plataformas existentes e dominantes e as forçando a prestarem serviços melhores, também é uma opção⁴⁶¹.

As iniciativas devem amparar-se nos direitos constitucionais e pensarem a nível regional, supraregional e nacional. Em uma sociedade ancorada no modelo de negócios das plataformas, os dados devem ser pensados como ativos públicos que podem ser manipulados pelos cidadãos de modo a participarem da governança pública⁴⁶².

Ideias como a criação de uma infraestrutura pública e portabilidade dos dados, além da busca constante pela transparência, pelos agentes econômicos são guias iniciais para tentativas de regulação. Algumas iniciativas mostram possíveis caminhos, como a “Worker Info Exchange” (“WIE”), que objetiva obter acesso legal aos dados produzidos nas plataformas digitais de trabalho, com base na legislação de proteção de dados europeia (“GDPR”), e com isso construir uma infraestrutura computacional capaz de analisar esses dados para obtenção de resultados que ajudem a compreender o funcionamento das próprias plataformas e outros. Essa iniciativa parte da premissa de que dados são centrais para questionar o poder das plataformas e garantir o bem-estar da sociedade⁴⁶³. Alternativas como cooperativismo de plataformas⁴⁶⁴ são válidas também, muito embora seja difícil para as cooperativas competirem com o tamanho e força das empresas dominantes.

⁴⁶⁰ VAN DOORN; BADGER, op. cit., p. 135.

⁴⁶¹ Ibid., p. 137.

⁴⁶² Ibid., p. 137.

⁴⁶³ Ibid., p. 130.

⁴⁶⁴ SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia de compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

4.2.1.5. Alfabetização Tecnológica

A verificação de que as plataformas atualmente não cumprem o que a economia de compartilhamento prometia não significa que elas não são dotadas de imenso potencial democratizante. Elas certamente são. Algoritmos podem ser revolucionários e potencializadores de desenvolvimento, basta os aplicarmos ao mundo do trabalho para fins outros do que os de controlar os trabalhadores – como vêm ocorrendo nas plataformas digitais de trabalho – mas para tornar possível a autonomia e liberdade prometida que tornaria a subordinação e o gerenciamento por outros obsoletos⁴⁶⁵. O mesmo se aplica à característica de “rede” desses novos sistemas. Ela já traz, em si, uma grande vantagem, que é a ausência de uma intenção única e sólida.

O que nos fez fracassar na utilização dessas redes até o presente momento, contudo, foi pressupor que suas ações eram inerentes e inevitáveis. Foram aquelas ideias de que há uma linha direta de progresso tecnológico e histórico em relação ao qual não podemos resistir e de que quanto mais informação, melhores serão as decisões⁴⁶⁶. Ocupações que nada têm de novas, como motoristas e entregadores, passaram a ser vistas como atividades novas e emancipadoras, com base tão somente no meio pelo qual esses serviços são oferecidos: as plataformas digitais. Com isso, vêm conseguindo fugir da regulação estatal com pouca oposição. Com a justificativa da evolução tecnológica, a sociedade simplesmente deixou de observar que uma parte grande desses profissionais não estão cobertos pela previdência social, não têm qualquer regulação sobre seus trabalhos ou direito a seguro-desemprego⁴⁶⁷.

Há um apego ao discurso idealista do surgimento das plataformas digitais de trabalho início permanece por boa parte da sociedade ainda, sem perceber os riscos que o cercam. Efeito, entre muitas outras coisas, da ideologia

⁴⁶⁵ SCHOR, op. cit. 30 – 31.

⁴⁶⁶ BRIDLE, James. A nova idade das trevas: a tecnologia e o fim do futuro. São Paulo: Todavia, 2019, p. 18.

⁴⁶⁷ SCHOR, op. cit. 35 - 36.

que cerca a tecnologia e da velocidade com ela vem evoluindo – confundindo quem legisla, quem trabalha e quem consome⁴⁶⁸. Nas palavras de Schor⁴⁶⁹:

“Globalmente, as plataformas e seus incentivadores fizeram um bom trabalho ao convencer os usuários iniciais de que não haveria nada à frente que não um modelo ganha-ganha. A retórica deles utilizou-se do senso comum de maneira tão eficaz que poucos adotaram um pensamento crítico básico para reconhecer que o futuro traria muito mais complexidade que os apoiadores assumiam”.

Assim, isso é necessário mais que compreensão, mas alfabetização tecnológica. Ou seja: precisamos mais do que simplesmente entender dos sistemas, como são as plataformas, mas entender o contexto destes e suas consequências. Não basta ser fluente no idioma dos sistemas, receber instrução tecnológica e aprender a programar. É necessária alfabetização que permita entender também a metalinguagem da tecnologia⁴⁷⁰.

Raramente os cidadãos são capazes de perceber as consequências que a coleta dos seus dados pode gerar em organizações complexas com sofisticados sistemas de tratamento de dados. Escapa a ele, assim, o nível de perigo no uso destes dados por parte dessas organizações⁴⁷¹. É necessário entender que as novas tecnologias não incrementam apenas as nossas aptidões, mas também as moldam e as dirigem com um propósito – que pode ser benéfico ou não. Elas não são neutras. Assim, é necessário que se pense as novas tecnologias de forma crítica, de forma que tenhamos uma participação efetiva em relação a esse moldar e dirigir. Do contrário, ficamos impotentes dentro desses sistemas e possibilitamos que eles sejam aprisionados pelas elites e corporações⁴⁷².

Há uma razão para a complexidade e opacidade dos sistemas com que lidamos diariamente, eles não são inerentemente complexos e opacos. Da mesma forma como não são inerentemente emancipatórios. Ainda que não seja possível compreendê-los na sua totalidade, podemos partir do pressuposto de que eles não devem ser utilizados para fornecer as respostas, mas para auxiliar a fazer as

⁴⁶⁸ SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia de compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016., p. 10.

⁴⁶⁹ SCHOR, op. cit. 30 – 31.

⁴⁷⁰ Ibid., p. 10 - 12.

⁴⁷¹ RODOTA, op. cit., p. 37.

⁴⁷² BRIDLE, op. cit., p. 11.

perguntas corretas. Ao entendermos as tecnologias de forma complexa, nos tornamos capazes de construirmos novas formas de pensar⁴⁷³.

As plataformas, assim como quaisquer tecnologias, são desenhadas para determinadas formas de interação em detrimento de outras. Elas apresentam valores e normas inscritos nos seus desenhos, algoritmos e interfaces, que fornecem as condições básicas e técnicas para o trabalho desenvolvido por meio delas.

Há inúmeras questões sobre as quais sequer pensamos, como sociedade, por entender que se trata de tecnologia e, sendo assim, necessariamente traz vantagens. Por essa razão, acabamos concordando em excluir algumas dessas questões da incidência do Direito do Trabalho, mesmo quando elas se tratam inerentemente de questões trabalhistas, baseados na ideia de que nenhuma regulação é bem-vinda sobre qualquer questão tecnológica.

Questões como opacidade algorítmica e impactos nos contratos de trabalho, em que já há uma presumida hipossuficiência; a utilização de inteligência artificial em substituição ou complementação ao trabalho humano e as respectivas consequências; a necessidade de um novo conceito balizador da relação de emprego diante da utilização massiva de aparatos de vigilância para extração de dados e a consequente possibilidade de controlar a produtividade do empregado sem qualquer controle ou mando direto; a privacidade do empregado e a abstração da fronteira entre trabalho e residência, vida pessoal e profissional e a conexão mundial favorecendo a disseminação de plataformas de microtarefas são algumas que demandam regulação, mas sobre as quais pouco se discute – ou melhor, pouco se pensa. Tratamos como fatores ou consequências tecnológicas, como se seu progresso fosse algo já dado.

É o que chamamos de “pensamento computacional”, aquela crença de que qualquer problema é resolvido pela mera utilização de tecnologia e a presunção de que o mundo é computável e objetivo: que há o certo e o errado, o bom e o ruim. Se os sistemas computacionais complexos são a base da maior parte da nossa infraestrutura social, precisamos conseguir entendê-los para além dos seus códigos e com uma visão não-binária, que permitam entender sua história e consequências e assim, estar apto a criticar e a responder as críticas a respeito deles⁴⁷⁴.

⁴⁷³ BRIDLE, op. cit., p. 14 - 15.

⁴⁷⁴ Ibid., p. 11 – 13.

As redes sociais e a nuvem são excelentes metáforas dessa cegueira tecno-ideológica. As primeiras permitiram que a sociedade se conectasse a vastos repositórios de conhecimento, abundância de informações e acesso a inúmeras visões de mundo. Contudo, ao invés de “iluminar” o mundo, como acredita o senso comum, elas acabam por o escurecer, pois criaram realidades diversas daquela que é consensual e coerente, mas narrativas simplistas, teorias da conspiração e políticas pós-factuais⁴⁷⁵.

Além disso, capturam a experiência humana para venda para seus verdadeiros clientes, as empresas que compram espaço para publicidade, em uma condução a um capitalismo de vigilância iniciado no ambiente online, mas que vem invadindo o mundo real, tornando reivindicáveis todos os aspectos da experiência humana como matéria-prima e, por fim, moldando os nossos comportamentos de modo que favoreça os resultados comerciais daqueles a quem aproveita⁴⁷⁶.

A ideia é que quanto maior o poder preditivo, maior o valor daqueles dados. E os dados que dão maior poder preditivo são os dados comportamentais tirados dos padrões íntimos do indivíduo. E mais ainda: quando é possível intervir na fonte do comportamento e moldá-lo. São o que Zuboff chama de “economias de ação”, intervenções projetadas para aumentar a certeza através de atividades de incentivo. O que se verifica, portanto, são ações visando gerar um comportamento que conduza aos resultados comerciais desejados⁴⁷⁷. E quando essas ações objetivem chegar a resultados de trabalho desejados, fora do poder de autonomia do empregado?

É necessário, portanto, que se compreenda as plataformas digitais de trabalho considerando todos os seus objetivos e consequências, ou ficaremos presos a um falso senso-comum de que toda a interação e informações propiciadas pelas redes sociais são benéficas. Apenas enxergando com clareza o que está a nossa frente conseguimos agir de forma significativa.

O mesmo vivenciamos em relação a “nuvem”: diariamente trabalhamos, guardamos nossas memórias e recuperamos coisas da nuvem. Pagamos por ela, mas só a notamos quando ela deixa de funcionar. E ainda assim, a pensamos como algo etéreo, distante, enquanto ela na realidade se trata de uma

⁴⁷⁵ BRIDLE, op. cit., p. 18.

⁴⁷⁶ ZUBOFF, op. cit., p. 31.

⁴⁷⁷ Ibid., p. 234 – 235.

imensa estrutura física, dotada de linhas telefônicas, fibra óptica, satélites e cabos, além de depósitos imensos de computadores, que consomem água e energia, e habitam alguma jurisdição⁴⁷⁸.

Esquecemos que nuvens tem donos e que as esferas cívicas e comuns onde costumávamos fazer nossas transações e movimentações diárias foram substituídas por essas figuras obscurecidas, menos receptivas a críticas e regulamentações e principalmente: que são infraestrutura de alguém. Sendo alfabetizados em sistemas, entenderíamos o quão ruim é a metáfora que chama essa infraestrutura de “nuvem”, e como a figura da nuvem é utilizada para ofuscar a verdadeira operação da tecnologia, o que ela busca esconder. Nos daria, assim senso crítico para entender o poder que está por trás da nuvem e da tecnologia e com isso escolher até onde queremos nos submeter a ele ou mesmo regulá-lo⁴⁷⁹.

Especificamente no que se refere ao mundo do trabalho, a simplicidade do acesso às plataformas, que em um primeiro momento foi entendida como altamente democratizante, acabou se mostrando em muitos casos como fonte de precarização e desregulamentação, retirando dos trabalhadores mecanismos mínimos de proteção social⁴⁸⁰. É nesse momento que é necessário que a sociedade analise tais tecnologias criticamente, analisando casos concretos e buscando alternativas que possibilitem unir os pontos favoráveis das plataformas com a proteção conferida historicamente pelo Direito do Trabalho e que possibilitou uma sociedade um pouco menos desigual.

Tecnologia não é inerentemente boa. Nem ruim. A tecnologia não é um fim em si e que não opera isolada da economia e da sociedade. Não existe inevitabilidade tecnológica e a tecnologia é o meio para determinada ação econômica⁴⁸¹. Ela deve ser entendida, portanto, através de um envolvimento efetivo e não-ideológico das pessoas, utilizando-a como ferramentas que enfatizem um dos aspectos mais revolucionárias da humanidade: a capacidade de agir sobre o mundo e moldá-lo ao que desejamos.

⁴⁷⁸ BRIDLE, op. cit., p. 16.

⁴⁷⁹ Ibid., p. 16.

⁴⁸⁰ SCHOR, op. cit., p. 10.

⁴⁸¹ ZUBOFF, op. cit., p. 27.

4.2.1.6. Neurodireitos

Como os atuais avanços tecnológicos se estendem para as áreas de neurociência e neurotecnologia, abrindo inúmeras possibilidades para acessar, coletar, compartilhar e manipular informações sobre o cérebro humano, uma nova gama de direitos pode ser necessária como pressuposto de garantia aos direitos humanos fundamentais, incluindo os direitos trabalhistas. São os chamados “neurodireitos”, na forma proposta pela “Neurorights Initiative” (“NRI”), a mais relevante iniciativa a propor a adoção desse novo arranjo de direitos⁴⁸², ou pelo Comitê Internacional de Bioética da Unesco, que anunciou um relatório que defende os neurodireitos⁴⁸³.

A importância dos neurodireitos se revela quando se analisa as tecnologias emergentes nesse campo e o potencial impacto delas: ferramentas de neuroimagem que mapeiam a atividade cerebral, de forma invasiva ou não-invasiva, são exemplos de tecnologias já utilizadas e com impressionante grau de precisão para aquilo que se propõem e que, muito embora possam ser de extrema valia para diagnosticar e tratar doenças como Alzheimer e depressão, por exemplo, também podem ser utilizadas para mapear as intenções das pessoas e até alterá-las, antes mesmo que elas percebam.

Como exemplos, um estudo mostra que através de métodos de neuroimagem é possível identificar diferenças funcionais nos cérebros de Republicanos e Democratas e, conseqüentemente, inferir a opção política dos analisados⁴⁸⁴. E além dessa invasão à privacidade do indivíduo verificando as suas preferências através do estudo do seu cérebro, as tecnologias existentes já são capazes de moldarem tais preferências, como ocorre com as técnicas de *neuromarketing*, que são aptas a induzir respostas nos indivíduos por meio de inserções de estímulo de 30 milissegundos, sem que eles tenham consciência a respeito⁴⁸⁵. Tal possibilidade em um contrato de trabalho faria com que a

⁴⁸² <https://neurorightsfoundation.org/content/our-goals> Acesso em: 06/01/2023

⁴⁸³ <https://www.unesco.org/en/articles/unescos-international-bioethics-committee-recommendations>
Acesso em: 06/01/2023

⁴⁸⁴ IENCA, Marcello, ANDORNO, Roberto. Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology. *Life Sci Soc Policy* 13, 5 (2017). <https://doi.org/10.1186/s40504-017-0050-1>

⁴⁸⁵ Ibid.

subordinação já existente em tal relação se elevasse a um patamar absolutamente inaceitável.

Ienca e Andorno propõem a criação de neurodireitos específicos como direito à liberdade cognitiva, à privacidade mental e à continuidade psicológica. O primeiro diria respeito à proteção dos indivíduos contra a utilização não consentida e coercitiva de tecnologias que possam impactar liberdades individuais relacionadas à tomada de decisões pelos indivíduos. A segunda visa proteger informações privadas e sensíveis relacionadas à atividade cerebral de coleta, armazenamento e uso não consentido. E a terceira visa proteger o substrato mental que forma a identidade da pessoa de alteração inconsciente e não consentida da alteração não consentida por terceiros⁴⁸⁶.

Bublitz, por outro lado, defende que a criação de novos direitos é desnecessária, na medida em que eles apenas repetiriam a legislação existente ou não abordariam os desafios que se propõem. Para ele, a abordagem necessária é reavaliar eticamente a atual gama de direitos humanos regulados e interpretá-los de forma que contemplem novos casos⁴⁸⁷. Não nega, contudo, que será necessário avanço na atual pesquisa acadêmica e regulação face aos avanços na área da neurociência. E esses avanços deverão necessariamente serem incorporados às normas de proteção daquele que trabalha.

⁴⁸⁶ IENCA; ANDORNO, 2017, op. cit.

⁴⁸⁷ BUBLITZ, Jean Christoph. Novel Neurorights: From Nonsense to Substance. *Neuroethics* 15, 7 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12152-022-09481-3>

5 CONCLUSÃO

A questão central do mundo do trabalho é como proporcionar para todo e qualquer cidadão comum um trabalho decente e com significado, com remuneração apropriada e algum grau de liberdade. É para respondê-la que surge o Direito do Trabalho. Com o surgimento das plataformas digitais de trabalho, contudo, a sociedade passou a ter dificuldade em garantir a proteção historicamente conferida pelo Direito do Trabalho para aqueles que trabalham mediados por elas, seja em razão de encobrirem-se como véu da tecnologia, seja pelas características novas (ou nem “repaginadas”) que ostentam.

Enquanto a pesquisa acadêmica majoritariamente busca avaliar se há ou não vínculo entre os trabalhadores e tais plataformas, a presente dissertação alterou o foco. A pergunta que buscou responder é se as categorias tradicionais do Direito do Trabalho são, sozinhas, suficientes para garantir tal proteção. O resultado da pesquisa foi a verificação de uma característica muito particular das plataformas digitais de trabalho: a existência de um trabalho que dá, àquele a quem aproveita, uma dupla fonte de valor, o do serviço em si e o dos dados coletados durante essa prestação de serviços. Essa característica das plataformas digitais de trabalho se mostrou a mais determinante para se compreender os desafios que temos, como sociedade, para conferir proteção ao trabalho mediado por plataformas digitais.

As pesquisas que analisam a compatibilidade do trabalho mediado por plataformas digitais de trabalho com as suas categorias históricas, principalmente o vínculo de emprego, em geral buscam demonstrar como o trabalho mediado por plataformas nada mais é do que uma repetição de práticas históricas de exploração do trabalho pelo capitalismo, com a única diferença do meio pelo qual tal trabalho era performado ou solicitado (o que é de extrema relevância, mas não avalia o fenômeno como um todo). E aquelas que defendem a completa autonomia do trabalhador de plataformas, buscam demonstrar o contrário: que é uma relação absolutamente autônoma e que não demanda proteção adicional, fundamentando principalmente que seriam inerentes às novas tecnologias e que qualquer regulação brecaria o desenvolvimento. Há, ainda, os que defendem um terceiro caminho, que é basicamente conceder alguns direitos básicos para esses trabalhadores, como cobertura previdenciária.

O ponto que se verificou ao longo da dissertação é que as plataformas digitais de trabalho trazem sim características históricas de exploração do trabalho humano, mas também trazem algumas características sem precedentes e que essas últimas é que constituem o verdadeiro desafio, pois para elas a mera aplicação das categorias históricas do Direito do Trabalho não são suficientes para, isoladamente, conferir a proteção necessária a esses trabalhadores, dadas as novas condições técnicas que surgiram. A hipótese que se pretendeu confirmar foi de que são necessárias formas de proteção adicionais ao Direito do Trabalho. E o “adicionais” é relevante, pois é premissa da dissertação que o Direito do Trabalho é o maior instrumento de proteção aos trabalhadores em geral, incluindo os de plataformas digitais. A hipótese ventilada é apenas que ele sozinho não basta e que a contraposição feita ordinariamente entre proteção ao trabalho mediado por plataformas e desenvolvimento é equivocada, pois a primeira é pressuposto do segundo.

A metodologia utilizada para buscar confirmar a hipótese foi de utilização de uma dupla linha de análise, partindo muito da obra do Milton Santos e sua ideia de que a história é o resultado da ação política sobre os sistemas técnicos. Sobre a ação política, partindo do pressuposto de que tudo é produto do seu tempo, se buscou analisar que tempo é este em que surgem as plataformas digitais de trabalho, como chegamos até ele e quais as suas características marcantes. A ideia era de que ele diria muito sobre as características das plataformas – o que se confirmou. Com a obra da Shoshanna Zuboff como marco teórico, que traz o conceito de capitalismo de vigilância e explica como funcionam as relações de poder nesse contexto, foi possível concluir que as plataformas digitais (em geral, e não apenas as de trabalho) são produto direto da economia da vigilância (conceito utilizado ao longo do trabalho, mais amplo do que o de Zuboff), pois constituem o melhor meio para a extração massiva de dados. Também se analisou o conceito de “desenvolvimento”, partindo da obra de Amartya Sen, para avaliar a suficiência do Direito do Trabalho com base apenas em premissas externas as suas. Sen define desenvolvimento como como a “eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente” e esta definição foi a utilizada ao longo da dissertação para se verificar a compatibilidade entre desenvolvimento e proteção ao trabalho.

Após, se analisou os sistemas técnicos: três tipos de plataformas digitais de trabalho bem diferentes entre si para verificar o que elas têm em comum e, a partir daí, mapear o que é mera repetição histórica e o que é absolutamente novo. O pressuposto dessa separação entre repetição e inovação é que o que se repete geralmente é passível de ser solucionado por meio de instrumentos jurídicos já existentes, como o próprio Direito do Trabalho, mas o absolutamente novo deve ser analisado com atenção para não cometermos o erro de tentar tratá-lo por meio de “lentes familiares”, como leciona Shoshana Zuboff ao dizer que “quando nos deparamos com algo que é sem precedentes, nós o interpretamos de modo automático através da lente das categorias familiares, tornando invisível dessa maneira justamente aquilo para o qual não há precedentes”.

Como características familiares, se observou que as plataformas são empresas que visam o lucro – o que parece evidente, mas é importante de ser salientado, dado o tratamento a elas muitas vezes conferidos como “economia de compartilhamento”, como se fossem realmente intermediadoras desinteressadas. Elas também reproduzem práticas históricas como a terceirização e o deslocamento dos custos de operação para terceiros, principalmente de terceirização de trabalho não-qualificado, relações triangulares, trabalho sob demanda, divisão de tarefas em pequenos componentes, como no Taylorismo, controle técnico do trabalho, e até mesmo algumas das atividades prestadas, como entregas, transporte de passageiros e serviços de consultoria intelectual.

Já as características sem precedentes incluem produtos majoritariamente virtuais, tendo um *software* como principal infraestrutura, a assimetria de informações (o fato de possuir três camadas de acesso, sendo que apenas a camada da plataforma dá amplo acesso a todas as interações e informações, deixando para as outras partes uma opacidade evidente), coleta massiva de dados e utilização de algoritmos para organização do trabalho. São os algoritmos que contêm todas as regras que devem ser seguidas pelos trabalhadores, mas eles são protegidos por segredo comercial, o que significa que quem trabalha não tem conhecimento das regras a que está submetido. Também os dados que são coletados durante a prestação de serviços não são de conhecimento dos trabalhadores. A presença de *rankings* de avaliação e gameficação que, em conjunto com os algoritmos, possibilita o gerenciamento digital. E essas características só são possíveis em razão da vigilância constante a qual esses trabalhadores são

submetidos, especialmente pela coleta de dados comportamentais, o que nos leva ao contexto histórico em que as plataformas surgem.

E dessas últimas características emerge o conceito-chave de “trabalho como dupla fonte de valor”. Nas plataformas digitais de trabalho, os proprietários extraem valor não apenas do dinheiro recebido pela taxaçaõ da prestação dos serviços mediados pela plataforma, mas também – e principalmente - o valor decorrente da extraçaõ dos dados dessas transações. E são esses dados que dão mais valor às plataformas e garantem mais investimentos nelas. O que significa que há uma tendência a intensificação das práticas de extraçaõ e invasão de outros setores dos indivíduos. E mais: também os dados extraídos daquela prestação de serviços possuem uma dupla função: a de garantir valor para a plataforma pela possibilidade de utilização para melhorias na própria plataforma, venda no mercado de comportamentos futuros e sinergia com outros modelos de negócios e, ainda, a de moldar o comportamento do trabalhador sem que este sequer perceba, através de incentivos e desincentivos organizados de acordo com a captura do seu comportamento no decorrer da prestação de serviços. E essa característica é extremamente relevante porque pode, ao cabo, impactar a esfera psíquica e de autonomia do cidadão.

Diante dessa verificação, como proteger esse trabalho que, por um lado, repete categorias históricas, e por outro traz características sem precedentes, especialmente o fato de ser um trabalho de duplo valor que pode impactar na própria autonomia dos indivíduos? Chegou-se a duas conclusões fundamentais: a primeira é a importância central do trabalho e do Direito do Trabalho neste contexto. E a segunda é que suas categorias históricas, isoladamente, não são suficientes para abordar todos os desafios que despontam no horizonte, pois à risco ao sujeito que trabalha ainda que não haja vínculo de fato entre ele e a plataforma.

A importância do Direito do Trabalho é demonstrada utilizando-se da obra de Alain Supiot como marco teórico, especialmente a ideia de corpo como objeto central do contrato de trabalho, além da obra de Polanyi, especialmente o conceito de que o Direito do Trabalho busca corrigir essa ficção criada pelo mercado de que o trabalho é uma mercadoria. Supiot mostra as peculiaridades do contrato de trabalho, essa posição de liga entre contrários, entre público e privado, individual e coletivo, igualdade e hierarquia, servidão e liberdade. Também mostra que existe uma dominaçaõ sobre os corpos e uma limitaçaõ da liberdade dos

indivíduos, o que coloca o Direito do Trabalho nessa divisa entre direito das obrigações e dos bens. Que o indivíduo está nos contratos ao mesmo tempo como sujeito e objeto e que no contrato do trabalho há uma limitação da autonomia da vontade, que se mostra presente apenas no momento em que ela aceita se submeter a outra parte do contrato. E sendo o corpo o objeto do contrato, o Direito do Trabalho visa, ao final, garantir a proteção à vida, por meio da segurança para e pelo trabalho. E ao transpor essas ideias para o trabalho mediado por plataformas digitais, a importância do Direito do Trabalho se eleva, pois se o corpo é o objeto do contrato de trabalho, neste contexto em que até mesmo o comportamento se torna mercadoria, objeto de extração que serve tanto para o lucro de terceiros, quanto para aperfeiçoar o controle sobre os indivíduos, não há dúvida de que ele precisa atuar.

Só que essa classificação binária, entre “empregado” e “não-empregado”, mostra-se inconsistente quando falamos de trabalho por meio de plataformas digitais. E a longo prazo, talvez uma terceira categoria também. Jamais haverá apenas uma espécie de trabalhador para plataformas digitais de trabalho. As plataformas são variadas, os serviços prestados são variados e a tendência é tais discrepâncias aumentarem, na medida em que mais e mais tipos de trabalho passam a ser digitalizáveis ou plataformizáveis. E se antes o corpo como elemento central do contrato para propósitos de terceiros só ocorria em relações em que havia uma subordinação jurídica clássica, onde o empregador podia dispor dessa força de trabalho da maneira que entendesse necessária, desde que compatível com as forças do empregado, o trabalho como fonte de duplo valor na economia de vigilância muda essa perspectiva. As práticas de extração de dados comportamentais que são a base desse sistema fazem com que mesmo nos casos em que há autonomia, no sentido clássico, há sujeição do corpo, especialmente do comportamento, para fins de terceiros. E os direitos e garantias conferidos pelo Direito do Trabalho dificilmente serão suficientes para garantir a proteção adequada frente a esta sujeição.

Se o Direito do Trabalho buscava compensar essa submissão do corpo por meio de obrigações e responsabilidades de garantir segurança para e pelo trabalho, em um cenário em que o duplo valor conferido ao trabalho gera um poder instrumentário capaz de expropriar direitos humanos críticos e destituir a autonomia dos indivíduos, só ele não é suficiente. Toda a proteção conferida pelo Direito do Trabalho é essencialmente calcada na diferenciação entre subordinação e

autonomia, mas se a economia de vigilância leva a um desaparecimento do direito de escolha antes mesmo que o usuário saiba que há uma escolha a tomar, como certificar-se da existência ou não de autonomia para fins de incidência do Direito Trabalhista? Tal contexto altera a lógica da proteção trabalhista de tal forma que só é possível aplicar as categorias tradicionais e históricas do Direito do Trabalho se antes aplicarmos princípios, regras e práticas políticas diversas, em uma abordagem multidisciplinar que proteja a capacidade dos indivíduos de exercerem os seus papéis de agentes e, com isso, cumpram os princípios do Direito do Trabalho e gerem o verdadeiro desenvolvimento.

As alternativas complementares ao Direito do Trabalho sugeridas foram: ação política, considerando a ideia de Milton Santos de que as técnicas apenas se realizam, tornando-se história, por meio da ação política. Que a tecnologia depende do uso político que se faz dela; regulação e responsabilização; proteção à privacidade; iniciativas públicas ou cooperativas; alfabetização tecnológica e neurodireitos, como direito à liberdade cognitiva, à privacidade mental e à continuidade psicológica.

Essa abordagem multidisciplinar pode contribuir para uma efetiva proteção do trabalho e promoção do desenvolvimento. O Direito do Trabalho é imprescindível, mas sozinhas suas categorias históricas não conseguirão eliminar as privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente na economia da vigilância. Será necessário entender de tecnologia, ter vontade política e regulação adequada.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Luciana Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 08/09/2020.

ALOISI, Antonio. **Commoditized workers**: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative labor law and policy journal*, v. 37, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 4. Ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2015

BALDI, Vania. **A construção viral da realidade**: ciberpopulismos e polarização dos públicos em rede. *Observatorio (OBS*) Special Issue*: 2018.

BARBOSA, Mafalda Miranda; BRAGA NETTO, Felipe; SILVA, Michael César; FALEIROS JUNIOR, Jose Luiz de Moura. **Direito Digital e inteligência artificial**: diálogos entre Brasil e Europa. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: As consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

BECK, B.; MARCAL DA ROCHA, J. **Tecnologia e Sociedade: Uma Análise a Partir do Ludismo**. *Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão*, v. 11, n. 2, 28 ago. 2020.

BOGLIACINO, Francesco; CODAGNONE, Cristiano; CIRILLO, Valeria; GUARASCIO, Dario. **Quantity and quality of work in the platform economy**. *GLO Discussion Paper*, No. 420, Global Labor Organization (GLO), Essen, 2019, p.5.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 1943.

_____. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: 2018.

BRIDLE, James. **A nova idade das trevas**: a tecnologia e o fim do futuro. São Paulo: Todavia, 2019.

BRYNJOLFSSON, Erik and MCAFEE, Andrew. **The second machine age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2014.

BUBLITZ, Jean Christoph. **Novel Neurorights**: From Nonsense to Substance. *Neuroethics* 15, 7 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12152-022-09481-3>

CARELLI, Rodrigo de Lacerda e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASAGRANDE, Cássio. **Bezosismo = taylorismo + fordismo + toyotismo**. Jota. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/bezosismo-amazon-taylorismo-fordismo-toyotismo-01112021>. Acesso em: 06 de novembro de 2021.

CASTELLS, Manuel. **Ruptura**: a crise da democracia liberal. Tradução Joana Angélica d'Avila Melo. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O Poder Empregatício Orientado a Dados**: Controle e Contrato Hiper-Realidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul/dez 2020.

CHERRY, Miriam. **Beyond Misclassification**: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

CODAGNONE, Cristiano; ABADIE, Fabienne; BIAGI, Federico. **The future of work in the sharing economy**: Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation? *JCR Science for policy report*. Seville: Institute for Prospective Technological Studies, 2016.

CODAGNONE, Cristiano; BIAGI, Federico; ABADIE, Fabienne. **The passions and The interests**: unpacking The Sharing Economy. Luxembourg: European Union, 2016,

CRARY, Jonathan. **24/7**: Capitalismo tardio e os fins do sono. São Paulo: Ubu Editora, 2016.

DELEUZE, Gilles. **Conversações**. 3 ed. São Paulo: Editora 34, 2013.

DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

DE MASI, Domenico. **Uma simples revolução**. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2019.

DE STEFANO, Valerio. 2021. **“The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection?”** <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/>.

DE STEFANO, Valerio. 2018. **“Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence, and Labour Protection.”** 246. International Labour Office Employment Policy Department. Geneva. <https://www.ilo.org/>

wcm5p5/groups/public/---ed_emp/---
emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European legal framework for “digital Labour platforms”**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

DE STEFANO, Valerio; TAES Simon. 2021. “**Algorithmic Management and Collective Bargaining.**” Foresight Brief, May 2021. <https://www.etui.org/publications/algorithmic-management-and-collective-bargaining>.

DORNELES, Leandro Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Edipro, 2016.

FELIPE, Ednilson Silva; VARGAS, Juliano. **A teoria de Amartya Sen: uma aplicação da abordagem das capacidades e da ideia de justiça à evolução do mercado nacional de trabalho contemporâneo**. Redes, Santa Cruz do Sul, v. 23, ed. 2, p. 408 - 435, 12 nov. 2020. DOI 10.17058/redes.v23i2.8910. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/view/8910>. Acesso em: 2 nov. 2020.

FOUCAULT, Michael. **Microfísica do poder**. 11 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

FOUCAULT, Michael. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 42 ed. Petropolis: Editora Vozes, 1997.

FRASER, Nancy. **O Velho está morrendo e o novo não pode nascer**. São Paulo: Autonomia Literária, 2019.

GRAY, Mary; SURI, Siddharth. **Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass**. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

HAMILTON, Melissa. **The Biased Algorithm: evidence of disparate impact on Hispanics**. In: American Criminal Law Review, n. 56, v. 4, p. 1553-1578, 2019.

HUQ, Aziz Z. **A Right to a Human Decision**. 106 Va. L. Rev. pp. 611-688, 2020.

HARARI, Yuval Noah. **21 Lessons for the 21th Century**. New York: Spiegel&Grau, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HUWS, Ursula. **Reinventing the Welfare State: digital platforms and public politics**. London: Pluto Press, 2020.

IENCA, Marcello, ANDORNO, Roberto. **Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology**. Life Sci Soc Policy 13, 5 (2017). <https://doi.org/10.1186/s40504-017-0050-1>

International Labor Office (“ILO”). Protection of worker’s personal data. Genebra: ILO, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf Acesso em: 25/10/2020.

_____. **The architecture of digital labour platforms**: Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO Future of Work Research Paper Series, Geneva, ano 2018, p. 44, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf Acesso em: 25 out. 2020

_____. Global Commission on the Future of Work. **Work for a brighter future** – Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf Acesso em: 25 out. 2020

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e Seguridade Social, 2019.

KOCHER, Eva. **Digital work platforms at the interface of Labour Law**: regulating market organizers. New York: Hart, 2022.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial**: Como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. 1 ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

MARTIN, Xavi Torre. **Uber comienza a saltarse la ‘Ley Rider’ con envío de mensajes a los repartidores**. Timis, 2021. Disponível em: <https://timis.es/uber-comienza-a-saltarse-la-ley-rider-con-envio-de-mensajes/> (Acesso em 06/12/2022).

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

MARX, Karl. **O Capital** – Crítica da Economia Política. 11. Ed. São Paulo: Civilização Brasil, 1987.

MATOS, Larissa. **Direito Digital do Trabalho**: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. **The digital revolution: debating the promises and perils**

of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017.

MEIJERINK, Jeroen; JANSEN, Giedo; DASKALOVA, Victoria. **Platform Economy Puzzles: a multidisciplinary perspective on Gig Work.** London: Elgar, 2021.

MEDIEROS, J (2019), “**How SoftBank ate the world**”, WIRED, <<https://www.wired.co.uk/article/softbank-vision-fund>> Acesso em 20/01/2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. **O direito à desconexão dos trabalhadores.** Revista Questões Laborais, Lisboa, ano XXIII, n. 49, p. 12, jul./dez. 2016.

MULHOLLAND, Caitlin Sampaio; FRAJHOF, Isabella Z. **A tutela dos dados pessoais sensíveis na Lei Geral de Proteção de Dados.** Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 108, n. 1009, p. 57-70, nov. 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Plataformas Digitais e Regulação Trabalhista: Precificação e Controle do Trabalhador neste Novo Modelo Empresarial.** Revista da Faculdade de Direito da UFG, Goiânia, v. 45, n. 3, 2022. DOI: 10.5216/rfd.v45i3.68170. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170>. Acesso em: 12 dez. 2022.

O’NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia.** Santo Andre, SP: Editora Rua da Sabão, 2020.

PASQUALE, Frank. **The Black Box Society: The secret algorithms that control money and information;** London, HUP, 2015.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI.** Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. Trad. Monica Baumgarten de Bolle.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens políticas e econômicas da nossa época.** 1. Ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021.

RAVANELLE, Alexandra J. **Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy.** California: University of California Press, 2019.

RODOTÁ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância.** Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1982.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social: princípios de direito público.** Tradução: Antônio de P. Machado. Rio de Janeiro: Ediouro, 1988.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. Curitiba: Juruá, 1995.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo. Razão e emoção.** 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2020.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal.** 32. ed. Rio de Janeiro: Record, 2021.

SANTOS, Milton. **Técnica, Espaço, Tempo: Globalização e Meio Técnico.** 5. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013.

SCHMIDT, Florian. **Digital Labor Markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work.** Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia de compartilhamento corporativa.** São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHOR, Juliet B. **After the GIG: How the sharing economy got hijacked and how to win it back.** California: University of California Press, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** 2016. World Economic Forum.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

_____. **Desigualdade reexaminada.** Rio de Janeiro: Record, 2001.

_____. **O desenvolvimento como expansão de capacidades.** São Paulo: Lua Nova 1993.

_____. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism.** Cambridge: Polity, 2017.

SUPIOT, Alain. **Como transformar as leis do Trabalho no século 21.** Outras palavras. [S.I.], 2018. Tradução por Inês Castilho, 30/05/2018. Disponível em: <https://outraspalavras.net/mundo/comotransformar-o-trabalho-no-seculo-21/>
Acesso em 12/02/2023

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Presses Universitaires de France, 2016.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social Diante do mercado total.** Porto alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SUSSKIND, Jamie. **Future Politics: living together in a world transformed by tech**. New York: Oxford University Press, 2018.

SYNDER, Benjamin H. **The disrupted workplace**. New York: Oxford University Press, 2016.

TARNOFF, Ben and WEIGEL, Moira. **Voices from the Valley: Tech Workers Talk About What They Do – and How They Do It**. New York: FDGO/LOGIC, 2020.

TERRA, Aline; MULHOLLAND, Caitlin. In: FRAZÃO, Ana Oliveira (Coord.); OLIVA, Milena Donato (Coord.); FRAZÃO, Ana de Oliveira. **Lei geral de proteção de dados pessoais: e suas repercussões no direito brasileiro**. 2. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2019. Cap. **A utilização econômica de rastreadores e identificadores on-line de dados pessoais**.

TOMASI, Óscar. **La 'ley Rider 'abre nuevos interrogantes en el sector del 'delivery'**. Heraldo, 2021. Disponível em: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/05/12/la-ley-rider-abre-nuevos-interrogantes-en-el-sector-del-delivery-1491655.html> (acesso em 06/09/2022).

UBER. **How Uber engineering increases safe driving with telematics**. Disponível em: <<https://ubereng.wpengine.com/telematics/>>. Acesso em: 11 out. 2020.

URBINATTI, Nadia. **Democracy Disfigured: opinion, truth, and the people**, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014.

_____, **Me the People: how populism transforms democracy**, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2019.

VAN DOORN, Niels; BADGER, Adam. **Where Data and Finance Meet: Dual Value Production in the Gig Economy**. Platform Economy Puzzles: Unravelling the Gig Work Paradox, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://platformlabor.net/output/dual-value-production-gig-economy>. Acesso em: 9 maio 2022.

WOODCOK, Jamie; GRAHAM, Mark. **Economia GIG: uma abordagem crítica**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2022.

ZARSKY, Tal Z. **Transparent Predictions**. University of Illinois Law Review (p.1503 et. seq.), 2013.

ZUBOFF, SHOSHANA. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.