

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Faculdade de Direito

Programa de Pós-Graduação em Direito

Rafael Gontijo de Assis

**A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GOVERNAMENTALIDADE
ALGORÍTMICA DO TRABALHO PLATAFORMIZADO ATRAVÉS DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Belo Horizonte

2024

Rafael Gontijo de Assis

**A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GOVERNAMENTALIDADE
ALGORÍTMICA DO TRABALHO PLATAFORMIZADO ATRAVÉS DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Daniela Muradas Antunes

Belo Horizonte

2024

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

A848p Assis, Rafael Gontijo de
A participação do trabalhador na governamentalidade algorítmica do trabalho plataformizado através da negociação coletiva [manuscrito] / Rafael Gontijo de Assis. - 2024.
85 f.
Orientadora: Daniela Muradas Antunes.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 78-85.
1. Direito do trabalho - Brasil - Teses. 2. Plataformas digitais - Teses. 3. Negociação coletiva do trabalho - Teses. I. Antunes, Daniela Muradas. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU: 331(81)



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO ALUNO RAFAEL GONTIJO DE ASSIS

Realizou-se, no dia 21 de março de 2024, às 09:00 horas, em Plataforma Virtual pela Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GOVERNAMENTALIDADE ALGORITIMICA DO TRABALHO PLATAFORMIZADO ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA*, apresentada por RAFAEL GONTIJO DE ASSIS, número de registro 2022652082, graduado no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Daniela Muradas Antunes - Orientador (Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)), Prof(a). Marco Antonio Sousa Alves (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Fabrício Bertini Pasquot Polido (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

(x) Aprovada, tendo obtido a nota: 95

() Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.
Belo Horizonte, 21 de março de 2024.

Prof(a). Daniela Muradas Antunes (Doutora) Nota: 95

Documento assinado digitalmente
gov.br DANIELA MURADAS ANTUNES
Data: 21/03/2024 15:15:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(a). Marco Antonio Sousa Alves (Doutor) Nota: 95

Assinado de forma digital
por Marco Antonio Sousa
Alves:03700856636
Dados: 2024.03.21
22:37:45 -03'00'

FABRICIO BERTINI PASQUOT
POLIDO:28330873811

Assinado de forma digital por FABRICIO
BERTINI PASQUOT POLIDO:28330873811
Dados: 2024.03.21 12:09:23 -03'00'

Prof(a). Fabrício Bertini Pasquot Polido (Doutor) Nota: 95

*Ao meu pai, Evandro Cesar de Assis, que está
em meus pensamentos todos os dias.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, Evandro, que não verá a conclusão desta pesquisa, mas que construiu em mim toda a educação necessária para esta realização. Sinto saudades suas todos os dias e te levo comigo em meu coração por onde eu vou.

À minha mãe Rosimeire e minha irmã Luiza, que, como boas atleticanas, gritaram “eu acredito” em todas às vezes que pensei que não conseguiria concluir um projeto. Agradeço por todo apoio, carinho e amor que recebi da minha família, que, apesar de pequena, é gigante.

À Carol por ressignificar o sentido de casa, ensinando que casa não é só um lugar, pode também ser uma pessoa com quem você se sente acolhido e pertencido. Carol me fez companhia durante todos meus estudos, me ajudou a enfrentar minhas inseguranças e foi meu maior apoio emocional durante todo o processo de mestrado

À minha orientadora, Daniela Muradas, por orientar e direcionar cada passo, não só deste estudo, mas também de minha vida acadêmica. Me sinto honrado por ser orientado por uma professora referência no Direito do Trabalho.

Ao amigo Thales Ribeiro pelo carinho de ler, reler, fazer apontamentos e correções de meus textos. Com Thales, com quem divido apartamento, tenho um carinho fraternal, e foi pilar, não só acadêmico, mas também emocional, para a conclusão deste estudo

Ao amigo Eugênio Corassa, a quem tenho imensa admiração acadêmica e profissional, por me ajudar com indicações de textos e leituras e com correções e apontamentos.

RESUMO

Esta pesquisa tem como base a luta dos trabalhadores plataformizados por reconhecimento e direitos. Partindo de uma linha temporal quanto a morfologia do trabalho, o contexto atual do trabalho é o fenômeno do trabalho em plataforma, no qual as relações de trabalho não são mais geridas por um gerente físico e sim por algoritmos invisíveis ao olho humano, mas perceptíveis pelos trabalhadores. A gerência por algoritmos vai além dos liames da relação de trabalho, se inserindo na própria vida social do trabalhador, lhe arrancando sua subjetividade enquanto trabalhador e impondo uma ideia de empreendedorismo. Assim, as empresas de plataforma do trabalho conseguem controlar não só o trabalho, mas também o comportamento do trabalhador. Esta pesquisa parte do pressuposto de que a relação do trabalhador plataformizado com a empresa de plataforma tem natureza empregatícia evidente e tem como objetivo principal testar hipótese de inserção do trabalhador plataformizado na construção de seu contrato de trabalho, gerido pela plataforma e organizado mediante controles por aplicativos, pelas vias da negociação coletiva. Para tanto, esta pesquisa teve de passar também por seus objetivos específicos, quais sejam: a) localizar o trabalho em plataforma como fenômeno atual de organização do trabalho e seus efeitos gerados perante a legislação; b) conceitualizar governamentalidade algorítmica e como esta forma de governo age sobre os trabalhadores; c) estudar a organização coletiva destes trabalhadores, sobretudo a sindical, para fins de negociação coletiva e d) possibilidade de inserção humana no controle por algoritmos. A metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica e jurisprudência. O resultado que se chega é de que a legislação não evoluiu ao mesmo passo da organização do trabalho. Trabalhadores plataformizados são negligenciados pelo judiciário que não reconhece seus direitos enquanto trabalhadores tampouco sua organização coletiva. Também é necessária evolução da legislação sobre questão do controle por algoritmos e decisões automatizadas, que, ainda que reconhecidos, necessitam de um aparato regulatório mais eficiente. É preciso reconhecer o trabalho dos trabalhadores plataformizados além do vínculo de emprego nos moldes da legislação. É necessário o reconhecimento de que estes trabalhadores são sujeitos sociais, com capacidade de organização e que demandam por direitos e paridade de participação na relação de trabalho que os envolve.

Palavras-chave: trabalho plataformizado; governamentalidade algorítmica; negociação coletiva.

ABSTRACT

This research is based on the struggle of platform workers for recognition and rights. Starting from a timeline regarding the morphology of work, the current context of work is the phenomenon of platform work, in which work relationships are no longer managed by a physical manager but by algorithms invisible to the human eye, but perceptible by workers. Management by algorithms goes beyond the bonds of the employment relationship, inserting itself into the worker's own social life, stripping him of his subjectivity as a worker and imposing an idea of entrepreneurship. Thus, labor platform companies are able to control not only the work, but also the worker's behavior. This research is based on the assumption that the relationship between the platform worker and the platform company has an evident employment nature and its main objective is to test the hypothesis of insertion of the platform worker in the construction of their employment contract, which is managed by the platform and organized through controls through applications, through collective bargaining. To this end, this research also had to go through its specific objectives, which are: a) to locate platform work as a current phenomenon of work organization and its effects generated by legislation; b) conceptualize algorithmic governmentality and how this form of government acts on workers; c) study the collective organization of these workers, especially the union, for the purposes of collective negotiation and d) the possibility of human insertion in algorithmic control. The methodology used was bibliographical research and jurisprudence. The result is that legislation has not evolved at the same pace as work organization. Platform workers are neglected by the judiciary, which does not recognize their rights as workers or their collective organization. It is also necessary to evolve legislation on the issue of control by algorithms and automated decisions, which, although recognized, require a more efficient regulatory apparatus. It is necessary to recognize the work of platform workers beyond the employment relationship in accordance with the legislation. Furthermore, it is necessary to recognize that these workers are social subjects, with organizational capacity and who demand rights and parity of participation in the work relationship that involves them.

Keywords: platformed work; algorithmic governmentality; collective bargaining.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

- | | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | - Espacialização dos sindicatos de motoristas de aplicativo no Brasil | 50 |
| Figura 2 | - Legenda com a nomenclatura dos sindicatos de motoristas de aplicativo no Brasil identificados; | 50 |

LISTAS DE ABREVIACOES

LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
STF	Supremo Tribunal do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	11
1. INTRODUÇÃO	11
2. A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO.....	14
2.1 O trabalho em plataforma.....	14
2.2 O Sistema de produção capitalista através do tempo	15
2.3 Uma nova morfologia do trabalho.....	18
2.4 O trabalho plataformizado e o Direito do Trabalho brasileiro.....	21
2.5 A Subordinação Algorítmica	23
2.6 A relação de emprego no Brasil e no mundo.....	25
3. GOVERNAMENTALIDADE ALGORÍTMICA	30
3.1 O Governo por algoritmos;	30
3.2 O conceito de governamentalidade algorítmica.....	33
3.3 Governamentalidade algorítmica nas relações de trabalho.....	38
3.4 Gamificação no trabalho.....	41
4. A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DO TRABALHADOR PLATAFORMIZADO	44
4.1 O Direito do Trabalho Coletivo Brasileiro.....	44
4.2 A mobilização de trabalhadores plataformizados rumo à organização.....	48
4.3 A organização sindical dos trabalhadores plataformizados	50
4.4 A legitimidade dos sindicatos de trabalhadores plataformizados segundo a legislação brasileira.....	54
4.5 A negociação coletiva do trabalhador plataformizado	59
5. INTERFERENCIA DO TRABALHADOR NA CONSTRUÇÃO DO ALGORITMO	62
5.1 A Ley Rider, a RGPD europeia e a possibilidade de revisão de decisões automatizadas	62
5.2 A LGPD e a revisão das decisões automatizadas	66
5.3 Os algoritmos decifráveis	68
6. CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS.....	78

1. INTRODUÇÃO

Trabalho em plataforma é a denominação para a organização do trabalho que combina técnicas de controle e extração da força de trabalho com tecnologia de automação. A organização do trabalho ocorre por meio de plataformas digitais, que controlam os trabalhadores ao mesmo tempo que imprimem um sentimento de autonomia e competição.

Na logística de organização, a plataforma conecta trabalhadores aos consumidores que demandam seu trabalho. Todavia, o papel da plataforma não é somente de intermediação de trabalho, a relação é norteadada pelo controle das plataformas sobre o trabalhador através dos algoritmos que a compõe.

Ao adentrar no sistema de trabalho sob plataforma, o trabalhador perde qualquer gerência que detinha sobre sua força de trabalho. Seu trabalho passa a ser governado pelos algoritmos das plataformas, que organizam o trabalho de acordo com os interesses da própria empresa de plataforma.

A figura do gestor físico é substituída por algoritmos, invisíveis ao olho humano, mas perceptíveis pelos trabalhadores, que promovem novas formas de subordinação e controle da relação de trabalho. A plataforma controla os limites da remuneração recebida pelo trabalhador, sua jornada, o tempo que deve permanecer conectado ao aplicativo, os trajetos que devem ser tomados, as condições e especificidades do trabalho, enfim, todos os termos do contrato de trabalho são regidos pelos algoritmos.

O controle por algoritmos ultrapassa os limites da relação de trabalho, se inserindo na própria vida social do trabalhador, controlando suas ideias e comportamentos. A forma de governo exercida pelos algoritmos que visa conduzir a ação e o comportamento dos trabalhadores conforme o interesse das empresas de plataforma é denominada como governamentalidade algorítmica.

Governamentalidade é conceito foucaultiano que se refere ao desenvolvimento de estratégias de poder que seria utilizada para conduzir o comportamento dos indivíduos e regular a população (Andrade, 2022). É a forma de governo que se baseia em estratégias de modulação de comportamento através de algoritmos.

Quando utilizadas como ferramenta de controle no trabalho, a governamentalidade tem o poder de capturar a subjetividade dos trabalhadores, impondo uma ideia de autonomia e empreendedorismo.

Giovanni Alves (2015, p-129) conceitualiza a ideia de captura de subjetividade nas estratégias de organização do trabalho que permitem a extensão da produção sobre a vida social

do trabalhador, modulando suas percepções e valores e levando-o a internalizar normas e ideologias empresariais que perpetuam sua própria exploração. Capturam suas características e qualidades pessoais, enquanto sujeito, e as colocam à disposição do capital, no caso, à disposição das plataformas.

A subordinação maquiada por uma aparência de autonomia é acompanhada pela ausência de incidência de direitos trabalhistas. A exploração da mão de obra pelas empresas de plataforma não encontra barreira na legislação. O trabalho em plataforma tem como finalidade o afastamento do trabalhador dos direitos trabalhistas, para que o capital possa explorar da mão de obra destes trabalhadores sem o próprio ônus do trabalho.

O Direito do Trabalho, que tem como princípios basilares a proteção do trabalhador, é afastado em razão do discurso de autonomia e liberdade que permeia a exploração dos trabalhadores no trabalho em plataforma. O trabalho em plataforma é uma tendência global de redução do trabalhador em autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um auto gerente subordinado, ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito (Abílio, 2020, p-114).

Os trabalhadores plataformizados tem características de multidão. Não são atrelados a uma só modalidade de trabalho. São trabalhos diversos desempenhados por trabalhadores diversos cuja principal elo é o trabalho precarizado imposto pelo controle da plataforma.

Mesmo com a diversidade do trabalho, é possível reconhecer uma organização coletiva destes trabalhadores, que se unem com o objetivo de conquistar reconhecimento e um trabalho mais participativo e digno.

Os algoritmos prescrevem os termos basilares do contrato de trabalho dos trabalhadores em plataforma, uma vez que determinam a precificação de seus salários, tempo à disposição do empregador, jornada, além de decidirem quanto a continuidade ou dispensa do trabalhador da plataforma. Na outra parte da relação, o trabalhador não tem qualquer ciência ou informação dos parâmetros tomados pelos algoritmos para controlar e organizar seu trabalho, só lhes restando aceitar as decisões tomadas automaticamente pelos algoritmos.

O contrato de trabalho é acordo sinalagmático e comutativo, pois gera obrigações recíprocas às partes participantes da relação de trabalho e suas prestações são conhecidas desde o momento em que o contrato fora firmado. Todavia, no trabalho em plataforma, os trabalhadores não possuem qualquer ciência ou informação dos parâmetros e prestações que regem seu contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho permite uma espécie de participação do trabalhador sobre seu contrato de trabalho. A manifestação da vontade do trabalhador pode ser integrada ao contrato de trabalho através da negociação coletiva.

Nesta esteira, a presente pesquisa tem como objetivo principal testar hipótese de inserção do trabalhador plataformizado na construção de seu próprio contrato de trabalho, que é gerido pela plataforma e organizado através de controles por aplicativos, pelas vias da negociação coletiva.

Esta pesquisa tem como pressuposto a evidência da relação empregatícia do trabalhador plataformizado com a empresa de plataforma, mesmo que ainda não regulamentada ou reconhecida pela legislação.

Para se chegar em seu objetivo final, esta pesquisa também percorreu caminhos para cumprir seus objetivos específicos quais sejam: a) localizar o trabalho em plataforma como fenômeno atual de organização do trabalho e seus efeitos gerados perante a legislação; b) conceitualizar governamentalidade algorítmica e como esta forma de governo que age sobre os trabalhadores; c) estudar a organização coletiva destes trabalhadores, sobretudo a sindical, para fins de negociação coletiva e d) possibilidade de inserção humana no controle por algoritmos.

Embora baseada em teoria da justiça sob uma perspectiva interdisciplinar, terá o Direito como eixo central. Dentro do liame do Direito, a pesquisa estuda a luta dos trabalhadores plataformizados por acesso à justiça e aos direitos, bem como sua organização coletiva sob a ótica da legislação trabalhista brasileira. A opção metodológica se deu por pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

A apresentação desses temas justifica-se pela atualidade do tema, pois a organização do trabalho intermediado e governado por algoritmos é fator disruptivo que influencia, não só uma determinada classe de trabalhadores, mas sim, toda a morfologia do trabalho. A plataformização do trabalho é a tendência lógica para o trabalho futuro, onde as empresas tendem a enxugar seu arsenal de trabalhadores, extrair ao máximo o valor do trabalho sem a necessidade de garantia de direitos trabalhistas.

Esta pesquisa não pretende oferecer respostas a todas, complexas e tão diversas questões que envolvem o tema do acesso à justiça dos trabalhadores plataformizados, bem como sobre sua organização sindical e até mesmo sobre a possibilidade de negociação e intervenção sobre a gerência de seu contrato de trabalho pelos algoritmos. Mas, sem dúvida, o que se pretendeu foi ampliar a lente jurídica, bem como a visão crítica acerca dos objetos estudados.

2. A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO.

2.1 O trabalho em plataforma

As transformações no sistema capitalista mundial decorrem da evolução tecnológica em vários âmbitos, mas sobretudo, sobre as técnicas que extraem a força de trabalho do trabalhador. As formas de exploração do trabalho no capitalismo sempre estiveram estreitamente articuladas com o desenvolvimento das tecnologias.

De ferramentas do trabalhador para auxiliar o trabalho manual à ferramenta do capital para produção em excesso, como técnicas de liofilização¹ e enxugamento do arsenal de trabalhadores das empresas, a tecnologia de automação contribuiu imensamente para a precarização do trabalho, se utilizando de uma massa de trabalhadores sobrantes, que não conseguem se inserir no mercado de trabalho e são cooptados por uma lógica de subempregos subordinados por aplicativos.

É neste cenário, de um exército industrial de reserva², que surge o fenômeno da plataformização do trabalho, um processo no qual as relações de trabalho são invisibilizadas, a ponto de assumir aparência de prestação de serviços.

O trabalho plataformizado é aquele “intermediado” por empresas plataformas digitais na forma de aplicativos. Intermediado entre aspas, pois o papel das empresas de plataforma vai além da simples intermediação. Segundo Ludmila Costhek Abílio (2020, p.114) as empresas de plataformização do trabalho “designam sua atividade principal como mediadoras, pois detêm essencialmente meios tecnológicos para a promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas”, porém, na realidade, operam novas formas de subordinação e controle do trabalho.

As empresas de plataforma exploram a mão de obra e a força de trabalho do trabalhador,

¹ Ricardo Antunes define a liofilização organizativa como “empresa enxuta”. Antunes, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018. p. 154.

² “[...] O capital age sobre os dois lados ao mesmo tempo. Se, por um lado, sua acumulação aumenta a demanda de trabalho, por outro, sua “liberação” aumenta a oferta de trabalhadores, ao mesmo tempo que a pressão dos desocupados obriga os ocupados a pôr mais trabalho em movimento, fazendo com que, até certo ponto, a oferta de trabalho seja independente da oferta de trabalhadores. O movimento da lei da demanda e oferta de trabalho completa, sobre essa base, o despotismo do capital. Tão logo os trabalhadores desvendam, portanto, o mistério de como é possível que, na mesma medida em que trabalham mais, produzem mais riqueza alheia, de como a força produtiva de seu trabalho pode aumentar ao mesmo tempo que sua função como meio de valorização do capital se torna cada vez mais precária para eles” (Marx, 2015, p. 869).

controlam e organizam o trabalho mediante os algoritmos dos aplicativos e ao final, se esquivam das obrigações trabalhistas, assumindo o papel de simples intermediação do trabalho.

Segundo as próprias empresas de plataforma digital, seu papel é o de interligar um trabalhador, autônomo e dono de seu próprio trabalho, ao consumidor disposto a consumir os serviços daquele trabalhador. Fazem isso mediante à plataforma digital disponibilizada ao trabalhador. Mas é neste limiar de conexão que se encontra o fator essencial para o trabalho.

A plataforma organiza a mão de obra, distribui os trabalhadores conforme a demanda da empresa, estabelece preços do serviço e contraprestação a ser recebida, controla jornada e cada passo do trabalhador. Enfim, o que tem aparência de autonomia é na realidade uma relação empregatícia, nos moldes da legislação trabalhista, porém disfarçada.

Como decifrar o passado é uma chave para entendermos os movimentos do presente e do futuro, principalmente em relação à nova morfologia do trabalho, façamos uma breve reconstrução do sistema de produção capitalista no decorrer dos anos.

2.2 O Sistema de produção capitalista através do tempo

A evolução do processo de produção capitalista passou por cinco momentos que acompanharam a evolução tecnológica de suas épocas: cooperação, manufatura, maquinaria, taylorismo e fordismo. Nesta evolução, em geral, a meta dos donos dos meios de produção era, não apenas, aumentar a produção, mas retirar, do operário, o controle do próprio processo de produção (Dos Anjos, Gonçalves e Muradas, 2017).

Segundo Karl Marx (2015, p.493), “a produção capitalista só começa, de fato, quando o mesmo capital individual emprega simultaneamente um número maior de trabalhadores, e o processo de trabalho aumenta seu volume e fornece produtos numa escala maior que antes”. A atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo, e no mesmo lugar, para a produção do mesmo tipo de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista, é conceitualmente o ponto de partida da produção capitalista.

Num momento anterior, o trabalho era realizado mediante uma economia camponesa e artesanal em oficinas e corporações de ofício. O momento em que indivíduos passam a trabalhar de modo planejado e em conjunto, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, porém conexos, é chamado por Marx de cooperação.

A cooperação marca o começo do processo de produção do trabalho, transformando o processo de produção artesanal em capitalista. O modo de produção capitalista se apropriou da força e da eficiência da cooperação para aumentar a produtividade do trabalho. O modelo de

organização do trabalho trouxe como inovação tecnológica a utilização da coletividade para a produção em grande escala.

Todavia, referida transformação ainda se dá em passos lentos e iniciais. Na cooperação, o que se tem é uma reunião de trabalhadores individuais que compartilham o mesmo meio de produção. Nesta esteira, o trabalhador individual ainda detém o controle de todas as etapas do processo de produção, desde o planejamento da mercadoria até suas etapas de execução.

Enquanto a cooperação não modificava o modo de trabalho, a manufatura, momento seguinte da produção capitalista, revoluciona e se apodera da força individual do trabalho em suas raízes. A manufatura estende-se da metade do século XVI até o último terço do século XVIII.

A transição da cooperação para a manufatura se deu de forma gradual. Num primeiro momento, reúnem-se numa mesma oficina, sob o controle de um mesmo capitalista, trabalhadores de diversos ofícios autônomos, por cujas mãos tem de passar um produto até seu acabamento. Até então, a atividade se confunde com o campo da cooperação, todavia, há uma modificação essencial. Em vez de o mesmo artesão executar as diversas operações numa sequência temporal, elas são separadas umas das outras, isoladas, justapostas espacialmente, sendo cada uma delas confiada a um artesão diferente e executadas ao mesmo tempo, pelos trabalhadores em cooperação. De produto individual de um artesão independente, que faz várias coisas, “a mercadoria converte-se no produto social de uma união de artesãos, em que cada um executa continuamente apenas uma e sempre a mesma operação parcial” (Marx, 2015, p-513). A principal característica da manufatura, portanto, é o acentuamento da divisão do trabalho, o que seria um embrião para a linha de produção do fordismo. Segundo Benedito Rodrigues de Moraes Neto:

“Marx já colocava que, na manufatura, a interdependência direta dos trabalhos permitia o estabelecimento de uma intensidade do trabalho sem precedentes; Ford vai levar essa característica do trabalho manufatureiro ao paroxismo, procurando o limite da potencialidade produtiva do trabalho; e essa brutal intensificação do trabalho manual é feita através da solução para aquele problema já mencionado, típico do trabalho parcelar: o problema do abastecimento dos homens para o trabalho. O que Ford vai fazer? Vai montar todo um aparato para levar peças, materiais, de um lugar para outro, sem a interveniência do trabalhador; ou seja, criar uma estrutura de trabalho morto que se responsabilize pelo 'serviço de transporte' e colocar o trabalhador em um posto de trabalho específico, fazendo um único movimento o tempo todo; não deve se deslocar; como ele diz, ir de um lado para outro não é ocupação remuneradora, produtiva; o trabalho tem que vir ao operário, e não o operário ao trabalho”. (Moraes Neto, 1986, p.31).

Ainda em sua forma pretérita, na manufatura, o processo de produção capitalista ainda era refém do conhecimento e das habilidades individuais dos trabalhadores, artesãos que

resguardavam seu privilégio de ofício e o controle do processo produtivo.

Na maquinaria, o capital se torna independente de forma absoluta da habilidade do trabalho vivo. O capital arranca a ferramenta do artesão e insere o trabalhador em um mecanismo, fazendo com que o processo de produção seja agora uma aplicação da tecnológica (Moraes Neto, 1986).

Com a introdução do sistema de maquinários na organização do trabalho, o homem, em vez de atuar com a ferramenta sobre o objeto de trabalho, passa a exercer apenas o papel de força motriz sobre uma máquina. A força de trabalho revestida em trabalho manual humano torna-se acidental e as máquinas assumem seu lugar. Esta fase é marcada pela apropriação total do capitalista sobre o processo produtivo, retirando do operário o controle sobre o produto.

Conhecido como forma de organização fabril, em que o operário executa tarefas únicas e repetitivas ao longo de uma esteira de produção, o sistema taylorista-fordista é a evolução do sistema de maquinaria e tem como elementos constitutivos básicos a produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos, através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro (Antunes, 2015).

Ao teorizar o sistema, Taylor propôs uma organização do trabalho sob um regime rígido e cronometrado de esteira de produção, na qual cada trabalhador é responsável por uma pequena fração do produto. Ao mesmo tempo que se mantém o trabalhador como a base do processo de trabalho, retira-se sua autonomia. Tem-se uma hierarquia rígida e patente e meios explícitos de manifestação do poder patronal.

O sistema taylorista-fordista ganhou alta relevância e dominou o cenário produtivo, centrando-se em tecnologias de controle que se estenderam para além do controle da atividade produtiva, voltando-se para o controle racional tanto da produção quanto de quem produz, inaugurando a era da “gestão de pessoas” (Antunes, 2015). Nesta pesquisa, o sistema é estudado em conjunto, uma vez que Frederick Taylor teorizou o sistema de linhas de produção e Henry Ford o colocou na prática, adaptando os estudos em sua fábrica de automóveis.

Trazendo para o campo da prática os estudos de Taylor, o Fordismo implementa o esquema da esteira de produção em uma grande fábrica, no caso a própria fábrica de automóveis da Ford. Henry Ford, dono da empresa de automóveis que levava seu nome, tinha como objetivo a fabricação de automóveis com preços baixos para que fossem adquiridos em massa pelos consumidores populares. Para viabilizar o projeto estudado por Taylor, o empresário fixou uma esteira rolante em sua fábrica, que continham trabalhadores fixados em postos, um ao lado do outro, por onde passava a esteira. Cada trabalhador executava trabalhos padronizados e repetitivos, sendo responsáveis por frações homogêneas do produto final.

Por meio da divisão do trabalho, não era mais necessário a contratação de trabalhadores especializados. Qualquer pessoa razoavelmente treinada poderia trabalhar na linha de produção de automóveis. Sobre o fordismo ser a implementação do taylorismo, dispõe Benedito Rodrigues de Moraes Neto:

“O fordismo é um desenvolvimento da proposta de Taylor; nada mais é do que a utilização de elementos objetivos do processo, de trabalho morto, para objetivar o elemento subjetivo, o trabalho vivo. O entendimento do fordismo como um desenvolvimento do taylorismo é uma coisa generalizada na literatura; observe-se o que dizem autores importantes: "é o fordismo que aprofunda o taylorismo;"! "é o fordismo que leva o taylorismo a uma espécie de perfeição."? O que faz o fordismo? Fixa o trabalhador em um determinado posto de trabalho, o objeto de trabalho é transportado sem a interveniência do trabalho vivo". (Moraes Neto, 1986, p.32).

Segundo Giovanni Alves (2006), o toyotismo é uma incrementação complexa no plano da implicação subjetiva do taylorismo. No toyotismo, se passa a exigir do trabalhador um labor composto por múltiplas tarefas para além de atividades meramente mecânicas e maçantes. A produção é flexível e conduzida diretamente pela demanda e o processo de produção é variado, diversificado e pronto para suprir o consumo.

2.3 Uma nova morfologia do trabalho

As constantes crises econômicas do sistema neoliberal somados à competição elevada e à busca desenfreada por aumento de produtividade que pretende diminuir os custos de produção e garantir lucro ascendentes levaram a mudanças importantes no sistema de gestão do trabalho.

A utilização de tecnologias combinadas com técnicas de organização gerenciais contribuiu para um exponencial aumento de produtividade. Porém, a tecnologia que substituiu a mão de obra humana e gera, como consequência, um crescimento, também exponencial, do desemprego estrutural.

Em alternativa à rigidez do modelo fabril, o trabalho em plataforma nasce como um novo modelo de organização do trabalho que busca cooptar o exército de reserva gerado pela expansão da produção capitalista elevando em patamares superiores à precarização do trabalho, invisibilizando a relação de emprego por meio de arquitetura de softwares para extrair ao máximo a força do trabalho com os menores gastos.

A gestão fica a cargo de algoritmos inteligentes³, que coordenam e organizam a oferta de trabalho de acordo com a demanda da empresa. Estes algoritmos são dotados de sistema de aprendizagem e automatização, que independem da programação e da interferência humana. A figura do antigo gestor é substituída por algoritmos.

Algoritmos são um conjunto de instruções em uma determinada linguagem de programação, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema (Alves, 2018). São instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados, isto é, transformam os dados inseridos em um resultado desejado, baseado em cálculos. Conforme Eugênio Corassa e Daniela Muradas (2017, p.9) “na esfera do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o trabalho humano, os algoritmos expressam o poder empregatício”.

O fenômeno do trabalho em plataforma, também é reconhecido por diversos nomes como uberização do trabalho, plataformização, trabalho sob demanda por aplicativo, capitalismo de plataforma, dentre outros. Sempre relacionado à logística de precarização do trabalho por meio de plataformas digitais.

Tem como característica principal o distanciamento e até mesmo a desvinculação da empresa de seus funcionários. “O controle é realizado através de algoritmos de maneira intensificada e potencializada. Trata-se agora de um modelo de governança, não se limitando a ordenar somente a produção como também definir a gestão global da vida dos trabalhadores”. (Leme, 2019, p. 65)

O termo “uberização”, nomenclatura diversa do fenômeno do trabalho em plataforma, nos remete diretamente à empresa Uber, todavia não se restringe somente a ela. Pode ser utilizado como uma tendência global que atinge todas as empresas que utilizam uma plataforma digital e a edificação de seus algoritmos para intermediar a força de trabalho.

A economia formada pelo trabalho em plataformas digitais é denominada de *gig economy*. De acordo com Alessandro Gandini (2019), o termo *gig economy* denota uma economia baseada na relação capital-trabalho entre um trabalhador e uma plataforma digital, que media a oferta dos trabalhadores e a procura do consumidor ou profissional para a conclusão de uma pequena tarefa, um bico⁴, e opera ao mesmo tempo, como intermediário de mercado.

³ Algoritmos inteligentes são os algoritmos que utilizam da técnica de Machine Learning, abordada no capítulo 04.

⁴ Expressão popular que designa o trabalho mal remunerado e eventual que o trabalhador realiza em curta jornada.

De Stefano (2016, p.2) explica que “nas *gig economy*, a tecnologia oferece força de trabalho extremamente escalável⁵, o que, por sua vez, se concede níveis inéditos de flexibilização de direitos trabalhistas”.

É uma economia de trabalho que combina tecnologia com sujeição completa ao objetivo de lucratividade da empresa. O trabalhador tem sua condição de sujeito cedida à empresa, que, por sua vez, governa cada passo do seu dia a dia. Se sujeita por completo à gestão empresarial, mesmo quando já não mais está em sua jornada laboral, e tem como consequência a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele.

Aqui se faz necessário fazer uma diferenciação entre a *gig economy* e as economias de compartilhamento. Segundo Thomas Slee (2019, p.21) a economia de compartilhamento é “rede de negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas”, já a *gig economy* é economia onde se extrai o valor da força de trabalho de trabalhadores à medida que determinam e gerenciam a organização do próprio trabalho. A economia de compartilhamento, sim, é onde as empresas intermedeiam os serviços e interligam consumidores ao produto. Já as *gig economy*, tem-se a figura do trabalhador, que não pode ser considerado como uma empresa.

O controle por algoritmos engloba a definição de um conjunto de regras que os trabalhadores devem seguir não apenas para atingirem seus rendimentos, mas, sobretudo, para se manterem conectados nas plataformas (Cardoso, Artur, Oliveira, 2020). O trabalho é minuciosamente cronometrado e mensurado de forma precisa por um gerenciamento onipresente. Se utilizando dos algoritmos, as empresas de plataforma do trabalho podem controlar a mão de obra, estipular os preços para o serviço realizado por outrem, o modo como esse serviço vai ser pago, o molde de atendimento ao usuário e, ainda, a forma como o serviço do indivíduo cadastrado será acionado (Fincato, Wunsch, 2020).

A plataforma do trabalho não é mais só um projeto, já é realidade consolidada e cada vez mais intensificada. Em 2023, a Uber divulgou a marca de 6 milhões de entregadores/motoristas no mundo, sendo que 1 milhão destes se encontrava no Brasil (Equipe Uber, 2023). Ou seja, o mercado brasileiro representaria 16% de todos os trabalhadores vinculados ao aplicativo, sendo que a empresa se encontra presente em 69 países.

Em abril de 2020, o vice-presidente financeiro do iFood, informou, que a empresa havia recebido 175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma, ante 85 mil em fevereiro (Mello, 2020).

⁵ um produto escalável é aquele em que não há aumento no custo da produção.

No início de 2019, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 3,8 milhões de brasileiros tinham no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda (Abilio, 2020). Já a pesquisa do Instituto de Locomotiva demonstrou que aproximadamente 17 milhões de pessoas obtêm regularmente algum rendimento por meio do trabalho por aplicativo no Brasil (Estadão, 2019).

2.4 O trabalho plataformizado e o Direito do Trabalho brasileiro

O papel do direito do trabalho é regulamentar a relação capital e trabalho e o profundo desequilíbrio entre suas principais partes, o empregador e empregado. Contra a assimetria fática entre as partes envolvidas na relação de trabalho o direito do trabalho se constitui como sistema jurídico dirigido a proteger de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo (Oliveira, Carelli e Grillo, 2020).

No Brasil, toda estrutura normativa do direito do trabalho constrói-se a partir de uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação, o trabalhador. Segundo Maurício Godinho Delgado:

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social. (DELGADO, 2017, p.197).

Para o mundo do trabalho, a intermediação do trabalho por algoritmos inteligentes aparenta uma fragmentação no próprio Direito do Trabalho, seja na perspectiva dos elementos para a formação do vínculo empregatício ou a invisibilidade do próprio trabalho, intensificando sua flexibilidade.

Para o reconhecimento da clássica relação de emprego, no Direito do Trabalho brasileiro, disposta no artigo 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943), é necessária a presença cumulativa dos requisitos da **i)** pessoalidade, **ii)** não eventualidade, **iii)** onerosidade e **iv)** subordinação.

A nova forma de organização do trabalho, se apoia na precarização do trabalho e no desemprego para afastar o trabalhador da esfera trabalhista. O trabalhador se vê em um cenário de oportunidade de ganho em meio ao desemprego. Por vezes, o trabalho em aplicativos é sua única alternativa para sustento de seus familiares, e assim aceita as condições precárias impostas pela plataformização do trabalho.

As empresas de plataforma de trabalho usam de seu poder diretivo, mascarado pelos algoritmos, para dar aparência de liberdade e autonomia, mas quando se traçam laços, percebe-se a direção, que comanda os fatores de produção, bem como o poder disciplinar, que pune seus empregados. Controlam e desenvolvem o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração para os trabalhadores.

Para a configuração da relação de emprego no direito do trabalho, é essencial que a prestação do trabalho tenha efetivo caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador, ou seja, o trabalhador não pode solicitar ao seu colega que realize seu trabalho em caso de ausência. A relação jurídica pactuada deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador (Delgado, 2017). Na relação de trabalho em plataforma, o trabalhador se cadastra na plataforma de trabalho com seus dados pessoais e não pode compartilhar seu cadastro, não pode solicitar que outro trabalhador cumpra suas obrigações, portanto, as obrigações têm cunho pessoal.

A não-eventualidade se configura com a verificação se a prestação de serviços ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Eventual é o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa, tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração (Delgado, 2017).

Ainda que as empresas de plataformização do trabalho argumentem que sua razão final seja o simples compartilhamento de tecnologia de intermediação do trabalho, fato é que a atividade fim das empresas de plataforma se demonstra pela natureza do serviço prestado bem como pela característica de seus consumidores. Como exemplo, a atividade fim da empresa Uber é o transporte de pessoas, uma vez que seus consumidores são os passageiros. Por isso, um motorista que presta serviços para a empresa não desempenha uma atividade acidental.

A onerosidade é elemento de fácil observação. O trabalhador vende sua força de trabalho e recebe uma contraprestação pelos serviços prestados. O trabalhador recebe das empresas de plataformização do trabalho pagamento direto pelo serviço prestado

Todos os elementos fático-jurídicos para a configuração da relação de emprego no trabalho em plataforma são facilmente observados no caso concreto. Todavia, o último requisito, a subordinação, tem na sua essência a necessidade de uma interpretação subjetiva e mais aguçada sobre a realidade do trabalhador. Isto porque a subordinação dentro do fenômeno do trabalho em plataforma não se caracteriza pelo modelo clássico fabril, onde era simples visualizar as ordens hierárquicas e os comandos de um patrão físico, como nos modelos de organização do trabalho anteriores. Para entender a subordinação no trabalho em plataforma é necessário entendê-la como subordinação estrutural algorítmica.

2.5 A Subordinação Algorítmica

É do empregador a responsabilidade por organizar os fatores de produção disponíveis. Dentre a matéria-prima, maquinário e equipamentos, encontra-se a força de trabalho como ator mais importante do sistema produtivo. O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa.

O elemento de subordinação no trabalho em plataforma deve ser entendido sob a luz da evolução tecnológica, bem como da evolução do próprio trabalho. A concepção do trabalho deve acompanhar a evolução da tecnologia e das técnicas de gestão do próprio trabalho. A ideia da subordinação realizada por um gestor físico de maneira vertical é cada vez mais antiquada.

A subordinação no trabalho em plataforma é exercida de maneira estrutural e se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber, ou não, suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (Delgado, 2007).

Se antes era nítida a presença do patrão e da empresa, com o ambiente de trabalho e valores para com o trabalho, agora o “dar ordens” passa a ser menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas. O trabalhador é inserido na atividade produtiva da empresa, a despeito perder o controle relativo sobre o próprio trabalho, não detendo nenhum controle sobre a atividade econômica.

O elo da subordinação com o trabalhador é o alvo a ser quebrado quando utilizados algoritmos como ferramenta de poder. Segundo Carelli (2017):

No novo regime, a organização do trabalho – e conseqüentemente o seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. (Carelli, 2017, p.196).

As novas estratégias de gestão da mão de obra sinalizam para a aparência de autonomia e independência, criando e fomentando uma subjetividade capitalista de homem como empresa em desprestígio ao autorreconhecimento subjetivo como trabalhador. As empresas de trabalho plataformizado expressam um mito de ajuda e auxílio e assim, retiram o trabalhador da teia de proteção jurídica garantida pela justiça trabalhista para tratar suas relações laborais como um negócio jurídico bilateral.

Utiliza-se do gerenciamento de algoritmos para organizar o trabalho por meio de três fatores que, nas formas de organização pretéritas, seriam realizados por gerentes humanos: a distribuição de trabalho, a organização da demanda por meio de tarifa dinâmica e a avaliação de performance, pelo sistema de notas.

Quanto à distribuição do trabalho sobre o território, as empresas coletam os dados de disponibilidade dos trabalhadores, bem como sua localização. Coletam também os dados de localização e demanda dos consumidores e os interliga oferecendo um determinado valor a ser cobrado (Corassa, Muradas, 2018, p.34).

Nesta logística, é possível cruzar informações sobre oferta e demanda. As empresas têm a capacidade de criar estratégias de mercado para conduzir os trabalhadores para determinadas áreas geográficas, bem como incentivar o trabalho em determinado horário. Fazem isso através do sistema de tarifa dinâmica, no qual a precificação do trabalho é variável e flexível de acordo com a demanda pelo serviço. Com isso, as empresas de plataforma do trabalho tem o poder de organizar seu corpo de trabalhadores conforme seu interesse. Caso tenha o interesse de um maior contingente de trabalhadores em uma determinada área, os algoritmos alteram a precificação do serviço de modo a majorar a remuneração e engajar o deslocamento dos trabalhadores para a área de interesse da empresa.

No que tange os sistemas de notas, as empresas utilizam o método de premiações em concomitância com penalidades para exercer sua subordinação sobre os trabalhadores. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios. Aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos (Oitaven, Carelli E Casagrande, 2018). A ideia central é a de que os trabalhadores devem estar sempre disponíveis a todo tempo e, principalmente, inseguros sobre a continuidade do trabalho, com medo de penalidades e bloqueio no sistema.

A realidade do trabalho em plataforma é que as empresas tentam desvincular sua responsabilidade para com os trabalhadores, afirmando uma crença no algoritmo como mediador das relações (Corassa, Muradas, 2018). Os algoritmos são ferramentas utilizadas pelas empresas para terceirizar a tomada de decisões e são capazes de aprender e se adaptar a qualquer situação sem a entrada ou o controle humano.

Cada ação do trabalhador é registrada e controlada por meio da plataforma. O aplicativo registra o horário de início e fim de cada trabalho, o trajeto percorrido pelo trabalhador, os dados sensíveis, seja de geolocalização e até de identificador facial.

Segundo Woodcock (2020, p.134), “para haver uma ilusão de controle, o processo de mensuração e precificação do trabalho é combinado com o sistema de pagamento por peça. Ao

receber por cada serviço prestado, o trabalhador tem a ilusão de que pode organizar seu próprio trabalho e assim tem uma sensação de autonomia”.

Ao receber pelo serviço é imputada uma ilusão de gestão do próprio negócio aos trabalhadores, que se consideram empreendedores do próprio negócio. Todavia, o controle vai além da supervisão dos trabalhadores para estarem trabalhando de forma efetiva. O controle está atrelado à inexistência da autonomia do trabalho.

Autonomia no trabalho se traduz pela autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade para determinar os elementos de sua tarefa, tais como métodos, etapas, procedimentos, critérios, valores, objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho (Rosenfield, Alves, 2011). Remete ao controle sobre todos os elementos do trabalho, bem como das decisões a serem tomadas.

A ideia perpetuada pelas empresas de plataformação do trabalho, em seu benefício, é de que o trabalho em plataforma representa ganhos para o trabalhador, na medida em que indica a superação da tradicional divisão do trabalho entre os que as concebem e os que as executam.

Ainda que empresas de plataforma implementem estratégias para dar aparência de autonomia ao trabalho, como possibilidade de negociação de valores dentro de um limite pré-estabelecido ou possibilidade de escolher entre um serviço mais bem remunerado em detrimento de outro, essa autonomia ainda é limitada e controlada pela própria empresa. As plataformas mantêm o controle substancial sobre as condições de trabalho, sendo papel dos algoritmos a distribuição de tarefas, os critérios de avaliação e até mesmo os valores que os trabalhadores podem negociar.

O conceito de autonomia no trabalho vai além da simples capacidade de negociar preços ou horários. Envolve a participação ativa dos trabalhadores na tomada de decisões fundamentais para a organização do trabalho.

Todavia, não há espaço para autonomia no trabalho plataformizado. O trabalho é totalmente gerido e organizado pelos algoritmos das plataformas, ultrapassando a esfera laboral e projetando uma gestão da própria vida do trabalhador.

2.6 A relação de emprego no Brasil e no mundo

No Brasil, a Justiça do Trabalho não construiu uma jurisprudência consolidada sobre a natureza do trabalho do trabalhador plataformizado. Ainda que nas instâncias ordinárias, a maioria das decisões segue no sentido de negar a natureza de emprego da relação, na instância superior o entendimento majoritário é pelo reconhecimento do vínculo.

Das oito turmas do Tribunal Superior do Trabalho, quatro delas entenderam pela existência da relação de emprego entre trabalhadores plataformizados e empresa de plataforma. Entenderam pela relação de emprego as 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas. Já as 1ª, 4ª e 5ª Turmas entendem pela não existência da relação de emprego.

Porém, quando a discussão ultrapassa o liame da Justiça do Trabalho e são remetidas ao STF, pelas vias recursais, o entendimento é desfavorável ao trabalhador.

No Supremo Tribunal Federal, nos autos da Reclamação nº 60347, a Primeira Turma, em decisão unanime, negou existência da relação de emprego. O relator do processo, ministro Alexandre de Moraes, ainda determinou que seja oficializado o Conselho Nacional de Justiça para ter ciência de que, ao julgar reiteradamente processos que reconhecem o vínculo de emprego de trabalhadores plataformizados, a Justiça do Trabalho desobedece à decisão da Suprema Corte no tocante à existência de relações de trabalho diversas da relação de emprego.

Em julgamento de Recurso Extraordinário de processo diverso (Brasil, 2024) que também versa sobre o reconhecimento da relação de emprego do trabalhador plataformizado, a Primeira Turma do STF, agendou julgamento de repercussão geral⁶ sobre o tema.

O instituto da repercussão geral do STF resulta na suspensão de todos os processos que versarem sobre o tema até que seja julgado o mérito do recurso paradigma. Julgado o mérito do recurso, a decisão deve ser replicada em todos os outros processos que também discutem o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador plataformizado. Ou seja, a Suprema Corte decidirá de uma vez sobre existência ou não da relação de emprego de trabalhador e empresa de plataforma de todos os processos que tramitam em território nacional, consolidando o entendimento sobre o assunto, ao menos no âmbito do judiciário.

Dado o histórico apontado, é possível concluir que não se pode depositar a esperança de garantia de direitos dos trabalhadores plataformizados no Supremo Tribunal Federal. Ao reconhecer a licitude e validade de qualquer contrato de trabalho diverso do vínculo empregatício, a Suprema Corte vai de encontro com os princípios protetivos da Justiça do Trabalho. Processualmente, na Justiça do Trabalho, a relação de emprego é ordinária e

⁶ Instituto processual pelo qual se reserva ao STF o julgamento de temas trazidos em recursos extraordinários que apresentem questões relevantes sob o aspecto econômico, político, social ou jurídico e que ultrapassem os interesses subjetivos da causa. Foi incluído no ordenamento jurídico pela Emenda Constitucional n. 45/2004 e regulamentado pelos arts. 322 a 329 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal e pelos arts. 1.035 a 1.041 do Código de Processo Civil (Lei n. 13.105/2015). Disponível no site do STF <https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=entendarg#:~:text=Instituto%20processual%20pelo%20qual%20se,os%20interesses%20subjetivos%20da%20causa>.

presumida, cabendo ao empregador comprovar a inexistência dos requisitos para sua configuração.

Aliás, também não se pode depositar exclusivamente esperanças na Justiça do Trabalho para garantir os direitos destes trabalhadores. Ainda que a razão de ser da Justiça do Trabalho seja a proteção e garantia de direitos dos trabalhadores, ao analisarmos a jurisprudência da especializada no tratamento dos trabalhadores plataformizados, vemos que a natureza da relação de emprego não é unânime nas decisões dos julgadores. Os trabalhadores plataformizados são negligenciados também pela esfera da justiça que deveria voltar seus olhos para eles.

Ainda, as empresas de plataforma insistem na prática de manipulação de jurisprudência. A prática é simples, as empresas de plataforma realizam um estudo de jurimetria, selecionam os processos trabalhistas com maiores chances de êxitos dos trabalhadores e propõe acordos com valores irrecusáveis para que estes trabalhadores desistam do processo. Todo o procedimento de conciliação manipulativa é realizado perante o judiciário. Assim, as empresas de plataforma conseguem manipular as decisões da justiça do trabalho, eliminando os processos em teriam chances de perda.

Nos autos do processo de nº 0010258-59.2020.5.03.0002 (Minas Gerais, 2020), o relator recusa a homologação do acordo firmado entre o trabalhador e a empresa de plataforma e expõe a prática da empresa, acusando a empresa de plataforma em tentar obstar a prática da justiça. Conforme Acordão:

Lê-se, portanto, que o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo. A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos. Nota-se, portanto, que a "política" adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública. (Minas Gerais, 2020).

As decisões do judiciário em relação ao trabalho em plataforma vão de encontro às tendências observadas em diversas partes do mundo no que diz respeito à regulamentação desse tipo de trabalho. Enquanto outros países têm reconhecido a necessidade de adaptação das leis trabalhistas para lidar com as peculiaridades do trabalho em plataforma digital, as decisões brasileiras parecem retroceder nesse aspecto.

Nos EUA, o estado da Califórnia publicou a Assembly Bill 5 em 2019, conhecida como Lei AB5, com o objetivo de regulamentar o trabalho em plataforma. A legislação reconhece a presunção da relação de emprego, a não ser que a empresa de plataforma comprove três requisitos essenciais para a existência de contrato de natureza autônoma: A) a pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato de execução da obra como de fato; B) a pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; C) a pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido da mesma natureza que aquele envolvido no trabalho executado. No caso de não estarem presentes quaisquer destes requisitos, então existe uma relação empregatícia entre as partes.

A Espanha promulgou o Real Decreto-Ley 09/2021, conhecido popularmente como “Ley Rider”, após um diálogo entre o governo, sindicatos representantes dos trabalhadores e sindicatos representantes das empresas. A legislação reconhece a presunção do vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de plataforma, ou seja, é ônus do empregador comprovar a inexistência da relação de emprego. Ainda, a Ley Rider reconhece o direito aos trabalhadores de terem acesso às informações sobre as regras da empresa e decisões automatizadas.

Países da América Latina também seguem na tendência de regulamentação do trabalho plataformizado através do poder legislativo. Em 2022, o Chile aprovou legislação trabalhista que regulariza o trabalho realizado através de aplicativos. Conforme nova legislação chilena, o trabalhador de plataforma pode ser classificado como trabalhador dependente, fazendo jus aos direitos trabalhistas, e autônomos. Esta classificação dependeria da análise de cada caso concreto. A legislação estabelece a exigência de arrecadação tributária para as empresas de plataforma, além de acesso dos trabalhadores à proteção social. Também ficou estabelecido que o valor da hora de trabalho não poderá ser inferior à proporção do salário-mínimo mensal por hora, com um acréscimo de 20%. Além disso, a lei estabelece o tempo mínimo de desconexão de doze horas contínuas em um período de 24 horas. Isso significa que os trabalhadores de aplicativos têm o direito de descansar e se desconectar do trabalho por um período mínimo, garantindo-lhes tempo para descanso e lazer, bem como para proteger sua saúde e bem-estar (Giovanaz, 2021).

No Brasil, o Governo Federal anunciou no dia 04/03/2024 um projeto de lei para regulamentação dos trabalhadores de plataforma. O projeto se limita a regulamentação do trabalho dos motoristas, ignorando todos os outros trabalhadores que desempenham seu trabalho via plataforma. Na contramão das legislações internacionais, o projeto de lei não

reconhece a relação de emprego entre motoristas e empresa de plataforma, ao contrário, o afasta, criando uma categoria de trabalhadores. O projeto de lei anunciado tem um caráter assistencialista e não garantista de direitos.

3. GOVERNAMENTALIDADE ALGORÍTMICA

3.1 O Governo por algoritmos;

A gestão exercida pelos algoritmos sob os trabalhadores vai além da gestão simples do trabalho ordinário. A subordinação algorítmica é apenas uma nuance do controle algorítmico sobre o trabalhador

O controle ultrapassa os limites laborais e expande-se para um controle da própria vida do trabalhador, influenciando escolhas, preferências e até mesmo seu comportamento. Deixa de ser uma ferramenta de controle que exercia gestão somente no que versa ao contrato de trabalho e passa a exercer um poder sobre as escolhas e comportamentos do trabalhador. Este poder é denominado governamentalidade algorítmica

Os algoritmos são capazes de traçar modelos e prever decisões, antecipar e afetar os comportamentos possíveis dos trabalhadores (Rouvroy, Berns, 2015). Desta espécie de gerência tem-se o conceito de governamentalidade algorítmica. O modo como os algoritmos são arquitetados tem a capacidade de governar, de modo invisível, não só o trabalho, mas todo o comportamento do trabalhador.

Neste ponto, é necessário esclarecer a diferença entre governamentalidade e governança. Segundo Karin Amos (2010, p.23), governamentalidade é um “termo foucaultiano dedicado à geração de subjetividades distintas por meio de técnicas e modos de regulação e conduta”, já governança trata-se de um termo mais abrangente menos significativo que denomina “instrumentos e modos, procedimentos e atores, além de suas constelações e formas de cooperação”. Enquanto a governança são as técnicas e mecanismos de governo de um determinado ator, seja um governo de estado ou a empresa, no caso em análise, as empresas de plataforma, a governamentalidade algorítmica é o meio invisível onde se controlam os comportamentos dos subordinados enquanto sociedade, retirando sua subjetividade. É na governamentalidade algorítmica onde persiste a real subordinação do trabalhador no trabalho em plataforma.

A expansão da tecnologia mudou a forma de organização da sociedade. Não só o trabalho, mas também a vida social da população passa a ser gerido pela tecnologia. O controle tecnológico se torna base para uma reconfiguração das relações de poder. Esse fenômeno é notado, sobretudo, quando se examinam os efeitos do uso massivo de algoritmos sobre comportamentos humanos (Andrade, 2022).

Antes de adentrar ao conceito de governamentalidade algorítmica, é necessário, primeiro, trazer os conceitos de governamentalidade. A noção de governamentalidade algorítmica como arte de governar no contexto tecnológico é um desenvolvimento das reflexões realizadas por Michel Foucault sobre a ideia de governo nos seus estudos sobre poder.

O neologismo governamentalidade é termo cunhado por Foucault que denota a junção de duas palavras, traduzidas do francês: governo – *gouvernement*- mais mentalidade – *mentalité* (Alves, 2018)

Foucault (2005) explora o conceito das "artes de governar", apresentadas nos séculos XVI ao XVIII. O autor utiliza o livro “O Príncipe” de Maquiavel para contrastar com as artes de governar estudadas. Segundo Foucault, enquanto o livro do florentino se limitava em conselhos para a autoridade soberana, as artes de governar vão além e representam diversas possibilidades de governar aos outros e a si e se estendem à gestão das almas e das condutas.

O poder soberano, personificado na visão do príncipe, encontra-se em relação de singularidade e exterioridade de seu principado. O poder soberano governa de longe e não imprime uma sensação de pertencimento ao governado. Os traços que unem governo e governados são de violência, de tradição, estabelecidos por tratado com a cumplicidade ou aliança de outros príncipes.

A relação do príncipe com o principado visa a simples manutenção do poder. Uma relação de posse com as terras e seus súditos. Esta relação é frágil, pois não há qualquer razão para que os súditos aceitem o governo do príncipe.

A partir dessa perspectiva⁷ e de seus estudos sobre a genealogia do governo⁸, Foucault traça uma arte de governar oposta, que não se limita à conservação do poder, mas que está focada na condução dos corpos para produção de riquezas.

Foucault (2005) elenca três definições para o conceito de governamentalidade:

1 – O conjunto constituído pelas instituições, procedimentos, análises e reflexões, cálculos e táticas que permitem exercer esta forma bastante específica e complexa de poder, que tem por alvo a população, por forma principal de saber a economia política e por instrumentos técnicos essenciais os dispositivos de segurança.

2 – A tendência que em todo o Ocidente conduziu incessantemente, durante muito tempo, à preeminência deste tipo de poder, que se pode chamar de governo, sobre todos os outros – soberania, disciplina, etc. – e levou ao desenvolvimento de uma série de aparelhos específicos de governo e de um conjunto de saberes.

⁷ Para caracterizar a arte de governar anti-Maquiavél, Foucault utiliza a leitura do livro *Miroir politique contenant diverses manières de gouverner*, de Guillaume de La Perrière (FOUCAULT, 2005).

⁸ Aulas de 01 e 08 de fevereiro de 1978 do curso intitulado Segurança, Território, População - Collège de France (FOUCAULT, 2008).

3 – Resultado do processo através do qual o Estado de justiça da Idade Média, que se tornou nos séculos XV e XVI Estado administrativo, foi pouco a pouco governamentalizado. (Foucault, 2005, p.171).

Importante frisar que o conceito de governamentalidade sob a ótica foucaultiana fora construída ao longo de vários anos de estudos e sofreu modificações durante a construção em seus anos.

Segundo Andrade (2022), na percepção concreta de Foucault, o termo governamentalidade se refere ao desenvolvimento de estratégias de poder que seria utilizada para conduzir o comportamento dos indivíduos e regular a população.

A governamentalidade pode ser compreendida como a prática de conduzir condutas e direcionar as ações da sociedade, seja estimulando ou desestimulando comportamentos (Alves, 2018). A noção de governar não se limita à uma instituição, aparato estatal ou estruturas políticas. Governo transcende a abordagem territorial, incorporando a administração da vida cotidiana em várias esferas sociais.

Em contraste com a imposição direta de força, o governo influencia sutilmente a ação das pessoas, guiando-as de maneira a atingir objetivos específicos. Esse processo não se limita à promulgação de leis, mas enfatiza a disposição das circunstâncias para moldar comportamentos de forma estratégica ao longo do tempo. Segundo Alves (2018):

Em suma, governar para Foucault envolve dirigir ou mover alguém de forma calculada, o que implica regular a conduta dos outros ou de si mesmo de uma maneira mais ou menos racional e sistemática, visando fins específicos. Trata-se de uma atividade que afeta, guia e formata a ação de si mesmo ou dos outros, em especial de uma população. Mais do que fazer uso da mera violência, no sentido de agir diretamente sobre um corpo, forçando-o e submetendo-o à força, as relações de poder que Foucault descreve por meio das práticas de governo têm por objeto imediato a ação, pressupondo, por meio de um complexo jogo agônico, uma determinada liberdade de agir. (Alves, 2018, p.214).

A governamentalidade, está relacionada à gestão da conduta humana e ao controle da sociedade mediante uma variedade de estratégias de poder. O poder não é apenas coercitivo, mas também funciona de maneiras mais sutis, moldando as subjetividades e influenciando as escolhas dos indivíduos.

Implica na condução das condutas por meio de estratégias como incitação, indução, sedução ou constrangimento, buscando regular ações futuras. A análise desse conceito destaca a relevância do conhecimento estatístico e a gestão preventiva, em que a norma emerge dos próprios dados, orientando-se para maximizar elementos positivos e minimizar riscos (Andrade, 2022).

3.2 O conceito de governamentalidade algorítmica

Na sociedade contemporânea, os algoritmos estão cada vez mais presentes no dia a dia da população, que se vê cada vez mais dependente deles. Plataformas como Uber, Google e Facebook utilizam sua arquitetura de algoritmos para influenciar nossas escolhas e direcionar/mudar nossas ações.

Os algoritmos são arquitetados em um sistema de estímulo-resposta, por meio de engenharia comportamental, com a finalidade de modificar o comportamento humano (Zuboff, 2021). Assim, exercem um poder sobre a sociedade, uma espécie de governo invisível, capaz de conduzir condutas se utilizando da tecnologia da informação (Alves, 2018). Esta é a definição de governamentalidade algorítmica. Uma aplicação das reflexões foucaultiana sobre governo pensada sobre a sociedade contemporânea, dependente e governada pela tecnologia da informação.

Segundo Rouvroy; Berns (2015) governamentalidade algorítmica se conceituaria por ‘um certo tipo de racionalidade que repousa sobre a coleta, agregação e análise automatizada de dados em quantidade massiva de modo a modelizar, antecipar e afetar, por antecipação, os comportamentos possíveis’. Ainda para a autora, os algoritmos autodidatas, são ferramentas que possibilitam uma modelização do real, reordenam as práticas estatísticas modernas e fazem emergir novas formas de controle.

Algoritmos autodidatas são os algoritmos que utilizam o sistema de aprendizagem de máquinas, ou *Machine Learning* em sua programação e não dependem da programação manual humana. Este estudo dedicará uma seção para dispor sobre o *Machine Learning* no próximo capítulo.

Antes da sociedade controlada por algoritmos, o filósofo Gilles Deleuze (1990), propunha uma sociedade de controle, como evolução lógica da sociedade disciplinar de Foucault, onde o controle seria uma modulação auto deformante em contraste com o confinamento, que seria um molde pré-definido.

Na sociedade do controle, o controle não está mais confinado a instituições específicas, mas permeia todos os aspectos da vida cotidiana. O controle seria mais flexível, móvel e não se limitaria a espaços físicos específicos e a tecnologia da informação teria papel essencial nesta sociedade. As fronteiras entre trabalho, lazer e outros aspectos da vida seriam mais porosas (Deleuze, 1990). O modelo de governamentalidade exercido por algoritmos inteligentes faz retomar os estudos utópicos do filósofo.

O modelo de governamentalidade algorítmica não governa com leis que prescrevem condutas e consequências jurídicas, sancionando proibições e predizendo o que a sociedade deve ou não fazer. Governa de uma maneira menos perceptível, conduzindo as relações e conformando os espaços possíveis de ações, modulando comportamento, tornando improváveis determinados cursos de ação e encorajando a outra determinada direção uma estratégia sutil de impactara vida da sociedade sem que ela perceba sua condução.

O principal objetivo da governamentalidade algorítmica é a modulação das ações do indivíduo, cujo comportamento pode ser induzido à determinada direção através dos algoritmos. A atuação fica clara quando pensamos no funcionamento das plataformas de relacionamento social, cujos algoritmos são programados e supervisionados, sendo planejado cada mínimo detalhe do design de sua plataforma: cores, ícones, textos, recursos, botões etc. Segundo Andrade (2022):

As grandes empresas de tecnologia têm uma visão muito clara de que sites, dispositivos e aplicativos mais bem-sucedidos são aqueles que são capazes de prender nossa atenção, explorando necessidades humanas profundas. Sendo assim, o desenho de cada ferramenta leva em conta a psicologia humana, de modo a desenvolver uma tecnologia persuasiva, capaz de “hackear” o ébbero dos usuários para incluir hábitos e modificar seus comportamentos. (Andrade, 2022, p.147).

As redes sociais são um dos campos de maior atuação para a prática da governamentalidade algorítmica. Para elucidar, traçamos o seguinte cenário: o usuário de determinada rede social está percorrendo o conteúdo do site na tela de seu aplicativo, está rolando o “feed⁹” para visualizar fotos e comentários. À medida que utiliza a barra de rolagem do aplicativo, novos conteúdos são automaticamente mostrados sem que o usuário precise clicar em um botão de “carregar/ver mais conteúdo”. A rolagem infinita é ferramenta que aumenta o engajamento permanente do usuário, sempre lhe apresentando novidades e o induzindo a permanecer conectado e está presente em plataformas como Facebook, Instagram e Twitter. Ainda, o conteúdo é apresentado sem uma ordem cronológica e previsível, explorando a percepção de recompensas variáveis, induzindo o usuário a percorrer a plataforma compulsivamente sem ter certeza de quando receberá o conteúdo de seu interesse (Andrade, 2022).

⁹ Feed é um fluxo de conteúdo que você pode percorrer em determinado aplicativo. O conteúdo é mostrado em blocos de aparência semelhante que se repetem um após o outro. Por exemplo, um feed pode ser editorial (como uma lista de artigos ou notícias) ou conter informações de produtos (por exemplo, uma lista de produtos, serviços etc.).

A governamentalidade algorítmica não está restrita às redes sociais, sendo imputadas no cotidiano da sociedade. Para ilustrar o governo exercido pelos algoritmos fora das redes sociais, tomemos de exemplo um fato cotidiano no aplicativo da empresa Uber. Quando o passageiro, cliente da empresa, solicita uma corrida, o aplicativo coleta seus dados de localização geográfica para o conectar com um motorista. Enquanto o passageiro aguarda algum motorista disponível aceitar sua demanda, na tela de seu aplicativo aparecem diversas figuras de carros rondando o local, passando a ideia ao passageiro de que há uma grande oferta de motoristas na sua localidade e não tardará em ter sua corrida aceita. Não há qualquer garantia que aquelas figuras correspondam à motoristas reais. A ideia é manter o passageiro conectado no aplicativo para não desistir da corrida ou utilizar um aplicativo concorrente. Trata-se de suscitar o ato de compra no modo da resposta-reflexo a um estímulo de alerta que provoca um curto-circuito na reflexividade individual e na formação do desejo singular (Rouvroy e Berns, 2015).

O funcionamento da lógica de governo por algoritmos se dá com a extração automatizada de informações das bases de dados massivos com a finalidade de traçar perfis comportamentais e previsão ou exclusão de condutas. Para explicar este processo, é necessário decompor a logística em três etapas: a) *dataveillance*; b) *data mining* e c) *profiling*.

O primeiro momento, denominado de *dataveillance*, é o da coleta de massa de dados não tratados diretamente da *big data*.

O termo *big data* refere-se a grandes conjuntos de dados crescentes gerado a partir de diferentes fontes heterogêneas. Alves (2018) define a *big data* como:

uma massa que ultrapassa trilhões de gigabytes de informação constituída por todo tipo de rastro digital: tráfego de dados na internet, cliques, compartilhamentos em mídias sociais, rastreamento de GPS, dados mó-veis, imagens de câmeras de segurança e de satélite, transações bancárias, etc. Além do que fazemos diretamente na internet, diversos dispositivos são hoje responsáveis por produzir dados, emitindo informações sobre nossos deslocamentos, nossas atividades diárias, nosso consumo calórico, o estilo de vida que levamos, etc. Esses novos objetos “inteligentes” ou conectados dão forma ao que se convencionou chamar de internet das coisas. (Alves, 2018, p.222).

No momento do *dataveillance*, os dados são coletados a todo momento, nesta etapa ainda sem a necessidade de qualquer tratamento prévio. São rastros deixados por usuários quando utilizam qualquer aparelho conectado à rede de internet (Rouvroy e Berns, 2015). Disponíveis em quantidade massiva proveniente de fontes diversas. As empresas de marketing coletam dados com finalidade de direcionar publicidades, governos coletam dados para gestão da população, os próprios usuários fornecem seus dados de forma gratuita ao acessar redes sociais, blogs, listas de e-mails.

Os aparelhos conectados à internet das coisas¹⁰, objetos físicos que contêm tecnologia para se comunicar, aprender e interagir com ambiente interno ou externo (Hung, 2017) colhem dados de seus usuários a todo momento e são grandes alimentadores da *big data*. São aparelhos comuns, muitas vezes presentes dentro das residências dos consumidores, que tem por sua natureza a colheita de dados para automatização da vida cotidiana de seus usuários.

Todas essas informações são estocadas virtualmente em banco de dados de maneira ilimitada e exponencial. Importante destacar que, neste primeiro momento, os dados são armazenados de forma automática, desvinculado da finalidade à qual serão utilizados posteriormente. Enfim, produzimos dados a todo momento e alimentamos o gigantesco banco de dados o tempo inteiro.

O segundo momento é chamado de *datamining*. É a etapa de tratamento automatizado dos dados de modo massivo, fazendo a correlação entre eles. Nesta etapa, são extraídos os dados que importam à modelagem comportamental. Os dados acumulados na big data são comparados e associados, entre si, através do processamento computacional. (Rouvroy e Berns, 2015).

É o momento de produção de saberes. Rouvroy; Berns (2015) entendem por produção de saber, a produção de conhecimento, de normas e hipóteses sobre o real. São saberes estatísticos constituídos pela correlação das informações. O saber produzido no *datamining* é afastado de qualquer influência subjetiva, uma vez que analisa informações objetivas brutas, perfeitamente heterogêneas. Uma produção de saber que evita a intervenção humana e qualquer subjetividade.

Na última etapa, as correlações de dados dão origem à elaboração de perfis que permitem antecipar comportamentos individuais ou de grupos e agir sobre as ações futuras. Esta prática é chamada de *profiling*; Segundo Alves (2018) esta etapa constitui um tipo de saber prospectivo, que elabora previsões probabilísticas quanto às preferências, intenções e propensões de ação, constituindo uma antecipação de comportamentos.

É neste momento em que é possível traçar probabilidades estatísticas sobre determinado ato, sendo ferramenta para o governo algoritmo incentivar ou restringir qualquer conduta. De

¹⁰ A internet das coisas (IoT) permite que coisas ou objetos troquem informações com o fabricante, operador e/ou outros dispositivos conectados utilizando a infraestrutura de telecomunicações da Internet. Permite que objetos físicos sejam detectados (para fornecer informações específicas) e controlado remotamente pela Internet, criando assim oportunidades para uma integração mais direta entre os sistemas mundiais e baseados em computador e resultando em maior eficiência, precisão, e benefício econômico. Cada coisa é exclusivamente identificável por meio de seu sistema de computação e é capaz de interoperar com a Internet existente a infraestrutura.”(tradução nossa) RAYES, Ammar, and Samer Salam. "Internet of things from hype to reality." *The road to Digitization 2* (2017).

posse de dados minerados e de perfis produzidos, é possível, de certa medida, se antecipar e agir sobre ações humanas.

Conforme Walter; Hennigen (2021):

É a partir dos inúmeros rastros, dos traços que não precisam estar atrelados a indivíduos específicos e identificáveis, que se produzem os perfis. Para sua produção, o que se faz necessário são justamente os fragmentos intrapessoais da existência cotidiana – por exemplo, a frequência de um determinado ato (o número de vezes que um site é visitado, que uma imagem é clicada na Internet, que uma música é ouvida ou um vídeo é visto, que se posta em determinada rede social, que um caixa-eletrônico é acessado para se realizar transações etc.) ou o deslocamento de um corpo (que pode ser capturada por meio do GPS integrado em nossos smartphones e veículos). A composição de vários dados que não estão no nível individual, mas infra individual, permite a criação de “modelos de comportamentos, ou perfis, aos quais correspondem, por certas combinações de traços sempre singulares, uma multidão de pessoas. (Walter; Hennigen, 2021, p.04).

No campo do trabalho, foco que interessa mais a esta pesquisa, as empresas utilizam da governamentalidade algorítmica tanto para conduzir as condutas de seus consumidores quanto do trabalho. Assim tem o poder de organizar o trabalho pela cidade, incentivando trabalhadores à modular seu trabalho como direcionamento, precificação e os aspectos do serviço prestado conforme seu interesse.

As etapas de *data mining* e *profiling* instauram um novo regime de verdade, chamado por Rouvroy (2013) de behaviorismo de dados. O behaviorismo é uma perspectiva na psicologia que estuda o comportamento humano sendo observável e mensurável. A teoria behaviorista postula que o comportamento humano é moldado por meio de processos de aprendizagem, condicionando as ações pela associação entre estímulos e respostas.

Trazendo para a redoma da governamentalidade algorítmica, o behaviorismo de dados utiliza a lógica de prospecção de dados, criação de perfis para criar modelos preditivos que reduzem incertezas (ROUVROY, 2013). O ponto negativo a ser combatido no behaviorismo de dados é que todo conhecimento produzido imanente ao mundo digital, descoberto graças a operações algorítmicas, e são tidas como verdades absolutas, sem a necessidade de teste, julgamento, do exame, ou avaliações tradicionais.

Testemunhamos uma mudança significativa na concepção de sujeito. A identidade individual se dissolve, interesses controlados pelo algoritmo. O individual é substituído por perfis comportamentais.

A governamentalidade algorítmica não só reformula as relações de poder, mas também induz a uma profunda redefinição da vivência humana. O controle da vida social dá lugar à

influência algorítmica. Isso levanta questões éticas e ponderações críticas sobre as consequências sociais dessa mudança paradigmática.

Rouvroy; Berns (2015) externalizam sua preocupação na formação de uma sociedade guiada por escolhas padronizadas e massivas, tendo retirada sua subjetividade:

Se nos referimos à base geral do pensamento estatístico, os deslocamentos aparentes, que seriam produzidos atualmente pela passagem do governo estatístico ao governo algorítmico e que dariam sentido a um fenômeno de rarefação dos processos de subjetivação, são, portanto, os seguintes: antes de tudo, uma aparente individualização da estatística (com a antinomia evidente que se exprime assim), a qual não transitaria mais (ou não pareceria mais transitar) por referências ao homem médio, para dar lugar à ideia de que seria possível tornar-se a si mesmo seu próprio perfil automaticamente atribuído e evolutivo em tempo real. Em seguida, uma preocupação elevada em evitar o perigo de uma prática estatística tirânica que reduziria o objeto estatístico a “gado”, zelando para que esta prática estatística se desenvolva como se nossa concordância estivesse dada, uma vez que é na medida em que somos cada um único que o modo de governo pelos algoritmos pretende se dirigir a cada um, através de seu perfil. Em vez de um acordo, ou mesmo um consentimento, aquilo com que lidamos vem da adesão automática a uma normatividade tão imanente como aquela da própria vida; a prática estatística contemporânea incluiria, portanto, nela mesma, a expressão da adesão tácita dos indivíduos. Donde um possível declínio da reflexividade subjetivante e o distanciamento das ocasiões de contestação das produções de “saber” fundadas no datamining e na elaboração de perfis. A governamentalidade algorítmica não produz qualquer subjetivação, ela contorna e evita os sujeitos humanos reflexivos, ela se alimenta de dados “infraindividuais” insignificantes neles mesmos, para criar modelos de comportamento ou perfis supraindividuais sem jamais interpelar o sujeito, sem jamais convocá-lo a dar-se conta por si mesmo daquilo que ele é, nem daquilo que ele poderia se tornar. O momento de reflexividade, de crítica, de recalcitrância, necessário para que haja subjetivação parece, incessantemente, complicar-se e ser adiado. (Rouvroy e Berns, 2015, p.42).

Expandindo a ideia foucaultiana de governamentalidade, a governamentalidade algorítmica se desponta como um fenômeno central na sociedade contemporânea, marcando uma transformação significativa na forma como as estruturas de poder operam e moldam as interações humanas. As formas de organização do trabalho também são afetadas pelas novas formas de poder que utilizam algoritmos para direcionar comportamentos e moldar experiências, resultando em um ambiente no qual as interações humanas são mediadas por lógicas algorítmicas.

3.3 Governamentalidade algorítmica nas relações de trabalho

Foucault (1987) estuda a metamorfose das relações de poder a partir de tecnologias políticas do corpo, onde se poderia ler uma história comum entre elas. Usa o termo “tecnologia do poder” para descrever os métodos que determinam a conduta do indivíduo, que o submetem a certos tipos de fins ou dominações, e que constituem uma objetivação do sujeito.

Dentre as tecnologias de poder figura o poder disciplinar, poder que, mais do que reprimir, passa a incitar, reforçar, controlar, vigiar, majorar e organizar as forças de uma maneira muito mais exaustiva e eficiente do que no seio do antigo poder régio (Alves, 2021). O poder disciplinar atua em um espaço de confinamento visa controlar aqueles que estão confinados, fabricando sujeitos dóceis, produtivos, úteis, por meio de um conjunto de dispositivos de contínua vigilância e correção.

O poder disciplinar é tecnologia do poder que operava dentro das fábricas, e do modelo fabril de organização do trabalho e utiliza métodos detalhados de controle para moldar o comportamento individual. Quando consideramos a fábrica taylorista como um espaço de confinamento, percebemos que ela atuava sobre os trabalhadores visando inseri-los em um espaço moldado por disciplinas que se inscreviam em seus corpos e onde a vigilância era onipresente.

Segundo Barbosa e colaboradores (2012), a intenção do poder exercido era de produzir o assujeitamento às condições sociais promovidas pela do trabalho fabril via desenvolvimento da predisposição comportamental à obediência, isto é, da sujeição à hierarquia funcional.

Para simbolizar o poder disciplinar, Foucault (1987) utiliza o Panóptico de Bentham, figura arquitetural de confinamento a qual é construída em forma de anel e, no centro, há uma torre de vigia. Da torre de vigia, se pode ter a visão geral e total de toda a estrutura, todavia, da periferia não se enxerga nada de dentro da torre. Não há a necessidade de se ter um vigia, propriamente dito, dentro da torre, sendo que o poder disciplinar tem sua eficácia quando gera a sensação, ao confinado, de que está sendo vigiado a todo tempo. O Panóptico de Bentham é utilizado tanto na construção de presídios quanto também na estruturação de escolas e fábricas, com a finalidade de organizar e disciplinar os corpos ali presentes.

Segundo Alves (2017), o que caracteriza o poder disciplinar são os métodos que permitem o controle constante sobre o corpo. A disciplina exige que esse corpo, que anteriormente era desordenado, passe a ser ordenado buscando seguir rapidamente a obediência das regras estabelecidas para instituição que detém o poder.

O poder disciplinar é uma manifestação das estratégias de governamentalidade. Enquanto o poder disciplinar atua em um ambiente de confinamento e visa moldar os corpos dos indivíduos, a governamentalidade visa a modulação do comportamento destes indivíduos enquanto sociedade.

O trabalho em plataforma, como organização do trabalho, utiliza as técnicas de poder como vigilância e modulação para exercer o controle sobre os trabalhadores. Todavia, ao invés

de confinar o corpo do trabalhador em ambiente fechado, visa confinar o trabalho, limitando a autonomia do trabalhador.

Se antes, o modelo fabril propunha a organização dos corpos em locais de ambientes fechados, agora a interpretação dos espaços se dá por uma ausência de limites físicos definidos (Deleuze, 1990). As empresas de plataforma de trabalho organizam seus trabalhadores espalhados por todo o território alcançado pelos algoritmos, sem limitações físicas

No contexto organizacional, algoritmos são empregados para avaliar desempenhos individuais, atribuir tarefas e até mesmo guiar decisões relativas à permissão de cadastros e bloqueios de contas, comparados à contratação e demissão de trabalhadores. Mais além, o controle exercido pelos algoritmos exerce poder que excede a relação de trabalho, implicando uma modulação da perspectiva destes trabalhadores enquanto trabalhadores.

Afastadas as aparentes características do trabalho ordinário, estes trabalhadores não se reconhecem mais como trabalhadores. Se veem como empreendedores, embutidos em uma perspectiva de competição. A governamentalidade algorítmica no trabalho atua no trabalhador capturando sua subjetividade, sua identificação como sujeito trabalhador e o transporta para uma ideia de empreendedorismo, como se fosse dono de seu próprio negócio mesmo sem possuir qualquer negócio para empreender senão sua força de trabalho.

Segundo Alves (2017) as novas tecnologias utilizadas no trabalho implementam estratégias que reestruturam o processo de produção capitalista e permitem as empresas não só capturarem a força de trabalho do trabalhador, mas também sua subjetividade. Segundo o autor, a lógica de captura da subjetividade do trabalhador permite a extensão da produção sobre sua vida social, que é reduzida à lógica de produção. A captura da subjetividade implica na modulação das percepções e valores dos trabalhadores, levando-os a internalizar normas e ideologias empresariais que perpetuam sua própria exploração.

Além da exploração econômica, há uma exploração psicológica e emocional sobre os trabalhadores, que são levados a aceitar, e até mesmo a glorificar condições de trabalho que são prejudiciais a eles próprios.

A aplicação de algoritmos na organização do trabalho se destaca como uma prática que visa direcionar eficientemente os trabalhadores, alinhando-se aos objetivos e intenções dos empregadores. Algoritmos desempenham um papel crucial na estruturação não apenas do espaço físico ocupado pelos trabalhadores, mas também na modulação da subjetividade intrínseca ao exercício laboral.

A governamentalidade algorítmica mina a percepção do trabalhador acerca de sua própria identidade como trabalhador, culminando em uma visão menos subjetiva e mais instrumentalizada de seu papel no contexto do trabalho.

O trabalhador passa a ser apenas um instrumento na organização do trabalho, cedendo suas características pessoais ao trabalho, assumindo como seu interesse pessoal sua própria exploração a serviço do capital. Alves (2019) utiliza o conceito marxista de autoalienação para exemplificar a captura de subjetividade imposta quando o trabalhador passa a explorar sua própria força de trabalho como mercadoria.

Neste contexto, a noção de governamentalidade algorítmica acrescenta uma dimensão adicional na organização do trabalho. Este fenômeno se reflete na manipulação do comportamento do trabalhador de forma a obedecer aos interesses da empresa sem o ônus trabalhista.

3.4 Gamificação no trabalho

Uma técnica utilizada para controle e modulação do trabalhador no trabalho em plataforma é a gamificação do trabalho.

A gamificação do trabalho é a ludificação do controle. O termo deriva do inglês game e é utilizado para nomear lógicas da gestão do mundo do trabalho. É a técnica de utilizar elementos de jogos em domínios não relacionados ao jogo (Woodcock; Johnson, 2018).

No trabalho em plataforma, o trabalho vira um jogo, onde técnicas como recompensas, penalidades e premiações são utilizadas pela plataforma para controlar e organizar o trabalho.

Gamificação no trabalho se expressa pela utilização de regras relacionadas ao jogo para buscar trazer um determinado engajamento nos trabalhadores. Estas regras são cambiantes e se alteram de acordo com o interesse do empregador. Conforme Abilio (2020) a produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolvem premiações e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado perseguido.

O trabalhador se engaja no trabalho mediante a sensação de realização e sistema de recompensa. O jogador estará muito mais envolvido no trabalho do que um mero trabalhador funcional. Segundo Han (2018):

A gamificação do trabalho explora o homo ludens, que se submete às relações de dominação enquanto joga. Com a lógica da gratificação por meio de “likes”, “amigos” ou “seguidores” a comunicação social também está submetida à modalidade de jogo.

A Gamificação da comunicação também é acompanhada de sua comercialização. (Han, 2018, p.69).

O método de Gamificação é anterior à era digital. Pontuação por metas cumpridas, premiações, placas de funcionário do mês são práticas comuns no ambiente de trabalho e até podem alavancar a produção nas empresas. Todavia, quando esta ferramenta é utilizada no trabalho plataformizado visando fomentar o trabalhador a obedecer aos interesses do capital sem a garantia de direitos, tem o efeito de precarizar o trabalho, tornando invisível o controle exercido sobre o trabalhador.

A Gamificação é tática para modulação comportamental dos trabalhadores de modo a mantê-los conectados pelo maior tempo possível, sobretudo nos locais, dias e horários de maior interesse das empresas de plataforma.

Impõe uma modulação para cada trabalho realizado e esta modulação é alterada a depender do interesse da empresa. Por sua vez, o trabalhador calcula seus ganhos conforme a pontuação e premiação conquistada, não existindo limite de jornada para se conseguir o objetivo desejado no jogo.

A plataforma estrutura seu *layout* para dar aparência de jogo ao trabalho. A aparência da plataforma é dinâmica e colorida, pensado para aumentar o engajamento do trabalhador. Informações como notas e premiações sempre vem acompanhadas de figuras de estrelas e troféus.

Mais do que uma simples organização da mão de obra, esse fenômeno transforma a percepção do trabalhador, que deixa de se enxergar estritamente como um participante no processo laboral para assumir o papel de jogador em seu próprio trabalho.

Os trabalhadores passam a perseguir metas e tarefas não apenas como obrigações profissionais, mas sim como desafios a serem superados em busca de premiações e bônus com a mesma dedicação e entusiasmo direcionados a experiências de entretenimento.

A utilização da gamificação como ferramenta de governamentalidade algorítmica no trabalho em plataforma representa uma convergência entre técnicas de gestão baseadas em jogos e algoritmos de análise de dados para regular e influenciar o comportamento dos trabalhadores nos ambientes de trabalho.

A gamificação é empregada para aumentar o engajamento, a produtividade e o desempenho dos trabalhadores, transformando suas tarefas em desafios motivadores e recompensadores. Elementos como pontos, níveis, recompensas virtuais e competições são introduzidos no trabalho, criando um ambiente que incentiva a participação ativa e o alcance de metas predefinidas.

Essa combinação de gamificação e governamentalidade algorítmica cria um ambiente de trabalho altamente controlado e regulado, onde os trabalhadores são constantemente incentivados e monitorados de acordo com métricas de desempenho estabelecidas.

4. A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DO TRABALHADOR PLATAFORMIZADO

4.1 O Direito do Trabalho Coletivo Brasileiro

No universo do trabalho em plataforma, os algoritmos controlam todos os aspectos do trabalho, afastando o trabalhador do trabalho e das interações laborais. Não há limites físicos para o controle do empregador, e a gerência algorítmica é onipresente no trabalho. Estas condições expandem a relação de desigualdade entre os polos da relação de trabalho. O trabalhador que já parte hipossuficiente da relação por natureza, é reduzido a um número para a plataforma, sem qualquer participação no seu próprio trabalho.

A organização coletiva dos trabalhadores plataformizados pode ser uma resposta para promover uma dinâmica mais equilibrada entre plataformas e trabalhadores. A capacidade de os trabalhadores se unirem e negociarem coletivamente pode alterar significativamente a narrativa do trabalho em plataforma.

Ao se unirem coletivamente, os trabalhadores podem fortalecer sua posição negociadora e pressionar por mudanças significativas. Podem demandar transparência algorítmica, garantia de direitos trabalhistas, bem como uma remuneração justa e condições de trabalho dignas.

A organização coletiva é fenômeno histórico, político, social e jurídico. Sob a ótica da legislação trabalhista brasileira, o direito coletivo do trabalho é ramo jurídico que objetiva contrapor a disparidade de poderes da relação de trabalho, onde o trabalhador, sob uma perspectiva individual, é hipossuficiente perante o empregador.

Conforme dispõe Delgado (2001) o empregador age como um agente socioeconômico e político cujas ações podem impactar toda a comunidade. Já no outro polo, o trabalhador, como ser individual, não é capaz de gerar impacto com suas ações a não ser a si.

O direito coletivo do trabalho brasileiro é regido por princípios que asseguram as condições de afirmação do ser coletivo. São princípios que viabilizam o florescimento das organizações coletivas e determinam condições de afirmações para que estas sejam reconhecidamente representantes dos trabalhadores. O enfoque é o fortalecimento das organizações de trabalhadores para exprimir a real vontade coletiva.

O princípio da liberdade sindical abrange a liberdade de um coletivo de trabalhadores em constituir um sindicato, com a estrutura e funcionamento que desejar. Conforme Martins (2012):

A Liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles

idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos. (Martins, 2012).

A liberdade sindical é princípio fundamental que reconhece o direito dos trabalhadores de se organizarem livremente em sindicatos, sem qualquer intervenção externa, seja do empregador ou do Estado. O princípio visa assegurar que os trabalhadores usufruam do direito de se reunir e se organizar coletivamente para proteger seus interesses comuns, negociar condições de trabalho que entenderem mais justas e promover melhorias nas condições laborais.

É mecanismo que empodera os trabalhadores, permitindo-lhes que se organizem coletivamente para poderem influenciar ativamente as decisões que afetam suas vidas laborais. A liberdade sindical desempenha um papel significativo na promoção de relações laborais saudáveis, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos e justos.

Os sindicatos, como resultado da liberdade sindical, tornam-se importantes defensores dos direitos dos trabalhadores, garantindo que estes não apenas tenham voz em questões laborais, mas também que sejam tratados com dignidade e respeito. A capacidade de negociar coletivamente reforça a posição dos trabalhadores na busca por seus direitos e melhores condições de trabalho e benefícios adequados.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em sua convenção 87, destaca a importância da liberdade sindical como um componente essencial dos direitos humanos, ressaltando que é crucial para o fortalecimento da democracia no ambiente de trabalho. Segundo a Convenção da OIT¹¹, a liberdade sindical consiste no direito de os trabalhadores constituírem organizações sindicais que considerem convenientes, sem intervenção estatal, assim como delas se filiar ou desfilial.

Aqui é importante frisar que o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 sob o argumento de incompatibilidade com o modelo sindical brasileiro. Todavia, Segundo Maristela Basso e Fabrício Polido (2012), este argumento é insustentável, frente à imperatividade da aplicação das normas internacionais, como mesmo propõe o art. 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, de 1969, que dispõe que um país não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

¹¹ Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas (OIT, 1948).

Outro princípio basilar seria da *autonomia sindical*. O princípio sustenta a garantia da autogestão às organizações coletivas, sem interferências empresariais ou do estado. Se trata da livre estruturação interna do sindicato e sua livre atuação externa.

O inciso I do artigo 8º¹² da Constituição (BRASIL, 1988) estabelece que não se pode exigir autorização do Estado para fundação de sindicato. Todavia, é necessário o registro no órgão competente para a legitimidade do ente sindical. O órgão responsável pelo controle do registro sindical para fins de unicidade é Ministério do Trabalho.

Não se pode confundir a exigência do registro prévio em órgão competente com autorização para constituição de ente sindical. O Ministério do Trabalho não pode deliberar ou se recusar a fornecer o registro sindical, caso a entidade cumpra todos os requisitos para tanto. Segundo Meirelles (2009):

Não pode, em hipótese alguma, o Ministério do Trabalho e Emprego promover ato de recusa do registro, de deliberação sobre o fornecimento ou não da certidão referida, da decisão sobre possíveis impugnações por entidades sindicais já existentes que se sintam prejudicadas, quer por coincidência da base territorial, quer por identidade da categoria. Se assim agir, estará interferindo na vida interna dos sindicatos, afrontando diretamente o inciso I do artigo 8 da Constituição Federal. O dever do Ministério do Trabalho e Emprego, ao receber o pedido de depósito de registro sindical, é dar conhecimento público deste pedido, para que os interessados (ou prejudicados) possam assim tomar as medidas que entenderem cabíveis. Se houver impugnação ou contestação ao registro sindical, a controvérsia deverá ser levada ao judiciário, cuja competência é da Justiça do Trabalho. (Meirelles, 2009, p.88).

O sistema sindical brasileiro sofreu graves restrições ao longo de sua história. Delgado (2001) aponta que o dilema entre autonomia *versus* controle político administrativo sempre foi um dos problemas centrais na história do sindicalismo brasileiro e traça uma linha temporal para contar a história do sindicalismo brasileiro.

Antes da legislação trabalhista ser consolidada, do direito do trabalho se consolidar como um ramo jurídico próprio, trabalhadores já manifestavam sua vontade de organizar coletivamente, mas eram manifestações incipientes e esparsas. Não havia um conjunto de regras sistemáticas, princípios e institutos que assegurasse a cidadania da atuação coletiva. Neste período, antes de 1930, dominava o país a política institucional da República Velha e uma ideologia liberal individual que repreendia qualquer justificativa de regulação das relações de trabalho e de movimentos sociais de trabalhadores.

¹² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Na década de 30, durante a ditadura do governo Vargas, se instaura no país um sistema jus-trabalhista, porém embebedado por uma dinâmica autoritária e controle político e administrativo do Estado, nos moldes do corporativismo fascista.

Segundo Ângela Araújo e Jorge Tapia (1991), o corporativismo é definido como modelo de governo no qual as representações dos grandes interesses sociais estão subordinadas à autoridade estatal, quando não são criadas por ela.

O modelo corporativista busca organizar a sociedade em setores representativos fragmentados por fatores econômicos, regulados pelo estado, que busca mediar o conflito entre eles. No âmbito da organização sindical se manifesta em uma relação que integra tanto trabalhadores quanto o capital com a regulação do governo mediando a relação.

Mesmo com o fim da era Vargas, o sistema sindical brasileiro não implementou a autonomia sindical de forma plena, consolidando o modelo corporativista. Com o advento do regime militar, em 1967, a estrutura corporativista e o controle estatal sobre a organização de trabalhadores couberam de modo fácil às expectativas antidemocráticas do governo militar.

Ainda segundo Delgado (2001), somente como advento da Constituição de 1988 é que faria sentido sustentar que os princípios da liberdade e autonomia sindical ganharam corpo na ordem jurídica do país. De fato, a Constituição minou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão. Ainda, alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas, seja na negociação coletiva, seja pela amplitude assegurada ao direito de greve

Todavia, a Carta Magna de 1988 ainda manteve traços relevantes do velho sistema corporativista. O principal deles, a unicidade sindical, disposta no inciso II do artigo 8º da Constituição¹³, que veda a criação de mais de uma organização sindical, representativa de categoria profissional ou econômica, por base territorial.

Ao determinar a concentração de todo o poder de representação em uma única entidade por base territorial, a unicidade sindical vai de encontro à liberdade sindical, que presa pelo pluralismo, bem como o direito do trabalhador em se filiar na entidade que melhor o representa.

Segundo Maristela Basso e Fabrício Polido (2012), a manutenção do sistema da unicidade sindical, atualmente em vigor no Brasil, resulta em fragmentação da representatividade e inércia das organizações.

¹³ II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Em respeito aos modelos de sindicalização por território, a Convenção nº87 da OIT tem conformidade com o modelo pluralista, que reconhece a existência de múltiplos sindicatos representando diversos interesses e a representatividade dos trabalhadores parte de pressupostos de concorrência, competição, transparência, capacidades e eficiências para melhor funcionamento da estrutura tripartite: sindicatos de empregadores, de trabalhadores e autoridades governamentais (Basso; Polido, 2012). Já a unicidade sindical, modelo adotado no Brasil, vai de encontro com a pluralidade de representação, limitando o trabalhador a um único sindicato, mesmo que não se sinta representado por ele, alimentando o oligopólio da categoria.

O sistema sindical brasileiro enfrenta desafios significativos na concretização plena da liberdade sindical, conforme preconizado em tratados internacionais e observado em outros países. Questões como a unicidade sindical e a falta de autonomia dos sindicatos limita a liberdade de associação e a capacidade dos trabalhadores de se organizarem livremente. Essa situação prejudica não apenas os direitos dos trabalhadores, mas também a eficácia do movimento sindical e a democracia no país.

Passadas as introduções gerais sobre o sistema sindical brasileiro, e a demonstração de suas lacunas, estudemos de modo específico a organização coletiva dos trabalhadores plataformizados no Brasil, bem como suas lutas e suas dores.

4.2 A mobilização de trabalhadores plataformizados rumo à organização

O trabalho realizado pelos trabalhadores de plataformas digitais tem por sua natureza ser difuso e disperso. Trabalhadores plataformizados são entregadores, motoristas, pintores, professores, advogados, dentre outros. Todo trabalho intermediado por uma plataforma digital é realizado por trabalhadores plataformizados.

Ainda que dispersa, é possível visualizar uma organização entre os trabalhadores de plataforma. A luta pelo reconhecimento de direitos é o elo que une estes trabalhadores, interesse em comum que pode fomentar a conscientização coletiva destes trabalhadores. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado e Bruna Carvalho (2020):

A omissão institucional em relação à categoria dos trabalhadores de aplicativos, ao mesmo tempo que os coloca à margem das garantias jurídicas de trabalho digno, paradoxalmente, também os aproxima, evidenciando a semelhança de condições de vida partilhadas por um trabalho intensamente precarizado. (Delgado; Carvalho, 2020, n.p.).

O trabalho plataformizado tem, por sua natureza, uma vocação individualista, marcada pela propensão e isolamento social. Trabalhadores desempenham seu trabalho por meio de plataformas digitais, o que dificulta o encontro com outros trabalhadores vez que não há postos de trabalho físico, o que arrefece a organização coletiva destes trabalhadores.

Mesmo neste cenário, os trabalhadores inseridos e ambientados ao mundo virtual passaram a testar novos espaços e dinâmicas de agremiação coletiva, utilizando usando das plataformas digitais, como redes sociais, grupos em aplicativos de conversa, fóruns digitais, etc. para se conectarem em uma dinâmica de mobilização coletiva, onde constroem canais de vocalização de suas demandas e buscam amparo social (Delgado; Carvalho, 2021).

No mundo inteiro, vão proliferando organizações de trabalhadores plataformizados, em formas de manifestações e protestos orquestrados, buscando melhores condições de trabalho, ainda que este não fosse reconhecido e regularizado.

No Brasil, a manifestação ocorrida em julho de 2020 e denominado “breque dos apps” foi uma mobilização grevista organizada pelos entregadores de aplicativos com o objetivo de reivindicar melhores condições de trabalho durante a pandemia. A manifestação deflagrou um movimento espontâneo que evidencia não só a força da articulação coletiva baseada na liberdade de associação e de cooperação entre pessoas que partilham de semelhantes condições de trabalho (Delgado; Carvalho, 2020).

O movimento possuía uma mentalidade de organização e uma agenda em comum aos diversos trabalhadores que desempenhavam seu trabalho mediado por plataforma, como entregadores e motoristas de aplicativos. Os itens da pauta eram majoração da remuneração pelos serviços prestados e amparo social em razão dos riscos da atividade. Deve-se contextualizar que o movimento ocorreu na época da pandemia do vírus Covid-19, e os trabalhadores de aplicativo ansiavam por medidas de proteção para a categoria, que não pode paralisar suas atividades durante a quarentena.

Os trabalhadores também reivindicaram o fim dos bloqueios e suspensões injustas e injustificados como forma de sancionamento do sistema de pontuação, além de apoio para descanso, alimentação e realização de necessidades fisiológicas, pauta que concilia com a ideia do direito fundamental ao trabalho digno.

A mobilização dos trabalhadores plataformizados no “breque dos apps” foi um marco na história do trabalho brasileiro, pois expôs para a grande mídia os pleitos e dores destes trabalhadores, até então relativizados e invisíveis além de fomentar discussões sobre os possíveis direitos destes trabalhadores. Conforme Felipe Estrela De Carvalho, Sullivan dos Santos Pereira e Gabriela Supúlveda Sobrinho (2020):

[...] o sucesso do #BrequedosApps pode ser medido pela formação de um novo sujeito coletivo no debate público. Se antes eram trabalhadores precários invisíveis no grande fluxo de capitais, conseguiram por meio da ação coletiva, chamar a atenção da imprensa, da sociedade em geral, forçando o pronunciamento das empresas e adoção de medidas para conter a exposição negativa de suas marcas comerciais. Avaliando o futuro do movimento, talvez o desafio resida no plano da articulação e interlocução entre o sindicalismo já constituído e as novas formas de mobilização, uma vez que existem associações e sindicatos que representam parte da categoria. Outro desafio que se impõe é a busca pela incorporação de novos trabalhadores nos processos de luta, além de potencializar o apoio de outros setores profissionais e dos próprios consumidores desses serviços. (De Carvalho; Dos Santos Pereira E Sobrinho, 2020, p.23).

A principal vitória do movimento foi a demonstração do poder de organização dos trabalhadores plataformizados bem como a fomentação de uma organização coletiva dos trabalhadores. Destacou os desafios enfrentados por essa categoria, promoveu uma consciência de classe, ainda que incipiente, sobre os trabalhadores.

Ao unir os trabalhadores de aplicativos de diversas plataformas em torno de demandas comuns, o movimento demonstrou a força dos trabalhadores de plataforma quando unidos, que conseguiram paralisar ruas e avenidas. O movimento de caráter grevista também paralisou as atividades dos trabalhadores e implicaram prejuízos econômicos aos aplicativos, que não tiveram uma alternativa a não ser ceder ao diálogo social, ainda que num breve momento.

4.3 A organização sindical dos trabalhadores plataformizados

A heterogeneidade dos trabalhadores de plataforma é fator que dificulta sua organização coletiva. Kalil (2020) aponta uma heterogeneidade não só quanto às diferentes plataformas e serviços prestados, mas também dos próprios trabalhadores, uma vez que existem os trabalhadores que são economicamente dependentes do trabalho para obterem renda para sobreviverem e existem outros que realizam essas atividades como fonte adicional de renda. Ainda segundo o autor, outro fator que dificulta a organização coletiva destes trabalhadores é o fato de não serem reconhecidos como trabalhadores pelas próprias empresas, que os tratam como autônomos.

A diversidade da coletividade dos trabalhadores plataformizados, revisita a discussão sobre qual melhor forma destes trabalhadores se organizarem coletivamente. Desta discussão, emergem diferentes instituições jurídicas com diferentes formas de atuação.

No Brasil, os trabalhadores plataformizados se reúnem em grupos coletivos, seja pela via sindical, seja por outras vias, como coletivos independentes ou associações civis.

Considerando as diferentes prerrogativas de cada forma de organização coletiva dos trabalhadores, é fundamental seu devido enquadramento no âmbito jurídico. Cada forma de organização possui diferentes poderes e diferentes faculdades.

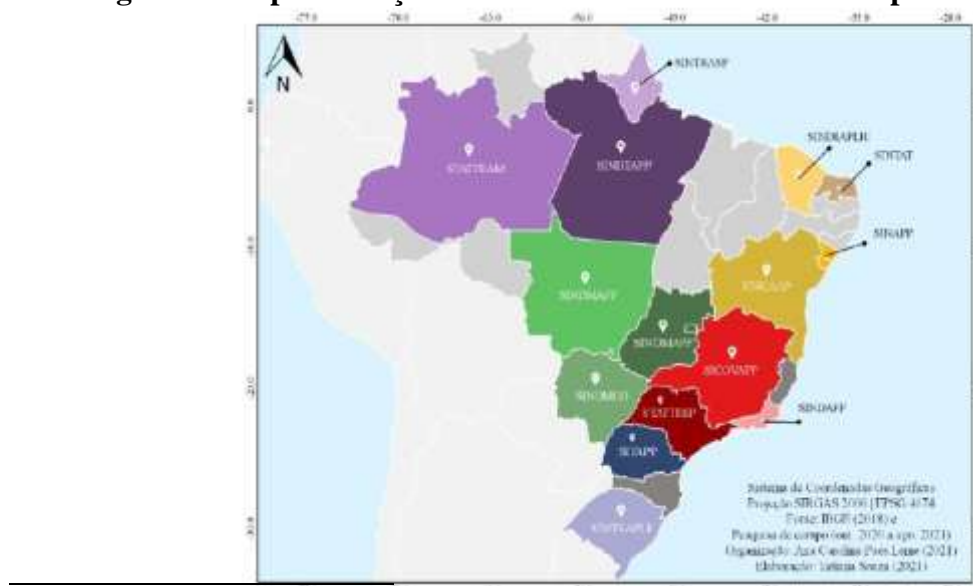
Este estudo desagua na possibilidade de negociação coletiva da organização coletiva de trabalhadores plataformizados, prerrogativa do sindicato. Portanto, esta pesquisa irá focar na organização sindical de trabalhadores plataformizados, em detrimento de um estudo aprofundado sobre as demais espécies de organização e mobilização coletiva.

Mesmo com os obstáculos à organização coletiva, os trabalhadores plataformizados vem se organizando sindicalmente, sendo em sindicatos específicos ou incorporados por sindicatos de abrangência mais generalizada.

Conforme pesquisa realizada por Leme (2023), no Brasil há 15 sindicatos de trabalhadores plataformizados. A autora esclarece que utilizou método de pesquisa *snowball*, técnica que faz uso da rede de referências e aproximações que se estabelece entre grupos fechados, privados ou de difícil acesso¹⁴, para realizar o mapeamento dos sindicatos, uma vez que informação não conta em qualquer site.

Com a referida pesquisa, foi possível construir um mapa que demonstra que das 27 Unidades da Federação existentes no território nacional, 15 possuem sindicatos (cerca de 55%). Há dois Estados – Santa Catarina e Espírito Santo – que não possuem sindicato (Leme, 2023). A autora conseguiu, ainda, auferir o nome das entidades sindicais de cada estado indicado.

Figura 1 – Espacialização dos sindicatos de motoristas de aplicativo no Brasil



¹⁴ Segundo a autora, a pesquisa ocorreu da seguinte maneira: estabelecia-se um contato com um determinado sindicato; esse por sua vez informava se tinha conhecimento de outros sindicatos; caso houvesse, os novos sindicatos informavam se também tinham ciência de outras organizações similares e assim por diante, estabelecendo uma rede de conexões.

Fonte: LEME, Ana Carolina RP. (2023, p.41).

Figura 2 – Legenda com a nomenclatura dos sindicatos de motoristas de aplicativo no Brasil identificados

Legenda	
	Sindicato de motoristas por aplicativo de Macapá (SINTRANSP - AP)
	Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres do Estado do Amazonas (SITATEAM - AM)
	Sindicato dos motoristas de transporte por aplicativo do Estado do Pará (SINDIAPP - PA)
	Sindicato dos motoristas de trans. privado e particular individual de passageiros por aplicativo e plataformas digitais do Ceará (SINDIAPLIC - CE)
	Sindicato dos trabalhadores em aplicativos de transporte do Rio Grande do Norte (SINLAI - RN)
	Sindicato dos motoristas de aplicativo do Estado de Sergipe (SINAPP - SE)
	Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos do Estado da Bahia (SINCAAP - BA)
	Sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no Distrito Federal (SINDMAAP - GO e DF)
	Sindicato dos motoristas de aplicativo do estado do Mato Grosso (SINDAMAPP-MT)
	Sindicato dos motoristas de mobilidade urbana do Estado do Mato Grosso do Sul (SINDMOE - MS)
	Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres intermunicipais do Estado de São Paulo (SITATESP - SP)
	Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativos do Estado de Minas Gerais (SICOVAPP - MG)
	Sindicato dos trabalhadores em aplicativos do Estado do Rio de Janeiro (SINDAPP - RJ)
	Sindicato dos trabalhadores de aplicativos do Estado do Paraná (SITAPP - PR)
	Sindicato dos motoristas de transporte individual por aplicativos do Estado do Rio Grande do Sul (SIMTRAPII - RS)
	Estados que não possuem sindicato
	Não foram encontradas entidades sindicais representativas da categoria dos motoristas plataformizados

Fonte: LEME, Ana Carolina RP. (2023, p.41).

Ainda conforme Leme (2023), nenhum dos sindicatos de trabalhadores plataformizados identificados a possui a denominada carta sindical, documento fornecido após o deferimento de registro pelo órgão competente. Alguns já realizaram o protocolo do pedido de registro sindical em face do Ministério do Trabalho, porém ou tiveram o indeferido e analisado ou ainda estão aguardando análise.

Estes sindicatos tiveram o auge de sua atuação quando da pandemia de COVID 19, quando as representações sindicais movimentavam manifestações para garantia de melhores condições de trabalho e medidas protetivas para assegurar a proteção dos trabalhadores contra o vírus. Alguns sindicatos chegaram a ajuizar ações na Justiça do Trabalho.

O SINDIMAAP/DF, Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos do Distrito Federal, protocolou junto ao Ministério do Trabalho e Emprego o processo de registro sindical. Em razão da demora do MTE para analisar o registro, o sindicato ajuizou Reclamação Trabalhista, na Justiça do Trabalho em face da União Federal, sob a numeração 0000554-09.2020.5.10.0008 (Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - TRT10, 2020) pleiteando que a justiça especializada intervenha e que condene a União na obrigação de fazer de dar prosseguimento ao pedido do registro. Ainda antes do julgamento da Reclamação Trabalhista, o MTE analisou o pedido de registro sindical e arquivou o pedido sob

a justificativa de ausência de documentos¹⁵. A ação trabalhista também fora arquivada por perda de objeto.

Esta não foi a primeira Reclamação Trabalhista ajuizada por sindicato de trabalhadores plataformizados. Conforme Leme (2023) A primeira ação coletiva ajuizada por um sindicato de trabalhadores plataformizados foi ajuizada pelo SINDIAPLIC do Ceará. A ação levou o nº 0000295-13.2020.5.07.0003, distribuída para a 7ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT7). A ação coletiva, ajuizada em 2020, ápice da pandemia do vírus COVID-19, tinha como objeto a condenação das empresas Uber e 99 taxi, ambas no polo passivo da demanda, a adotarem medidas protetivas para assegurar a segurança e saúde dos motoristas contra o vírus da COVID. Em decisão, o juiz da 7ª Vara do Trabalho reconhece a legitimidade do sindicato de trabalhadores plataformizados para propor referida ação coletiva com base no artigo 8º, inciso III da Constituição Federal. Referido processo ainda não transitou em julgado, tendo em vista que fora suspenso para julgamento de exceção de competência, estando pendente de julgamento de recurso.

Após o ajuizamento da ação coletiva do SINDIAPLIC do Ceará, vários outros sindicatos trabalhadores plataformizados também ajuizaram ações coletivas, podendo-se citar os sindicatos de Minas Gerais e São Paulo.

Em 2020, o STATTESP – Sindicato dos trabalhadores em aplicativos de transporte terrestre do Estado de São Paulo, ajuizou diversas ações civis públicas na justiça do trabalho em face das principais empresas de plataforma de trabalho (Uber, 99 Taxi, Cabify e etc) pleiteando a disponibilização de equipamentos de segurança necessários à proteção contra a COVID-19. A maioria das ações foram julgadas improcedentes. Interessante observar que, em sede de defesa, todas as Reclamadas alegaram ilegitimidade do sindicato para representar a categoria, uma vez que não possui carta sindical e registro.

Os trabalhadores plataformizados brasileiros se organizam em sindicatos, e a organização sindical tem capilaridade em todo o território nacional, mesmo que nenhum sindicato identificado tenha registro formal.

¹⁵ Justificativa: A Ata da Assembleia Geral Extraordinária (fls. 71-78) não diz expressamente a categoria e/ou base territorial pretendida e aprovada, não sendo o suficiente mencionar genericamente que o Estatuto Social foi aprovado. Dessa forma, desobedeceu ao disposto no Art. 3º, inciso III da Portaria 326/2013 do Mtb, o que foi recepcionado pelo normativo atual, a saber, o Art. 4º, inciso II da Portaria nº 17.593/2020 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Tal irregularidade é insanável, vez que consumada no tempo, razão pela qual se impõe o ARQUIVAMENTO deste processo, com base no Art. 27, inciso I da Portaria 326/2013 do Mtb, o que foi recepcionado pelo normativo atual, a saber, Art. 22, inciso I c/c art. 47 da Portaria nº 17.593/2020 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Nesta esteira, segue a necessidade de analisar a legitimidade destes sindicatos segundo a legislação brasileira.

4.4 A legitimidade dos sindicatos de trabalhadores plataformizados segundo a legislação brasileira

A legislação brasileira reconhece ao sindicato o papel de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão, ou atividades, ou profissões similares, ou conexas.

A noção de categoria no direito sindical faz diferenciação entre i) categoria econômica, elemento basilar para legitimação dos sindicatos patronais, representada pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares¹⁶ e ii) categoria profissional, condição para formação dos sindicatos dos trabalhadores¹⁷.

Nos termos do §2º do artigo 511, o sindicato dos trabalhadores é parte legítima para defesa do interesse de trabalhadores em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividade econômica conexas e que possuam similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum.

Da leitura dos artigos que compõem os requisitos basilares de existência e afirmação do ente sindical, pode-se identificar as duas principais barreiras para os sindicatos dos trabalhadores plataformizados: a) o conceito de categoria; e b) a necessidade da situação de emprego. Passemos ao exame de cada um deles.

A noção de categoria profissional, conforme interpretação da legislação trabalhista, depende de uma investigação acerca da atividade desenvolvida pelo empregador, de modo que a organização sindical se norteia em um conceito de categoria vertical, baseada na atividade empresarial (CATHARINO, 1982). Ou seja, na interpretação literal da legislação brasileira, para se identificar de qual categoria o trabalhador pertença, não se examina suas condições de trabalho, econômica ou social. A categoria é delimitada de acordo com a atividade fim desempenhada pelo empregador. É o capital quem dita os critérios para a organização sindical dos trabalhadores.

¹⁶ § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

¹⁷ § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Conforme já explorado, as empresas de trabalho em plataforma se afirmam como empresa de economia compartilhada e de disponibilização de tecnologia. Não assumem a atividade fim que é o trabalho em plataforma.

Ainda, o trabalho em plataformas digitais é caracterizado pela desprofissionalização, pelo trabalho oferecido às multidões, e, portanto, pelo potencial inadequação de critérios de identidade, similaridade e conexão (MACHADO; CONRADT, 2022).

A categoria dos trabalhadores plataformizados é diversa e difusa. Não é homogênea e organizada como requisita a legislação. É difícil e complexo construir laços de solidariedade entre trabalhadores que não realizam as suas atividades no mesmo espaço-local de forma simultânea. Também há a difusão do viés individualista do trabalho sob demanda a partir da concepção da imagem dos empreendedores, dos parceiros das empresas-plataformas (KALIL, 2020).

Segundo Jose Eduardo de Resende Chaves Júnior (2020) o conceito de categoria, conforme a legislação, se dá a partir de uma interpretação ontológica sobre interesses profissionais. A interpretação da noção de categoria conforme a legislação brasileira obedece à vontade do legislador e não a real organização dos trabalhadores plataformizados. Obedece a vontade do legislador em servir, como melhor forma de organização à economia e não aos interesses dos trabalhadores (Catharino, 1982).

Todavia, ainda seguindo o raciocínio de Segundo Jose Eduardo de Resende Chaves (2020) o conceito de categoria não deve ser interpretado de forma ontológica e sim sociológica, de maneira a encontrar a identidade da categoria na organização espontânea dos trabalhadores. A categoria profissional deve ser desenhada pelos próprios trabalhadores, que escolherão os critérios para a construção da solidariedade do grupo profissional.

A afirmação da ideia da categoria não deve ser concebida antes de sua organização, apenas por enquadramento em norma subjetivas. Ao contrário, primeiro vem a organização da classe para logo após seu reconhecimento como categoria.

A construção do ator coletivo não obedece a um esquema exato de interações, resultando automaticamente em uma abstrata consciência de classe (Thompson, 1987). Não se pode ignorar uma massa de trabalhadores que, ainda que diversa e disforme, tem na precarização e na invisibilidade uma identidade de atividade profissionais.

Nas palavras de Jose Eduardo de Resende Chaves Júnior (2020):

A categoria nesse novo contexto produtivo é reduzida a ideia de massa. Amassada, disforme, desorganizada. Um engenheiro da zona sul e um motorista profissional da periferia passam a dirigir veículos para os mesmos potenciais passageiros. Se já não

é mais possível reconstruir a categoria, é preciso desmassificá-la. Urge converter o crowdwork em trabalho da multidão. (Chaves Junior, 2020).

É necessário, portanto, se pensar em outros fatores de identidade para se interpretar trabalhadores plataformizados como categoria. Jose Eduardo de Resende Chaves Júnior (2020), propõe o próprio trabalho desempenhado remotamente por plataforma a forma de identidade dos trabalhadores plataformizados. O trabalho plataformizado desafia uma profunda reformulação conceitual do sindicalismo para enfatizar a solidariedade entre os trabalhadores plataformizados com diversidade e liberdade. No conceito da multidão de trabalhadores, diversa e diversificada, é mais operativo se falar em organização da prestação de serviço, sendo o termo organização, entendida pelo autor como essencialmente sua interação e relação.

O outro entrave abordado é o da situação de emprego. Conforme interpretação do II do artigo 511 da CLT, a legislação estabelece como requisito para a organização sindical a situação de emprego

O trabalho em plataforma instituiu uma nova forma de organização e controle do trabalho que ampliou a situação de precariedade para uma massa crescente de trabalhadores afastados da condição jurídica da relação de emprego (Gondim, 2020).

A maquiagem da relação de emprego é o *modus operandi* das empresas de plataforma. Ainda que presentes todos os requisitos jurídicos para o reconhecimento da relação empregatícia, a ideia de empreendedorismo assume um papel como ferramenta para obscurecer o trabalho e transferir os riscos para o trabalhador, que segue subordinado às plataformas, mas passa a ser apresentado como empreendedor (Abílio, 2020).

Novamente é necessário invocar os princípios da liberdade e autonomia sindical para interpretação da legislação. Negar a possibilidade de se organizar sindicalmente aos trabalhadores de plataforma é cancelar a precarização do trabalho.

O artigo 511 da CLT deve ser interpretado em conjunto com o artigo 8º da Constituição Federal. O exercício do direito à liberdade de associação e de negociação coletiva não deve estar vinculado ao reconhecimento da relação de emprego.

Com base na liberdade sindical e na ausência de condicionamento do reconhecimento de emprego, foi aprovada a seguinte tese na 3ª Jornada da ANAMATRA, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em 2023:

Direito fundamental à sindicalização. trabalhadores em plataforma. princípio constitucional. patamar mínimo civilizatório. o direito à livre associação profissional ou sindical (art.8º, cf/88) deve ser assegurado aos trabalhadores em plataforma,

independentemente da celeuma existente sobre a classificação jurídica acerca da modalidade referente à relação de trabalho¹⁸.

Ainda que a tese publicada pela ANAMATRA não vincule qualquer entendimento, demonstra a vontade dos magistrados julgadores em estender o direito sindical para todos os trabalhadores, não somente para aqueles em situação de emprego.

A formação da organização classista laboral é tanto um fato da história econômica quanto um fato de história política e cultural, dotado de complexidade e mutabilidade (Sepúlveda, 2023). Segundo De Carvalho e colaboradores (2020) as organizações dos trabalhadores são fenômenos sociais complexos, que se estabelecem a partir da experiência dos sujeitos nos processos produtivos, nasce da experiência empírica e material daqueles trabalhadores.

Não são as organizações coletivas que devem se enquadrar às normas rígidas da legislação e sim o contrário. O direito do trabalho é ramo que objetiva proteger direitos dos trabalhadores de modo geral e não somente daqueles que tem uma relação de emprego reconhecida.

Não somente o arcabouço destinado à organização sindical, mas toda a legislação trabalhista é maculada na propensão de defesa de direito somente para aqueles trabalhadores que possuam a relação de emprego formal, fechando os olhos para toda a massa de trabalhadores que vive na informalidade. Delgado (2019) denuncia que ramo o jurídico trabalhista centra-se na relação de emprego.

Conforme Lemonje; Stürmer (2022) a contemplação, pelo sistema sindical, de trabalhadores autônomos e semiautônomos é necessária, pois significa a possibilidade de voz destes trabalhadores contrários à precarização do trabalho.

Existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos trabalhadores de aplicativos com a respectiva com a plataforma de intermediação do trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito.

Conforme já exposto neste trabalho, a discussão jurídica sobre o reconhecimento da relação de emprego entre o trabalhador plataformizado e a empresa de plataforma não está sedimentada, ao contrário, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, podemos visualizar decisões que negam e outras que reconhecem a relação de emprego.

¹⁸ Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 18 de janeiro de 2024.

Em decisão de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, proferida pela 3ª turma do TST, fora reconhecido a relação de emprego do motorista de aplicativo com a empresa de plataforma. O relator ainda dispôs que, no Direito do Trabalho brasileiro, a relação de emprego é natureza ordinária do contrato de trabalho, sendo que compete ao empregador demonstrar que o trabalho fora exercido em modalidade diversa. Segue o voto do relator:

Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade. Sobre tais aspectos, necessário analisar, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que “promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular” - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia. (BrasiL, 2022).

Por fim, insta salientar que, ainda que não seja o melhor dos mundos, a CLT em seu artigo 511, caput, também autoriza a sindicalização de trabalhadores autônomos e liberais. Não seria o melhor dos mundos, pois é justamente o reconhecimento da relação de emprego é a principal pauta destes trabalhadores. Ainda, a denominação de trabalhador autônomo e liberal implica na ausência de empregador polo passivo da relação jurídica, podendo dificultar a negociação coletiva da categoria. Fato é que a natureza do contrato de trabalho não pode ser obstáculo para a organização coletiva e sindicalização dos trabalhadores plataformizados.

Conclui-se que os obstáculos para os sindicatos dos trabalhadores plataformizados terem sua legitimidade reconhecida advém de interpretações da legislação e não da própria literalidade da lei. A legislação trabalhista deve ser interpretada de modo que garanta dos trabalhadores em geral, independente da natureza da relação trabalhista prestada.

Ainda, os trabalhadores plataformizados se organizam coletivamente e isso é um fato. Não se pode ignorar a massa de trabalhadores por aplicativo. Cabe à legislação evoluir para acompanhar a evolução do trabalho.

Quando falamos da experiência brasileira de organização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital, temos que ainda caminham a passos curtos. Os sindicatos de plataformizados ainda não ultrapassaram a fase inicial de registro e ainda discutem sua legitimidade.

Seguindo a lógica do presente estudo, iremos estudar a possibilidade de negociações coletivas que envolvam os algoritmos dos aplicativos das empresas de plataforma do trabalho, uma vez que ditam jornada e salário e, portanto, estariam incorporadas ao contrato de trabalho.

4.5 A negociação coletiva do trabalhador plataformizado

A negociação coletiva de trabalho é corolário da autonomia coletiva e sua manifestação concreta, possibilitando que os grupos representados autorregulem seus interesses gerais e abstratos em relação a cada integrante dessa coletividade (Da Silva, 2015). Segundo Lopes (2000):

A negociação coletiva é o processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, nos quais são fixadas condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigarão os próprios signatários do instrumento. (Lopes, 2000, p.1).

O direito sindical é estruturado a partir da premissa da proteção social e estruturador de uma democratização dos espaços de poder e de dominação (Da Silva, 2015). O Direito do Trabalho permite uma espécie de intervenção da coletividade de trabalhadores sobre as normas regentes do contrato de trabalho. Não se trata de uma governança direta como a cogestão¹⁹ ou gestão compartilhada, mas sim a manifestação da vontade e autonomia coletiva em negociar melhores condições. Esta manifestação se dá por meio da negociação coletiva e é realizada através do sindicato representante da categoria.

As organizações coletivas dos entregadores das plataformas digitais possuem, enquanto expressão da liberdade sindical, o papel de permitir o diálogo entre capital e trabalho (Lemonje; Stürmer, 2022). Devem figurar como porta vozes dos trabalhadores perante as plataformas digitais.

¹⁹ A co-gestão rompe com o sistema opositivo, que sempre marcou a relação de emprego através do tempo, para transformá-la num sistema conciliador de interesses, relegando ao empregado não só a obrigação de trabalhar, mas também a de participar e dirigir. Com a co-gestão, abre-se ao empregado o acesso à propriedade dos meios de produção e não apenas ao salário-consumo, com o qual é remunerado (SILVA, 2002).

A negociação coletiva, portanto, seria instrumento da coletividade de trabalhadores para a garantia dos direitos de toda a classe dos trabalhadores plataformizados.

No mundo do trabalho plataformizado, diante da ocultação da relação de emprego e a existência de regras unilaterais ditadas pelas plataformas digitais, a existência de uma negociação coletiva é um primeiro passo para a criação de regras abstratas para toda a categoria, possibilitando a conquista de direitos (Lopes, 2021).

Segundo De Stefano (2018), a negociação coletiva pode desempenhar papel fundamental para o capitalismo de plataforma e trabalho plataformizado no que tange a regulação do uso de novas tecnologias no trabalho, como o controle realizado pelo algoritmo. Ainda segundo o autor, negociar o algoritmo é tido como meio de promoção do diálogo social e beneficiar trabalhadores e empregadores com os aspectos positivos que a tecnologia pode proporcionar.

Segundo Delgado (2019) o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas.

Seguindo o raciocínio de que a programação dos algoritmos da plataforma são fatores que gerenciam, delimitam e dispõem sobre remuneração, jornada e condições de trabalho, uma vez decifrada, estes códigos são equiparados ao contrato de trabalho e poderiam ser objeto de negociação coletiva.

Por meio da negociação coletiva, poderia ser inserido o fator humano na arquitetura algorítmica do trabalho, afastando o caráter unilateral da organização do trabalho e inserindo o trabalhador como figura ativa no seu próprio trabalho.

Ora, se há espaço para discussão quanto a legitimidade dos sindicatos de trabalhadores plataformizados, também deve haver espaço para que os sindicatos atuem conforme sua prerrogativa e que exerçam o direito de negociar melhores condições de trabalho para os trabalhadores que representa.

A discussão quanto a possibilidade de negociação coletiva continua em fase incipiente no mundo inteiro, porém, é possível visualizar alguns casos que, ainda que poucos, que podem dar esperanças para a categoria de trabalhadores de plataforma.

Conforme pesquisa de Kalil (2020) em 2018, a Federação Unida dos Trabalhadores Dinamarqueses celebrou acordo coletivo com a empresa de trabalho em plataforma de serviços domésticos *Hilfr.dk*. O acordo coletivo versou sobre o reconhecimento da relação empregatícia daqueles trabalhadores que completassem mais de 100 horas de serviços para a plataforma, garantindo direitos trabalhistas. O acordo também versou sobre valores de remuneração e

possibilidade de revisão das decisões automáticas proferida pelo aplicativo quanto aos bloqueios perante a plataforma.

Outro caso noticiado por Kalil (2020) ocorreu em 2017, quando, uma plataforma de transporte sueca chamada Bzzzt aderiu ao instrumento coletivo que regula o contrato de trabalho dos motoristas e firmou acordo com o Sindicato de Trabalhadores do Transporte Sueco.

Nos termos do artigo 611-A da CLT, podem ser objetos de negociação coletiva a pactuação da jornada de trabalho, plano de cargos, salários e funções, remuneração por produtividade, direitos inerentes ao regulamento empresarial e outro. São instrumentos do contrato coletivo de trabalho o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado entre a empresa e o ente sindical representante dos trabalhadores, e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), pactuada entre sindicatos das categorias profissional e patronal.

O trabalho por plataforma é novidade aos olhos da legislação trabalhista, que não se moderniza na mesma proporção e rapidez da crescente evolução tecnológica. A legitimidade dos sindicatos de trabalhadores plataformizados, hoje, depende do enquadramento destes trabalhadores como empregado, com vínculo formal reconhecido com as empresas.

Todavia, a tendência global é de reconhecimento dos direitos destes trabalhadores, vide regulamentação espanhola e decisões do Reino Unido e EUA (Califórnia) que reconhecem a relação e emprego dos trabalhadores plataformizados com as empresas de plataforma de trabalho. Assim, a esperança é que o reconhecimento destes trabalhadores, bem como de seus representantes sindicais seja questão de tempo, sob a ótica da legislação brasileira.

A legislação brasileira prevê mecanismos para o cenário de abuso de poder patronal, no caso da empresa se negar a negociar com sindicato representante da categoria. No seu artigo nº 616 a CLT estabelece que, quando provocados, nenhum sindicato, seja de categoria profissional ou patronal, pode se recusar à negociação coletiva, sob pena de instauração de dissídio coletivo. Ajuizado o dissídio coletivo, não tratamos mais como negociação entre partes e sim decisão tomada pelo judiciário.

5. INTERFERENCIA DO TRABALHADOR NA CONSTRUÇÃO DO ALGORITMO

5.1 A Ley Rider, a RGPD europeia e a possibilidade de revisão de decisões automatizadas

A partir deste ponto, qualquer avanço deste estudo depende de pressuposições ou conjecturas anteriores. A primeira dela, e mais importante, é quanto à questão da relação de emprego.

No cenário brasileiro, ainda que evidente a relação de emprego dos trabalhadores plataformizados em relação às empresas de plataforma de trabalho, fato é que o judiciário não reconhece relação diversa da relação de trabalho.

Este trabalho é ancorado no pressuposto da relação de emprego do trabalhador plataformizado. Ainda que a organização sindical destes trabalhadores não dependa da natureza do contrato de trabalho e que tenha reconhecida sua legitimidade para negociar os termos dos algoritmos da plataforma.

Quando falamos de ações para possibilitar que o trabalhador participe da construção dos algoritmos, não tivemos grandes experiências neste sentido, seja no Brasil ou experiências internacionais.

Talvez, a experiência que chegasse mais próximo de uma possibilidade de intervenção de trabalhadores na construção dos algoritmos que regem seu contrato de trabalho foi a implementação da Lay Rider, na Espanha.

Na Espanha, o Real Decreto-Ley 9/2021, popularmente conhecido como Ley Rider, fora editado após um processo de diálogo social tripartite, que contou com a participação do Governo, de sindicatos dos trabalhadores e de sindicatos empresariais. A referida lei estabelece a presunção do vínculo empregatício para os trabalhadores de aplicativo²⁰ bem como inova ao trazer uma disposição sobre a participação do trabalhador no gerenciamento algorítmico do trabalho, ainda que pequena, garantindo aos trabalhadores o direito à informação sobre as decisões automatizadas.

A Ley Rider teve origem após uma série de decisões do judiciário que reconheciam o vínculo de emprego no trabalho em plataforma. Diante das reiteradas decisões que, o governo

²⁰ A legislação não estabelece a presunção para todos os trabalhadores de aplicativo, se limitando somente à classe dos entregadores.

espanhol entendeu pela necessidade de se regularizar o trabalho intermediado pelas plataformas digitais e encaminhou tarefa para o diálogo social tripartite.

Na Espanha, o diálogo social tripartite é instituído de espaço formal de discussão e deliberação de propostas governamentais com setores representativos da sociedade civil (Carneiro; Gambi, 2021). A mesa de negociação foi composta por representantes do governo, as entidades de representação da classe trabalhadora espanhola UGT (Unión General de Trabajadores) e CC OO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), e os representantes dos interesses patronais CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) e CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa).

A negociação culminou no Acordo Social, base para o Real Decreto-Lei 9/2021, que, além de determinar a presunção da relação de emprego dos trabalhadores plataformizados, reconhece o direito à informação sobre decisões automatizadas, tomadas pelo algoritmo do aplicativo. O decreto-lei foi validado pelo congresso espanhol em junho, e promulgada a Lei dia 28 de setembro de 2021, que incorporou o Acordo Social em sua totalidade.

A Ley Rider altera o Estatuto dos Trabalhadores, conjunto de normativos que rege a relação trabalhista na Espanha, e introduz uma disposição sobre a presunção da relação de emprego no âmbito das plataformas digitais. Acrescenta ao Estatuto do Trabalho, a inclusão dos trabalhadores plataformizados no rol de trabalhadores formais, de natureza empregatícia para fins de direitos trabalhistas. Esta relação é presumida, cabendo ao empregador comprovar natureza da relação diversa do vínculo empregatício.

Segundo Signes (2021) a situação da presunção da relação laboral causa uma situação de insegurança jurídica, pois pressupõe também a existência de situação diversa da relação de emprego. A legislação transfere para o empregador a carga probatória de comprovar situação diversa da relação de emprego, e estabelece uma série de quesitos que devem ser comprovados. Assim, a empresa pode facilmente alterar alguns pontos na forma de controle que exerce sobre os trabalhadores para se enquadrar na nova legislação e afastar a relação empregatícia.

Apesar da crítica apontada, é necessário reconhecer que a presunção da relação de emprego quando do trabalho plataformizado é um avanço para a luta de garantia de direitos para trabalhadores desta categoria.

A Ley Rider incluiu uma referência importante sobre o direito de informação sobre a automação da gestão do trabalho e sobre a avaliação de desempenho de trabalhadores por meio de algoritmos.

O decreto-real assegura que os trabalhadores recebam informações da empresa de plataforma sobre os critérios e instruções que os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial

utilizam, quando esses podem influenciar decisões relacionadas às condições de trabalho, acesso e permanência no emprego, inclusive na criação de perfis.

Segundo Signes (2021):

O Decreto Real estabelece o direito do trabalhador de saber, não apenas se houver algum algoritmo que toma decisões ou influencia as condições de trabalho, acesso ou manutenção do emprego, mas também conhecer os parâmetros, regras e instruções de operação do referido algoritmo ou sistema de inteligência artificial. (Signes, 2021, p.45).

A informação sobre os parâmetros do algoritmo é repassada ao Comitê de Empresa, um órgão representativo dos trabalhadores dentro da empresa, representação coletiva que já é comum no sistema espanhol. A legislação estabelece que o Comitê terá o direito, não só, de saber sobre a existência de algoritmo que tome decisões ou influencie nas condições e trabalho, mas também os parâmetros, regras e instruções de funcionamento de seu algoritmo ou sistema de inteligência artificial (Signes, 2021).

Assim, se o algoritmo da plataforma de intermediação de trabalho tiver incidência sobre os sistemas de organização e controle do trabalho, incluindo poder disciplinar, de alterar os sistemas de rendimento, de tempo de trabalho ou de promoções e incentivos, o comitê de empresa deverá a ser informado e emitirá um parecer sobre seu funcionamento.

O direito à informação sobre decisões automatizadas já era regulado anteriormente pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, regulamento da União Europeia sobre privacidade e proteção de dados pessoais, publicado em 15 de abril de 2016 no Jornal Oficial da União Europeia (UE, 2016). O regulamento, estabelece regras relativas à proteção das pessoas no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados na internet.

A diferença entre o RGPD e a Ley Rider, no tocante ao direito de informação, segundo Signes (2021) é que a RGPD tem alcance individual, enquanto a legislação espanhola tem caráter coletivo personificada nos comitês de trabalhadores. Segundo o autor, neste sentido o RGPD teve dificuldade de ser cumprido, uma vez que o trabalhador poderia sofrer represálias ao cobrar informações sobre as decisões automatizadas dos algoritmos. Com o advento da Ley Rider, estas informações são intermediadas pelos comitês.

A legislação espanhola não possibilita revisão das decisões automatizadas pelos algoritmos, mas essa lacuna pode ser preenchida pela interpretação do RGPD. Dentre as grandes inovações trazidas pela RGPD, traz em seu ordenamento a regulação de decisões automatizadas e a necessidade de interferência humana na tomada de decisões.

Segundo o próprio regulamento, são decisões automatizadas aquelas decisões tomadas exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar. No caso específico do trabalho em plataforma, podemos tomar como decisões automatizadas aquelas que versam sobre a regulação e precificação do serviço prestado e, principalmente, sobre desligamentos e descadastramento de perfis nas plataformas de trabalho.

A RGPD determina que o titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado. Em seguida, o regulamento implementa a possibilidade da participação da supervisão humana na tomada de decisões automatizadas. É possibilitado ao titular dos dados a contestação da decisão automatizada. Segue o artigo 22º na íntegra que dispõe sobre o tema (2016):

Decisões individuais automatizadas, incluindo definição de perfis

1. **O titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado**, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar.
2. O n.º 1 não se aplica se a decisão:
 - a) For necessária para a celebração ou a execução de um contrato entre o titular dos dados e um responsável pelo tratamento;
 - b) For autorizada pelo direito da União ou do Estado-Membro a que o responsável pelo tratamento estiver sujeito, e na qual estejam igualmente previstas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular dos dados; ou
 - c) For baseada no consentimento explícito do titular dos dados.
3. Nos casos a que se referem o n.º 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, **designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável, manifestar o seu ponto de vista e contestar a decisão.**
4. As decisões a que se refere o n.º 2 não se baseiam nas categorias especiais de dados pessoais a que se refere o artigo 9.º, n.º 1, a não ser que o n.º 2, alínea a) ou g), do mesmo artigo sejam aplicáveis e sejam aplicadas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular.

Segundo Marco Almada (2019) esta implementação surge como uma resposta aos potenciais danos que podem surgir ao remover completamente os humanos do processo decisório, seja por falhas de software, seja por problemas como o uso de algoritmos enviesados ou discriminatórios.

Em abril de 2019, a Comissão Europeia publicou uma série de diretrizes de ética para funcionamento ideal e confiável da inteligência artificial. As diretrizes apresentam um conjunto de sete requisitos principais que os sistemas de IA devem atender para serem considerado confiável. O documento estabelece a supervisão humana de decisões automatizadas como

garantia de direitos fundamentais dos titulares de dados e indica como esta supervisão pode ocorrer.

Inserir a participação humana no processo de revisão é estratégia para garantir que o direito dos titulares dos dados seja garantido. Ainda que não verse diretamente sobre o trabalhador de plataforma, a RGPD obriga a participação humana no processo de decisões automatizadas de uma empresa. Na esfera do trabalho, casos de demissões em massa e desligamentos de perfis de trabalhadores de maneira automática já são vedados pela RGPD, protegendo o trabalhador plataformizado.

Em 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã julgou o caso de seis motoristas da empresa Uber que tiveram suas contas/perfis bloqueados da plataforma por decisões tomadas por algoritmos. O juiz responsável julgou o caso conforme o regramento da RGPD e condenou a empresa a reintegrar os motoristas em sua plataforma, além de pagamento de indenização. Esta foi a primeira vez que um tribunal ordena a anulação de uma decisão automatizada de despedimento de trabalhadores. (Lomas, 2021).

Ainda em 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã também julgou o caso outros dois motoristas de aplicativo que tiveram suas contas bloqueadas por decisões tomadas por automatizadas. O tribunal avaliou que os bloqueios eram temporários e os trabalhadores poderiam se recadastrar ou criar outra conta e, por isso, não tem efeito a longo prazo ou permanente, de modo que a decisão automatizada não tem consequências jurídicas nem afeta significativamente o contrato, não sendo aplicável o artigo 22 do RGPD (Lazcoz, 2022).

Ultrapassada a análise do efeito significativo, temos que o artigo 22 da RGPD também traz lacuna quanto à intervenção humana nas decisões automatizadas. Fato é que não é possível mensurar qual o nível da intervenção humana é necessário para que uma decisão seja considerada não automatizada. Ainda, o artigo não especifica como se daria o processo de revisão da decisão automatizada.

5.2 A LGPD e a revisão das decisões automatizadas

Inspirada na legislação europeia, fora publicada em 2018 a Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, que regula a privacidade e o tratamento de dados pessoais. A LGPD também introduziu uma disciplina sobre regulação de decisões automatizadas que se valham de dados pessoais.

Nos termos do artigo 20^a, *caput*, da Lei nº 13.709/2018, “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” (BRASIL, 2018). A possibilidade de revisão das decisões automatizadas fora inspirada no artigo 22 da RGPD, citada anteriormente.

O texto original do artigo 20 da LGPD, originalmente aprovado pelo Congresso nacional, havia previsão expressa que a revisão da decisão automatizada deveria ser realizada por uma pessoa natural, ou seja, por um ser humano.

Todavia, representantes das associações setoriais representantes das empresas de tratamento de dados pressionaram o governo de forma contrária à disposição, alegando que a medida que poderia ter resultados economicamente indesejados, ao elevar os custos de operação, em especial para pequenas e médias empresas (Almada, 2019).

O então Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, decidiu por vetar o artigo da LGPD que visava inserir a revisão humana das decisões automatizadas. A nova redação da legislação, que fora publicada posteriormente e está em vigência, relativizou o processo revisório de decisões automatizadas, que se mantém na legislação, porém, em substituição à revisão humana, a revisão será realizada por outros softwares diferentes dos que promoveram a decisão.

Quanto ao direito de informação, aos moldes da RGPD, a LGPD também estabelece a obrigatoriedade do detentor de dados em fornecer informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada. A cessão de informações está condicionada à solicitação do titular dos dados. O direito à informação também é limitado à observância dos segredos comercial e industrial.

A legislação brasileira se esforça em priorizar os interesses das grandes empresas acima do interesse coletivo e das pessoas naturais. A trajetória da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em relação às decisões automatizadas, desde seu texto original até as alterações e vetos, reflete o balanço de interesses entre a proteção da privacidade e a viabilidade econômica da garantia destes direitos.

Embora a legislação tenha introduzido a possibilidade da revisão de decisões automatizadas, a relativização do processo revisório evidencia um posicionamento que prioriza o interesse do capital em detrimento do direito dos titulares dos dados.

A legislação continua sujeita a ajustes e interpretações à medida que é implementada na prática.

5.3 Os algoritmos decifráveis

Ao serem requeridas e intimadas pelo judiciário para prestar informações sobre a programação dos algoritmos de suas plataformas, as empresas de plataforma alegam a impossibilidade de mapear os seus algoritmos, pois utilizam do sistema de *Machine Learning*.

Segundo Mahesh (2020), *Machine Learning*, ou aprendizado de máquinas, é um campo de estudo que dá a capacidade da máquina, ou sistema de inteligência artificial, aprender sem ser diretamente programada. É um processo no qual um sistema artificial utiliza métodos estatísticos para aprender a partir de exemplos e estatísticas baseadas na entrada e saída de dados (CORTIZ, 2021).

O sistema de aprendizado de máquina possibilita a máquina em alterar seu comportamento com base na sua própria experiência, aprendendo com dados processados anteriormente.

Se antes, a programação dependia da arquitetura manual de algoritmos, programados por um desenvolvedor humano, que transcrevia cada instrução individual para se chegar em um determinado resultado, com o aprendizado de máquinas, os algoritmos se utilizam de modelos preditivos já existentes no banco de dados para alcançar o resultado pretendido.

Ocorre que, no exemplo anterior, quando o programador humano inseria as instruções nos algoritmos, poderíamos compreender e interpretar facilmente como aquele resultado fora obtido, mapeando o traçado algoritmo até seu fim pretendido. Os resultados eram interpretáveis, por definição. Já quando da utilização de *Machine Learning*, a máquina retorna somente resultados, não retornando as explicações razoáveis sobre como chegou a determinado fim, não demonstrando qual foi o processo decisório por trás do resultado (Alves; De Andrade, 2021).

No sistema de *Machine Learning*, o algoritmo pode se alimentar de exemplos e predições viciadas pelo comportamento humano, permitindo a produção de resultados falhos, enviesados e, por vezes, discriminatórios. O modelo preditivo, que se baseia em modelos anteriores, pode se ancorar em modelos viciados no âmbito social, capturando modelos discriminatórios reais, cuja repetição ao longo do tempo leva ao algoritmo identificá-la como uma decisão correta (Rivas Vallejo, 2022).

Nas palavras de Marco Antonio Alves e Otavio Morato de Andrade (2021):

A incorporação de tendências e vieses, em um sistema de inteligência artificial que utiliza a machine learning, geralmente não ocorre por erros de programadores humanos, mas pelo treinamento incorreto do algoritmo ou por desdobramentos inesperados do aprendizado de máquina, resultando no comprometimento da neutralidade do sistema. (Alves; De Andrade, 2021. P.355).

No Reino Unido, sindicatos de trabalhadores acusam a empresa Uber de utilizar vieses racistas no sistema de reconhecimento facial dos trabalhadores. Segundo representantes dos sindicatos, o sistema de reconhecimento facial da empresa, utilizado para verificar a identidade de motoristas e entregadores, não é capaz de identificar efetivamente pessoas de pele negra. De acordo com pesquisa realizada pelos próprios sindicatos londrinos, em média 20% dos rostos de pessoas com pele negra não são identificados pela plataforma (Azeez, 2021)

O sistema de reconhecimento facial é tecnologia de identificação biométrica realizada a partir de coleta de dados faciais provenientes de fotografias. Conforme Ramon Silva Costa e Bianca Kremer (2022):

O sistema se utiliza da tecnologia de aprendizado de máquinas para extrair representações de traços específicos dos rostos de seus bancos de dados, como, por exemplo, a distância entre os olhos ou o formato do nariz, produzindo o que é chamado de padrão facial, para traçar modelos preditivos e identificativos. (Costa; Kremer, 2022, p.148).

As empresas de plataformização do trabalho utilizam o sistema de aprendizagem de máquinas para construção da arquitetura de algoritmos de suas plataformas, para gerenciar mecanismos de precificação de serviços de acordo com demandas, recomendações, promoções, correspondências e personificação (Sun; Azari; Turakhia, 2020). A empresa Uber, em seu próprio site, admite o uso de machine learning para monitorar e bloquear da plataforma corridas e usuários que tem potencial de oferecer risco aos passageiros, de acordo com a predição dos algoritmos²¹.

No cenário do trabalho, é importante mapear o nível de controle dos algoritmos bem como das decisões automatizadas para se mensurar a responsabilidade do empregador sobre a decisão, que pode conter vieses viciados e reproduzir discriminações de trabalhadores. Segundo Rivas Vallejo (2022):

no caso de discriminações no trabalho, é importante saber como a inteligência artificial chegou em determinado resultado para que se possa analisar as responsabilidades. Avaliar o impacto discriminatório das decisões baseadas em algoritmos requer primeiro examinar se a empresa realmente transfere ou introduz parâmetros de preconceito no algoritmo ao tomar tais decisões podendo a empresa reproduzir uma discriminação direta ou indireta. Em um modelo de aprendizado de máquina, caso os algoritmos tenham adquiridos vieses discriminatórios

²¹ Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-adota-machine-learning-para-reforçar-prevencao-de-riscos-no-brasil/>.

ao reproduzir exemplos anteriores da própria empresa, houve uma discriminação direta pela própria empresa. (RIVAS VALLEJO, 2022, p.14).

Nem toda aplicação de *machine learning* tem resultado da opacidade absoluta. Alguns mecanismos utilizam o sistema de aprendizagem supervisionada, onde o programador supervisiona e treina a inteligência artificial, mapeando a entrada e saída de dados e inserindo exemplos e determinações para ser possível uma melhor explicação de resultados.

Ocorre que, em alguns casos, em vista da quantidade exponencial de dados e camadas decisórias, é impossível se aplicar a aprendizagem supervisionada. Nestes casos, é aplicado o sistema de *deep learning*, um sistema ainda mais amplo e complexo que a *machine learning*.

Trazendo para o universo do trabalho, onde as regras do contrato de trabalho e sua organização devem ser claras e objetivas, é impossível se pensar em delegar sua organização para um sistema que não consiga ao menos explicar suas decisões. Afastar o trabalho dos algoritmos também é impensável na realidade tecnológica que vivenciamos. Assim, a via ideal para se pensar no futuro do trabalho seria abordar a inteligência artificial de modo a incentivar sua explicação em maior grau.

Um sistema inteligente dotado de inteligência artificial explicável (XAI – Explainable AI) é aquele que possui capacidade para explicar suas predições, por meio de estratégias textuais ou visuais que forneçam compreensão qualitativa sobre seu processo de predição (ALVES; DE ANDRADE, 2021). É um conjunto de ferramentas e técnicas que procuram fornecer explicações sobre sua operação e tomada de decisões, tonando seu comportamento mais inteligível para humanos.

As ferramentas de XAI procuram demonstrar como aquele modelo de inteligência artificial foi treinado, bem como quais dados foram utilizados naquele treinamento. Um exemplo de ferramentas que utilizam o sistema XAI são as SHAPs (SHapley Additive exPlanations), ferramentas de abordagem que examina processos decisórios espécie de “pontuação” para a influência de cada característica preditiva durante o processamento algorítmico, ordenando variáveis utilizadas no processo decisório apresentando aquelas que mais influenciariam no resultado final (Alves; de Andrade, 2021).

Para o reconhecimento do trabalho em plataforma, é fundamental que estes trabalhadores tenham acesso a explicações detalhadas sobre as decisões automatizadas tomadas pelos aplicativos e plataformas de trabalho. Essas explicações são essenciais para promover transparência no ambiente de trabalho digital, garantindo o direito dos trabalhadores.

Em julgamento do Mandado de Segurança de nº 0103519-41.2020.5.01.0000, a Seção Especializada em Dissídios Individuais - Subseção II do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região manteve a determinação de realização de perícia judicial nos algoritmos da plataforma da empresa Uber que visava mapear e estrutura de gestão que os algoritmos mantinham sobre os trabalhadores. Segundo a decisão, o objetivo do mapeamento era demonstrar:

(a) regras de alocação, critérios de preferências e restrições na distribuição de chamados, (b) critérios de influência sobre a relação de prestação de serviços da avaliação do motorista pelos clientes, a (c) existência de mecanismos de avaliação do motorista pela empresa e seu impacto na relação de prestação de serviços, (d) regras de fixação dos valores cobrados dos clientes, dos valores retidos pela empresa (e) formas de indução, premiação, restrições ou sanções decorrentes do tempo que o motorista fica à disposição da plataforma e da aceitação e recusa dos chamados, (f) existência e eventual método de mecanismos de indução (nudges) da conduta do motorista, por meio de mensagens, premiações ou restrições, (g) conteúdo das mensagens enviadas pelo aplicativo ao motorista, orientações, sugestões, advertências e em quais situações são disparadas, (h) dados da atividade são controlados pela plataforma, tais como, entre outros, velocidade, número de frenagens, desvio da rota proposta pelo aplicativo, som ambiental, rastreamento por geolocalização, os (i) dados sobre o veículo, o motorista, a sua conduta, e sobre a viagem são solicitados aos passageiros, o (j) grau de acesso franqueado ao motorista quanto aos dados obtidos pela plataforma nas viagens realizadas, inclusive relativos aos clientes, e os (k) mecanismos e critérios para suspensão e/ou exclusão do acesso do motorista à plataforma etc. (Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região, 2020).

A empresa, por sua vez, recorreu alegando que a exposição de códigos fontes de seus algoritmos às regras concorrenciais, porque diz respeito a segredo de empresa, à livre iniciativa, à proteção a patentes e à propriedade intelectual.

A decisão da SDI abordara que, mesmo que se entenda ser o código fonte do algoritmo segredo empresarial, a legislação permite sua perícia em juízo, desde que o processo estivesse sobre segredo de justiça, tendo acesso aquelas informações somente o perito do juízo. Além, a Subseção entendeu que as informações pretendidas seriam essenciais para o exame dos critérios de organização de trabalho bem como para atestar a existência da subordinação algorítmica no trabalho sob plataforma, sendo possível chegar a uma conclusão sobre a existência ou não da relação de emprego. Todavia, da decisão da Subseção do Tribunal, a Empresa interpôs novos recursos e o processo fora suspenso pelo Tribunal Superior do Trabalho. Até a presente data a perícia não aconteceu.

A tarefa de mapear os algoritmos dos aplicativos de plataforma para se demonstrar a gestão e o controle do trabalho, bem como sob os trabalhadores, não é uma questão de viabilidade técnica, mas sim de vontade e transparência por parte das empresas de plataforma além d.

Embora a natureza dos algoritmos inteligentes, que não dependem da programação direta e se alimentam com o sistema de *Machine Learning*, possa tornar complexa a compreensão completa de seu funcionamento, existem abordagens e técnicas, como a inteligência artificial explicável (XAI), que podem oferecer insights sobre as decisões automatizadas.

A demanda por transparência nos algoritmos é fundamental para garantir direitos trabalhistas aos trabalhadores de plataforma. Portanto, é possível e necessário mapear os algoritmos dos aplicativos de plataforma para decifrar o controle do trabalho exercido por eles, assegurando assim a responsabilidade algorítmica e protegendo os direitos dos trabalhadores.

6. CONCLUSÃO

Esta dissertação teve por finalidade a pesquisa quanto ao controle exercido por algoritmos no trabalho em plataforma e a possibilidade de inserção do trabalhador na construção deste controle.

A hipótese testada foi pela participação dos trabalhadores no controle dos algoritmos através da negociação coletiva. Para tanto, foram necessários estudos quanto as formas de controle, bem como da legitimidade da organização sindical dos trabalhadores plataformizados. O recorte se deu no cenário nacional, estudando a legislação brasileira.

A necessidade da pesquisa se deu pela importância de formular um trabalho digno e participativo para os trabalhadores de plataforma, que são invisibilizados como trabalhadores perante a sociedade. A luta pela participação no trabalho permeia também a luta pelo reconhecimento de direitos enquanto trabalhadores e de acesso à justiça.

Esta pesquisa chega à sua conclusão sem selar o fim da luta dos trabalhadores por um trabalho digno e participativo. A rota fora traçada e o trajeto percorrido, porém, o destino é dotado de incertezas. Esta pesquisa não objetivou delimitar respostas e sim fundamentar questionamentos.

A dinâmica do trabalho em plataforma fora traçada no capítulo 1: o trabalhador busca na plataforma autonomia e oportunidade financeira, mas recebe controle e subordinação, não só de seu trabalho, mas também de sua vida social, suas escolhas e seu comportamento. O algoritmo é a despersonalização do patrão, que agora é invisível, mas exerce controle mais intensificado sobre o trabalho.

No capítulo 1 foi estudada a morfologia das organizações de trabalho através tempo e localizado o trabalho em plataforma como uma nova morfologia do trabalho que combina a tecnologia com a precarização.

No mesmo capítulo trouxemos a subordinação algorítmica como a forma de controle do trabalho através dos algoritmos, cujo objetivo distanciar o trabalhador do empregador e tornar invisível a relação de trabalho. Todavia, quando analisada sob a ótica do direito do trabalho, a conclusão que se chega é que a subordinação algorítmica em nada se diferencia da subordinação clássica elencada na legislação trabalhista brasileira, requisito para o reconhecimento do vínculo empregatício.

As plataformas negam reconhecimento aos trabalhadores como sujeitos sociais, mercedores de direitos. Maquiam a relação empregatícia presente e retiram o trabalhador da justiça do trabalho.

No capítulo 2 foram estudadas as formas de controle para além do direito. A subordinação algorítmica é apenas uma nuance para um controle amplo sobre o trabalhador. A governamentalidade algorítmica é a modalidade de governo que pretende exercer um controle que vai além das relações de emprego e se impregna sobre a vida social do trabalhador, modulando seu comportamento para organizar, além do seu trabalho, sua vida social e suas escolhas.

A governamentalidade algorítmica no trabalho visa modular o comportamento do trabalhador com o objetivo de lhe retirar sua subjetividade, enquanto trabalhador, o transformando em uma empresa, impondo um ideário de competição capitalista para poder suprir as necessidades de lucratividade das empresas de plataforma de trabalho.

A logística de precarização do trabalho faz com que os trabalhadores se unam e busquem força para agir coletivamente, com o objetivo de constituir sindicatos para estabelecer um diálogo com a plataforma. No capítulo 3 foram estudadas as formas de organização sindical, bem como a legitimidade destes sindicatos para negociar os termos do contrato de trabalho dos plataformizados, controlados por algoritmos.

O capítulo 4 tratou sobre as possibilidades de inserção humana na construção e na programação dos algoritmos, trazendo exemplos que fogem do direito do trabalho, assim como experiências de direito comparado.

Para se chegar à conclusão sobre a possibilidade do diálogo coletivo dos trabalhadores com as empresas de plataforma, através de representação sindical, resultar na possibilidade da participação dos próprios trabalhadores na construção dos algoritmos que regem seu contrato de trabalho, esta pesquisa esbarrou em dois grandes entraves: a legitimidade dos sindicatos dos trabalhadores plataformizados perante a legislação brasileira e a possibilidade de intervenção humana na construção dos algoritmos.

Quanto ao primeiro aspecto, a conclusão que se chega é que o campo jurídico não consegue, sozinho, atribuir sentido a seus próprios conceitos. Em que pese o princípio basilar do direito do trabalho ser a proteção dos trabalhadores, na prática, o que se tem é a proteção dos trabalhadores de natureza empregatícia, ignorando a multidão de trabalhadores informais.

A tecnologia evoluiu e com ela as formas de organização do trabalho. A forma de controle no trabalho se intensificou com a tecnologia. Porém, a legislação trabalhista não acompanhou a evolução do trabalho.

Conforme estudado nesta pesquisa, os trabalhadores plataformizados se organizam coletivamente na forma de sindicatos. No capítulo 3 foi possível mapear os sindicatos de trabalhadores plataformizados em todo território nacional e até mesmo identificar algumas

áreas de atuação. Estes sindicatos tiveram atuação relevante durante a pandemia do Covid quando representaram os trabalhadores plataformizados em ações coletivas pleiteando melhores condições de trabalho e segurança contra o vírus, além de organizar manifestações e prestar auxílio jurídico aos trabalhadores.

O coletivo de trabalhadores plataformizados existe, tem forma e aspectos de uma organização sindical. Todavia, os sindicatos têm sua atuação limitada pela aplicação da legislação, que não reconhece sua legitimidade para cumprir com a principal prerrogativa de um ente sindical, qual seja, a negociação coletiva.

A luta pela representatividade dos sindicatos dos trabalhadores plataformizados é obstaculizada pela interpretação da legislação, e não pela sua literalidade. Os sindicatos de trabalhadores plataformizados não apenas existem no mundo dos fatos, como também podem ser reconhecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, considerando a previsão do artigo 511 da CLT e a liberdade sindical prevista no artigo 8º da Constituição Federal, todavia, a interpretação excludente da legislação impede seu reconhecimento perante a justiça.

É justamente a noção de categoria o principal obstáculo para a legitimidade da organização sindical dos trabalhadores plataformizados. A diversidade da atuação do trabalho em plataforma é interpretada como fator impeditivo para o reconhecimento destes trabalhadores como categoria, requisito para a legitimidade sindical.

A precarização do trabalho por plataforma é o principal elo de união dos trabalhadores plataformizados, que, apesar de desempenhar atividades diferentes, sentem as mesmas dores e mazelas da plataforma do trabalho.

A interpretação de que trabalhadores plataformizados não configuram uma categoria é excludente, impede o acesso à justiça de uma categoria imensa, massiva. Ainda que a prestação do trabalho tenha finalidades diversificadas, a característica de um trabalho gerido pela plataforma, sem imitações físicas e de jornada e um controle intenso de algoritmos invisíveis é o que une os trabalhadores de plataforma.

Não é possível negar a existência da categoria dos trabalhadores plataformizados. A aplicação da justiça pela interpretação da legislação deve se moldar de acordo com a evolução da sociedade e do trabalho e não o contrário.

Desta conclusão, abre-se a porta para outros questionamentos, principalmente no que tange sobre a capacidade da justiça do trabalho em desempenhar a sua razão de ser, que é a proteção dos trabalhadores. Sobre a discussão, é notório o abandono da justiça do trabalho sobre trabalhadores plataformizados, que nega a formalidade e ainda permite atuação manipuladora das empresas de plataforma sobre a jurisprudência por meio de manipulação conciliatória.

Nesta esteira, a conclusão a que se chega é de que o trabalho em plataforma é novidade ainda não assimilada por aqueles que tem a função de interpretar a legislação. Tanto no âmbito do reconhecimento do vínculo de emprego quanto na legitimidade da organização sindical, é necessária uma evolução, não somente da legislação, mas também dos aplicadores do direito, para inclusão destes trabalhadores na sociedade como sujeitos de direito.

Quanto a possibilidade da intervenção humana na construção de algoritmos, é necessário analisar o tema sob dois aspectos, o aspecto técnico propriamente dito e o jurídico.

Sobre o aspecto técnico, estudamos nesta pesquisa que os algoritmos das empresas de plataforma são desenvolvidos sob o sistema de aprendizagem de máquinas, que dispensa a participação humana de sua programação e por isso há uma dificuldade de decifrá-los.

Porém, existem mecanismos e ferramentas que possibilitariam o mapeamento destes algoritmos, como o de inteligência artificial explicável (XAI – Explainable AI), que possui capacidade para explicar o processo de predição de modelos de inteligência artificial que foram programados sob o sistema de aprendizagem de máquinas.

O mapeamento da lógica algorítmica é essencial para possibilitar uma intervenção humana na sua construção. Uma vez decifrados os algoritmos, poderia se pensar em uma atuação humana em sua construção.

Passando para o aspecto jurídico, a participação humana na construção de algoritmos é limitada pela legislação. Contextualizando para o recorte desta pesquisa, no âmbito do trabalho em plataforma, a construção dos algoritmos regulam todos os aspectos do contrato de trabalho através de decisões automatizadas, que dispensam a programação humana. O trabalhador não tem qualquer ciência dos critérios utilizados para a tomada das decisões por algoritmos.

Conforme estudado, a legislação trabalhista não evoluiu de acordo com a tecnologia, portanto, a possibilidade da participação humana na construção dos algoritmos deve ser analisada pela ótica da legislação externa ao direito do trabalho.

A LGPD, legislação brasileira no tocante que regulamenta proteção de dados, implementou regras que impõe às empresas que utilizam os dados dos titulares a obrigação de fornecer informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para as decisões automatizadas. Ainda, a legislação de proteção de dados determina a revisão destas decisões, quando tomadas exclusivamente por algoritmos sem a participação humana.

A RGPD, Regulamento Geral de Proteção de Dados, da União Europeia, inspiração da legislação brasileira, também determina o direito à informação e possibilita a revisão das decisões automatizadas. Todavia, a legislação europeia vai além da legislação brasileira, possibilitando que a revisão das decisões automatizadas possa ser realizada por humanos.

Retornando ao contexto do trabalho em plataforma, é conclusivo que a participação do trabalhador no seu contrato trabalho pode ocorrer através do direito à informação dos parâmetros traçados pelos algoritmos para controlar a organização laboral bem como é possível se pensar na revisão das decisões tomadas pelos aplicativos.

Assim, esta pesquisa está apta para conclusão de seu objetivo final, que se trata da análise da participação do trabalhador no controle exercido pelos algoritmos através de negociação coletiva.

Fora comprovada a existência de organização sindical de trabalhadores plataformizados bem como sua legitimidade para propor negociações coletivas com as empresas de plataforma. Também demonstrada a possibilidade de mapeamento algorítmico e a possibilidade de revisão e participação nas decisões automatizadas tomadas pelos algoritmos que compõe a plataforma, tem-se a conclusão lógica de que seria possível negociar aspectos basilares do trabalho em plataforma.

Ainda que estes aspectos sejam apenas nuances de todo o controle amplo dos algoritmos sobre o trabalho, a possibilidade de se negociar critérios como o direito à informação de parâmetros utilizados para precificação bem como critérios para decisões de bloqueios de perfis e contas, já possibilitaria aos trabalhadores condições de trabalho dignas.

Embora tenha traçado um caminho e levantado questões cruciais, o desfecho desta pesquisa permanece permeado por incertezas. A discussão sobre o trabalho em plataforma mais participativo e digno aponta para a necessidade de adaptação legislativa e jurisdicional diante das transformações tecnológicas.

A presente pesquisa, evidenciou a complexidade e a urgência de questões inerentes ao cenário do trabalho em plataforma. Este estudo cumpriu seu objetivo de avançar na compreensão das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores plataformizados e na identificação de possíveis soluções.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Estudos avançados, v. 34, p. 111-126, 2020.
- ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ALVES, Damiana Bezerra et al. **Corpo, disciplina e resistência em Michel Foucault**. 2017.
- ALVES, Giovanni. **Toyotismo e subjetividade: as formas de efetivação do trabalho vivo no capitalismo global**. Org & Demo, 2006.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial**. Revista Katálysis, v. 12, p. 188-197, 2009.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. Boitempo Editorial, 2015.
- ALVES, Marco Antônio Sousa. **Cidade inteligente e governamentalidade algorítmica: liberdade e controle na era da informação**. Philosóphos-Revista de Filosofia, 2018.
- ALVES, Marco Antônio Sousa; DE ANDRADE, Otávio Morato. **Da “caixa-preta” à “caixa de vidro”**: o uso da explainable artificial intelligence (XAI) para reduzir a opacidade e enfrentar o enviesamento em modelos algorítmicos. Direito Público, v. 18, n. 100, 2021.
- AMOS, Karin. **Governança e governamentalidade: relação e relevância de dois conceitos científico-sociais proeminentes na educação comparada**. Educação e Pesquisa, v. 36, p. 23 2010.
- ANDRADE, Otávio Morato de. **Governamentalidade Algorítmica: democracia em risco?** São Paulo: Editora Dialética, 2022.
- ANTUNES, Ricardo LC. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Cortez. 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.) **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- DOS ANJOS, Lucas Costa; GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos e MURADAS, Daniela et MURADAS, Daniela. **MANIPULAÇÕES CAPITALISTAS E O DIREITO DO TRABALHO**. Belo Horizonte, RTM, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

ARAÚJO, Angela MC; TAPIA, Jorge RB. **Corporativismo e neocorporativismo: o exame de duas trajetórias**. BIB-Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais, n. 32, p. 1-30, 1991.

AZEEZ, Walé. **Uber faces legal action in UK over racial discrimination claims**. CNN Business. 07 out 2021. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2021/10/07/tech/uber-racism-uk-lawsuit-facial-recognition/index.html>. Acesso em 24 de fevereiro de 2024.

BARBOSA, Attila Magno et al. **Da disciplina ao controle: novos processos de subjetivação no mundo do trabalho**. 2012.

BARBOSA, Tales Schmidke; TONIAZZO, Daniela Wendt; RUARO, Regina Linden. **O Direito à Explicação nas Decisões Automatizadas: uma Abordagem Comparativa Entre o Ordenamento Brasileiro e Europeu**. Revista internacional CONSINTER de direito, p. 55-69, 2021.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012.

BAYLOS, GRAU A. **L'accidentato viaggio dei riders in Spagna**. Analisi della legge 12/2021. Labour & Law Issues, n. 1, p. 1-19, 2022.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **RECLAMAÇÃO Nº RCL 60347**. Relator: MIN. ALEXANDRE DE MORAES. 05 de Dezembro de 2023. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088>

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1446336**. Relator: MIN. ALEXANDRE DE MORAES. 09 de Fevereiro de 2024. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Justiça do Trabalho. **8ª Vara do Trabalho do Distrito Federal**. Processo nº 0000554-09.2020.5.10.0008. 17 de maio de 2021.

BRASIL. Justiça Federal. **Seção Judiciária do Distrito Federal**. Processo nº1007074-73.2021.4.01.3400. 11 de fevereiro de 2021

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a **Lei nº 12.965/2014** (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências

BRASIL. **Lei nº13.853**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 08 de julho de 2019

BRASIL. Senado Federal. **Constituição**. Brasília (DF), 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de Mediação Pré-Processual 0020519-28.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma) PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/>

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência**. Revista Valore, v. 5, p. 206-230, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **"O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX."** Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: Ltr, 2017.

CARNEIRO, André Pereira; GAMBI, Thiago Fontelas Rosado. **Diálogo social e neoliberalismo: um estudo comparado da origem dos Conselhos Econômicos e Sociais na Espanha, em Portugal e no Brasil**. Revista Catarinense de Economia, v. 5, n. 1, p. 3-12, 2021.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical: Doutrina, Legislação**. São Paulo: LTr, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **A categoria profissional da CLT, entre crowd e multitude**. Trab21, 17 jun. 2020. Disponível em: <https://trab21.org/2020/06/17/a-categoria-profissional-da-clt-entre-crowd-e-multitude-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/> Acessado em 23 fev. 2024

CORASSA, Eugênio Delmaestro, MURADAS, Daniela;. **A (RE) DEFINIÇÃO DO EMPREGO NA GIG-ECONOMY: Desenvolvimentos teóricos e jurisprudenciais comparados A (RE) DEFINITION OF EMPLOYMENT IN GIG-ECONOMY: Comparative theoretical developments and jurisprudence**. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, p. 32, 2018.

CORTIZ, Diogo. **Inteligência artificial: conceitos fundamentais**. In: VAINZOF, Rony;

COSTA, Ramon Silva; KREMER, Bianca. **Inteligência artificial e discriminação**: Desafios e perspectivas para a proteção de grupos vulneráveis frente às tecnologias de reconhecimento facial. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 16, n. 1, 2022.

DE CARVALHO, Felipe Santos Estrela; DOS SANTOS PEREIRA, Sullivan; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. # BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

DE STEFANO, Valerio. **“Negotiating the algorithm”**: automation, artificial intelligence and labour protection. Geneva: International Labour Organization, 2018.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce**: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. International Labour Office. Geneva, 2016.

DELEUZE, Gilles. **Post-scriptum sobre as sociedades de controle**. L'Autre Journal, 1990.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. **Breque dos Apps**: direito de resistência na era digital. *Le monde diplomatique Brasil*, v. 27, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. At Plataformas digitais de trabalho [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais / organização Noemia Porto, Ricardo Lourenço Filho, Luciana Paula Conforti. -- Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. *Revista TST*, p. 79-98, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 2, 2007.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Uber, Brasília, 27 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use> - Acesso em: 27 de agosto de 2023

EQUIPE UBER. **Termos Gerais de Uso**. Uber, Brasília, 27 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> - Acesso em: 27 de agosto de 2023

ESTADÃO. **Apps como Uber e Ifood se tornam o “maior empregador do Brasil”**. O Estado de S. Paulo. São Paulo, 28.4.2019. Disponível em <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/> - Acesso em: 27 de agosto de 2023.

FERREIRA, Marcelo; REINHOLZ Fabiana. Sem direitos e com jornadas exaustivas, entregadores de apps fazem greve nesta quarta. *Brasil de Fato*, Porto Alegre, 30 de junho de

2020. Disponível em <https://www.brasildefatores.com.br/2020/06/30/sem-direitos-e-com-jornadas-exaustivas-entregadores-de-apps-fazem-greve-nesta-quarta>

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2020.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. In: Microfísica do poder. 2005.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território, população: curso dado no Collège de France (1977-1978)**. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão; tradução de Raquel Ramalhete**. Petrópolis, Vozes, 1987.

GANDINI, Alessandro. **Labour process theory and the gig economy**. Human relations, v. 72, n. 6, p. 2.

GIOVANAZ, Daniel, Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. BBC News Brasil. 2 outubro 2023. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr7l0ljo>

GONDIM, Thiago Patricio. **A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”**: Apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. Mediações-Revista de Ciências Sociais, p. 469-487, 2020.

GRAU, Antonio Baylos. Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders. Labour & Law Issues, v. 7, n. 1, p. C. 1-C. 27, 2021.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2018.

HUNG, Mark. Leading the IOT gartner insights on how to lead in a connected world. 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma**. Revista Contracampo, v. 39, n. 2, 2020.

LAZCOZ, Guillermo. **Automated Decision-Making Under Amsterdam’s District Court Judgements: Drivers v. Uber and Ola**. Time to reshape the digital society. 40th anniversary of the CRIDS. p321-338. 2022

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. LTr Editora, 2019.,cap 2, p - 65.

LEME, Ana Carolina RP. **De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. LTr Editora, 2023.

LEMONJE, Julise; STÜRMER, Gilberto. **Repercussões da estrutura sindical na representação de trabalhadores, de aplicativos**. Revista Direito do Trabalho e Seguridade Social–RDT, v. 221, 2022.

LOMAS, Natasha; Uber hit with default ‘robo-firing’ ruling after another EU labor rights GDPR. Publicado TechCrunch. 14 abr 2021. Disponível em: <https://techcrunch.com/2021/04/14/uber-hit-with-default-robo-firing-ruling-after-another-eu-labor-rights-gdpr/>- Acesso em 24 de fevereiro de 2024.

LOPES, Ana Carolina Alves et al. **A negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do trabalho decente.** 2021.

LOPES, Otavio Brito. **Limites constitucionais à negociação coletiva.** Revista Jurídica da Presidência, v. 1, n. 9, 2000.

MACHADO, Sidnei; CONRADT, Michael Willian. **Conflitos coletivos no trabalho em plataformas digitais: desafios à proteção da liberdade sindical no Brasil.** Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 129, p. 111-130, 2022.

MAHESH, Batta. **Machine learning algorithms-a review.** International Journal of Science and Research (IJSR).[Internet], v. 9, n. 1, p. 381-386, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2013.

ALMADA, Marco. **Human intervention in automated decision-making: Toward the construction of contestable systems.** In: Proceedings of the Seventeenth International Conference on Artificial Intelligence and Law. 2019. p. 2-11.

MARX, Karl. O Capital-Livro 1: **Crítica da economia política.** Livro 1: **O processo de produção do capital.** Boitempo Editorial, 2015.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Liberdade sindical: o modelo ideal.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, v. 15, 2009.

MELLO, G. Candidatos a entregador do iFood mais que dobram após coronavírus. Reuters, 1º abr. 2020. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/tech-apps-coronavirus-idBRKBN21J6N4-OBRIIN>. Acesso em: 27 de agosto de 2023

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. Acórdão Reclamação Trabalhista nº 0010258-59.2020.5.03.0002. Relatoria Antônio Gomes De Vasconcelos

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura.** Revista de Administração de empresas, v. 26, p. 31-34, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, v. 248, p. 20, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.** Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87 Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. OIT, 1948. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm.

RAYES, Ammar, and Samer Salam. **"Internet of things from hype to reality."** The road to Digitization 2. 2017.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle:** o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

RIVAS VALLEJO, Pilar. **Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales:** análisis desde el derecho antidiscriminatorio. e-Revista Internacional de la Protección Social, 7 (1), 52-83., 2022.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional:** o teletrabalho. Dados, v. 54, p. 213, 2011.

ROUVROY, Antoinette; BERNS, Thomas. **Governamentalidade algorítmica e perspectivas de emancipação:** o díspar como condição de individuação pela relação?. Revista Eco-Pós, v. 18, 2015.

ROUVROY, Antoinette; The end(s) of critique: data-behaviourism vs. Due process. In: HILDEBRANDT M., DE VRIES K. (eds), Privacy, Due Process and the Computational Turn. Philosophers of Law Meet Philosophers of Technology. Routledge, 2013a.

SEPULVEDA, Gabriela. Organizações Coletivas Dos Trabalhadores da Plataforma Ifood. Universidade Federal da Bahia. 2023

SIGNES, Adrián Todolí. **Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo:** Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2021.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Gênero e direito:** reflexões sobre o papel da negociação coletiva e do princípio da não discriminação na consecução da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. revista de direito do trabalho, v. 166, p. 15-42, 2015.

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

SUN, Chong; AZARI, Nader; TURAKHIA, Chintan. **Gallery:** A Machine Learning Model Management System at Uber. In: EDBT. 2020. p. 474-485.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa,** volume I: a Thomson Reuters, p. 45-60, 2021.

UNIÃO EUROPEIA, Ethics Guidelines for Trustworthy Artificial Intelligence, 08 abril de 2019. Disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

UNIÃO EUROPEIA, Regulamento (UR) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de dados).

WALTER, Bruno Eduardo Procopiuk; HENNIGEN, Inês. **Problematizando a overnamentalidade algorítmica a partir do sistema de recomendação da netflix.** Psicologia & Sociedade, v. 33, 2021.

WOODCOCK, Jamie. **The algorithmic panopticon at Deliveroo:** Measurement, precarity, and the illusion of control. Ephemera: theory & politics in organizations, v. 20, n. 3, p. 67-95, 2020.

WOODCOCK, Jamie; JOHNSON, Mark R. **Gamification:** What it is, and how to fight it. The Sociological Review, v. 66, n. 3, p. 542-558, 2018.

WUNSCH, Guilherme, and Denise Pires FINCATO. "**Subordinação algorítmica:** Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?." REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (2020).

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância.** Editora Intrínseca, 2021.