

O CONTROLE ILIMITADO DAS EMPRESAS-PLATAFORMA NA SOCIEDADE DA VIGILÂNCIA E OS IMPACTOS NAS GREVES

MARIA ROSARIA BARBATO¹
NATÁLIA DAS CHAGAS MOURA²

RESUMO: Com o avanço e o desenvolvimento da tecnologia, os empregadores têm utilizado dispositivos tecnológicos que potencializam o poder diretivo e de controle sobre os trabalhadores. Por outro lado, o emprego dessas tecnologias está limitado a algumas garantias e direitos fundamentais do ser humano, como o direito à privacidade, à intimidade, à liberdade de expressão, ao direito de reunião e está sujeito às obrigações contratuais de transparência e de lealdade. Este ensaio objetiva, por meio de estudos de algumas greves e manifestações que vêm ocorrendo em face de empresas-plataformas, refletir sobre o controle ilimitado que está sendo implantado em relação ao trabalho uberizado. Pretende também observar como esse controle está sendo viabilizado pela própria adesão dos trabalhadores à lógica empresarial. Elege-se, como metodologia, a análise bibliográfica e de dados, assim como o estudo de algumas entrevistas que revelam a dimensão desse controle sobre o trabalho humano.

1253

PALAVRAS-CHAVE: controle ilimitado; empresas-plataforma; sociedade da vigilância; greve.

¹ Professora Adjunta de Direito do Trabalho e Direito Sindical da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Professora do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG. Doutora em Direito pela Università di Roma Tor Vergata. E-mail: mr_barbato@hotmail.it.

² Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Servidora Pública no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. E-mail: natmoura7@hotmail.com.



ABSTRACT: With the advancement and development of technology, employers see using technological devices that enhance managerial and control power over workers. On the other hand, the use of such technologies is limited to certain fundamental human rights and guarantees, such as the right to privacy, privacy, freedom of expression, right of assembly and is subject to contractual obligations of transparency and fairness. This essay aims, through studies of some strikes and demonstrations that they see taking place in front of platform companies, to demonstrate the unlimited control that is being implanted on the work in the "Uberian organization". But also to listen how this control is being made possible by the workers' own adherence to business logic. As a methodology, bibliographic analysis and data analysis, as well as the study of some strikes and interviews that reveal the extent of this control over human work are chosen.

KEYWORDS: unlimited Control; platform-companies; vigilance Society; strike.

NOTAS INTRODUTÓRIAS

O fenômeno da *uberização*³ inaugura uma nova etapa nas formas de reestruturação produtiva e se amolda aos princípios que norteiam a sociedade neoliberal, tais como a produtividade, a competitividade e a concorrência.

A incorporação pelos trabalhadores desses valores do mercado neoliberal torna-se cada vez mais comum. Com isso, surge a falsa noção do "empregador de si" ou "empresa de si", em que esses trabalhadores acreditam trabalhar por conta própria e dependerem unicamente de seu próprio potencial para empreender e obter lucros expressivos, isso, ao mesmo tempo em que são autônomos e trabalham livremente, estabelecendo suas próprias jornadas de trabalho.

A própria formatação desse tipo de trabalho prestado para as empresas-plataforma isola esses trabalhadores no tempo e no espaço, ao passo que não têm em comum um ponto de encontro, elemento tão necessário para a confluência de ideias, perspectivas, lamentações, que, em muitas situações, provoca coalizações e resistências.

Nesse compasso, Dardot e Laval (2016, p. 8-9) demonstram como as formas de reestruturação reprodutiva contemporânea, alicerçadas em valores como produtividade, concorrência e competitividade, minam a capacidade de organização coletiva, haja vista que a "polarização entre os que desistem e os que são bem-sucedidos mina a solidariedade e a cidadania". Ressaltam os autores que a "abstenção eleitoral, dessindicalização, racismo, tudo parece conduzir à destruição das condições do coletivo e, por consequência, ao enfraquecimento da capacidade de agir contra o neoliberalismo".

³ Para Abílio (2019) "A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente".

As empresas-plataforma utilizam de dispositivos tecnológicos com potencialidades de controlar o trabalho em tempo real, aumentando exponencialmente as modalidades de exercício do poder diretivo, de fiscalização e de punição. Trata-se de um controle ilimitado implantado nessa nova conformação da organização do trabalho.

A pesquisa objetiva, por meio de estudos de casos, averiguar a dimensão do controle, pela vigilância e punição, feito pelos empregadores sobre o trabalho humano numa sociedade vigiada e controlada ostensivamente. Ademais, visa compreender como os próprios trabalhadores têm contribuído para a intensificação desse controle ao aderirem a valores mercadológicos, assim como, demonstrar os impactos desse controle nos processos grevistas e mobilizações dos trabalhadores.

2. O PROCESSO DE SUBJETIVAÇÃO E A ADESÃO DOS TRABALHADORES ÀS FORMAS DE REPRODUÇÃO MATERIAL DO CAPITAL COMO MECANISMO DE AUTOCONTROLE

Existem no atual cenário organizacional os mesmos novos velhos atores sociais e econômicos. De um lado, situam-se os detentores do capital, independentemente da roupagem assumida. Por outro lado, os empreendedores-amadores⁴, que nada mais são do que a massa de trabalhadores uberizados, precarizados, terceirizados e subutilizados pelo mercado de trabalho, mas que aderiram, entusiasticamente, à ideia de ser (ou de “estar”) um empreendedor, ainda que precário.

Ao explicar o fenômeno da “uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho”, Abílio (2019) propõe “a passagem da figura do ‘empreendedor de si’ para a do trabalhador ‘gerente de si subordinado’”. Para a pesquisadora “não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho”.

Em que pese constituírem a velha classe proletarizada, subjetivamente, esses trabalhadores se vêem e se comportam como empreendedores, apesar de estarem distantes desta realidade. A negação da condição de trabalhador é grave no contexto da organização e atuação da atividade sindical, a qual possui como substrato a consciência do pertencimento de uma classe (MARX, 2015).

A aceitação e a empatia com a ideia de ser um empreendedor e não mais um trabalhador ou empregado, traduz-se no forte desejo de não mais pertencer a uma *segunda classe*, ou na visão de alguns, um “indivíduo de segunda categoria”.⁵

⁴ A expressão foi pensada em alusão ao termo “trabalhadores empreendedores” cunhado por Ludmila Costek Abílio, fazendo a seguinte observação: “A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho.” (ABÍLIO, 2017).

⁵ Márcio Túlio Viana (2014, p. 747) traz essa reflexão acerca do próprio Direito do trabalho: “E por ter sido construído assim, através da pressão dos miseráveis, nada mais natural que o Direito do Trabalho fosse chamado, no início, de “Direito Operário”. Essas palavras, que em si mesmas também traziam um paradoxo, não descreviam apenas o sujeito a ser protegido – quase sempre

À propósito, Dardot e Laval (2016, p. 16) enfatizam o neoliberalismo como um sistema normativo que estendeu a lógica do capital a todas as instâncias das relações sociais e esferas da vida. Destacam os autores que essa norma de vida impõe a cada um de nós que vivamos num universo de competição generalizada, regendo as políticas públicas, comandando as relações econômicas, transformando a sociedade e remodelando as subjetividades. Explicam como funciona essa lógica mercadológica ao destacarem que “intima os assalariados e as populações a entrar em luta econômica uns contra os outros, ordena as relações sociais segundo o modelo do mercado, obriga a justificar desigualdades cada vez mais profundas, muda até o indivíduo, que é instado a conceber a si mesmo e a comportar-se como uma empresa”.

A falta de percepção desses trabalhadores, que aderiram ao discurso ideológico do capital sem terem a dimensão dos novos processos digitais, aponta para um amadorismo que tem permitido a ampliação exponencial da extração do mais-valor, ao passo que são cooptados pela lógica mercadológica do discurso do empreendedorismo. Como consequência da promoção de campanhas de *marketing* e da inconsciente adesão subjetiva a ideais neoliberais, a classe trabalhadora está, literalmente, sendo convencida de que não existe *luta de classes*, e de que ruiu a antiga noção de patrão, hierarquias e subordinações. Passou-se a acreditar que nesses tempos pós-modernos vige a independência, a autonomia, a liberdade de ser “patrão de si mesmo”. Acredita-se que as relações são fundadas em parcerias, em uma quase perfeita “*colaboração de classes*”,⁶ na visão de Bernard Edelman (2016, p. 08-18), tudo isso, a custo do naufrágio do ideal da emancipação social.

Abílio (2017) faz importantíssima observação ao dispor que as empresas-aplicativo “desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho”.

Há campanhas de marketing e uma disseminação de conceitos e de apelos, que são facilmente incorporados pelos cidadãos do século XXI, os quais transitam com

um trabalhador de fábrica – mas a própria norma que o protegia, e que tal como ele se mostrava simples, de pés no chão, rente à vida”.

⁶ Bernard Edelman (2016, p. 08-18) criticando a legalização da classe operária e a imposição da linguagem burguesa à classe trabalhadora pelo capital anota: “Claro, as condições de trabalho haviam melhorado; certamente, a classe operária vivia melhor, mas o preço a pagar havia sido o abandono de qualquer ambição revolucionária, de qualquer vontade de abater o capitalismo e de tomar para si os meios de produção. A oposição capital/trabalho havia se renovado numa aliança capital/trabalho, em compromisso. E o instrumento privilegiado desse comprometimento havia sido o direito. Ao se “legalizar” a “classe operária”, ela era capturada, neutralizada, amordaçada” (...) Mas o que é menos conhecido é que a classe operária pode ser ‘desencaminhada’, precisamente por suas próprias ‘vitórias’, que podem apresentar-se também como um processo de integração ao capital. A ‘participação’ nunca esteve ausente da estratégia da burguesia, e há veneno em seus ‘presentes’.”.

certa intimidade pelos descaminhos da *pós-verdade*⁷, em que os fatos e as verdades são menos considerados em relação ao que é propalado como se verdade fosse.

Incansáveis são as tentativas de convencimento de que o Direito do Trabalho envelheceu e não é possível aplicá-lo a nova realidade das relações de trabalho na economia de compartilhamento⁸. Todavia, a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XXVII⁹, reconhecendo esse caráter de atualidade e de um direito *vivo*, apto a acompanhar e se remodelar em face das inovações tecnológicas e mudanças sociais, estabeleceu como *direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proteção em face da automação, na forma da lei*.

Em uma breve análise materialista sobre as novas tecnologias disruptivas¹⁰ e o papel do Direito do Trabalho, Márcio Toledo Gonçalves destaca a atualidade desse ramo do direito e alerta que “qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do trabalho que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório” (GONÇALVES, 2017, p.320).

Portanto, a sempre intervenção do Direito do Trabalho na relação capital-trabalho é necessária, sob pena de estabelecer-se a barbárie social, sobretudo em momentos históricos de significativas alterações no modelo produtivo de organização do trabalho, em que o capital investe em se esquivar do julgo da legislação trabalhista. Rodrigo Carelli (2017, p. 145) pontua que “como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é cada vez mais as empresas incorporarem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista.”

O direito do trabalho não pode renunciar à fundamental função de regulador da relação capital-trabalho¹¹. Para isso, é essencial a compreensão de que

⁷Segundo Gonçalves (2017) “A sociologia tem usado a expressão “post-truth” (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do marketing constituem-se como “verdades” e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados”.

⁸De acordo com Scholz (2016, p. 22) “Fala-se muito em economia de compartilhamento para se referir a uma “sociedade pós-trabalho – o caminho para o capitalismo ecologicamente sustentável onde o Google vencerá a própria morte e você não precisa se preocupar com nada”.

⁹A Consolidação das Leis Trabalhistas no art. 6º também esboça esse caráter de atualidade do Direito do Trabalho.

¹⁰Segundo Christensen, a tecnologia disruptiva é aquela que se propõe a desenvolver uma nova forma de solucionar uma demanda do mercado. Ela se distingue da “tecnologia de sustentação” (SustainingTechnology), a qual visa desenvolver e aprimorar uma tecnologia já existente.

¹¹ Márcio Toledo Gonçalves (2017, p.320) destaca a função primordial do Direito do Trabalho anotando: “Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho estranhado”.

o trabalho na economia de compartilhamento, seja o “*crowdwork*”, seja o trabalho “*on-demand*”¹², continua significando o dispêndio de energia humana em troca de uma remuneração e, portanto, deve ser regulamentado por um contrato de trabalho, haja vista a presença ostensiva do poder de direção, controle e fiscalização dos empregadores, não se justificando, de forma alguma, a contratualização por meio de uma relação puramente civilista entre os sujeitos envolvidos nessa nova forma de organização do trabalho. Ademais, sempre que surgiram novas formas de organização do trabalho, principalmente, por meio da implantação de novas tecnologias, houve a tentativa de se criar categorias intermediárias entre empregado e trabalhador autônomo com a finalidade de desvirtuar a proteção trabalhista, citando-se, por exemplo, a *parassubordinação* proveniente do direito do trabalho italiano.

Na atual conjuntura não é diferente: na “*gig economy*” os empregadores, ou seja, as empresas-plataforma detentoras do código-fonte se definem como sendo “plataformas ou aplicativos de tecnologia”, na tentativa de se esquivarem da regulamentação do contrato de trabalho e, por conseguinte, da proteção trabalhista.

Não raro, empresas fazem uso da expressão “economia de compartilhamento” para definirem seu modelo de negócio. No entanto, trata-se de uma estratégia de marketing em “vender” para o mercado consumerista a noção de uma empresa preocupada com normas ambientais e em proporcionar menores custos para o usuário, em detrimento dos elevados custos humanos e sociais. “Economia de compartilhamento” ou “economia colaborativa”, em síntese, refere-se a práticas de compartilhamento de bens e serviços sem intuito lucrativo. O *BlaBlaCar* é um exemplo de aplicativo de transporte gratuito (carona) compartilhado, portanto, é uma plataforma digital da “economia colaborativa”. Em contrapartida, a *uber*, *Lyft*, *99*, são todas empresas-plataforma de modelos de negócio da economia digital-informacional (*gig economy*).

Márcio Toledo Gonçalves, Juiz do Trabalho da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, TRT da 3ª Região, nos autos 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 29, em Sentença na qual reconheceu relação de emprego entre a empresa *uber* e um motorista, entendeu que essa empresa não se configura como empresa de “economia de compartilhamento”. Segundo o magistrado “o que se extrai destes autos, em especial do teor da defesa, é que, por meio de um *marketing* engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da “economia compartilhada” em que seus

¹² O “*crowdwork*” e o trabalho “*on-demand*” apresentam características comuns ao passo que “ambos são viabilizados pela tecnologia da informação e usam a internet para aproximar oferta e demanda de trabalhos de forma rápida em que se verifica, em geral, a minimização dos custos de transação e redução das fricções de mercado”. Contudo, segundo o autor, é imprescindível realçar as relevantes diferenças entre o “*crowdwork*” e o “trabalho sob demanda via app” por meio de aplicativos, sendo que a mais evidente é que, enquanto o primeiro ocorre totalmente online e permite o contato entre plataforma, clientes e trabalhadores em qualquer local do mundo, o segundo aproxima oferta e demanda para a execução do serviço “*in loco*” (De Stefano, 2016, p. 1).

parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma”. Destaca o Juiz, que no inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, “de um total de 105 (cento e cinco) empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil Tecnologia, 24 (vinte e quatro) ocupam o posto de “gerentes de *marketing*”, vale dizer, quase 25% do total”.

Levando-se em conta a quantidade de empregados formais com experiência em *marketing* por ela contratados com salários expressivos (R\$10.500,00 acrescidos de benefícios), frente ao quadro dos demais trabalhadores, é possível afirmar que a Uber se configura também e fundamentalmente uma empresa de *marketing*. Porém, afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.

Como contraponto à grave ofensiva a esse ramo civilizatório das relações do mercado de trabalho, é imprescindível a atuação do judiciário na interpretação dessas “novas” relações que preponderarão na *gig economy*. Para tanto, a Recomendação n. 198, 4.b, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece a necessidade de “combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal.”.

1259

A tecnologia sempre provocou profundas mudanças no mundo do trabalho e nas relações sociais. Contudo, em que pese os avanços e inovações dos novos padrões de acumulação promoverem inúmeros benefícios para os consumidores e para a sociedade, é importante atentar para os efeitos deletérios causados aos trabalhadores. Por serem também consumidores apresentam dificuldade em perceber o aprofundamento da exploração que o capital vem promovendo, o que, por conseguinte, enfraquece ainda mais a capacidade de coalizão da classe em torno de interesses trabalhistas e sociais comuns.

Ademais, o modo como as empresas-plataforma funcionam, por si só, desorganiza os trabalhadores, uma vez que os isola no espaço. Tornam-se sujeitos cada vez mais atomizados. Por outro lado, a proximidade física sempre foi um importantíssimo elemento de constituição e organização das bases sindicais.

Além do *modus operandi* implantado com a reestruturação produtiva e a ampliação do uso das tecnologias que inibe a organização dos trabalhadores, é indubitável o caráter onipresente e fiscalizador sobre o trabalho desempenhado na *gig economy*.

Os trabalhadores são ostensivamente controlados virtualmente tanto pelos consumidores, ávidos, com seu poder punitivo instalado na ponta de seus dedos, bem como pelos empregadores: estes sim, detentores de um capital *algoritmizado* e dos códigos-fonte, proprietários das ideias e dos aplicativos.

Essa subjetivação aos valores de uma sociedade neoliberal por parte dos trabalhadores traduz-se paradoxalmente na seguinte situação: em pesquisa realizada por Rodrigo Carelli restou demonstrado que apesar de trabalhadores da

uber não se identificarem como “empregados”, avaliam que são explorados, e, em muitos casos relatados, percebe-se que os motoristas gostam de trabalhar na empresa. Nas palavras de Carelli (2017, p. 134), “amor e ódio, que os motoristas têm em relação à Uber”.

O controle empreendido pelas empresas-plataforma aliado à adesão dos trabalhadores aos valores que norteiam a sociedade neoliberal e o mercado dificulta a organização e a atuação coletiva, promovendo a desconstrução do aparato normativo trabalhista, uma vez que os próprios trabalhadores negam sua condição de estruturalmente dependentes de seus tomadores de serviços.

3. O CONTROLE ILIMITADO NA SOCIEDADE DA VIGILÂNCIA

Com o avanço e o desenvolvimento da tecnologia, novas ferramentas estão sendo disponibilizadas no mercado para serem utilizadas e aplicadas em várias esferas da sociedade. No âmbito da relação de trabalho há inúmeros aspectos envolvidos a partir da adesão dos empregadores a estes dispositivos tecnológicos que apontam para a potencialização do poder diretivo e de controle sobre o trabalho humano.

Existe uma gama de dispositivos eletrônicos passíveis de serem explorados pelo capital para monitorar o desempenho e a produtividade do trabalhador, contudo, o uso dessas tecnologias encontra limites nas garantias e direitos fundamentais do ser humano, como a liberdade de expressão, o direito à privacidade e à intimidade, o direito de reunião e ainda se sujeita às obrigações contratuais de transparência e de lealdade (art. 422 do Código Civil).

Para Teresa Coelho Moreira (2017, p.56; 68; 58) na atual sociedade da vigilâncias “inovações tecnológicas assumem características de controle praticamente ilimitadas” ao passo que a partir das inúmeras ferramentas tecnológicas, é possível a identificação em tempo real e a exata posição de uma pessoa, o que permite a criação, segundo essa autora, de “um perfil da vida profissional e extraprofissional dos trabalhadores”, possibilitando desta forma “o controle contínuo dos trabalhadores, não apenas durante a jornada de trabalho mas também fora desta, como uma espécie de coleira eletrônica o que pode originar que estes se sintam totalmente controlados (...).”

A utilização ilimitada de ferramentas tecnológicas tangencia as liberdades e as garantias dos trabalhadores, haja vista o grau de fiscalização empreendido por meio do controle de perfis e de *logins*. Dispositivos de geolocalização, instalados nos *smartphones*, *tablets* e outras avançadas tecnologias, permitem identificar se os trabalhadores estão próximos a locais onde estejam ocorrendo motins, piquetes, protestos ou manifestações reivindicatórias por melhores condições de trabalho (MOREIRA, 2017, p.56; 68; 58).

Márcio Toledo Gonçalves (2017, p. 326) vislumbra como característica do novo padrão de organização do trabalho o controle absoluto da relação de trabalho. Para ele se está diante de um “controle algorítmico que admite a possibilidade de término de

*uma relação de emprego sem a intervenção humana” e, portanto, alheio às normas básicas que limitam o poder diretivo do empregador e norteiam o fim de uma relação de emprego. Destaca-se a importante observação de Gonçalves ao considerar a forma como os trabalhadores, muitas vezes, são desligados das empresas-plataforma, isto é, sem qualquer intervenção humana, por meio de algoritmos, que diante de inúmeras combinações e resultados conclui se o trabalhador deve ou não se manter conectado à plataforma. A esse controle algorítmico, Gonçalves denominou de “algoritmo *Eichmanniano*”.*

Gonçalves (2017, p. 326) vaticinou a possibilidade da ocorrência de dispensas de trabalhadores sem a intervenção humana, essa situação não tardou a acontecer. Segundo entrevista concedida ao site BBC NEWS o americano Ibrahim Diallo, desenvolvedor de softwares foi dispensado por um e-mail, que segundo, ele, era “um e-mail sem alma e escrito em vermelho enquanto dava ordens que decidiam meu destino. Desabilite isso, desabilite aquilo, revogue o acesso aqui, revogue o acesso lá, acompanhe-o para fora das instalações etc.”. Contou Diallo que “O sistema estava com sede de sangue e eu fui sua primeira vítima” (tradução nossa)¹³. De acordo com o noticiado neste site, os patrões de Diallo levaram três semanas para descobrir os motivos pelos quais ele havia sido demitido. Concluíram que o gerente anterior havia sido demitido antes de cadastrar a renovação do contrato de Diallo no novo sistema que estava sendo implantado na empresa; sendo assim, as máquinas reconheciam Diallo como ex-empregado e, conseqüentemente, surgiram as ordens automáticas do sistema (WAKEFIELD, 2018).

Este controle exercido sobre os trabalhadores também repercute na esfera coletiva como tem ocorrido em alguns casos de greves e manifestações em face de empresas-plataforma.

4. O CONTROLE E OS IMPACTOS SOBRE AS GREVES

Nas democracias a greve é, antes de tudo, um direito fundamental dos trabalhadores para a afirmação, a garantia e a construção coletiva de direitos. Em um Estado democrático de direito fundado em uma sociedade livre, justa, solidária, plural e democrática, a construção e a reconstrução dos direitos trabalhistas e sua efetividade dependem constantemente da articulação de contrapoderes democráticos, políticos e sociais.

O diálogo social deve ser sempre incentivado pelas instituições, poderes e cidadãos. A greve apresenta-se como uma das faces do conflito social trabalhista, porém, por outro lado, a greve constitui-se em meio legítimo hábil a promover a comunicação e construir diálogos democráticos.

Nesse sentido, ensina Márcio Túlio Viana (2017, p. 45) que o direito de greve “é um direito que não vale tanto *por si mesmo*, mas pelo que ajuda a produzir, em

¹³ No original: "It was soulless and written in red as it gave orders that dictated my fate. Disable this, disable that, revoke access here, revoke access there, escort out of premises, etc. "The system was out for blood and I was its very first victim."

relação a outros direitos – ou seja, aos direitos que este mesmo direito cria. Tem natureza instrumental”. Prossegue o jurista ensinando que o “Direito do Trabalho precisa sempre desse instrumento, ao menos em estado de potência, tanto para nascer como para crescer e se tornar mais efetivo”.

Natália das Chagas Moura (2019, p.26) destaca os dados como sendo os elementos que caracterizam uma nova sociedade. Para tanto forjou o termo “cybercontrole” para explicar que “na sociedade do cybercontrole os dados são o instrumento de controle social”. Assim, a partir da exposição do funcionamento e da complexidade das tecnologias disruptivas, demonstra os mecanismos empregados no cybercontrole para controlar as greves e até mesmo impedi-las de serem deflagradas. A propósito, disserta:

A particularização da modulação por dados encontra-se na capacidade de construção de um público pela segmentação, em outras palavras, pela potencialidade de se alcançar e atingir cada indivíduo separadamente e de construir individualidades.

No cybercontrole destacam-se a característica de um controle totalizante e onipresente.

O aspecto totalizante do controle refere-se a um controle empreendido simultaneamente por dispositivos e tecnologias diversas como algoritmo, Big Data, tecnologias de geolocalização e inteligência artificial. O controle não se restringe a um vigia na torre ou à figura de capatazes ou gerentes. Na economia digital, gerida pelo capitalismo de vigilância, o trabalho é controlado em tempo real em cada fração de segundo.

Já o elemento da onipresença se caracteriza pela potencialidade de controlar os indivíduos em tempo real; todos ao mesmo tempo e em todos os lugares físicos ou virtuais.

O controle disciplinar vislumbrado por Foucault tem como atributo a onipresença. A ideia da onipresença consiste na incerteza provocada no indivíduo vigiado e monitorado, pois ele acredita estar sendo vigiado, ainda que, de fato, não esteja, incutindo nesse cidadão o autocontrole e a autossujeição. Trata-se, então, de uma onipresença aparente. No cybercontrole, o diferencial refere-se à certeza do monitoramento, pois diante da alta capacidade de acesso, mineração, análise e processamento de dados, ao indivíduo não resta dúvida se ele se encontra ou não em estado de vigilância: ele está.

Na sociedade do cybercontrole interessa tanto a disciplina do corpo como o controle da criatividade, pois no capitalismo de vigilância tem-se a modulação comportamental, com o apelo dos domínios das mentes e subjetividades.

Em síntese: na sociedade do controle o instrumento de controle social era o marketing; já na sociedade do cybercontrole o instrumento de controle social são os dados (MOURA, 2019, p. 192).

Em novembro de 2016, no Brasil, aconteceu a primeira greve em face de empresas-plataforma promovida pelos motofretistas da Loggi¹⁴. Segundo noticiado no site Passa palavra, os motoboys dessa empresa paralisaram as entregas e protestaram com apoio do Sindicato dos Motofretistas em São Paulo (SindimotoSP). Restou evidente, nesta greve, o caráter antissindical da vigilância e do controle. Os motofretistas foram agressivamente monitorados por meio de dispositivos de geolocalização, os quais possibilitaram verificar se os trabalhadores encontravam-se nas proximidades da sede do sindicato ou de locais em que estavam ocorrendo paralisações.

Na Bélgica, em 24 de janeiro de 2018, o “coletivo” (assim se autodenominaram) de entregadores de comida da Deliveroo¹⁵ ocupou a sede da empresa em *Ixelles*, região de Bruxelas. O principal motivo dessa greve foi a alteração na forma de pagamento. Os entregadores lutaram pela manutenção do pagamento por hora trabalhada, com observância do salário-mínimo. Esse coletivo somava cerca de 200 entregadores, o que representava cerca de 10% (dez por cento) do total dos trabalhadores da empresa. Em virtude da continuidade da ocupação, essa empresa-plataforma, como forma de controlar a greve e até mesmo obstruí-la, impossibilitou os meios de comunicação entre os entregadores, ao estabelecer que todos deveriam migrar para um aplicativo próprio da empresa, o *Rider Chat*, pelo qual ela poderia controlá-los ostensivamente (ENTREGADORES..., 2018).

Na Itália, na cidade de Turim, em 2016, a empresa Foodora por meio de um controle absoluto de seus trabalhadores (essa empresa conta com uma frota de trabalhadores que uma vez conectados à empresa entregam comidas aos clientes que fizeram pedidos via aplicativo) “desconectou” entregadores que participaram de um movimento grevista contra ela. Na ocasião os trabalhadores protestaram contra a alteração na forma de pagamento, ato unilateral que prejudicou os trabalhadores, os quais eram remunerados por hora e passaram a receber por entrega, em outras palavras, alterou-se a forma de pagamento de salário, que deixou de ser pagamento de salário por unidade de tempo e passou a ser salário

¹⁴ De acordo com informações colhidas no site Passa Palavras: “A Loggi foi criada por um grupo de brasileiros em 2013, a Loggi é uma empresa de motofrete via aplicativo que já opera no entorno de São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Curitiba (entre seus investidores, está um diretor de operações do Uber). Ela não está sozinha: na entrega de bens e documentos, concorre com a Rapiddo, 99Motos, MoblyBoy e SmartEntrega; já na entrega de comidas, o UberEATS está chegando ao país”. (SEM AUTOR, 2017).

¹⁵ A Deliveroo é uma empresa que se utiliza de uma plataforma para entrega de comidas por meio de ciclistas e motoristas de motonetas.

por produtividade, em total consonância com os valores mercadológicos de produtividade e eficiência (SEM AUTOR, 2016).

Como retaliação ao movimento grevista essa empresa “desconectou” os entregadores que participaram ativamente dos protestos, o que foi possível e facilitado pelo controle de geolocalização dos próprios smartphones usados pelos entregadores para a prestação do trabalho, haja vista que é por meio do aplicativo da empresa que eles entregavam os pedidos aos clientes. (SEM AUTOR, 2016).

A empresa Uber também já apresentou provas de como funciona seu monitoramento e controle sobre seus motoristas. Diante de um protesto de taxistas na China contra a legalização da Uber naquele país, essa empresa determinou a seus motoristas que ficassem distante deste protesto para que “confusões” fossem evitadas e os advertiu de que os dispositivos GPS (smartphones pessoais) seriam rastreados como forma de garantir que eles saíam daquele local. Além dessas admoestações, um porta-voz da Uber, em Pequim, ameaçou: “nos opomos firmemente a qualquer forma de reunião ou protesto, e encorajamos uma forma mais racional de comunicação para resolver problemas”. (WIENER-BRONNER, 2017, tradução nossa)¹⁶.

As empresas-plataforma se utilizam de fortes argumentos, como a segurança do consumidor-cliente e, ainda, a segurança dos próprios trabalhadores como no ocorrido na China, na empresa Uber, para justificar a vigilância e o monitoramento ostensivo sobre os trabalhadores, embora sejam tratados formalmente como parceiros.

Da pesquisa realizada por Rodrigo Carelli (2017, p.136), com alguns motoristas de Uber na cidade do Rio de Janeiro, colhem-se alguns depoimentos que traduzem esse controle em rede desempenhado pelas empresas-plataforma. Esse epíteto, “em rede” diz respeito ao fato desse controle ser praticado também pelos clientes-consumidores, por exemplo, quando atribuem notas avaliando a prestação de serviço do motorista.

“Perguntado se se sentia pressionado pelas notas dadas pelos clientes, afirmou: ‘bastante! O padrão da nota é muito alto, se você fizer 20 viagens e a pessoas te derem só 4 estrelas já abaixa muito a média, e a média baixa você pode ser expulso’ (CARELLI, 2017, p. 138).

Neste mesmo contexto de entrevistas, um dos motoristas quando indagado sobre punições e penalidades, respondeu: “os motoristas relataram que o não atendimento de chamadas por três vezes consecutivas acarreta a suspensão na utilização do aplicativo por algum tempo.” (...) “Se você tem um nível muito grande

¹⁶ No original: “we firmly oppose any form of gathering or protest, and we encourage a more rational form of communication for solving problems.”

de rejeição de corridas, eles te mandam um e-mail ou te bloqueiam e te chamam para ir lá (na seda da Uber).” (CARELLI, 2017, p. 137)

Outro entrevistado informou: “os motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para o motorista não recusar *Uberpool*, sob pena de ser descredenciado.” (CARELLI, 2017, p. 137)

Situações que comprovam esse novo tipo de controle, nas palavras de Gonçalves (2017, p. 326), controle algorítmico, são pródigas. Trata-se de um controle ilimitado por ser viabilizado por tecnologias de geolocalização que em tempo real monitoram, vigiam e controlam os corpos dos trabalhadores, violando valores intimamente relacionados à dignidade como a intimidade e a vida privada. Também esse controle, ostenta uma característica de ser absoluto, pois, embora pelos padrões normativos brasileiros o poder potestativo do empregador seja limitado nos termos do *caput* do artigo 7º da Constituição da República, essa garantia trabalhista está sendo flexibilizada ao passo que são combinações algorítmicas que detém, em diversos casos, o poder de decisão se “desconecta” e, portanto, rescinde, ou não, o contrato de trabalho.

Em contrapartida, a resistência dos trabalhadores dessas empresas-plataforma está cada vez mais branda, exatamente por se reconhecerem como empreendedores, ainda que empreendedores-amadores, em oposição ao pertencimento de uma classe que se vê explorada pelo capital. Um dos principais argumentos alinhavados por esses trabalhadores para justificarem sua autonomia no trabalho é a liberdade e a flexibilização para organizarem a própria jornada. Mas neste ponto é imprescindível a constatação de Gonçalves (2017, p. 326) de que se trata de uma “flexibilidade vigiada.”

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização do trabalho na era da *gig economy* vem sofrendo profundas modificações e reestruturações. Esse rearranjo está sendo conduzido pelas empresas-plataforma detentoras de código-fonte e de incontrolável e ilimitado poder de fiscalização e controle. Os trabalhadores (tratados neste tipo de relação capital- como “parceiros”), por sua vez, alienam sua força de trabalho, acreditando, em grande parte, serem trabalhadores livres e autônomos, portanto, partes integrantes de um “contrato independente”. Essa situação é gravíssima ao passo que o não reconhecimento do próprio obreiro da sua condição de trabalhador e o não pertencimento a uma classe dificultam a consciência coletiva de classe, tão importante para resistir às inúmeras investidas nessa conjuntura da economia *gig*.

A reestruturação produtiva na era da *uberização*, além de promover um controle pela geolocalização em tempo real, afastou os trabalhadores no espaço, uma vez que, dificilmente, estão concentrados no mesmo local, inibindo a resistência coletiva.

Algumas experiências de greve em face de empresas-plataforma, assim como alguns exemplos de controle sobre o trabalho foram apresentados para demonstrar

o intenso e abusivo uso das tecnologias como forma de controlar o trabalho humano, em desrespeito à lealdade e boa-fé contratual, e aos direitos de intimidade, de expressão e de reunião. Por meio de um controle absoluto e ilimitado, as empresas-plataforma “desconectam” os trabalhadores de seus aplicativos sem qualquer possibilidade de contraditório. Combinações matemáticas aliadas a informações cruzadas decidem e ordenam se determinado trabalhador continua ou não conectado e, portanto, contratado. Surge um novo tipo de controle: o controle algorítmico.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.**

Psicoperspectivas vol.18 no.3 Valparaíso nov. 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041> Acesso em: 16 maio. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.**

Passa Palavra. Fevereiro. 2017. Disponível em:

<<http://passapalavra.info/2017/02/110685>> Acesso em: 27 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 fev. 2017.

CARELLI, Rodrigo. O Caso Uber e o controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; ROGRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo. LTr, 2017. p. 130-146.

CHRISTENSEN, Clayton M. **The Innovator's Dilemma.** Cambridge, Harvard Business school Press Cambridge. MA. V. 143, n. 158, p. 131-132, 1997.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”:** On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Genebra, International Labour Organization, 2016.



DONATO, Messias Pereira. **O movimento sindical operário no regime capitalista**. Rio de Janeiro: Revista brasileira de estudos políticos, 1959.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI**. Revista LTr, São Paulo, Ano 81, nº 03, p. 319-33, março de 2017.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2015.

MOREIRA, Teresa Coelho. O Controlo dos Trabalhadores através do Sistemas de Geolocalização In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; ROGRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo. LTr, 2017. p. 56-69.

1267

MOURA, Natália Das Chagas. **Do Controle ao Cybercontrole: impactos na greve e novas perspectivas de resistência**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). 2019.

SCHOLZ, Trebor **Cooperativismo de Plataforma: os perigos da uberização** - Trad: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

SCHUMPETER, Joseph. **A teoria do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1985.

SEM AUTOR. **LUTA nos aplicativos: a greve da Foodora na Itália**. Passa Palavra, dez. 2016. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2016/12/110141>> Acesso em: 27 mar. 2017.

SEM AUTOR. **ENTREGADORES da Deliveroo: “nós somos contra a escravidão”**. Passa Palavra, 25 jan. 2018. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2018/01/117657>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

SEM AUTOR. **LUTA nos aplicativos: paralisação dos motoboys da Loggi em São Paulo**. Passa Palavra, jan. 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/01/110432>> Acesso em: 27 mar. 2017.



VIANA, Márcio Túlio. **Da greve ao boicote:** e outros pequenos estudos. Belo Horizonte: RTM, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito Civil e Direito do Trabalho:** caminhos que se cruzam. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 65, p. 745-756, 2014.

WAKEFIELD Jane. **O homem que foi demitido por uma máquina.** BBC, 25 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/technology-44561838>> Acesso: 19 jul. 2018.

WIENER-BRONNER, Danielle. **Uber is using GPS to punish drivers in China who get too close to protests.** SPLINTER. 14 jun. 2015. Disponível em: <<https://splinternews.com/uber-is-using-gps-to-punish-drivers-in-china-who-get-to-1793848386>> Acesso em: 22 out. 2017.