

---

# CONCLUSÕES

A tecnologia, o desenvolvimento de técnicas que transformam a organização da produção e a maneira pela qual construímos ordem em nossa sociedade impactam a forma como vivemos. A compreensão do papel da tecnologia nos âmbitos econômico, político e social é decisiva quando se verificam as possibilidades para interferir no mundo e conceber políticas públicas e regulações que produzam resultado alinhado a determinado objetivo.

As interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia, descritas pela economia política multidimensional e adotadas neste livro, ocorrem mutuamente na definição dos rumos políticos, econômicos e sociais. Sob essa perspectiva, as inovações tecnológicas não são neutras ou imunes às relações de poder instituídas, mas influenciam as instituições e a ideologia, assim como são moduladas por ambas.

Nesse sentido, uma das matérias que atrai maior atenção, em razão do impacto das novas tecnologias na organização da produção, é o futuro do trabalho. Do ponto de vista qualitativo, há razoável consenso quanto ao fato de que mudanças estão em curso. Não há o mesmo consenso na análise do conteúdo dessas alterações. Alguns estudos priorizam o viés da fragmentação e fissuração do trabalho, ao passo que outros enfatizam as novas qualificações necessárias

para encontrar ocupações no mercado de trabalho. Da perspectiva quantitativa, existem trabalhos indicando uma queda expressiva do número de empregos, enquanto outros apresentam dados que apontam poucas mudanças substantivas, além de uma terceira vertente sugerir que ocorre um movimento de abertura de postos de trabalho que exigem novas qualificações e de fechamento daqueles não especializados, repetitivos e que não demandam quaisquer aptidões – nela, o saldo final é favorável à geração de empregos.

A adoção de inovações tecnológicas na organização da produção produz impactos diversos no mercado de trabalho, como o uso de plataformas para comercializar produtos ou serviços entre pessoas ou pessoas e empresas. Há uma diversidade de denominações utilizadas para retratar esse fenômeno. Adotamos o conceito de capitalismo de plataforma por enfatizar o fato de operar na lógica do modo de produção predominante na sociedade e a centralidade das plataformas no desenvolvimento das atividades econômicas. Também, o uso do termo é associado a contraposição a uma narrativa convencional excessivamente acrítica sobre as trocas intermediadas pelas empresas proprietárias de plataforma, ressaltando, dentre outros aspectos, a precarização do trabalho, bem como a imposição de disponibilidade constante dos trabalhadores.

As principais características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos são: (i) as relações de trabalho são triangulares, em que a plataforma ocupa papel importante no desenvolvimento da atividade econômica; (ii) o algoritmo tem função central no gerenciamento algorítmico das tarefas executadas pelos trabalhadores, sendo que a dimensão do controle é variável entre as empresas proprietárias de plataforma; (iii) os sistemas de avaliações têm atribuições distintas, desde servirem como referência para a contratação de trabalhador pelo usuário até determinarem a sua permanência na empresa; (iv) o trabalhador detém certo grau de liberdade para estabelecer os seus horários de trabalho; (v) em geral, há uma relação entre dependência e precariedade, em que quanto maior a primeira, maior a segunda.

A empresa proprietária de plataforma mais famosa que utiliza o trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a Uber, que oferece serviços de transporte. De acordo com a pesquisa realizada entre agosto e outubro de 2018 com os seus motoristas em São Paulo, o perfil médio do trabalhador é do sexo masculino (96,1%), casado (47%), com aproximadamente 40 anos e ensino médio completo (61,8%), tendo iniciado as atividades há menos de um ano (56,9%) e com intenção de permanecer indefinidamente na empresa (76,5%). Os motoristas estão satisfeitos com a Uber, em razão da empresa ser a fonte de renda que lhes permite

sobreviver em um contexto no qual ou não encontram outra ocupação (28,4%) ou os valores oferecidos no mercado de trabalho são muito baixos (32,4%). Os trabalhadores são economicamente dependentes da empresa (77,5%), trabalham mais de 10 horas por dia (53%), realizam em média 19 viagens diárias, recebem entre R\$ 20,00 a R\$ 25,00 por hora e definem a carga horária conforme a meta de ganhos, estabelecida de acordo com suas necessidades de subsistência (55,9%).

A partir da condução do estudo de caso, pudemos verificar que além das características acima mencionadas, o trabalho ocorre especificamente da seguinte maneira: (i) a empresa determina o valor e o momento do pagamento; (ii) a combinação do sistema de avaliações, do algoritmo e do acompanhamento das atividades por meio do aplicativo permite um intenso controle das corridas realizadas pelos motoristas e a disciplina da mão de obra; (iii) a coordenação das atividades é feita pelo algoritmo; (iv) existe uma série de condutas que os motoristas devem observar, sob pena de serem sancionados em caso de descumprimento de parte das recomendações; (v) quanto mais dependentes da Uber para sobreviver, maior a precariedade das condições de trabalho; (vi) os motoristas determinam os seus horários de trabalho; (vii) a Uber ocupa uma posição de poder diante dos trabalhadores.

No *crowdwork*, a plataforma é o meio utilizado na execução do trabalho e todas as relações ocorrem virtualmente no quadro da *crowdsourcing*, uma espécie de terceirização on-line, por meio de uma chamada aberta, para um grupo indefinido, disperso, global e numeroso de trabalhadores remotos. Muitas das microtarefas se relacionam com o trabalho cultural, em que os trabalhadores classificam e processam elevadas quantidades de dados.

As principais características do *crowdwork* são: (i) as relações são triangulares, em que a empresa proprietária da plataforma e os seus clientes definem o conteúdo e o modo de execução da atividade; (ii) o algoritmo e o gerenciamento automático dos clientes das empresas controlam as tarefas realizadas pelos trabalhadores; (iii) o sistema de avaliações geralmente é utilizado pelos clientes para selecionar os contratados; (iv) a definição da jornada de trabalho fica a critério do trabalhador; (v) existem relações entre dependência e precariedade.

A empresa proprietária de plataforma mais emblemática que utiliza o *crowdwork* é a Amazon Mechanical Turk. Segundo a pesquisa realizada com os seus trabalhadores no Brasil em junho de 2018, o perfil médio é de homens (73%), solteiros (88,4%), com 30 anos de idade e ensino superior completo (71,4%), atuando há 6 meses ou menos (65,5%), tendo realizado até 200 tarefas (65,3%). A

principal motivação é a complementação de renda (42,4%). Os trabalhadores têm jornada de até 10 horas semanais (72,2%), trabalham 3 dias ou mais por semana (78,9%) e recebem até R\$ 100,00 nesse período (76,9%), valor que é pago por meio de vales que podem ser utilizados no *website* da Amazon. Os trabalhadores manifestaram desejo de executar mais tarefas na plataforma (94,2%), mas a baixa remuneração os desestimula (30,6%). Outro foco de insatisfação é a falta de pagamento, mesmo quando realizadas as tarefas.

A dinâmica do trabalho, além de incluir as acima mencionadas sobre o *crowdwork*, é a seguinte: (i) o preço da remuneração é fixado pelo cliente; (ii) o momento do pagamento é determinado pela empresa proprietária da plataforma; (iii) a coordenação do trabalho e o poder disciplinar são compartilhados pela empresa e pelo cliente; (iv) o controle das atividades é realizado pelo cliente, com a possibilidade de não remunerar a tarefa que entender inadequada ou insatisfatória; (v) quanto mais dependentes da empresa, menor o grau de segurança econômica; (vi) os trabalhadores têm autonomia para definir os horários de trabalho; (vii) a MTurk e os clientes ocupam posição de poder diante dos trabalhadores.

A disseminação da AMT no Brasil é bloqueada pelo fato de a grande maioria das tarefas disponíveis ser em língua inglesa e pela falta de tomadores de serviço que demandem atividades cujas instruções sejam dadas em português. A baixa remuneração que geralmente é oferecida, o pagamento não ser em espécie e a compreensão do inglês, no Brasil, ser associada a um grau de escolaridade maior, acaba por não tornar o trabalho na AMT tão atrativo.

Tanto no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como no *crowdwork*, as plataformas e os algoritmos são centrais para o desenvolvimento da atividade econômica, os trabalhadores são contratados como autônomos e essas formas de trabalho são viabilizadas pelo uso da tecnologia da informação e comunicação e representam uma das novas fronteiras da fragmentação e fissuração do trabalho.

As empresas proprietárias de plataforma dão grande ênfase na centralidade que a tecnologia possui nas atividades econômicas que viabilizam. No entanto, em diversas situações isso acaba por colocar em segundo plano outros aspectos igualmente importantes, como o trabalho humano responsável por executar as tarefas. Essa é uma das causas que o torna invisível. Apesar de existir um esforço de se colocar o trabalho humano como apêndice da tecnologia, é um elemento central para as empresas, sem o qual seria inviável a oferta de serviços e a sua própria existência.

Levantar o véu que pretende encobrir o trabalho no capitalismo de plataforma e identificar a continuidade de um processo de fragmentação do trabalho são fundamentais para se compreender a dinâmica das relações de trabalho, vislumbrar as possibilidades de regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* e analisar o papel que o Direito do Trabalho pode desempenhar para que as assimetrias de poder identificadas não sejam um instrumento de manutenção de uma desigualdade que potencializa a precariedade vivenciada pelos trabalhadores.

As diferenças nas projeções sobre o futuro do trabalho mencionadas acima, especialmente sob a ótica quantitativa, decorrem de recortes setoriais e espaciais distintos, entendimentos a respeito do comportamento dos atores sociais e compreensões opostas sobre a repetição de padrões históricos ou a inauguração de novos tempos. Independentemente da perspectiva que se adote, as formas de trabalho no capitalismo de plataforma já apontam para efeitos bem concretos do impacto da tecnologia na organização do trabalho: identificou-se a criação de empregos sem qualquer proteção aos trabalhadores, em que as relações de trabalho operam em dinâmica distinta da tradicionalmente concebida, com maior espaço para os trabalhadores determinarem o seu horário de trabalho, e nas quais dependência e precariedade caminham lado a lado.

Ou seja, para além das discussões sobre a necessidade de preparar a força de trabalho para um cenário em que as empresas demandarão novas capacidades ou de uma conjuntura na qual não haverá postos de trabalho suficientes para todas as pessoas, entendemos que os efeitos imediatos da tecnologia da informação e comunicação no mercado de trabalho são tangíveis o suficiente para que se coloque com urgência o debate sobre a regulação trabalhista do *crowdwork* e do trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Nesse sentido, fica patente como a tecnologia não é neutra, uma vez que são visíveis os seus impactos: as condições de trabalho daqueles que dependem das empresas proprietárias de plataforma são precárias e identifica-se uma acentuada assimetria de poderes entre as empresas e os trabalhadores. Contudo, entendemos ser possível pensar em maneiras alternativas de utilizar a tecnologia de forma que existam aspectos benéficos para os trabalhadores.

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico concebido para responder à desigualdade econômica inerente ao contrato de trabalho, estabelecer regras para mitigar essa assimetria e balanceá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador, é um dos instrumentos que pode regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*. As condições que motivaram o surgimento

do Direito do Trabalho permanecem no capitalismo de plataforma, o que justifica a sua intervenção nesse âmbito para redistribuir renda e poder, promover a dignidade dos trabalhadores e democratizar o trabalho.

As dinâmicas do trabalho no capitalismo de plataforma não apontam a necessidade de transformação da essência, dos paradigmas ou da estrutura do Direito do Trabalho. Entretanto, há espaço para mudar o seu funcionamento, colocando-se em debate a suficiência de seus conceitos, a necessidade de redefinição de categorias, a criação de novas regulações e as perspectivas hermenêuticas, sempre tendo em vista os princípios e funções desse ramo jurídico e o objetivo de proteger o trabalhador que atua via plataformas.

Como regra geral, a regulação do trabalho, no Brasil, é diretamente relacionada com a classificação dos trabalhadores: o enquadramento como empregado é regido pela Constituição Federal, CLT e leis esparsas, enquanto o autônomo é disciplinado pelo texto constitucional e pelo Código Civil. Como debatido nos capítulos 5 e 7, é possível aperfeiçoar a regulação do trabalho para que seja possível dar conta de todas as novas dinâmicas laborais no capitalismo de plataforma.

Para ter acesso aos direitos trabalhistas previstos na legislação, é necessário que a relação de trabalho tenha as seguintes características: pessoa natural, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A pesquisa realizada com os motoristas da Uber em São Paulo e a análise dos estudos já feitos sobre a empresa destacam que a caracterização do vínculo empregatício depende da identificação da não eventualidade. Além disso, nas demais empresas que utilizam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, a depender da intensidade da coordenação e do controle dos trabalhadores pelos algoritmos, do monitoramento das tarefas e da centralidade do sistema de avaliações, é possível que não se verifique o elemento fático-jurídico subordinação.

A pesquisa com os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk no Brasil e a análise dos estudos desenvolvidos sobre a empresa apontam que a caracterização da relação de emprego também depende da identificação da não eventualidade e da concepção adotada sobre a subordinação. Em outras empresas proprietárias de plataforma que adotam o *crowdwork*, a maior liberdade para a escolha de tarefas pode mitigar as visões da subordinação objetiva ou estrutural no caso concreto.

A principal consequência do não enquadramento do trabalhador como empregado é a sua classificação como autônomo, deixando-o completamente sem proteção. Independentemente da constatação dos cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, o trabalhador encontra-se em posição

de desigualdade diante da empresa. Ou seja, no sistema binário da regulação do trabalho, a ausência de algum elemento fático-jurídico deixa o trabalhador totalmente desamparado.

E, mesmo que identificado o vínculo empregatício, há peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* não previstos na legislação vigente. As possibilidades dos trabalhadores em determinarem os seus horários de trabalho operam em uma lógica distinta da regulação geral do tempo de trabalho prevista na CLT. Além disso, demandas que surgiram a partir dessas novas formas de trabalho, como a regulação do sistema de avaliações com a portabilidade e o contraditório, em casos de discordância de notas atribuídas pelos clientes, ficam sem qualquer amparo do ponto de vista legal.

As insuficiências do modelo de regulação do trabalho no Brasil para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e para o *crowdwork* – os critérios da relação de emprego que não se adequam plenamente às dinâmicas de trabalho e a falta de previsões para regrear aspectos que emergiram com essas novas formas – acabam por afastar da tutela do Direito do Trabalho os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Desta forma, aqueles em situação de desigualdade econômica em uma relação de trabalho ficam sem proteção jurídica apropriada.

Em face desse cenário, apresentamos uma proposta para proteger o trabalhador. Entendemos que a intervenção mais adequada do Direito do Trabalho nas formas de trabalho do capitalismo de plataforma analisadas neste livro é a criação de uma legislação específica em que o trabalhador pode ser classificado em três categorias: autônomo, dependente e subordinado.

Primeiramente, destacamos que há um núcleo de direitos aplicados a todo e qualquer trabalhador que realize atividades para empresas proprietárias de plataforma: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva, a erradicação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e a abolição efetiva do trabalho infantil – todos considerados como direitos fundamentais do trabalho pela OIT –, além do direito à portabilidade das avaliações entre as plataformas, ao contraditório, à informação do preço e da oferta de trabalho e à transparência quanto à importância das avaliações para a empresa.

A proposta de incluir os trabalhadores autônomos na regulação, e estender a eles os direitos acima mencionados, decorre de os direitos fundamentais do trabalho terem abrangência subjetiva ampla, cuja aplicação não está sujeita à identificação do vínculo empregatício. Além disso, a portabilidade, o contraditório, a informação e a transparência são elementos que gravitam em torno do sistema

de avaliações, característica das formas de trabalho no capitalismo de plataforma que é determinante, independentemente da classificação do trabalhador. Estas medidas são importantes pois, caso o trabalhador decida executar atividades em outra modalidade contratual que não a da autonomia, o histórico de avaliações continua a ser relevante em termos profissionais e pode influenciar decisivamente o seu desempenho.

A segunda categoria é o trabalhador dependente. Não se trata de uma figura intermediária entre o autônomo e o subordinado, mas uma outra categoria com características distintas de ambas. Adotamos o entendimento apresentado na proposta coordenada por Emmanuel Dockès, em que o trabalhador dependente é aquele que se encontra em situação de vulnerabilidade e, para executar as suas tarefas, depende da vontade ou dos meios do tomador de serviços.

Por conta da dependência dos trabalhadores via plataforma, sugerimos, além daqueles direitos indicados no núcleo do trabalho no capitalismo de plataforma, a previsão dos seguintes: (i) escolher como, quando e quanto trabalhar; (ii) salário mínimo (ou piso salarial estabelecido em instrumento coletivo) proporcional à carga horária mensal e um preço dinâmico para o cálculo da remuneração; (iii) o pagamento de salário com periodicidade máxima mensal; (iv) 13º salário e férias, proporcionais ou integrais, conforme a carga horária; (v) FGTS; (vi) regramento sobre término do contrato e remuneração de salário *in natura* e utilidade conforme as regras vigentes na CLT; (vii) limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 diárias, podendo realizar até 2 horas extraordinárias por dia, com o devido acréscimo de 50%, sendo que o cálculo do tempo de trabalho leva em consideração o período em que o trabalhador desempenhar a atividade; (viii) descanso semanal remunerado; (ix) reembolso dos custos necessários para a prestação do trabalho, como combustível e manutenção de veículos para os casos das plataformas de transporte; (x) regras de segurança e saúde no trabalho; (xi) intervalos inter e intrajornadas.

A terceira categoria é a do trabalho subordinado. Nesse caso, mantém-se o conceito de empregado previsto na CLT e aplicam-se todos os direitos estabelecidos no texto consolidado. Além disso, os mencionados direitos pertencentes ao núcleo do trabalho no capitalismo de plataforma estendem-se aos empregados. E, adicionalmente, para os empregadores que decidirem contratar trabalhadores por meio dos contratos intermitentes, propõe-se um preço dinâmico, calculado a partir de um multiplicador sobre o valor do salário-hora da categoria a qual o trabalhador pertence, e o direito a uma carga horária mensal mínima, mensurada a partir da média da jornada dos quatro meses anteriores.

A regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* a partir de três categorias – autônomo, dependente e subordinado – é uma proposta de experimentalismo no Direito do Trabalho, em que se pretende dar uma resposta direcionada ao impacto da tecnologia da informação e comunicação no mundo do trabalho. Ademais, considerando que uma das categorias – a dependência – não está prevista no ordenamento jurídico brasileiro, entendemos ser mais adequada a sua inserção de maneira circunscrita em um primeiro momento, o que permite uma análise com maior precisão dos efeitos na prática e, conseqüentemente, facilita a adoção de medidas corretivas, caso haja necessidade.

A proposta apresentada para regular as formas de trabalho no capitalismo de plataforma se limita ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos e ao *crowdwork* e ao Direito Individual do Trabalho, tratando da classificação dos trabalhadores e de seus direitos sob essa perspectiva. As inovações tecnológicas produzem efeitos significativos nas relações de trabalho e estamos em um período histórico em que as mudanças ocorrem de maneira veloz. Novos desenvolvimentos da tecnologia da informação e comunicação podem ensejar a emergência de outras formas de trabalho, o que exigirá um novo exame sobre o seu impacto e a adequação da legislação trabalhista para proteger os trabalhadores. A constatação de sinais robustos em direção de uma das tendências do futuro do trabalho também pode demandar a reavaliação dos instrumentos de tutela do trabalhador. Ainda, novas pesquisas sobre as formas de trabalho estudadas neste livro podem apontar para a necessidade de regulação de outros aspectos não tratados nesta pesquisa.

O Direito do Trabalho, para continuar a ser um instrumento de redistribuição de poder e renda e de mitigação da desigualdade econômica nas relações de trabalho, deve olhar criticamente as transformações no mundo do trabalho sem se apegar às categorias positivadas no ordenamento jurídico. Neste livro, buscamos contribuir para a alteração dos rumos das discussões sobre a proteção do trabalho no capitalismo de plataforma, atualmente centrada na possibilidade de classificar os trabalhadores como empregados ou autônomos. A adoção da perspectiva da economia política multidimensional e o desenvolvimento dos estudos de caso nos permitiram identificar características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*, até então pouco exploradas no debate brasileiro. Assim, pudemos apresentar um novo modelo de regulação do trabalho para o capitalismo de plataforma, com três categorias – autônomo, dependente e subordinado – e um conjunto de direitos alinhado com o impacto das novas tecnologias.

