

ARTIGOS ACEITOS PARA PUBLICAÇÃO
DIREITO DIGITAL E SETOR PÚBLICO - 2020.2

ITS RIO

Pós-Graduação em Direito Digital

CEPED



ITS

A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO SOB DEMANDA POR APLICATIVO

Alessandra Noel Miasato

A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO SOB DEMANDA POR APLICATIVO

Alessandra Noel Miasato

1. Introdução

Com o crescente surgimento de inovações decorrentes da Revolução Tecnológica, a sociedade global presenciou a transformação acelerada na forma com que as pessoas se relacionam, comunicam, consomem, investem, trabalham, produzem e vivem. Um conjunto de tecnologias, sobretudo a internet e o surgimento das plataformas digitais, possibilitaram uma integração do mundo físico, biológico e virtual, de modo a viabilizar uma dinâmica nas relações, como nunca antes vista.

E foi a partir do surgimento das plataformas digitais, que ocupam um espaço central nas atividades laborais atualmente, que viu-se uma significativa transformação no modo como o trabalho é desenvolvido, possibilitando a criação dos trabalhos sob demanda por aplicativo. Essas plataformas realizam a conexão entre a oferta de trabalho e a demanda de serviço, inaugurando uma nova morfologia do trabalho, que modifica a forma como as relações contratuais laborais são desempenhadas.

É a partir desse cenário de transformações e mudanças no contexto laboral que se percebe o impacto que as novas tecnologias tiveram no tocante a aquisição de direitos básicos por parte dos trabalhadores, sobretudo em decorrência da forma como o contrato entre as partes é realizado, não havendo o reconhecimento de vínculo empregatício entre plataforma e trabalhador. Esse trabalhador não sendo caracterizado como empregado dessas empresas de tecnologias, acabam por encontrar inúmeras limitações quanto à aquisição de direitos inerentes a toda classe de trabalhadores, tendo como consequência uma maior exploração e uma crescente precarização de suas condições de trabalho.

2. Controvérsias quanto a existência de uma relação de trabalho

O vínculo empregatício é caracterizado a partir da identificação de alguns elementos que devem se ver presentes na relação empregado-empregador. É a partir da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho que faz-se saber quais são essas características:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado elenca como elementos essenciais para classificar uma determinada relação como relação de emprego, a (i) prestação do trabalho por pessoa natural, não podendo o trabalho ser prestado por pessoa jurídica; (ii) devendo esse trabalhador executar a atividade com pessoalidade; (iii) em caráter habitual; (iv) de forma onerosa; e (v) a atividade deve ser desenvolvida com subordinação¹.

Historicamente, quando do surgimento do Capitalismo como sistema econômico adotada para regular a sociedade, sendo uma consequência da Primeira Revolução Industrial, essa figura do trabalhador foi facilmente identificada em decorrência da forma como o trabalho era desenvolvido. Identificar esses elementos no trabalho realizado pelos operários fabris demandava menores análises subjetivas e operacionais, não só pela baixa diversificação de serviços (em face às atividades massificadas) que se tinha à época, mas também pelo fato do trabalho, em regra, ser realizado em um espaço físico determinado, com fiscalização e com jornadas definidas².

Atualmente, perceber a presença dessas características não carrega a mesma facilidade de antes, sobretudo pelas novos desdobramentos na execução do trabalho, principalmente quanto ao trabalho que é realizado sob demanda por aplicativos.

A discussão sobre a existência de um vínculo empregatício na relação contratual existente entre trabalhador e plataforma tornou-se uma questão global. No Brasil, existe

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 337-338.

² KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

grande dificuldade de se identificar com clareza a presença de todos os elementos que, segundo a CLT, classificariam o trabalhador por aplicativo enquanto dotado de vínculo.

Plataformas como iFood, Rappi, Uber e UberEats vendem uma ideia de que a relação existente é paritária, sendo o prestador de serviços (trabalhador) um parceiro da plataforma, pois este nada mais é do que um trabalhador autônomo, gerente de si, tendo total controle sobre quando, como, onde e o quanto trabalhará. A popularidade desses aplicativos, inclusive, deu-se pela facilidade que os trabalhadores tinham de se cadastrarem e conseguirem iniciar uma atividade, onde estivessem, independente da formação que tinham, havendo apenas a necessidade de atenderem aos chamados propostos pela plataforma. Essas empresas identificam-se como ‘intermediárias’ e facilitadoras da conexão entre ‘consumidores e produtos’, de modo que essa relação aparenta ter apenas dois lados: entre o trabalhador, e o cliente³.

E dada a forma como o trabalho é desenvolvido, o ponto de maior controvérsia guarda relação com a identificação do elemento ‘subordinação’ da relação de trabalho, consequência da roupagem de trabalho autônomo que essa atividade recebe. A subordinação é o ponto mais importante para conseguir definir a existência de vínculo empregatício, uma vez que é a partir desse elemento que se tem transferido ao empregador o poder de controlar, fiscalizar e dirigir o trabalhador, podendo, inclusive, aplicar sanções por meio de seu poder diretivo de disciplinar⁴.

Como existe a possibilidade de o trabalhador decidir se quer ou não trabalhar e o quanto trabalhará, as plataformas se eximem das responsabilidades enquanto empregadoras, alegando a não existência da subordinação na relação, devido à toda autonomia que esse trabalhador possui. Enquanto isso, os trabalhadores seguem sem a tutela jurídica que necessitam, e que é inerente a todo e qualquer trabalhador.

Essa possibilidade de se auferir renda, tendo a demanda de serviço “entregue” ao trabalhador tornou-se um atrativo a muitos desempregados no Brasil, que passaram a ver essa atividade como única solução para driblar o desemprego⁵. Ainda que diante

³ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016, p. 31-35. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2020.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 93-96.

⁵ ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: A uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

de um trabalho que vem ganhando contornos de precarização cada vez evidentes, passou a ser, também, a única opção para muitos trabalhadores.

2.1. Condições de trabalho

A crescente popularidade dos aplicativos que oferecem serviço sob demanda, somado ao aumento do número de desempregados, tornou o terreno fértil para que esse trabalho fosse diariamente precarizado.

Uma pesquisa do IBGE realizada no ano de 2019, registrou que neste ano eram aproximadamente 13,7 milhões de pessoas trabalhando como motoristas e entregadores de aplicativos como iFood, Rappi, Uber, Loggi e UberEats⁶. Esses números aumentam de forma exponencial, e junto a eles aumenta-se também as jornadas de trabalho por eles realizadas.

São milhares de trabalhadores que oferecendo serviços 6 ou 7 dias por semana, com jornadas que ultrapassam 10 horas dia, para receberem menos que o equivalente a um salário-mínimo por mês⁶. Uma pesquisa realizada na Universidade Federal da Bahia e publicada em agosto de 2020 mostrou que a média de trabalho desses indivíduos é de 64,5 horas por semana, sendo que quase metade dos trabalhadores entrevistados trabalham todos os dias e mais de 50% deles recebem menos que um salário-mínimo por mês⁷.

Essa carga horária extensa expressa a alienação do trabalhador que é constantemente transformado em mercadoria, sendo que o seu valor é atribuído a depender do quanto que ele é capaz de produzir, não tendo essa atividade voluntariedade, sendo “apenas um meio para satisfazer outras necessidades”⁸.

⁶ DOLCE, Júlia. *O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres*. Exame, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/oladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>>. Acesso em: 21 out. 2020.

⁷ SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-porAplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2020.

⁸ ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. International Journal Of Communication, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>>. Acesso em: 28 nov. 2020.

Existe ainda uma ausência de auxílio material, sendo que durante a pandemia do coronavírus houve um destaque ainda maior. Além da frustração existente quanto ao fato da plataforma não oferecer auxílios aos trabalhadores que sofrem acidentes⁹,

⁶ CUT. *Brasil tem 13,7 milhões trabalhando como motoristas de aplicativos e entregadores*. Redação da CUT: 18 de dez. 2019. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/brasil-tem-13-7-milhoes-trabalhando-como-motoristas-de-aplicativos-e-entregadore-904f>>. Acesso em: 15 out. 2020.

durante a adoção de medidas de isolamento, o comércio eletrônico que se viu crescer de forma exponencial, sobretudo no tocante à entrega de refeições, supermercados e medicamentos (serviços estes tidos como essenciais)¹⁰.

O estado pandêmico fez com que, só durante o mês de março de 2020, a empresa iFood recebesse mais de 175 mil novos cadastros de entregadores, sendo uma consequência da falta de opção dos trabalhadores de auferirem renda em meio a pandemia¹¹. O isolamento social tornou-se um privilégio de poucos, de forma que esses trabalhadores foram expostos a um maior risco de contaminação, sem receberem auxílio material para se prevenirem de contaminação do vírus¹².

Como se isso não fosse suficiente, uma pesquisa desenvolvida pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista, envolvendo 252 trabalhadores de aplicativos de 26 cidades brasileiras, apontou que mais de 60% dos trabalhadores tiveram redução na remuneração durante a pandemia¹³.

⁹ SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-porAplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

¹⁰ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 663-671.

¹¹ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 663-671.

¹² ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <<cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-doartigo-568-2-10-20200608.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2020.

¹³ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 663-671.

Com a popularidade desses serviços que só fazem crescer, as ofertas de trabalho se tornaram maiores que a demanda, fazendo com que os trabalhadores vejam, nessa situação, uma oportunidade para ganhar mais dinheiro.

A não existência de um compromisso formal entre trabalhador e plataforma traz a ideia de voluntariedade e espontaneidade ao trabalho que é desenvolvido, tornando-se cada vez mais natural para os trabalhadores sujeitarem-se a condições de trabalho que não são aceitáveis dentro de uma relação empregado-empregador¹⁴. Mas esse trabalho está longe de ter caráter voluntário e espontâneo.

Nesse contexto de precarização, Sandro Nahmis Melo aponta que, “O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª

Revolução Industrial: trabalhar em ambiente de risco 10, 12 horas por dia para sobreviver ou não trabalhar”¹⁵, demonstrando que não existe escolha por parte do trabalhador, que se vê obrigado a aceitar as condições de trabalho que a ele são impostas pelo aplicativo, que se utiliza de inúmeras ferramentas para garantir que esse trabalhador, independente da fadiga, continuará atendendo aos seus chamados.

2.2. Gamificação

É razoável pensar que, submeter um trabalhador a jornadas extensas e exaustivas seriam um desestímulo para que eles se mantivessem atendendo às ofertas de serviço. Mas como uma forma de driblar o razoável cansaço e desgaste físico e mental do trabalhador, as plataformas adotam de técnicas de gamificação para mantê-los ativos o maior tempo possível.

Segundo o documentário GIG: A Uberização do trabalho, os trabalhadores, enquanto estão conectados ao aplicativo, constantemente recebem mensagens que têm por finalidade estimulá-los a continuar trabalhando, como por exemplo: “Finalizando 10 pedidos, ganhe + R\$ 80; 15 pedidos, ganhe + R\$ 150; 20 pedidos, ganhe + 300”, “Além

¹⁴ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016, p. 31-35. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁵ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

da promo vigente, finalizando 21 pedidos hoje, ganhe + R\$ 500” ou “Ao completar 275 rotas, ganhe um vale compras de R\$ 400. Essa é a sua chance!”¹⁶.

Trata-se de uma sistemática de bônus e recompensas, que servem de estímulo para o entregador continuar aceitando entregas, independentemente de quantas horas ele tenham trabalhado e do quão exausto ele esteja naquele momento; o importante é não parar. Trazendo a ideia de um jogo, a gamificação tem sido muito utilizada nos trabalhos sob demanda por aplicativos, tendo como um dos principais pontos, a criação e uma competição entre os trabalhadores, fazendo com que eles queiram se manter jogando, possuindo como objetivo ‘ganhar do outro’¹⁷.

O jornal *The New York Times* fez uma reportagem há alguns anos evidenciando que a empresa Uber havia contratado psicólogos para trabalharem junto a seus engenheiros, tendo como objetivo dessa ‘parceria’, o melhor entendimento sobre o comportamento humano, para desenvolver o aplicativo de forma a fazer o trabalhador

se manter ativo por mais e mais tempo¹⁸; a empresa então passou a se utilizar de técnicas de videogames – assim, tem-se a gamificação das atividades laborais.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, a gamificação é uma estratégia de gestão:

na qual os trabalhadores, para conseguirem se manter empregados, são submetidos a uma pauta de produtividade por Metas, fazendo com que o cumprimento da Meta fixada seja a própria razão da sua existência (sobrevivência), sendo que não raro o próprio trabalhador não limita sua satisfação ao cumprimento da Meta, ampliando-a ao objetivo de superar seu colega de trabalho, que, desse modo, não é mais um “companheiro”, mas um adversário¹⁹.

Além de reforçar a ideia de que os trabalhadores são parceiros, as empresas colocam os trabalhadores em constante concorrência, afastando qualquer possibilidade de construção de uma força coletiva que possibilite luta por melhores condições de

¹⁶ ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: A uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

¹⁷ ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: A uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

¹⁸ SCHEIBER, Noam. *How uber uses psychological tricks to push its drivers' bottoms*. The New York Times, 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychologicaltricks.html>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

¹⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho. *O direito alternativo*, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

trabalho, pois eles são se vêm como iguais e sim como competidores de um mesmo jogo.

A estratégia da gamificação é mais uma forma que as plataformas têm de controlar os trabalhadores, ainda que eles não percebam a manipulação adotada pelos aplicativos.

2.3. Da existência de uma subordinação algorítmica

Enquanto as plataformas se isentam de responsabilidade quanto aos direitos laborais dos trabalhadores, colocando-os como parceiros, empresas-de-si e autônomos, existe a grande controvérsia quanto ao reconhecimento de um vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma, tendo como cerne da discussão, como dito anteriormente, a identificação do elemento subordinação.

Nesse sentido, vale mencionar um decisão de ação trabalhista que tramitou no TRT3, a qual reconheceu a existência de vínculo empregatício, evidenciando o elemento ‘subordinação’ no desenvolver da atividade realizada pelo motorista da Uber. Em fundamento à decisão, o juiz se colocou da seguinte forma:

A Ré [Uber] organiza esta atividade de transportes subordinando a ela os seus motoristas através do contrato de adesão, adendos contratuais, e-mails e mensagens em seu aplicativo [...]. Ela o faz a fim

de viabilizar o seu negócio perante seus clientes, os passageiros, e não o poderia fazer sem o conjunto de motoristas que por ela são organizados, nesta atividade. Nesta organização, a própria Ré estabeleceu padrões que considera essenciais, para a satisfação da sua fonte de renda, o passageiro.

[...] A Ré não tem acesso apenas à localização em tempo real, a partir de mapas detalhados com posições completas, rotas e horários, mas também detalhes de como tal prestação de serviços se desenvolve, inclusive quanto à intensidade das acelerações e frenagens que o motorista imprime ao veículo – acerca do qual ela faz recomendações ao motorista.

Este sistema de telemetria, que se vale dos sensores do atuais telefone celulares inteligentes (smartphones) aptos a rodar o seu aplicativo, como acelerômetros, giroscópio e rastreamento de posicionamento geográfico via GPS (que também informa a velocidade média e a velocidade em tempo real – tudo conforme provas acima), permite à Ré o exercício de um controle sobre o trabalho do motorista que impressionaria até mesmo o mais fervoroso adepto da ultrapassada teoria submissionista, tão preocupada com o irrelevante fator da

“intensidade” da subordinação, e com elementos que sempre lhe foram acessórios, como o “controle da jornada de trabalho”²⁰.

É possível, a partir da explanação do juiz, perceber a diferença entre um trabalhador autônomo e um trabalhador subordinado, uma vez que para aquele existe toda uma liberdade e controle no desenvolvimento de sua atividade, enquanto para este, a liberdade não é presente. O trabalho desenvolvido sob demanda por aplicativos, é regido por toda uma sistemática algorítmica complexa que organiza o trabalho, utiliza estratégias como a gamificação para manter o trabalhador operante, oferece premiações quando as metas são atingidas, e aplica sanções (bloqueio, suspensão ou exclusão) quando o trabalhador não atende ao esperado, age fora dos padrões escolhidos pela empresa ou não tem avaliações positivas. Tudo isso tendo como objetivo atender aos interesses da plataforma²².

Nesse contexto, a partir do modo como o trabalho é desenvolvido e em meio às peculiaridades e controles exercidos pela plataforma, não tem como enquadrar esse trabalhador enquanto autônomo, visto que a atividade por eles desenvolvida se amolda às características exigidas para identificação de um vínculo empregatício. No caso, o

elemento subordinação, no cenário do capitalismo de plataforma, é tido então como uma subordinação algorítmica.

Os tribunais brasileiros não tendem a identificarem essa existência de vínculo. De acordo com dados levantados pela empresa especializada em jurimetria Data Lawyer, até meados de 2020, os pedidos de reconhecimento de vínculo nos tribunais regionais chegaram a 935, sendo que apenas 258 foram apreciados, e somente 5 deles houve o reconhecimento do vínculo²¹.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3. Ação Trabalhista – ATSum. 0011098-61.2019.5.03.0113. Juiz: Rodrigo Candido Rodrigues. Data da sentença: 02.04.2020.

²² 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. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 164.

²¹ CONJUR. *Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos*. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdemmaioria-casos-vinculo-aplicativos>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

Do total de pedidos, apenas 2% reconheceram os elementos que caracterizam a relação de emprego, evidenciando a resistência de se entender a subordinação algorítmica como elemento caracterização dessa relação, fortalecendo, assim, o caráter autônomo do trabalho desenvolvido.

Mas ainda que sejam poucos os reconhecimentos, eles são importantes para servirem de precedentes para futuros pedidos de reconhecimento de vínculo. A consolidação quanto a existência da subordinação algorítmica é importante para esse reconhecimento, pois é por meio da definição desse trabalhador enquanto empregado da plataforma que garantirá a ele uma série de direitos que são inerentes a todo e qualquer trabalhador.

3. Conclusão

As novas tecnologias mudaram a forma como o trabalho é desenvolvido, transformando os meios de produção e trazendo novas morfologias ao trabalho. Com a chegada do trabalho sob demanda por aplicativos, surgiram muitas questões relacionadas à precarização em decorrência da ausência de direitos aos trabalhadores que desenvolvem essas atividades.

Aplicativos se utilizam de discursos que as colocam como meras intermediadoras da oferta de serviço e da demanda, caracterizando os trabalhadores enquanto parceiros e autônomos, de modo que as plataformas se isentam de qualquer responsabilidade com relação às necessidades desses trabalhadores.

Enquanto os trabalhadores se submetem a jornadas exaustivas, com remunerações baixas e à aplicações de sanções a depender de seus comportamentos, as empresas se utilizam de técnicas para controlar o trabalho, fiscalizando como,

quando e o quanto de serviço é realizado, tendo um total controle sobre o serviço que é desempenhado; além disso, faz uso de estratégias de gamificação para garantir que o trabalhador se mantenha o maior tempo possível desempenhando tarefas, e conseqüentemente, fazendo com que ele se entenda enquanto jogador de um grande jogo, vendo os outros trabalhadores como competidores. Uma vez que as tarefas são realizadas, o trabalhador ganha um bônus, e o uso dessas ferramentas, que envolvem o psicológico, garantem a fidelidade desse trabalhador, que inconscientemente se vê obrigado a trabalhar incansavelmente.

Esses aspectos evidenciam o quanto que o trabalhador é tido como mercadoria, no qual tem o seu valor mensurado a partir do quanto ele é capaz de produzir, o tornando um objeto, um alienado do trabalho. E o elemento responsável por isso é a presença da subordinação algorítmica como ferramenta utilizada e desenvolvida para controlar e garantir que o trabalho será realizado visando os interesses da plataforma.

A ausência de vínculo empregatício é um limitante a esses trabalhadores para conseguirem ter acesso a um rol de direitos que é inerente a todo e qualquer trabalhador. A única forma de garantia de um progresso social constante, é por meio da tutela dessa classe de trabalhadores, de modo a garantir que não se atingirá um retrocesso ao século XIX, no qual a precarização e a exploração ao máximo da mão de obra eram a regra.

4. Referências

ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: A uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3*. Ação Trabalhista – ATSum. 0011098-61.2019.5.03.0113. Juiz: Rodrigo Candido Rodrigues. Data da sentença: 02.04.2020.

CONJUR. *Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos*. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadoresperdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

CUT. *Brasil tem 13,7 milhões trabalhando como motoristas de aplicativos e entregadores*. Redação da CUT: 18 de dez. 2019. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/brasil-tem-13-7-milhoes-trabalhando-como-motoristasde-aplicativos-e-entregadore-904f>>. Acesso em: 15 out. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DOLCE, Júlia. *O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres*. Exame, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-ladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-ecomoe-pior-para-mulheres/>>. Acesso em: 21 out. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho*. O direito alternativo, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663671.

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*. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. *International Journal Of Communication*, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>>. Acesso em: 28 nov. 2020.

SALVADOR. Vitor Araújo Figueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadorespor-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2020.

SCHEIBER, Noam. *How uber uses psychological tricks to push its drivers' bottoms*. *The New York Times*, 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-driverspsychological-tricks.html>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016, p. 31-35. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2020.