

A SUBORDINAÇÃO COMO CENTRALIDADE DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO BRASILEIRA E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ESTIMULADAS PELAS EMPRESAS – PLATAFORMA¹

Flora Oliveira da Costa²

Resumo: Trata-se de estudo sobre modelos regulatórios distintos em face do trabalho de entrega prestado para empresas plataforma. Isto porque, as diversas crises do capitalismo transformaram a estrutura tipicamente protetiva do direito do trabalho. Desse modo, contratos de emprego que antes eram necessariamente programados para regular uma relação por prazo indeterminado, foram sucessivamente substituídos por contratos terceirizados, por tempo determinado, intermitentes. Além disso, as novas dinâmicas trabalhistas forjadas nas empresas- plataformas, sob a escusa de tratar-se de relações de

¹ A autora desse texto considera que o termo “uberização” não facilita a compreensão social trabalhista do papel das empresas, trabalhadores e Poder Público. Pelo contrário, as empresas que operam através de plataformas digitais de entrega se favorecem dessa ausência de identidade para se apresentarem como empresas de tecnologia, quando na verdade ofertam serviços de entrega de alimentos e de logística. Por conta disso, será utilizado nesse texto o termo empresas- plataformas para indicar ora as empresas, ora as relações de trabalho que se reestruturam através das empresas - plataformas digitais”.

² Doutora em direito pela Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP (2023). Em janeiro de 2022 concluiu estágio doutoral na Universidade de Valência - Espanha, sob orientação do Professor Fernando Fita Ortega. Leciona como Professora Convidada na Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Católica de Pernambuco.

E-mail: professorafloaoliveira@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1732354680008306>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6431-0225>

autonomia, acabam se valendo da mão de obra da juventude negra e periférica, com baixa escolaridade, que dependem financeiramente, cada vez mais do trabalho prestado para a empresa – plataforma, que controlam a forma de prestação do serviço, aplicam sanções quando existe recusa ao trabalho e estabelecem preços e normas de qualidade impostas aos entregadores, sem qualquer margem de negociação, embora sejam categorizados como autônomos e portanto, distantes da proteção social trabalhista brasileira. Desse modo, objetivando investigar os oitenta anos da Consolidação das leis do Trabalho quanto a sua eficácia protetiva – social junto à classe economicamente dependente do capital, esse estudo pretende especificamente analisar as mudanças nas relações de trabalho promovidas pelas empresas – plataformas e os desafios para os futuros anos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Subordinação. Novas relações de Trabalho. Brasil. Espanha.

LA SUBORDINACIÓN COMO CENTRALIDADE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LAS LEYES LABORALES BRASILEÑAS Y LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO INCENTIVADOS POR LAS EMPRESAS - PLATAFORMA

Resumén: Se trata de un estudio a cerca de distintos modelos regulatorios en vista del trabajo de entrega sostenido en las empresas de plataformas. Esto se debe a que las diversas crisis del capitalismo han transformado la estructura típicamente protectora del derecho laboral. De esta manera, los contratos de trabajo que antes estaban necesariamente programados para regular una relación por tiempo indefinido fueron sucesivamente sustituidos por contratos tercerizados, de duración determinada e intermitentes. Además, las nuevas dinámicas laborales forjadas en las empresas plataforma, bajo la excusa de ser relaciones de autonomía, terminan utilizando la mano de obra de jóvenes negros y periféricos, con baja escolaridad, que dependen cada vez más económicamente del trabajo proporcionado por la empresa-plataforma, que controla la forma en que se presta el servicio, aplica sanciones cuando hay negativa a trabajar y establece

precios y baja calidad del trabajo a los repartidores, sin margen de negociación, aunque sean catalogados como independientes y, por lo tanto, alejados de la protección social laboral brasileña. Así, con el objetivo de investigar los ochenta años de Consolidación de las leyes Laborales en cuanto a su eficacia protectora – social hacia la clase económicamente dependiente del capital, este estudio pretende específicamente analizar los cambios en las relaciones laborales promovidos por las empresas – plataformas y los desafíos para los años futuros.

Palavras-clave: Derecho del Trabajo. Subordinación. Nuevas Relaciones Laborales. Brasil. España.

Introdução

O direito do trabalho é produto cultural das transformações econômico-sociais vivenciadas no curso do século XIX (DELGADO, 2012). Sob a perspectiva econômica, possibilitou-se a utilização da força do trabalho livre e subordinada, através da relação de emprego, para fazer parte da engrenagem produtiva das grandes indústrias.

A assimetria que advém da autoridade hierárquica do empregador e da obediência que marca a classe trabalhadora, mobilizaram pautas como fixação de jornada de trabalho, estipulação e proteção ao salário e autonomia da negociação coletiva, que só poderiam ser alcançadas pela intervenção política do Estado.

Para isso, a ciência justrabalhista, instituiu cadernos legislativos próprios, que priorizavam a subordinação da classe trabalhadora ao poder dirigente e econômico do capital. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho acompanha, ao longo dos seus oitenta anos, as reestruturações do capitalismo, sendo marcada pela fase originária intervencionista – protetiva, e contemporaneamente

flexível, produzindo uma série de efeitos, em absoluta dissonância com a clássica teoria da proteção, tradicionalmente assegurada aos empregados nas relações de emprego (DELGADO, 2006).

Essa transformação da legislação trabalhista, de protecionista para uma abertura à flexibilização, se espalhou a partir da década de setenta e o início dos anos oitenta, inicialmente na Europa ocidental, quando o apogeu do pleno emprego e da grande fábrica, promessas tayloristas - fordistas, foram suplantadas³ por um modelo de acumulação de flexível cada vez mais exteriorizado do ambiente de trabalho.

O Estado legalista assimilou a ideologia do “mercado total”, favorecendo uma nova ordem liberal para os fluxos internacionais de capitais financeiros, criando normas que possibilitavam contratos precários de emprego, formalizados a título temporário, além da utilização da tercerização dos serviços (SEVERO, 2019), reformulando a grande marca do direito do trabalho, o “contrato de trabalho por prazo indeterminado”, por solicitações econômicas do capital.

O que se seguiu foi um crescimento acelerado de concentração de renda e de agravamento da desigualdade social. Salvar o sistema significou transferir recursos públicos para o setor privado, repetindo a lógica do sistema capitalista, que se reinventa e se

³ MONTAÑO e DURIGUETO, consideram que os efeitos da caracterização do novo cenário mundial de acumulação de flexível, mesmo ocorrendo em épocas diversas, confluem num processo único e geral, onde se pode elencar alguns aspectos mais gerais, relevantes e desencadeadores de outros, que seriam: a crise capitalista mundial; o surgimento da expansão dos tigres asiáticos, o modelo industrial toyotista e a crise do fordismo; a financeirização do capital e a crise do modelo de regulação keynesiano; a crise do bloco soviético; a constituição de um mercado capitalista mundial (“globalização” ou mundialização do capital”); e os impactos nas lutas de classes. (P.181);

fortalecia com as crises. Nesse contexto se inserem as reformas da previdência social e as reformas trabalhistas que aconteceram em diversos países, algumas de maneira antecipada nos primeiros anos do século XXI, mas que ganharam força após 2008 (OBSERVATÓRIO OIT, 2021).

Em paralelo a toda essa mundança econômica e política, houve uma tendência, de largo prazo, a uma maior proletarização. Assim, a classe ativa para o trabalho das populações emergentes passou a ter como forma de ingresso no mercado de trabalho, contratos de trabalho precários e informais. O efeito do desemprego logo chegou aos demais países, fazendo com que milhares de pessoas perdessem seus empregos e não conseguissem mais encontrar um emprego formal. Tudo isso gerou um efeito negativo sobre os que continuavam empregados, pois passaram a ter que responder pelo risco de suas atividades empresariais, em virtude das reduções salariais, havendo uma enorme perda no poder de negociação entre a classe trabalhadora e seus empregadores (SRNICEK, 2018).

Com o crescente endividamento, as pessoas se viram obrigadas a se submeter a qualquer trabalho que estivesse disponível. Esse também foi o cenário ideal para o aproveitamento dessa mão de obra excendente nos trabalhos promovidos pelas novas organizações empresariais baseadas na tecnologia, com o aumento de trabalho profissional por conta própria, como *uber*, *zero hour contract*, que substituem o trabalho por prazo indeterminado por contratos precários de prestação de serviços.

Desse modo, todo esse enredo econômico, político e social, colocaram em evidência as empresas de tecnologia em paralelo a uma redução de capital das outras indústrias.

Além disso, desde 2010, há um investimento no trabalho criativo de desenvolvimento de softwares e inteligência artificial suficiente para tornar a tecnologia imprescindível para todos os ramos da vida civil. A influência mercadológica na automação, além do consumo, também reconfigurou o comportamento social. Sobre esse fenômeno, o filósofo Camaronês Achile Mbembe definiu como digitalização⁴ da forma de vida.

Desse modo, objetivando investigar os oitenta nos da Consolidação das leis do Trabalho quanto a sua eficácia protetiva – social junto à classe economicamente dependente do capital, esse estudo pretende especificamente analisar as mudanças nas relações de trabalho promovidas pelas empresas – plataformas e os desafios para os anos futuros.

1 A subordinação jurídica como manifestação da existência do direito do trabalho

A subordinação ao contrato, fundamentado no acordo de vontades que dele deriva, faz com que as partes se desnudem da condição de indivíduos para tornarem-se sujeitos de uma relação auto imposta. Deste acordo de vontades, nascem as relações de poder: Obriga-se o trabalhador à prestação de uma certa atividade e igualmente um dever de fidelidade nas futuras determinações impostas (MELHADO, 2003).

⁴ “A digitalização nada mais é do que esta captura de forças e potencialidades e sua anexação pela linguagem de uma máquina cerebral transformada em um sistema autônomo e automatizado.” La démondialisation. Esprit. Disponível em: <https://esprit.presse.fr/article/achille-mbembe/la-demondialisation-41829>. Acesso: 20/08/23.

Deste modo, aplicado de uma forma evolutiva e histórica, havendo o entrelaçar tácito ou expresso, ainda que exteriorizado em uma forma de trabalho com suposta autonomia, o caráter da subordinação se perpetua no tempo por exercer uma atividade coordenada inserida na lógica e no processo produtivo da dinâmica empresarial.

A centralidade do contrato de trabalho é a atividade colocada à disposição do empregador, mediante a obrigação patrimonial de prestação pessoal. A subordinação ganha signo na atividade desempenhada pelo empregado, embora a pessoalidade seja elemento constitutivo da relação de emprego. Em arremate, significa que a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva, mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois tem como finalidade prestar uma atividade ao empregador, de modo contínuo. (ROMITA, 1979).

Sistematizado pelo doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2014), é possível extrair dessa natureza propriamente jurídica três dimensões: subjetiva, objetiva e estrutural. A primeira, consiste na aplicação de ordens e disciplina, fundada na ideia de poder exercida pelo empregador e sujeição do empregado. (OLIVEIRA, 2019). Consolidado no arvorecer do trabalho industrial, essa ideia de dependência se vincula na perspectiva da sujeição ao poder do outro, o que historicamente rememora ao trabalho forçado, secularmente combatido, mesmo que sociologicamente esteja arraigado na cultura organizacional.

É a subordinação forte, defendida por Lorena Porto, direcionada por ordens patronais, controles contínuos e sanções disciplinares importas, como mecanismo de punição. (PORTO, 2009).

Contudo, esta dimensão subjetiva desenvolvida no ato – poder do empregador no direcionamento da relação de trabalho, deixando

de desenvolver a ideia de sinalagma essencial que une empregado e empregador: a atividade. O trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante contrato de trabalho.

A sua dimensão objetiva advogada pela tese de integração do trabalhador na dinâmica da empresa (VILHENA, 1999), simbolizado em atos de comando, cada vez mais sutis, em razão da tecnicidade da gestão do negócio, maior baluarte da subordinação jurídica.

A terceira dimensão caracteriza-se pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, acolhendo-o, estruturalmente na atividade empresarial (DELGADO, 2014).

Em um salto aos dias atuais, com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução de práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. Neste compasso, os novos arranjos de trabalho utilizam padrões de colaboração e autonomia, em um avançar tecnológico galopante, colocando em xeque a subordinação jurídica como critério justificador da aplicação da proteção social trabalhista (SIGNES, 2017), havendo situações tidas como de difícil enquadramento jurídico (OLIVEIRA, 2019), nos formatos da autonomia e da subordinação, como ocorre nos trabalhos de transporte para as empresas – plataformas.

2 O reverso da subordinação: Informalismo e desemprego estrutural

O processo de precarização do trabalho no Brasil se correlaciona com o aumento da informalidade. Cresce cada vez mais o

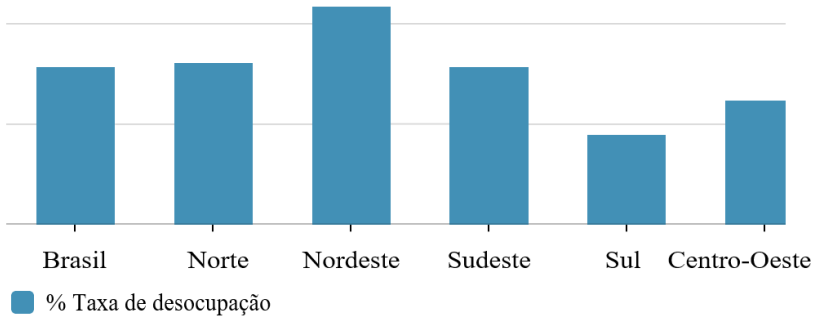
perfil de trabalhadores que não terão acesso ao emprego formal e passarão a viver de “renda”, muitas delas geradas pelo trabalho em plataformas digitais de entrega e transporte de pessoas.

Esse recorte, contudo, trás características sociais e regionais sentidas de diferentes modos, em todo o Brasil. Quanto mais marcante for o recorte da interseccionalidade raça, classe e gênero, maiores serão os números do desemprego e maior a precarização de quem se submete ao capital, aceitando todo tipo de ordem e dirigismo, pela insegurança financeira que está constantemente submetido.

Nesse sentido, a última Pnad contínua de 2022 informou existir no Brasil uma taxa de 8,6 milhões de desempregados⁵. Desse número, a maioria de desocupados se encontra na região nordeste, o que pode ser visto como um laboratório de promoção de precarização e adoecimento da classe trabalhadora, fruto dessa nova reconfiguração do trabalho: falsos autônomos, ditos uberizados, que podem estar trabalhando para plataformas ou fora dela, mas que pela nova ordem da organização do trabalho, deixam de ter a proteção social da seguridade social, mas permanecem submetidos às ordens do capital.

⁵ Dados sobre o desemprego da Pnad contínua do último trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso: 10/10/2023.

Gráfico 1 - Taxa de Desocupação no Brasil e nas Grandes Regiões, 4º trimestre 2022



Fonte: PNAD, 2022.

Esse aumento coloca o Nordeste como região que possui o maior número de trabalhadores sem garantia dos direitos decorrentes das contribuições ao sistema de seguridade social, resultando em restrições ao acesso à previdência e à assistência social (OBSERVATÓRIO OIT, 2021).

Gráfico 2 - A alta de trabalhadores em app de transporte no Brasil e a queda na contribuição deles ao INSS



Fonte: PNAD, 2022.

Historicamente, no Brasil, as regiões Norte e Nordeste são as mais atingidas pela informalidade no mercado de trabalho. Comparadas aos dados nacionais sobre a parcela de trabalhadores e trabalhadoras informais (40,6%), ambas as regiões registram percentuais acima da média (2022). No segundo trimestre de 2021, a região Norte contava com 56,4% do total de trabalhadores em regimes de trabalho informais, e a região Nordeste, com 53,9%.

Desemprego, informalidade, precarização e questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalho necessitam de políticas ativas para sua superação. No entanto, as dinâmicas sociais, políticas e econômicas contemporâneas caminham na contramão da promoção do trabalho decente no Brasil, relegando trabalhadores e trabalhadoras a condições precárias e inseguras de trabalho.

Isto posto, a relação de emprego, que elegeu a priori de suas relações a subordinação jurídica para simbolizar a venda da mão de obra em troca de salário, passou a categorizar como “autônomos”; “freelancers”; “trabalhadores eventuais”; “empreendedores”, todo aquele corpo de sujeitos que ficam cada vez mais alijados da proteção social – trabalhista que decorre do vínculo empregatício: homens e mulheres negros, de pouca escolaridade, empregados do cuidado, periféricos, agricultores.

Diferente dos liberais, que legitimavam os trabalhadores a venderem sua força de trabalho em troca de salário, validando a existência de consentimento na relação de emprego subordinada, o neo-liberalismo propõe a difusão de que toda pessoa é agente econômico e que pode exercer sua liberdade através da autonomia de vontade econômica (DARDOT, et al., 2016), independente de estar forjado em uma relação de assalariamento.

O neoliberalismo promove, portanto, uma forte corrente em prol do fim do emprego, fim da justiça do trabalho; a defesa de novos contratos de trabalho categorizados como autônomos, embora marcados pela dependência do empregador; a privatização da seguridade social e a desregulamentação de atividades econômicas baseadas na tecnologia.

O capitalismo atual prioriza suas transações através das empresas de tecnologia, ao passo que exige dos demais setores uma célere digitalização, além de apresentar uma nova forma de extração de valor para fins de monopólio de quem consome e quem trabalha para ela: as plataformas digitais (SRNICEK, 2018).

Essa nova era do capitalismo acontece ao passo que diversos processos estão em curso no mundo do trabalho: crescimento de políticas neoliberais, financeirização e sua relação com a exploração do trabalho, novos modos de subjetivação associados ao empreendedorismo e a globalização de cadeias produtivas (MACHADO, et al., 2022).

3 O trabalho para empresas - plataforma como novo modo de empregabilidade sem direitos trabalhistas garantidos

O serviço de entrega de mercadorias e transporte particular de pessoas insere-se neste sistema que, antes do seu surgimento, era realizado por empregados contratados pelos estabelecimentos ou por “motoboys”⁶ que estabeleciam tratativas diretamente com cada

⁶ Ludmila Costhek Abílio defende que a uberização impactou negativamente o valor da força de trabalho da atividade de motoboy que passou a trabalhar mais para ganhar menos e de forma precarizada. ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**,

empresa. A novidade é que o ofício passou a ser realizado predominantemente por meio de empresas de plataformas digitais que se constituem em “infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos” (CARELLI e OLIVEIRA, 2021) cuja atividade econômica consiste na oferta de produtos ou serviços e não em mera empresa de tecnologia de intermediação de mão de obra.

Durante a crise sanitária gerada pela covid-19, houve uma “pandemia da uberização” (ANTUNES, 2022), em que o labor dos entregadores de mercadorias foi considerado pelo poder público, por meio do Decreto n.º 10.282/2020, como atividade essencial, expondo a saúde e vida destes trabalhadores que, somente em 2022, por meio da Lei n.º 14.297, obtiveram direito a seguro contra acidente e assistência financeira em caso de contaminação pelo coronavírus e que foi cessado pelo fim do estado de calamidade⁷.

Desse modo, o capitalismo de plataforma além de gerar e aprimorar um novo modo de acumulação de capital, que se opera pela gestão algorítmica das empresas que comandam as plataformas digitais, acabam extratificando o processo em curso, de diminuição

autogerenciamento e o governo da viração. Margem Esquerda, v. 1, p. 55-69. São Paulo: Boitempo, 2021.

⁷ A emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus foi declarada pelo governo em fevereiro de 2020. Logo depois, a Câmara e o Senado [aprovaram projeto para regulamentar as medidas](#) que deveriam ser adotadas pelas autoridades sanitárias em caso de emergência de saúde pública provocada pelo coronavírus (PL 23/2020). O projeto foi transformado na Lei 13.979, de 2020. É nessa lei que estão as primeiras medidas vinculadas à emergência — como a possibilidade de isolamento e quarentena, fechamento temporário de portos, rodovias e aeroportos e tratamentos médicos específicos. Contudo, a portaria do Ministério da Saúde de **22 de abril de 2022**, número 913/2022, declarou o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Covid-19.

do emprego direto (WOODCOCK, 2020), criando um horizonte de baixos e incertos salários, para milhões de pessoas, estejam elas vinculados as plataformas ou a empregos formais.

Na contramão dos que propagam o fim do trabalho (HARRI, 2018) em virtude das inovações tecnológicas, o que se observa é a tendência do mercado de trabalho pela plataformização do trabalho e com ela a criação de uma nova cadeia produtiva (CASILLI, 2020), onde se prestigia e melhor se remunera os desenvolvedores e engenheiros de software, enquanto se invisibiliza o trabalhador responsável pela prestação final do serviço, submetido ao gerenciamento algorítmico (FUCHS, 2014) e ocultando a sua verdadeira categorização como trabalhador dependente.

A regulação ditada pelas empresas de plataformas digitais – que estabelecem as regras de mercado e ainda configuram os novos modelos de prestação de serviço a partir de extração e análise de dados, acaba se espraiando para outros setores no mercado de trabalho (CARDOSO, et al., 2022), como nos serviços de educação, medicina, jornalismo, advocacia, prestação de serviço de cuidados pessoais e serviços de demais profissionais liberais

A relação de trabalho desenvolvida nas plataformas digitais envolve rotinas que não existiam na realidade industrial, como o controle da execução do trabalho pelo algoritmo; a inclusão da opinião dos clientes como critério de admissão e continuidade do trabalhador na plataforma; a ausência de gastos com formação e desenvolvimento de seus funcionários; ausência de um supervisor humano no controle cotidiano da relação do trabalho.

Por exemplo, com essas inovações tecnológicas se faz possível controlar a geolocalização dos trabalhadores através dos dados

gerados em seus próprios celulares, havendo um controle inédito, nunca mensurado nas relações de trabalho forjadas no modo de produção fordista- taylorista (COSTA, 2023).

O critério da precificação em períodos dinâmicos demonstra como o controle por programação (CARELLI, 2020), consegue atrair novas estratégias para a organização do trabalho, pois sabendo que os trabalhadores dependem financeiramente do trabalho desempenhado nas plataformas digitais e que os trabalhadores estão mobilizados no trabalho em plataformas, o domínio da geolocalização, são ferramentas inovadoras que confirmam o controle sob a figura do trabalhador e de seu trabalho.

Esta nova organização do trabalho, utilizou do aperfeiçoamento da indústria e principalmente da tecnologia, para aprimorar as formas de controle do trabalho e gestão do tempo. Pela adoção das ferramentas tecnológicas nas formas de mensurar a produção aplicáveis desde o chão da fábrica e agora no trabalho em empresas de plataformas digitais, se esperava um salto qualitativo, quando comparado as formas de mensuração do trabalho pré-digitais e que serviram de padrão para promover os principais modelos regulatórios trabalhistas (ALOISI, et al., 2022).

Contudo, enquanto as plataformas digitais se consolidam argumentando tratar-se de empresas tecnológicas, os trabalhadores acabam sendo sujeitos à inovação, como uma traição as promessas emancipatórias das tecnologias digitais (ALOISI, et al., 2022).

O que acontece na realidade é um grande paradoxo: enquanto deveriam facilitar a vida individual e coletiva e permitir a conexão social, a extração de valor promovida pelas plataformas digitais acabam se favorecendo dos instrumentos tecnológicos para promover a

vigilância, controlar o tempo, chantagear, mercantilizar, assediar e punir o trabalhador. No que deveria reduzir as desigualdades, acabaram exagerando desequilíbrios e aprofundando a opressão social (ALOISI, et al., 2022).

Quando pensamos em quem são os trabalhadores vinculados as plataformas de entrega, diferente do homem cis branco financeiramente favorecido e que usaria a plataforma para ganhar dinheiro extra⁸, na verdade o perfil desses trabalhadores está mais próximo dos *bike boys* (ABÍLIO, 2021) e tudo o que simbolicamente eles representam: jovens, negros, periféricos, sem oportunidade de estudos e desempregados.

Outra estratégia de mercado é contratar como autônomo um trabalhador para que desenvolva o trabalho totalmente integrado na finalidade empresarial, porém por sua conta e risco. Assim, o trabalho passa a ser desenvolvido pelo trabalhador, como um autônomo independente. Em termos de economia de mercado, é como acabar com custos trabalhistas.

Desse modo, o capitalismo de plataforma além de gerar e aprimorar um novo modo de acumulação de capital, que se opera pela gestão algorítmica das empresas que comandam as plataformas digitais, acabam extratificando o processo em curso de diminuição do emprego direto (WOODCOCK, 2020), criando um horizonte de baixos e incertos salários, para milhões de pessoas, estejam atualmente vinculados as plataformas ou a empregos formais.

Nota-se, portanto, que a relação de trabalho de entrega e de transporte para as empresas – plataformas representa um con-

⁸ Site para cadastro dos entregadores da empresa GLOVO diz “decida quanto pagar” e trás a imagem de um homem branco segurando o capacete, com sorriso no rosto. Disponível em: <https://couriers.glovoapp.com/pt/>. Acesso: 14.01.2023.

junto de perdas trabalhistas, como a incerteza salarial e a ausência de contribuição à previdência social e a submissão a toda uma sorte de abandono por parte do empregador, como a sujeição à bloqueios e suspensões, acidentes, discriminações por parte dos clientes, sem contar com a ausência de qualquer cumprimento de saúde e medicina ocupacional, como local para realizar refeições, entrega de água, descanso e banheiros. O/a trabalhador/a sobrevive em função da renda.

A discussão, portanto, sobre a centralidade da subordinação como objeto do direito do trabalho, é colocada em xeque, pois cada vez mais esse corpo determinado de trabalhadores informais estão alijados do sistema protetivo – trabalhista e crescem como classe dependente do capital, no entanto, constituída sem direitos trabalhistas, clamando por um acolhimento do direito do trabalho, seja no que seria uma ampliação semântica quanto aos seus destinatários, seja na veiculação de melhores condições de trabalho aos que vivem de renda oriundas das empresas – plataformas.

4 O modelo de presunção de existência do vínculo de emprego entre entregadores da Espanha

A Espanha possui desde o ano de 2007 um Estatuto⁹ para os Trabalhadores Autônomos LETA, sendo caracterizado como autônomo toda pessoa física que realiza, de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título

⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso 12/01/2022.

lucrativo, empregando ou não outros trabalhadores subordinados, a tempo parcial ou completo.

Integra o Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha, a figura do autônomo economicamente dependente¹⁰, definido como todo autônomo que detenha de infraestrutura produtiva, não contratar trabalhadores para executar o trabalho e conte com materiais próprios, necessários ao exercício da atividade.

Percebe-se, por este conteúdo, que pouco importa o nível de dedicação ao trabalho (se a tempo parcial ou total) ou se este trabalhador autônomo contrate outros trabalhadores, para ser configurado

¹⁰ Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo. 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. 2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo economicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador: 1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. 2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar. 3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo. 4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada. 5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada. Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso 12/08/2023.

o trabalho autônomo, pois o que confirma essa prestação especial de trabalho é a realização de forma habitual do trabalho desempenhado por conta e organização próprios, congregando assim, um universo de possibilidades para o trabalho desempenhado de forma autônoma.

Nesse contexto, com base neste Estatuto, as empresas que operam através de plataformas digitais passaram a contratar trabalhadores mediante a assinatura de um contrato de natureza civilista, conhecido popularmente como TRADE – Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes.

Contudo, as particularidades do trabalho prestado para empresas que operam através plataformas digitais provocava variadas interpretações judiciais sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais. Desse modo, assim como no Brasil, os Tribunais trabalhistas da Espanha apresentavam diversos¹¹ entendimentos sobre a categorização jurídica do trabalho em plataformas.

Esse panorama foi ultrapassado com o emblemático caso do Trabalhador Glovo¹²: após acumular dois resultados contraditórios

¹¹ “El pleno del TSJ de Madrid considera que los repartidores de Glovo son falsos autónomos”. Sala de lo social, sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov 2019, Ponente: Torres Andrés, Juan Miguel – n. de Recurso: 588/2019 – jurisdicción: SOCIAL. Disponível em: <https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades-1286057015758/Novetat.html?id=1286118539445>. Acesso 10/12/2021.

¹² Segundo a sentença número 805/20, trata-se de um contrato de TRADE firmado entre o trabalhador e a empresa GLOVO, em 8 de setembro de 2015 até 25 de outubro de 2017, para realização de microtarefas como trabalhador autônomo. Entre outubro de 2016 a outubro de 2017, recebeu 18.184,08 euros pelos serviços prestados. Em 19.10.2017, o trabalhador comunicou por e-mail que não estava bem, sentindo-se com febre e que iria ficar em casa, retornando as atividades normais em 24/25 de outubro, realizando nove pedidos em cada dia e, a partir do dia 27 do mesmo mês ficou incapacitado provisoriamente para o trabalho. Dessa forma, em 05/12/2017, o autor ajuizou ação pela demissão tácita contra a Glovo, requerendo

em instâncias anteriores, teve o pedido de unificação da doutrina acolhido pelo Tribunal Supremo da Espanha, passando a considerar os trabalhadores da Glovo como falsos autônomos.

Os ministros da Corte de Cassação apoiaram sua decisão na ausência de organização do trabalho, ainda que relativizada, conforme previsão no Estatuto dos Autônomos da Espanha¹³. Desse modo, como a infraestrutura essencial para o exercício da atividade pertencia a Glovo, como a disponibilização do aplicativo, software, dados, tecnologia da informação, programas de informática.

Consideraram os ministros que os trabalhadores dependiam da estrutura que viabiliza o negócio, colocando as empresas (fornecedores – restaurantes) em contato com os clientes finais (consumidores / solicitantes dos serviços), sendo secundários e de custo reduzido, o uso pessoal de bicicleta/ motocicleta e telefone celular, para realizar o serviço (JACOB, 2021).

Dessa forma, o Tribunal Supremo Espanhol, em primeira (TODOLI-SIGNES, 2020) oportunidade de interpretação sobre a natureza jurídica trabalho em plataformas digitais por entregadores de comida, modificou o entendimento das instâncias anteriores, considerando que pelas particularidades da prestação do serviço, notadamente quanto ao sistema de pontuação, precificação do serviço e

a nulidade da demissão pela violação do seu direito fundamental (discriminação em razão de sua saúde), solicitando o pagamento de 10.000 euros pelos danos causados. JACOB, Raphael Brolio. (JACOB, 2021). 1ª. Edição. São Paulo. Editora LUJUR, 2021.

¹³ Integra o Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha, a figura do autônomo dependente, definido como todo autônomo que detenha de infraestrutura produtiva e materiais próprios, necessários ao exercício da atividade. Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=OE-A-2007-13409>. Acesso 12/07/2023.

da própria natureza jurídica, não restou comprovado que o trabalhador desempenhava os serviços com critérios organizativos próprios, como é esperado do autônomo economicamente dependente¹⁴.

¹⁴ Alguns trechos da Decisão do Tribunal de Cassação Espanhol no caso de unificação da doutrina número 4746/2019: “(...)16°.3 - A Glovo estabeleceu um sistema de pontuação para os riders, classificando-os em três categorias: iniciante, junior e sênior. Se o rider não aceitasse nenhum serviço por mais de três meses, a Glovo poderia decidir fazer um downgrade. Fatores da avaliação: (1) avaliação do serviço feita pelo cliente final; (2) Eficiência na realização dos pedidos mais recentes;(3) Desempenho do atendimento em horário de pico, denominado “horário diamante”. Existia uma penalidade de 0,3 pontos cada vez que o rider não estivesse operacional no intervalo de tempo previamente reservado por ele. Caso a indisponibilidade fosse justificada, evitava-se o efeito penalizador. Os riders que tivessem melhor pontuação teriam acesso presencial aos serviços ou mensagens. 16.4 – Enquanto o trabalhador exercia sua atividade, havia localização por meio de um geolocalizador – GPS, com o qual foram registrados os quilômetros percorridos em cada serviço, podendo o rider escolher livremente a rota a seguir para cada destino. 16.5 – O sistema de compensação consistia no pagamento de um valor por pedido acrescido de outros valores (por quilometragem e tempo de espera). O preço do glovo único pago pelo cliente era de 2,75 euros, dos quais o rider recebia 2,50 euros, o restante ficava com a glovo. O pagamento era feito de forma quinzenal. Questões acessórias: Na clausula 3,4 do contrato assinado pelas partes, ficou acordado que no caso de o usuário (consumidor) não estar acessível no endereço fixo de entrega para receber o produto objeto do transporte. E na clausula 3.5 consta: se o pedido é cancelado assim que o Glover o aceite, terá direito à sua percentagem sobre metade do serviço. Além disso, considera-se que o rider assumia os danos ou perdas que o produto ou mercadoria poderiam sofrer durante o transporte. Se o rider tivesse que comprar produtos para o usuário/consumidor, usava um cartão de crédito fornecido pela Glovo. 19.2 – A Glovo não se limitou simplesmente a confiar ao rider a execução de determinados serviços. Não. A real autonomia do prestador de serviços significa outra coisa. A lei n. 20/2007, de 11 de julho, do Estatuto do Trabalho Autônomo Espanhol, traz, no seu artigo 4º, que é direito profissional do autônomo o exercício individual de ações decorrentes da sua atividade profissional. Não era isso que acontecia, porque a Glovo, a partir dos elementos essenciais – que lhe pertenciam – a execução dos serviços, direcionou, conduziu, entregou i know-how (métodos e procedimentos nas atividades executadas), controlando o cumprimento das indicações através do aplicativo APP/ Software. (...) 19.3 – A Glovo proporcionou ao rider um cartão de crédito para quem precisasse pagar produtos para os consumidores e se o repartidor necessita-

Promovendo debates tripartites e dando sequência a essa nova forma de interpretar o trabalho desenvolvido pelos entregadores na Espanha, foi promulgada através do Real Decreto Ley 9/2021¹⁵, a Ley Rider, modificando os textos dos artigos 23^a e 64^a do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis, para indicar que os entregadores de empresas – plataforma possuem presunção de emprego, devendo inverter-se o ônus a prova em favor dos trabalhadores, para que as empresas provem a existência de uma relação de autonomia. Desta forma, a alteração legislativa permitiu que as plataformas reavaliassem a relação de autonomia que sustentavam haver¹⁶ com os trabalhadores, seja terceirizando os serviços com empresas de entre-

va de um adiantamento para o início das atividades, a Glovo realizava um adiantamento de 100 euros. (...) 19.4 – A Glovo abona uma compensação econômica pelo tempo de espera. Se trata do tempo em que o repartidor aguarda esperando o seu pedido.(....)19.5 – O contrato TRADE subscrito pelas partes especificavam treze causas justificadas de resolução do contrato pela empresa consistentes em incumprimentos contratuais do repartidor: Por atraso continuado na prestação do serviço; realização deficiente ou defeituosa dos serviços; ofensas verbais ou físicas a pessoas que prestam serviços para a Glovo, usuários, provedores ou qualquer terceiro relacionado a Glovo; transgressão da boa fé contratual ou o abuso de confiança no desempenho das funções encomendas... Algumas delas são copias das hipóteses de demissão disciplinaria, presente no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (Artigo 54). Tradução livre. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188680/2021_amado_joao_glovo_riders.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹⁵ Real Decreto – Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso: 10/08/21.

¹⁶ La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

ga já existentes, seja criando condições de trabalho em negociações coletivas específicas. (TODOLÍ SIGNES, 2021).

5 Complexidades e desafios para o futuro da CLT

A Reforma Trabalhista brasileira regulamentou novos tipos de contrato de trabalho, com redução de direitos trabalhistas, como o trabalho intermitente, a ampliação do alcance e da flexibilização do teletrabalho, o regime de autônomo exclusivo, o contrato por tempo parcial e a permissão para terceirizar a atividade-fim (DELGADO, 2017). Tais alterações, inseridas com o argumento de gerar seis milhões de empregos, em verdade, promoveu, junto com os efeitos socioeconômicos da pandemia, a informalidade e a fraude nas relações de emprego.

A ciência juslaboralista passou a inserir em sua estrutura dinâmica, fenômenos típicos do neoliberalismo, com destaque para a desregulamentação e a flexibilização de direitos, seja permitindo que direitos trabalhistas de ordem constitucional, como a saúde e a medicina ocupacional, sejam objetos de compra ou acúmulo de horas, através do poder diretivo do empregador, sem contrapartida, seja não intervindo nas novas dinâmicas trabalhistas forjadas nas empresas-plataformas, sobre o escudo de tratar-se de relações de autonomia.

No Brasil, jovens negros de periferia, desempregados, apenas com formação escolar de nível médio, que utilizam bicicletas marcados pelo desemprego, dependem cada vez mais do trabalho prestado para a empresa – plataforma, embora sejam categorizados como autônomos e portanto, distantes da proteção social trabalhista.

A maioria desses trabalhadores, consumidos pelo discurso neoliberal de se tornarem empreendedores de si mesmos (DAR-

DOT, et al., 2016), são levados a acreditar que são trabalhadores independentes e por isso excluídos de uma regulamentação trabalhista (ALOISI, et al., 2022). Contudo, as plataformas controlam a forma de prestação do serviço, aplicam sanções quando existe recusa ao trabalho e estabelecem preços e normas de qualidade impostas aos entregadores, sem qualquer margem de negociação.

Nesse contexto, é importante ressaltar que a pequena margem de flexibilidade oferecida aos trabalhadores de aplicativos quanto à escolha dos dias e horários de trabalho, bem como quanto à possibilidade de recusarem algumas demandas, não se mostra suficiente para que eles sejam capazes de determinar o modo de execução do trabalho, tampouco reduzir o grau de controle exercido pela plataforma sobre o trabalho prestado. Isso fica claro ante a instabilidade das condições contratuais (valor de tarifa quilométrica, distribuição de demanda, restrição de área, risco de descadastramento), que mudam segundo a maior ou menor conformação dos trabalhadores aos interesses da plataforma digital.

Desse modo, não se pode conceber a distância que esses ditos trabalhadores se encontram de uma proteção social trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho, para resistir as crises do capital e as mudanças na reestruturação produtiva causada pelo capitalismo de plataforma, deve criar estratégias mais urgentes, de proteção ao mercado de trabalho, tal qual ocorreu na Espanha, com a presunção de empregabilidade dos entregadores das empresas – plataforma.

Se faz urgente intervenção Estatal no trabalho prestado pelos entregadores para as empresas- plataformas, sobretudo no meio ambiente e nas próprias condições de execução do trabalho, sendo necessária a submissão das regras que definem este modelo de negó-

cio, como critérios de precificação, limitação de jornada de trabalho e transparência quanto ao sistema de avaliação.

A subordinação deve permanecer como centralidade da ciência trabalhista, contudo deve-se desenvolver o seu caráter dinâmico, resultado de padrões básicos de condutas que se cristalizaram na doutrina e na jurisprudência e que indicam a sujeição do trabalhador, devem ser adaptados aos padrões conformadores do estado de subordinação que caracterizam a especialidade do direito do trabalho.

Referências Bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. 2021. **Uberização, autogerenciamento e o governo da viração.** *Margem Esquerda*. 1a semestre de 2021, pp. 55-70.

ALOISI, Antonio e STEFANO, Valerio DE. 2022. **Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform work and labour.** s.l. : Hart Publishing, 2022.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira e GARCIA, Lucia. 2022. **O espraiamento das plataformas de trabalho.** *Revista ciências do trabalho*. n. 21 de abril de 2022, pp. 1-4.

CARELLI, Rodrigo de lacerda. 2020. O caso Uber e o Controle por Programacao: de carona para o seculo XIX. [A. do livro] Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e Jose Eduardo de Resende Chaves Junior. **Tecnologias disruptivas e a exploracao do trabalho humano: a intermediacao de mao de obra a partir das plataformas eletronicas e seus efeitos juridicos e sociais.** Sao Paulo : Ltr, 2020, pp. 130-146.

CASILLI, Antonio. 2020. **Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais.** *Matrizes*. V.14 de jan/abril de 2020, pp. 13-21.

COSTA, Flora Oliveira da. 2023. **As condições de trabalho dos entregadores de empresas de plataformas digitais no Brasil e na Espanha: Uma análise qualitativa por estudo de caso múltiplo.** Recife : Tese de Doutorado, 2023. Univerisdade Católica de Pernambuco.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. 2017. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a lei 13.467/2017.** São Paulo : LTr, 2017. Vol. 1.

DELGADO, Maurício Godinho. 2014. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo : Ltr, 2014. Vol. 14a edição.

DELGADO, Gabriela Neves. 2006. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo : LTr, 2006.

FUCHS, Christian. 2014. **Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production.** *The Political Economy of Communication.* v.1 de janeiro de 2014, pp. 3-27. Tradução Livre.

HARARI, Yuval. 2018. **21 Lições para o século 21.** São Paulo : Companhia das Letras, 2018.

JACOB, Raphael Brolio. 2021. **O Trabalho via Plataformas Digitais: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha.** São Paulo : Lujur, 2021.

MELHADO, Reginaldo. 2003. **Poder e Sujeição: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação.** São Paulo : Ltr, 2003. Vol. 1.

MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre Pilan. 2022. **DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: o enfoque dos trabalhadores**. *CADERNO CRH*. 2022, Vol. v.35, p.1-15.

MACHADO, Sidnei. 2009. **A noção de subordinação jurídica: Uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo : LTr, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. 2019. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica: Revisitando os Conceitos**. Curitiba : Juruá Editora, 2019. Vol. 2a.

Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio e Carreli, Rodrigo. 2020. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Rio de Janeiro : Dialektica, 2020. Vol. 1.

PORTO, Lorena. 2009. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo : LTr, 2009. Vol. 5a.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. 1999. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. São Paulo : Ltr, 1999. Vols. 2 edição, revista e atualizada.

ROMITA, Arion Sayão. 1979. **A subordinação no Contrato de Trabalho**. São Paulo : Forense, 1979.

SEVERO, Valdete souto. 2019. **Reforma trabalhista e o desafio democrático**. *Revista da Escola Judicial do TRT4*. p.181-199, 2019, Vol. 1, jan-jun.

SRNICEK, Nick. 2018. **Capitalismo de Plataformas**. Buenos Aires : Caja Negra, 2018. Tradução Livre.

OBSERVATÓRIO OIT, CUT - Secretaria de Relações Internacionais e Instituto. 2021. **Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife.** São Paulo : s.n., 2021.

Todolí-Signes, Adrian. 2020. **Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales.** *Labour & law Issues*. 2020. Tradução Livre.

SIGNES, Adrián Todolí. 2017. **O mercado de trabalho no século xxi: on- demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.** [A. do livro] Ana Carolina Reis Paes, Bruno Alves e José Eduardo Resende Chaves Júnior. *Teconologias 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.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. 2021. **Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos.** *IUS Labor Revista d`anàlisi de Dret del Treball*. 12 de July de 2021. Tradução Livre.

WOODCOCK, Jamie. 2020. **O panóptico algorítmico da delivery: mensuração, precariedade e a ilusão do controle.** [A. do livro] Ricardo Antunes. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo : Boitempo, 2020, pp. 33-67.