

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

DO CRONÔMETRO AO ALGORITMO: A METAMORFOSE NEOLIBERAL DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DA UBERIZAÇÃO

FROM THE STOPWATCH TO THE ALGORITHM: THE NEOLIBERAL METAMORPHOSIS OF LABOR EXPLOITATION IN THE AGE OF UBERIZATION

**Carlo Benito Cosentino Filho
André Felipe de Lima Costa
Fydel Marcus Rolim Mota**

Resumo

O presente artigo procura examinar a uberização do trabalho como estratégia neoliberal que atualiza a exploração capitalista via algoritmos, reconfigurando relações laborais sob a ilusão de autonomia. Partindo da evolução histórica do controle do trabalho – do Taylorismo ao Toyotismo –, demonstra-se que a subordinação migrou das fábricas para plataformas digitais, nas quais sistemas automatizados, controlados por seres humanos capitalistas, ditam metas, jornadas exaustivas e penalizações, mascarando vínculos empregatícios. Essa técnica tem por combustível a ideologia neoliberal, que, ao desregular direitos e fetichizar o empreendedorismo, naturaliza a precariedade, reduzindo trabalhadores a "dados" e insumos à extração do lucro. Por meio de análise crítica, pesquisa exploratório-descritiva, revisão transdisciplinar (Direito, Economia, Sociologia) e método dialético, o presente artigo procura desvelar a continuidade das técnicas de dominação, agora mediadas por tecnologia. Conclui-se que a uberização do trabalho, enquanto processo, não dispensa a aplicação das leis trabalhistas vigentes, necessitando-se da revigoração dos princípios protetivos do Direito do Trabalho e da reorganização coletiva na tentativa de frear a captura neoliberal da subjetividade e a barbárie contemporânea.

Palavras-chave: Uberização, Neoliberalismo, Direito do trabalho, Captura da subjetividade, Controle algorítmico

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines the uberization of labor as a neoliberal strategy that revitalizes capitalist exploitation through algorithms, reconfiguring labor relations under the illusion of autonomy. By tracing the historical evolution of labor control—from Taylorism to Toyotism—it demonstrates how subordination has shifted from factories to digital platforms, where automated systems, governed by capitalist actors, dictate performance metrics, grueling schedules, and penalties, all while masking formal employment ties. This system is fueled by neoliberal ideology, which deregulates workers' rights, fetishizes entrepreneurship, and normalizes precarious conditions, reducing laborers to mere "data points" and inputs for profit extraction. Employing critical analysis, exploratory-descriptive research, a transdisciplinary review (Law, Economics, Sociology), and a dialectical method, this study uncovers the persistence of domination techniques now mediated by technology. The

findings argue that uberization, as a process, does not negate the necessity of enforcing existing labor laws. Instead, it demands the revitalization of protective labor rights and collective reorganization to counter the neoliberal co-optation of subjectivity and mitigate contemporary forms of social erosion.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Neoliberalism, Labor law, Subjectivity capture, Algorithmic control

INTRODUÇÃO

No contexto da assim denominada plataformação do trabalho para alguns, ou “uberização do trabalho” para outros, o tema talvez mais controverso seja o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas-plataforma. A principal alegação empresarial é de que faltaria um elemento central: a subordinação jurídica, especialmente pela liberdade do tempo de trabalho por parte dos trabalhadores, de aceitar as corridas ou pedidos de entrega, ativar-se na plataforma a seu bel-arbítrio, razão por que elas figurariam como meros “intermediadores digitais”. O tema ganhou destaque desde aproximadamente 2016, com ascensão especialmente da empresa Uber, ganhando corpo no período da pandemia em 2020, com a essencialidade do trabalho dos entregadores vinculados a empresas-plataforma como IFood e Rappi, ocupando, desde então, milhares de obras acadêmicas, entre livros, artigos e pesquisas científicas no estudo da questão, além de estar pautado para julgamento no âmbito do Supremo Tribunal Federal¹.

Contudo, na análise das discussões acadêmicas, doutrinárias, jurisprudenciais e até mesmo legislativas, observa-se de um modo geral – à parte de processos ideológicos neoliberais deliberados de desregulamentação e flexibilização de direitos, o que merecerá comentários separados adiante – uma certa dificuldade desses operadores do Direito, seja dos Tribunais ou das casas legislativas, sobretudo, em captar a existência da subordinação jurídica nessas relações e, portanto, aplicar o modelo já existente de proteção social de direitos, espraiando-se formas “alternativas” de regulação do trabalho plataformizado, aí incluindo-se figuras intermediárias que os transformam em cidadãos de segunda categoria.

O que é pouco explorado nesses debates – que acabam ficando na “superfície” do verdadeiro âmago da questão – é como o sistema capitalista de produção tem refinado, ao longo do tempo, as técnicas de dominação e obtenção de consentimento ou cooperação dos trabalhadores para camuflar a existência da subordinação jurídica. O estudo dos processos de gerenciamento científico do trabalho ao longo do tempo – desde o capitalismo selvagem da Revolução industrial, passando do Taylorismo/Fordismo ao Toyotismo, e finalmente na fase em que se encontraria hoje de “uberismo” – deixa sob evidência que o capitalismo

¹ O tema se encontra pautado para julgamento no âmbito do Recurso Extraordinário (RE) n. 1446336 (Tema 1291), apresentado ao STF pela empresa Uber, que narra existirem mais de 10 mil processos sobre tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista. O julgamento de mérito ainda não foi iniciado, porém sua repercussão geral já foi reconhecida (STF, 2024a), além do que o tema passou por recentes audiências públicas (STF, 2024b).

gradativamente foi metamorfoseando as dinâmicas de imposição/coerção para mecânicas de obtenção de (aparente ou pseudo) consenso.

O que de central se verifica é que, enquanto no sistema taylorista/fordista, havia a necessidade de um “middle-man”, um gerente que servia de fiscal e controle da ultra especialização e ultra cronometrização do trabalho, com o avanço das novas tecnologias, especialmente a partir da década de 70, com o Toyotismo, esse agente intermediário tornou-se desnecessário, pois as “ordens” poderiam ser repassadas através de sistemas tecnológicos ou embutidos na própria maquinaria – caso do sistema Kanban na Toyota, e dos sistemas informatizados nos dias de hoje – que ensinaram, não por acaso, a inclusão do parágrafo único do art. 6º da CLT.

Mais importante ainda, o sistema do capital percebeu que, em razão da indeterminação ínsita do exercício da subordinação do contrato de trabalho, para que o trabalhador cumprisse sua tarefa, não havia a necessidade efetiva de dar ordens ou impor uma jornada de trabalho (do tipo clássica, por unidade de tempo). Era possível, mantendo uma certa autonomia inerente do trabalhador, que ele se comportasse conforme as expectativas da empresa através de determinados sistemas de recompensas e punições – “sticks and carrots” –, incrementando sua produtividade e sua própria jornada de trabalho, sem que com isso a subordinação jurídica restasse descaracterizada. Mais do que isso, o rebuscamento dessas técnicas de dominação chegou ao limite em que os capitalistas somente controlam, dirigem e fiscalizam apenas o que é essencial ao processo de trabalho para extração de lucro para as suas empresas; tudo o mais do processo do trabalho que for secundário a isso é remetida a uma certa “diluição do poder”, preservando-se graus diferentes de autonomia e liberdade ao trabalhador no exercício desse trabalho.

O presente artigo, portanto, tem três objetivos, ou melhor dizendo, procura responder três perguntas principais: a) como o conceito de subordinação jurídica – central para a caracterização de vínculo empregatício dos trabalhadores por plataforma – metamorfoseou-se ao longo das teorias de gerenciamento científico do trabalho (Taylorismo, Fordismo, Toyotismo) até a atualidade do “uberismo”? b) de que modo o neoliberalismo atua como base ideológica e estrutural para a precarização das relações de trabalho na era da uberização, mediada por algoritmos? c) por que as propostas regulatórias atuais de criação de uma “terceira categoria” são incompatíveis com a garantia de proteção social e consolidam a precarização institucionalizada?

Metodologicamente, o presente artigo se apresenta como uma pesquisa exploratório-descritiva, de marco teórico crítico, com análise predominantemente qualitativa e utilização de

revisão sistemática de literatura nacional e internacional à luz do método dialético-discursivo, focando-se em uma abordagem transdisciplinar que conecta os temas Direito do Trabalho, tecnologia, economia e uberização.

Em suma, o presente artigo defende que o sistema capitalista de produção esconde um “segredo”, à luz do dia e na frente de todos, que corresponde a uma das diversas contradições que lhe são ínsitas: sendo uma manifestação de poder, a subordinação – em todas as suas roupagens, indeterminações, pesos e graus diferentes – existe em todos os processos em que o trabalho humano é essencial à extração de mais-valor e geração de lucro aos capitalistas e nos quais os processos do trabalho são integralmente gestados, dirigidos e fiscalizados pelas empresas, aí incluindo-se, e sobretudo, o trabalho por plataforma.

1 A METAMORFOSE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA AO LONGO DAS TEORIAS DE GERENCIAMENTO TÉCNICO-CIENTÍFICO DO TRABALHO: DO TAYLORISMO AO UBERISMO

O primeiro e um dos principais argumentos que sustenta o presente trabalho é que se torna impossível entender o fenômeno ou a era do “uberismo”², da “uberização do trabalho”³ ou ainda da plataformização do trabalho⁴ para outros, sem compreender antecipadamente que

² Alguns autores têm diferenciado “uberismo” de “uberização”, identificando o primeiro em uma acepção mais ampla para se denominar essa atual fase do capitalismo e da digitalização da economia (Chaves Jr; Oliveira; Neto, 2020), ou, ainda, a quarta fase de gerenciamento técnico-científico do trabalho, após o toyotismo (Abílio, 2017), ou como um processo mais amplo de precarização do trabalho (Almeida; Kalil; Fonseca, 2021). Quem melhor resume a diferenciação de terminologias é Carelli e Oliveira (2021, p. 20), ao explicarem o capitalismo de plataforma como especificação de um modelo de acumulação de capital; o uberismo como um modo de organização da produção e a uberização como processo de precarização do trabalho, grosso modo, “conceitos interligados e que emergem e convivem com o modo de acumulação por espoliação e acumulação primitiva”.

³ Com a chegada de empresas proprietárias de plataformas de transporte de pessoas e entrega de comida e serviços, iniciou-se amplo debate não apenas sobre a caracterização de vínculo de emprego desses trabalhadores, como também sobre a própria natureza desse trabalho. O nome que se popularizou para identificar essas “novas” relações de trabalho foi a “Uberização”, uma metonímia obviamente inspirada no modelo de negócios da “Uber”, que se apresentava como uma “intermediadora” entre trabalhadores (denominados de “motoristas parceiros”) e os consumidores. A “uberização do trabalho”, assim, passou a abranger uma série de estudos de diversos acadêmicos envolvendo temas como capitalismo e cooperativismo de plataforma, trabalho humano e inteligência artificial, algoritmos e trabalho. Entretanto, autores como Casilli (2021), Grohmann e Qiu (2020) entendem que a nomenclatura “uberização” não abrange adequadamente a complexidade do tema, a envolver outras questões como a financeirização, datificação e racionalidade neoliberal, preferindo, assim, a expressão “plataformização do trabalho”. A principal vantagem em utilizar essa nomenclatura é entender que esse processo atinge não apenas o setor de transporte de pessoas ou entrega de comidas, mas atinge diversas, para não dizer quase todas, as áreas econômicas da sociedade, a exemplo do turismo, beleza, cuidado, personal training, futebol (goleiro), imobiliária, tecnologia da informação (TI), jurídico, telecomunicações, saúde, educação, jornalismo, bancário, microtrabalho, fazendas de cliques, comércio, entregas, criação de conteúdo e agronegócio, entre diversas outras, como enunciadas na pesquisa de Cardoso e Garcia (2022).

⁴ O conceito de plataforma antecede a plataformização do trabalho e significa simplesmente uma infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre pessoas, empresas e diversos outros grupos (Srnicek, 2017). A

essa “nova” fase do capitalismo, por assim, dizer, não surgiu do nada, não possui grau zero de sentido; antes, possui uma processualidade histórica claramente definida, por incorporar e mesclar as principais técnicas de controle e gerenciamento do trabalho introduzidas pelas então denominadas teorias de administração científica, primeiramente com o Taylorismo/Fordismo no início do século XX, passando pelo pós-guerra e até a década de 70; em seguida, com o advento do que se convencionou chamar de Toyotismo a partir da década de 70; e, por fim, o advento do uberismo de 2010 até a presente data.

Com o alvorecer do século XX, no que ficou conhecido como a “sociedade do automóvel”, nas palavras de Antunes (2009), destacou-se o surgimento da doutrina “taylorista/fordista” até mais ou menos os anos 50: apesar das suas diferenças pontuais, podem ser tratados como uma espécie de “binômio taylorista/fordista”: o primeiro que se destaca pela sua gerência científica e o cronômetro, enquanto o segundo com a produção seriada e de massa.

Por “Taylorismo” designou-se o método de organização científica do trabalho concebido por Frederick Taylor no início do século XX, que concebeu uma sociedade e uma fábrica em que a classe trabalhadora deveria ser controlada por um sistema rígido de tempos e movimentos: o cronômetro. Tal organização ficaria sob o comando de uma camada de gestores, administradores e engenheiros, que seriam responsáveis por elaborar e conceber a produção, prescrevê-la de modo que os trabalhadores prevalentemente manuais fossem os executores destas ações.

O Taylorismo fez uma distinção fundamental entre o *homo sapiens* – aquele que concebe, a gerência científica, administrativa e empresarial – e o *homo faber*, ou seja, aquele que executa, realiza, e que deveria ser prevalentemente um trabalhador manual. Nesse método, Taylor não estava interessado nas capacidades intelectuais dos seus operários, mas apenas e tão somente no dispêndio efetivo, estratificado e cronometrado da força física e da destreza manual de seus trabalhadores. Não por acaso, atribui-se a Taylor a frase de que os trabalhadores seriam uma espécie de “gorilas adestrados”: a classe trabalhadora deveria ser forte, porém dócil (Braverman, 1981).

Alguns anos mais tarde, no que ficou conhecido como “Fordismo”, Henry Ford aplicou a engenharia de Taylor em sua produção seriada e homogeneizadora, de modo a aumentar as economias de escala e, conseqüentemente, os lucros oriundos da produção automotiva, consolidando a sociedade de massa do século XX. Na fábrica fordista, seriada e

plataforma digital, portanto, nada mais é do que o ambiente digital dessa infraestrutura. A plataforma é apenas o meio, o intermédio para realização de um serviço ou atividade-fim (Carelli; Oliveira, 2021).

homogeneizada, o objetivo era produzir o mesmo tipo de carro idêntico (o famigerado “modelo T”) de forma esteirizada, e não uma série de automóveis distintos que aumentavam os custos da produção, e não somente vendê-lo para o consumidor externo, como também utilizar sua própria massa de trabalhadores como consumidores internos dos seus veículos.

Diferentemente do modelo taylorista/fordista de produção vertical, seriada, esteirizada, com separação da concepção intelectual/manual, o Toyotismo inaugurou uma nova fase de gerenciamento científico do trabalho. Baseado nas ideias de Taiichi Ohno, engenheiro da Toyota na década de 1970, o modelo de racionalização da produção deveria ser agora marcado pela flexibilidade e transitoriedade: os mercados não mais desejavam a padronização da produção fordista e exigiam produtos diferenciados, conforme as demandas dos diversos segmentos sociais, econômicos e culturais (Antunes, 2009).

O Toyotismo tinha como principais marcas a intensificação do processo laborativo, a eliminação dos poros de trabalho improdutivo, procurando reduzir ou mesmo eliminar os espaços de trabalho improdutivo que não criam valor, e naqueles casos em que o trabalho improdutivo que era inevitável, passou a ser realizado pelo mesmo trabalhador produtivo.

Porém, a característica do Toyotismo que mais a diferencia centralmente do binômio taylorista/fordista é o interesse e a apropriação do intelecto do trabalhador (Antunes, 2002, 2009). Diferentemente de Taylor, que somente se interessava pela força física, pela manualidade do trabalhador, o Toyotismo passou a ter interesse especial sobre a subjetividade dos trabalhadores, de modo que eles também não apenas pudessem contribuir para as soluções do chão da fábrica, como também fiscalizassem o trabalho não apenas do colega, como de si próprio.

Essa característica central do Toyotismo – o envolvimento mais ativo do intelecto do operário, do trabalho, que passou a ser galvanizado, subjetivamente incitado pelo capital – tornou-se uma das principais racionalizações da força produtiva, com novos mecanismos de capital e trabalho intensivo, mais trabalho morto e mais trabalho intensivo. Segundo Antunes (Antunes, 2002, 2009), o envolvimento incitado dos funcionários configurou o exercício de uma subjetividade marcada pela inautenticidade, que ocorre quando o estímulo para o exercício da subjetividade é sempre conformado pelos interesses das empresas, não contendo nenhum traço que se confronta com o lucro e o aumento da produtividade.

Assim, o Toyotismo, ao contrário do Taylorismo, não se contentava em controlar apenas o corpo do trabalhador, mas também sua subjetividade. O trabalhador foi incentivado a participar ativamente do processo produtivo, fiscalizando não apenas o trabalho dos colegas,

mas também o seu próprio, sendo que essa apropriação do intelecto do trabalhador foi uma das principais racionalizações da força produtiva no capitalismo contemporâneo.

No entanto, o que se vê hoje com o "uberismo" é uma nova fase dessa dominação, em que as empresas proprietárias de plataformas digitais⁵, como Uber e IFood, prometem autonomia e flexibilidade, mas na realidade impõem formas ainda mais sofisticadas de controle. Os trabalhadores são submetidos a algoritmos que, programados por seres humanos, determinam quem pode trabalhar, o que será feito, e como as atividades serão efetuadas. O controle por *stick* (porrete) e *carrots* (premiação) é substituído por comandos algorítmicos, que avaliam e punem os trabalhadores de forma implacável.

Cardoso (2022) afirma que as empresas-plataforma⁶, além de não garantirem quaisquer direitos, remunerando apenas por tarefa e com cada taxa paga de modo muito baixo, são necessárias, assim, longas jornadas de trabalho, tendo como consequência o total desequilíbrio entre os tempos laborais e outros tempos sociais. A afirmação vem a reboque de pesquisas empíricas que vem ratificando as altíssimas jornadas a que os trabalhadores plataformizados estão sujeitos, a exemplo daquela feita pela Aliança Bike (2019), realizada em junho de 2019 com 270 entregadores, indicando que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham dez ou mais horas por dia, com apenas 25% trabalhando menos que oito horas diárias; aquela feita por Filgueiras e Cavalcante (2020) em Salvador, em que a jornada média foi de 10h23min por dia, seis dias na semana, sendo que em ambos os casos, os limites legais de jornada e descanso foram amplamente ignorados; ou aquela feita por Abílio et al. (2020) no período da pandemia do COVID-19, verificando que mais da metade (56,7%) dos trabalhadores entrevistados trabalhavam mais de nove horas diárias.

Filgueiras e Antunes (2020) argumentam que a negação do assalariamento por essas "empresas-plataforma" constitui um elemento central da estratégia empresarial. Sob a aparência de maior autonomia, o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição, de modo que os trabalhadores são pressionados a ficar

⁵ O conceito de plataforma antecede a plataformização do trabalho e significa simplesmente uma infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre pessoas, empresas e diversos outros grupos (Srniczek, 2017). A plataforma digital, portanto, nada mais é do que o ambiente digital dessa infraestrutura. A plataforma é apenas o meio, o intermédio para realização de um serviço ou atividade-fim (Carelli; Oliveira, 2021).

⁶ Atualmente, a maioria dos acadêmicos e estudiosos convencionou utilizar a nomenclatura "empresas-plataforma" para denominar as empresas que se utilizam desse trabalho plataformizado, como Uber, Ifood, etc. Carelli e Oliveira (2021) preferem lembrar que essas empresas não são ou não se identificam com a plataforma, mas sim são a sua proprietária, portanto, são empresas proprietárias de plataformas de determinado segmento econômico (assim, Uber seria, nessa denominação, uma "empresa proprietária de plataforma que explora a atividade econômica de transporte de passageiros", e assim por diante). Quaisquer das denominações podem ser utilizadas, à exceção de "trabalho por aplicativo", que contém uma compreensão equivocada sobre a forma em que esse trabalho é prestado (afinal, o aplicativo de per si não contém o trabalhador, é a mera interface da plataforma).

mais tempo à disposição através do uso de incentivos, e ameaçados com bloqueios e dispensas sem justificativa.

Os autores ainda trazem indícios acerca dos elementos que denunciam a presença de subordinação jurídica dos trabalhadores às empresas proprietárias das plataformas: 1) tem introduzido novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar, sujeitar e ampliar os níveis de exploração da força de trabalho; 2) determinam quem pode trabalhar; 3) delimitam o que será feito; 4) definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes; 5) delimitam como as atividades serão efetuadas; 6) determinam o prazo para a execução do serviço; 7) estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos; 8) determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências; 9) pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados; 10) pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos; 11) usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as; 12) utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 33–34).

Do ponto de vista jurídico, sob a luz do controle por *stick* (porrete) e *carrots* (premiação)”, Carelli (2017), inspirado em Supiot, afirma que a subordinação nas empresas-plataforma acontece “por comandos” ou “por programação”, pela qual são criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, tanto em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado. Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) seria “a faceta moderna da organização do trabalho, passando-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa” (Carelli, 2017, p. 142).

Já Oliveira (2021) afirma que a marca da subordinação hierárquica do trabalhador, que caracterizou o fordismo, foi “suavizada” ou “diluída” pelas dinâmicas de gestão de trabalho mais flexíveis, tornando mais difícil, sob uma perspectiva tradicional, reconhecer o assalariado como o antigo empregado, e que esses novos “modismos” tentam “disfarçar” e “iludir” o velho padrão capitalista de trabalho assalariado, utilizando categorias e contratos de parceria, colaboração, autonomia, entre outros.

Nesse contexto de “diluição” ou “camuflagem” do conceito de subordinação jurídica, Andrade (2022) chama a atenção para o que ele denomina de “desconcertante complexificação” do conceito de subordinação, o que levou a doutrina clássica a assumir posições contraditórias, ambíguas, na tentativa de superar esta complexificação, como tem acontecido com a chamada “economia do compartilhamento”, que desencadeia a “escalada da uberização” e o

“falseamento da subordinação no trabalho”, razão porque entende ele que o Direito do Trabalho deve reconstruir o seu objeto, inclusive, para fugir das posições ambíguas e sem sentido apontadas pela velha doutrina – parassubordinação e flexissegurança – que não podem ser ideologicamente desvendadas sem ser conectadas com as variáveis empregabilidade/empreendedorismo arquitetadas pela teoria organizacional conservadora, “não sendo por acaso que nos diversos setores produtivos e no interior das organizações, trabalhadores subordinados são chamados agora de “associados” ou de “colaboradores” (2022, p. 60).

Vê-se, enfim, que o fenômeno do “uberismo” ou da “plataformização do trabalho” não surgiu do nada, possuindo, antes, como afirma Antunes (2018), uma processualidade histórica claramente definida, por incorporar e mesclar as principais técnicas de controle e gerenciamento do trabalho introduzidas pelas então denominadas teorias de administração científica, primeiramente com o Taylorismo/Fordismo no início do século XX, passando pelo pós-guerra e até a década de 70, e, por fim, com o advento do que se convencionou chamar de Toyotismo a partir da década de 70 e perdurante até os dias de hoje.

2 NEOLIBERALISMO 4.0: A UBERIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE PRECARIEDADE E CONTROLE NA ERA DOS ALGORITMOS

Como visto no capítulo anterior, o “uberismo”, enquanto nova técnica de gestão científica do trabalho atualmente, embora se apresente como uma absoluta novidade, na verdade incorpora, aprimora e sofisticada os métodos de dominação e captura da subjetividade empreendidos desde o Toyotismo, amalgamando controle dos tempos e movimentos do Taylorismo e uma grande linha de produção cujas esteiras fordistas não estão mais restritas ao chão de fábrica; o chão de fábrica agora é o das ruas.

Entretanto, se do ponto de vista técnico-científico a associação entre “uberismo” e as demais técnicas ou métodos de gestão do trabalho se encontram justificados, falta algo, ou “um que”, que viabiliza essa continuidade, a sofisticação de apropriação dessas técnicas; em suma, falta o seu combustível. Neste capítulo, procurar-se-á demonstrar que este combustível é justamente a ideologia neoliberal, que nasce contemporaneamente ao advento das primeiras tentativas do capitalismo de capturar a subjetividade dos trabalhadores (Dardot; Laval, 2016), entre as décadas de 60 e 70, e agora é levada ao seu extremo.

Isto porque o século XXI apresenta um complexo paradigma para a classe trabalhadora. Se as primeiras fases da Revolução Industrial, a exploração da força de trabalho, ambientada

em chãos de fábrica, resultou em organizações coletivas e como consequência o fortalecimento dos Sindicatos, na Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial, há uma reprodução comportamental do individualismo, oriunda da consolidação cultural neoliberal. Por isso se pode definir como um quarto modelo geracional científico do trabalho.

Esse aspecto não apenas define uma nova morfologia de compartilhamento do sofrimento coletivo na sociedade industrial, como produz na classe trabalhadora um processo absoritivo e aprofundamento do desmembramento da condição humana, e uma nova etapa da objetificação do ser humano, já percebida em outras fases dos modos de produção.

Além dessas questões, todo esse processo de novas cadeias produtivas e de relações de trabalho sai de um ambiente preponderantemente fabril para encontrar na oferta de serviços a agudização das más condições nas relações de trabalho, amparado pelo incremento tecnológico do algoritmo, em que faz do trabalhador e trabalhadora, ao mesmo tempo que é a força de trabalho, também o próprio produto. É o fenômeno conhecido como “uberização”.

A uberização, por mais que possa aparentar em que o ineditismo seja a sua força motriz, na verdade, trata-se de antigos expedientes de exploração da força de trabalho humana, repaginado em novas ferramentas tecnológicas que potencializam a abstração do fenômeno do dono de si mesmo, também por mecanismos já utilizados, mas ressignificado na figura do algoritmo.

O fenômeno da uberização se caracteriza como um novo modo de produção, em que o outrora chão de fábrica, capturado pela robotização, traz uma nova dinâmica para a sociedade industrial de direcionar o potencial de trabalho, não para uma atividade de labor produtivo, mas de oferecimento de serviços. A tecnologia se torna uma condução-meio para facilitar a absorção da mão de obra precarizada por modais de plataformas, direcionados pela inserção do modelo econômico neoliberal na compreensão crítica e cultural das pessoas compreenderem a si e a própria sociedade. A uberização faz crer que o empreendedorismo está em uma falsa autonomia e disfarçada subordinação, exatamente por trazer uma relação de trabalho de aparente pareamento dos direitos e deveres, em uma unilateralidade por parte da empresa das condições de trabalho.

Tudo isso se explica pelo triunfo e imersão do neoliberalismo⁷ frente à classe trabalhadora. A ideologia neoliberal não é apenas uma revisitação dos primórdios da Revolução

⁷ O neoliberalismo, modelo econômico não apenas preconcebido como termo acadêmico. Atua em acordo a cartilha do capitalismo financeiro, desregulando mercados internos, sob o pretexto de uma globalização, sob o escopo de uma nova colonização. Segundo Galípolo e Belluzzo (2019, local. 3008): “O neoliberalismo, como podem pensar, não é a atualização ou renovação do liberalismo. A política neoliberal advoga por um Estado forte voltado aos interesses das classes dominantes, dos ricos, sem tergiversar ou fingir do seu real posicionamento e

Industrial e fomentação dessa sociedade, mas sim um conceito autoral em que une a imposição do capitalismo e dos efeitos do metabolismo social do capital a uma captura subjetiva do trabalhador e trabalhadora para subjugar a sua consciência de si a uma subserviência em que a sua condição humana se queda inerte a uma engenharia de precificação, números e metas. Isso é o que importa. Departamento Pessoal se transforma em Departamento de Recursos Humanos. Trabalhadores viram colaboradores. A sua vontade é ignorada, é silenciada.

A uberização do trabalho se constitui em uma alteração significativa nas relações do trabalho envolvendo o *homo sapiens* e a máquina, acarretando formas de cooperação⁸ de trabalho por impulso do desenvolvimento tecnológico. Ocorre uma transformação da força de trabalho humano com a máquina, que é programada para executar o trabalho material. Para Cosentino Filho (2018, local. 8494), a “dependência econômica do trabalho ao capital persiste no capitalismo cognitivo. Sendo assim, a subordinação jurídica permanece ainda com mais vigor, independente da nova formatação da relação de trabalho”.

Nas outras fases da Revolução Industrial, o liberalismo clássico assentiu a organização da sociedade sob a perspectiva da luta de classes, ou seja, existia uma exploração percebida. Agora, o neoliberalismo dispensa todo esse acúmulo de formação e estruturação histórica. Inova na exploração ao criar mecanismos sociais próprios de freios e contrapesos, a praticamente pactuar uma nova divisão do trabalho, sem consciência de classe, aliado à alienação e exploração.

O neoliberalismo, modelo econômico não apenas preconcebido como termo acadêmico, mas conceito difundido no próprio mercado, sem demérito ideológico, atuou fortemente no rearranjo dos modos de produção e na desregulamentação da legislação trabalhista herdada do período de pujança da cultura social-democrata. Atua em acordo com a cartilha do capitalismo financeiro, desregulando mercados internos, sob o pretexto de uma globalização, sob o escopo de uma nova colonização. Os Estados mais vulneráveis tornam-se reféns de potentados econômicos em serviço dos Estados imperialistas. Esse cenário foi ainda mais favorecido com a Queda do Muro de Berlim e a desintegração da União Soviética, precedido pela imposição, ainda na década de 70, do dólar como moeda padrão.

subserviência. Esse formato permitiu se fazer em forma de controle da sociedade e da vida humana e encontrou a sua epifania exatamente nas mudanças tecnológicas e no controle dos mercados pelas grandes empresas.

⁸ O termo cooperação aqui é utilizado em uma acepção mais ampla ou genérica, no sentido de lograr o engajamento dos trabalhadores. Entretanto, também pode ser entendido na acepção mais estrita que é trabalhada pela Sociologia do trabalho, a partir dos estudos de Marx volume 1 d'O Capital (2013), ou seja, a cooperação capitalista que dá origem à forma histórica capitalista de organização do trabalho, dentro do conceito que se convencionou chamar de “capitalismo industrial de plataforma” (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022; Amorim; Guilherme, 2025).

Há, assim, uma fetichização do mercado, em que a classe trabalhadora é capturada pela ideologia do empreendedorismo e se desloca da própria condição nessa grande roda produtiva de riqueza para os detentores dos meios de produção na sociedade industrial sedimentada desde o final do século XIX. São essas nuances que revestem o século XXI, com novas metodologias de dominação, como a uberização, que apontam para uma nova necessidade de se fazer anteparos a essa dominação neoliberal tão nociva à classe trabalhadora.

A tecnologia não atua na Indústria 4.0 simplesmente na dinâmica da esteira produtiva, houve um acréscimo em potencial na sua contribuição: sai o gerente do visor e entra o algoritmo. O mandonismo, a velha dominação contratualista rousseauiana de um homem sobre o outro homem, persiste, apenas passou a ser programada por um sistema. Por trás da máquina existe um humano.

E foi exatamente para essa composição, a uberização e o quarto modelo geracional científico do trabalho, que o neoliberalismo emprestou as suas vestes teóricas para impulsionar, como uma condição mais do que fundamental, intrínseca ao próprio funcionamento e aprofundamento desse momento, tal qual na escravidão, o ser humano, passa a ser a principal mão de obra, sendo ao mesmo tempo o produto e a produção, potencializando uma nova condição de exploração.

Por isso, para tratar dessa novel dianteira da capacidade de exploração do capitalismo, as empresas de plataforma e o fetiche do empreendedorismo, não há como ignorar a contribuição e o arcabouço teórico do neoliberalismo, um modelo econômico pertencente a árvore genealógica liberal. Porém com uma leitura de Estado mais sofisticada a subverter sua ordem jurídica ao rompimento com qualquer indício de direitos sociais, ao mesmo tempo, tenta não se transformar hostil à classe trabalhadora, fazendo-a aceitar uma meritocracia teórica, entretanto, na prática, inexistente e ausente.

Nessa conjuntura do quarto modelo geracional científico do trabalho, a fase mais tecnológica e nociva a exploração da classe trabalhadora, a consciência de classe encontra-se fragilizada e sublimada para entender os efeitos algorítmicos na subjugação e alienação do trabalhador explorado, as empresas-plataforma fazem do humano o seu chão de fábrica.

A uberização, inserida no contexto de quarto modelo geracional científico do trabalho, subverte as condições nas relações patrão e empregado. Ao explorado, coloca-se como autossuficiente embora a sua condição de hipossuficiente seja cotidianamente sentida ao não ter qualquer possibilidade de liberdade consentida, frente a uma dinâmica de mercado que faz do seu tempo um relógio preso ao sentimento de culpa por não poder parar e estar sempre na condição de trabalhador e não um ser humano que também trabalha.

3 CRÍTICA ÀS PROPOSTAS REGULATÓRIAS: HÁ NECESSIDADE DE UMA TERCEIRA CATEGORIA? O FUTURO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

Como visto no capítulo anterior, é impossível compreender a uberização desvinculada do contexto do avanço do neoliberalismo que, partir da década de 1970, impôs-se como projeto político, econômico e ideológico global, promovendo a flexibilização das leis trabalhistas, a retração do Estado social e a promoção do mercado como regulador das relações sociais. Como analisa Harvey (2008), o neoliberalismo reconfigura o papel do Estado, tornando-o um agente da acumulação capitalista em detrimento das garantias sociais. Naomi Klein (2007) também identifica o uso sistemático de crises como janela de oportunidade para implementar reformas regressivas sob a lógica da “doutrina do choque”.

Nesse contexto, o trabalho mediado por plataformas digitais ascendeu a um novo paradigma das relações laborais – o chamado quarto modelo geracional científico do trabalho –, marcado por um aprofundamento da exploração, sob a lógica de uma racionalidade neoliberal (Antunes, 2018). Demonstrou-se, ainda, que os elementos clássicos da relação de emprego permanecem presentes nessas dinâmicas laborais, ainda que disfarçados por novas ferramentas de controle, como os algoritmos (Cosentino, 2021).

O presente capítulo avança para a crítica às proposições legislativas e doutrinárias que buscam, sob a justificativa de inovação normativa, a criação de um regime jurídico específico para esses trabalhadores.

Nesse cenário, proliferaram formas “alternativas” de contratação –, como o trabalho terceirizado, intermitente e zero hora –, e, mais recentemente, o trabalho mediado por plataformas digitais. Tais formas de inserção no mercado são apresentadas como inovações da administração científica a propiciar maior flexibilidade, mas, na prática, resultam no rebaixamento sistemático de direitos e na fragilização da resistência coletiva da classe trabalhadora (Delgado, 2020).

O discurso neoliberal operou uma sofisticada transformação ideológica: a substituição do chefe visível e do controle direto pela falsa ideia de liberdade individual. Trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais não têm, à primeira vista, um chefe imediato que lhes dá ordens ou impõe horários fixos. Essa ausência de hierarquia aparente é vendida como autonomia. No entanto, trata-se de uma autonomia ilusória.

Na prática, esses trabalhadores estão submetidos a mecanismos rígidos e invisíveis de controle: algoritmos que direcionam a distribuição de tarefas, critérios de avaliação baseados

em desempenho e reputação, políticas de desconexão e bloqueio automático, tudo isso os impulsiona a estabelecer uma relação de dependência econômica com plataformas. Para obter uma remuneração minimamente razoável, precisam trabalhar jornadas extenuantes, de 10, 12 ou até 14 horas por dia, sete dias por semana, sem qualquer garantia de remuneração mínima, férias, descanso semanal ou proteção previdenciária.

Essa lógica aproxima-se de modelos precários como os contratos zero hora ou mesmo o intermitente, nos quais o tempo à disposição do empregador não é remunerado, e como se não bastasse, o trabalhador ainda assume integralmente o risco da atividade econômica (Carelli e Murilo, 2018). O que se apresenta como liberdade é, na verdade, uma forma de subordinação disfarçada (Fonseca, 2024), uma armadilha neoliberal extinguidora de direitos sociais.

Trata-se, portanto, de uma “falsa autonomia”. A retórica da flexibilidade oculta uma subordinação estrutural (Delgado, 2020), na qual a plataforma exerce poder disciplinar, organiza a produção, padroniza as atividades e controla os meios pelos quais o trabalho é prestado. A autonomia contratual aqui não é expressão de liberdade, mas de precarização. As evidências empíricas são: o enfrentamento de jornadas excessivas, a ausência total de proteção social, a instabilidade permanente de rendimentos e a completa desassistência no que se refere à representação coletiva (Antunes e Filgueiras, 2020). A lógica algorítmica e a organização fragmentada do trabalho dificultam a organização sindical e o exercício de direitos coletivos.

As plataformas digitais representam a fase mais avançada da racionalização administrativa, intensificando os mecanismos de controle e disciplinamento da força de trabalho sob o verniz da inovação. Contudo, a lógica subjacente continua a mesma: explorar trabalho humano para acumular capital. A tecnologia, ao contrário do que se pensou inicialmente, não liberta por si só. Ela é instrumento, que, nas mãos do capital, tem sido utilizada para potencializar a dominação, aprofundando desigualdades, especialmente ao propagar discursos repletos de fetichismos tecnológicos que visam a desestruturação das formas tradicionais de proteção social e jurídica.

Fetichismo tecnológico, aliás, é o conceito trabalhado por Rolim Mota e Cosentino Filho (2024), que opera no capitalismo de plataforma como um “véu” que oculta a centralidade do trabalho humano na geração de valor, mascarando a exploração sob a aparência de inovação e automação. Empresas de plataforma utilizam algoritmos e inteligência artificial para dar a falsa impressão de que o trabalho humano é secundário ou mesmo dispensável, enquanto, na realidade, esses sistemas dependem diretamente da força de trabalho precarizada, especialmente nos países periféricos. Esse fetichismo tecnológico legitima juridicamente a desregulamentação das relações laborais, dificultando o reconhecimento da subordinação dos

trabalhadores e a garantia de direitos, ao mesmo tempo em que reforça a ilusão de que a tecnologia age de forma autônoma, quando, na verdade, serve para intensificar o controle e a exploração da força de trabalho.

Como desdobramento desse cenário contraditório e desigual, observa-se o surgimento de diversas propostas legislativas no Congresso Nacional que, em vez de enfrentarem as causas estruturais da precarização, tendem a consolidá-las normativamente. O Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, apresentado pelo Governo Federal, busca regulamentar o trabalho dos motoristas de aplicativo, criando a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”. A proposta estabelece direitos como remuneração mínima por hora (R\$ 32,90), contribuição previdenciária compartilhada entre trabalhadores e empresas, limite de jornada de 12 horas diárias e direito à representação sindical.

Já o Projeto de Lei nº 3.748/2020, em trâmite na Câmara dos Deputados, trata também da regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos, mas com menor detalhamento quanto aos direitos sociais e trabalhistas. Outro projeto relevante é o PL nº 2.768/2022, que aborda a operação das plataformas digitais em geral, estabelecendo regras de concorrência e obrigações para empresas com receita elevada, sem, no entanto, centrar-se na proteção dos trabalhadores.

Essas iniciativas, ainda que revestidas de uma retórica de adaptação à nova realidade digital, revelam-se como tentativas de consolidar normativamente a subproteção. Em vez de garantir aos trabalhadores de plataformas os direitos já reconhecidos na legislação brasileira, propõem a criação de figuras jurídicas paralelas que institucionalizam a precarização.

Ricardo Antunes (2024) ao analisar o conteúdo do PLP 12/2024, apresentado pelo Governo Federal, afirma que o projeto, ao criar a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, legitima a exclusão desses trabalhadores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao fixar remuneração apenas por hora efetivamente trabalhada, ignorando o tempo de espera, que é estrutural nesse tipo de atividade. Além disso, permite jornadas de até 12 horas sem pagamento de horas extras e transfere parte da contribuição previdenciária ao próprio trabalhador, fragilizando ainda mais a proteção social. Para Antunes, o PLP 12/2024 representa um retrocesso histórico e um grave risco de institucionalização da desregulamentação, abrindo caminho para que outras categorias também sejam afastadas da proteção trabalhista.

O autor destaca, ainda, que enquanto o Brasil caminha para a formalização da precarização, países europeus adotaram medidas em sentido oposto. A União Europeia, por meio de uma diretiva aprovada em 2024, reconheceu a existência de vínculo de emprego nas plataformas digitais, impôs limites à gestão algorítmica, determinou transparência nos dados e

ampliou a proteção até mesmo aos trabalhadores formalmente considerados autônomos. Vários tribunais europeus já haviam reconhecido esse vínculo com base na realidade fática da relação de trabalho, caracterizada por controle, dependência econômica e padronização das tarefas (Antunes, 2024).

Essas experiências demonstram que é possível, sim, aplicar os direitos já existentes às novas formas de trabalho. A insistência em criar regimes próprios para os trabalhadores de plataforma no Brasil revela, portanto, não uma resposta às transformações tecnológicas, mas uma adesão à lógica neoliberal de desproteção e flexibilização.

Essa crítica é reforçada por estudos aprofundados sobre o PLP 12/2024, como o elaborado por Lima (2024), que identifica graves limitações na proposta legislativa. Entre os principais problemas apontados está a ausência de previsão de direitos fundamentais como férias, 13º salário e horas extras; além da fragilização da negociação coletiva, uma vez que a estrutura sindical para essa nova figura jurídica não está definida.

O projeto se revela alinhado à lógica empresarial, propondo uma regulamentação que atende prioritariamente aos interesses das plataformas e não dos trabalhadores. Em vez de promover a inclusão plena desses trabalhadores no sistema protetivo do Direito do Trabalho, o PLP 12/2024 propõe uma solução que institucionaliza sua condição de subproteção, perpetuando um modelo de exploração travestido de “modernização”.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de uma leitura crítica dos fatos sociais, capaz de identificar com clareza as novas formas de exploração do trabalho humano na sociedade contemporânea. O Direito do Trabalho, enquanto construção histórica e instrumento de mediação dos conflitos sociais, não pode se deixar seduzir pelas armadilhas do fetichismo tecnológico, que tenta justificar a criação de uma “nova regulação trabalhista” para as novas formas de relação de trabalho, como se houvesse uma ruptura ontológica entre os modelos clássicos de exploração da força de trabalho e os seus correlatos contemporâneos.

A superação da precarização institucionalizada exige mais do que a denúncia da dominação algorítmica ou a crítica à fetichização. Pressupõe, sobretudo, um posicionamento interpretativo comprometido com os fundamentos do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a teoria da norma estruturante de Friedrich Müller oferece um caminho metodológico preciso: a norma jurídica não é apenas texto, mas resultado da articulação entre o programa normativo e o espaço fático de concretização. Aplicar essa matriz ao campo trabalhista significa extrair, da norma existente, seu conteúdo protetivo e transformador, à luz da realidade vivida pelo trabalhador plataformizado.

É nessa direção que Vanessa Patriota da Fonseca (2024) aplica, com profundidade, a hermenêutica estruturante ao contexto das plataformas digitais. Ao reconhecer múltiplas formas de subordinação (clássica, estrutural, reticular e algorítmica) e afirmar a centralidade dos princípios da proteção, primazia da realidade e vedação ao retrocesso social, a autora demonstra que o Direito do Trabalho possui, em sua própria estrutura normativa, os elementos necessários para proteger o trabalhador em face das novas roupagens da exploração. A tarefa, portanto, não é criar uma lei, mas garantir que a norma existente seja lida e aplicada conforme sua finalidade histórica e constitucional.

O que está em jogo, em essência, é o mesmo fenômeno original que motivou a criação do Direito do Trabalho: a exploração da força de trabalho pelo capital. A diferença, agora, reside, como visto nos capítulos anteriores, na sofisticação dos meios de dominação, que demandam, não um novo direito no sentido de substituição, mas a sua reafirmação, a ser promovida a partir de uma leitura crítica e ampliada da proteção jurídica existente. A garantia de aplicação dos direitos trabalhistas vigentes é o ponto de partida – não o ponto de chegada.

Frente a essa nova realidade, marcada por formas intensificadas de precarização, é necessário um Direito do Trabalho ainda mais protetivo. Isso passa por reconhecer, inclusive, as novas formas de exercício do poder diretivo, como critério jurídico válido, ao lado dos elementos clássicos da relação de emprego, e por afirmar a prevalência dos princípios estruturantes e finalísticos do Direito do Trabalho, ainda que sob novas formas e contextos.

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, portanto, não representa o ponto de chegada, mas apenas o ponto de partida. Trata-se do início de um processo de resgate do patamar mínimo civilizatório de proteção social desses trabalhadores – como ocorreu, por exemplo, com a extensão de direitos aos empregados domésticos no Brasil. Esse é o primeiro passo necessário para mitigar a atual barbárie e impedir o aprofundamento da precarização como norma.

Nesse caminho, será imperativa a reorganização coletiva da classe trabalhadora. É urgente fortalecer novas formas de organização, inclusive por meio de cooperativas, associações de trabalhadores por plataformas e movimentos sociais. A luta coletiva é a única via eficaz para romper com a lógica neoliberal, reconstruir a solidariedade de classe e reconquistar os direitos perdidos ou ainda negados.

Somente a partir dessa base de proteção e organização será possível pensar em propostas legislativas legítimas. Propostas que não nasçam da lógica da exceção e da segmentação, mas que partam do reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores e avancem para regulamentar aspectos específicos dessas novas formas de exploração: a

exposição a riscos físicos e psicossociais decorrentes do controle e da vigilância algorítmica; o direito à desconexão, em contraponto à captura da subjetividade; entre outros. Só então será possível vislumbrar um horizonte de emancipação e resistência, com propostas verdadeiramente emancipatórias e contra hegemônicas.

4 CONCLUSÃO

O presente artigo procurou demonstrar que o “uberismo”, enquanto quarto modelo ou técnica de gerência científica do trabalho, não representa uma ruptura radical com as dinâmicas históricas de exploração do trabalho, mas sim a sofisticação de técnicas de controle já presentes desde o capitalismo industrial. Do Taylorismo ao Toyotismo, observa-se uma progressiva internalização da subordinação: se antes a dominação se dava por cronômetros e gerentes visíveis, hoje ela opera através de algoritmos que, através de seres humanos, ditam ritmos, metas e penalizações, mascarando a subordinação jurídica sob a ilusão de autonomia. A metamorfose da subordinação – da coerção fabril à pseudoautonomia plataformizada – revela a adaptação do capitalismo para manter a extração de mais-valor, agora amplificada pela tecnologia e pela desregulamentação neoliberal.

Nesse contexto, o neoliberalismo emerge como o combustível ideológico dessa transformação. Ao promover a flexibilização de direitos, a fetichização do empreendedorismo e a naturalização da precariedade, ele legitima a uberização como projeto econômico. A falsa narrativa de “liberdade” e “inovação” esconde uma realidade de jornadas extenuantes, renda instável e ausência de proteção social, onde o trabalhador é reduzido a um dado em um sistema algorítmico. A suposta autonomia dissimula uma dominação estrutural, na qual o controle é exercido por mecanismos invisíveis, como bloqueios, ratings e incentivos perversos, que atuam sobre a classe trabalhadora com uma lógica de mercado implacável.

Assim, as propostas regulatórias em debate, como a criação de uma “terceira categoria” trabalhista, revelam-se armadilhas que institucionalizam a precarização. Tais iniciativas consolidam a lógica neoliberal de desproteção, em vez de resgatar o núcleo civilizatório do Direito do Trabalho. Experiências internacionais demonstram que a aplicação das normas existentes – reconhecendo o vínculo empregatício e os direitos fundamentais – é viável e necessária. A regulamentação específica, quando ocorre, deve partir do pressuposto de que a tecnologia não anula a exploração, mas a intensifica, exigindo garantias ampliadas, como transparência algorítmica e direito à desconexão.

Por fim, a resistência à uberização exige a reafirmação da consciência de classe e da luta coletiva. A organização sindical, a pressão por políticas públicas e a reinterpretação crítica das leis trabalhistas são caminhos para enfrentar a dominação neoliberal. Enquanto o capitalismo transforma ruas e celulares em "chão de fábrica", a resposta não está na criação de novos direitos, mas na defesa intransigente daqueles já conquistados, adaptando-os às novas roupagens da exploração. A tecnologia, longe de ser neutra, é um campo de disputa: seu uso emancipatório só será possível quando subordinado à dignidade humana, e não à acumulação de lucro.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, p. 1–21, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. In: IHU ON-LINE. 24 abr. 2017. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precariizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ALMEIDA, Paula Freitas de; KALIL, Renan Bernardi; FONSECA, Vanessa Patriota da. A disputa política em torno da regulação do trabalho via plataforma digital e os entregadores motofretistas. In: JOSÉ DARI KREIN, Marcelo Manzano (org.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Patrícia Jatobá, 2021, v. 1, p. 473–511.

AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; BRIDI, Maria Aparecida. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, v. 35, p. e022021–e022021, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49956>. Acesso em: 28 abr. 2025.

AMORIM, Henrique; GUILHERME, Guilherme Henrique. O capitalismo é mais industrial do que nunca. In: A TERRA É REDONDA. 12 abr. 2025. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/o-capitalismo-e-mais-industrial-do-que-nunca/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, v. 37, n. jul/dez, p. 23–45, 2002. Disponível em:

https://www.academia.edu/7366825/O_TOYOTISMO_AS_NOVAS_FORMAS_DE_ACUMULACAO_DE_CAPITAL_E_AS_FORMAS_CONTEMPORANEAS_DO ESTRANHAMENTO_ALIENACAO?email_work_card=view-paper. Acesso em: 28 abr. 2025.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga; GALÍPOLO, Gabriel. **A Escassez na Abundância Capitalista**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Empresas plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. *In*: ROSSO, Sadi Dal *et al.* (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lucia. Apresentação: O espraçamento das plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289>. Acesso em: 4 jan. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas**. São Paulo: LTR, 2017. p. 130–146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASILLI, Antonio A. Waiting for Robots: The ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 112–133, 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/114092>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CHAVES JR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; NETO, Raimundo Dias de Oliveira. Plataformas digitais e vínculo empregatício? *In*: JOTA. 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 13 abr. 2025.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O Direito do Trabalho na Revolução Informacional e nas Teorias dos Movimentos Sociais. Impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. WHAT HAS CHANGED: A new farewell to the working class?. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 35, n. 102, p. e3510213, 2020. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092020000100512&tlng=en. Acesso em: 28 abr. 2025.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Subordinação (mal) Camuflada: A Dominação Capitalista No Trabalho Em Plataformas Digitais**. Belo Horizonte: RTM Editorial, 2024.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 1–10, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/42260>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, Recife, v. 93, n. 1, p. 152–175, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Maiden: Polity Press, 2017.

STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. **Supremo Tribunal Federal**, 4 mar. 2024a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 13 abr. 2025.

STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais. **Supremo Tribunal Federal**, 10 dez. 2024b. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 13 abr. 2025.