

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**A NECESSIDADE DE RESSIMBOLIZAÇÃO DO DIREITO MATERIAL DO
TRABALHO PARA A SUA EFETIVIDADE ENQUANTO MARCO REGULATÓRIO
DA SOCIEDADE TÉCNICA**

FRANCA

2023

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**A NECESSIDADE DE RESSIMBOLIZAÇÃO DO DIREITO MATERIAL DO
TRABALHO PARA A SUA EFETIVIDADE ENQUANTO MARCO REGULATÓRIO
DA SOCIEDADE TÉCNICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania.

Linha de pesquisa: Tutela e Efetividade dos Direitos da Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Jorge Barrientos-Parra.

FRANCA

2023

S586n

Silva, Nathália Eugênia Nascimento e

A necessidade de ressimbolização do direito material do trabalho para a sua efetividade enquanto marco regulatório da sociedade técnica / Nathália Eugênia Nascimento e Silva. -- Franca, 2023
143 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Jorge Barrientos-Parra

1. Direito do Trabalho. Sociedade Técnica.
Vulnerabilidades.. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

IMPACTO POTENCIAL DESTA PESQUISA

A presente pesquisa tem o potencial propositivo de apresentar a teoria das vulnerabilidades, em suas variáveis categorizações (técnica, informacional, hierárquica, negocial, econômica, jurídica, ambiental, psíquica, entre outras), como alternativa à proteção dos trabalhadores da Sociedade Técnica e, conseqüentemente, é capaz de gerar reflexões que podem ensejar a ampliação do núcleo de proteção trabalhista, de modo a alcançar outros trabalhos, para além dos subordinados. Isso porque, a vulnerabilidade é compreendida como uma situação relacional de inferioridade e serve como via de interpretação legislativa, podendo ser aplicada casuística, sempre que se constar qualquer de suas nuances, independentemente da existência do vínculo de emprego. Assim, com o reconhecimento da incidência do direito material do trabalho para as relações de trabalho *lato sensu*, ocorrerá o alargamento do objeto de proteção do direito material do trabalho e mais trabalhadores serão contemplados com direitos e garantias sociais, em cumprimento ao ideal fundante e basilar de o direito material do trabalho proteger a todos os trabalhadores e promover a melhoria das condições de vida humana.

POTENTIAL IMPACT OF THIS RESEARCH

This research has the propositional potential of presenting the theory of vulnerabilities, in its variable categorizations (technical, informational, hierarchical, business, economic, legal, environmental, psychological, among others), as an alternative to the protection of workers in the Technical Society and consequently, it is capable of generating reflections that can lead to the expansion of the core of labor protection, in order to reach other jobs, in addition to subordinates. This is because vulnerability is discovered as a relational situation of inferiority and serves as a means of legislative interpretation and can be applied on a case-by-case basis, whenever any of its nuances are found, regardless of the existence of employment relationship. Thus, with the recognition of the impact of material labor law on *lato sensu* labor relations, the object of protection of material labor law will be expanded and more workers will be covered with social rights and guarantees, in compliance with the founding and basic ideal that the material labor law protects all workers and promotes the improvement of human conditions.

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**A NECESSIDADE RESSIMBOLIZAÇÃO DO DIREITO MATERIAL DO
TRABALHO PARA A SUA EFETIVIDADE ENQUANTO MARCO REGULATÓRIO
DA SOCIEDADE TÉCNICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Jorge Barrientos-Parra
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Câmpus de Franca

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Prof. Dr. Luiz Adriano Borges
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Franca, 15 de dezembro de 2023.

Dedico esta dissertação a todos aqueles que, assim como eu, acreditam na justiça social.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento desta dissertação foi bastante desafiador, pois, em um mesmo período, vivi o dever de encerramento do mestrado, a seleção do doutorado e o sonho, ainda não realizado, de um concurso público da magistratura do trabalho. A superação das inúmeras e crescentes tarefas somente foi possível graças ao apoio de pessoas e de instituições, com as quais compartilho toda a minha gratidão e as graças dos resultados obtidos e dos resultados ainda não alcançados, mas que não deixaram de ser almejados.

A Deus, por me permitir vida e saúde para enfrentar os percalços da caminhada e por abençoar as obras de minhas mãos.

Aos meus amados pais, Robson e Lydia, pela compreensão das minhas ausências, pelo amor, pelo carinho e pelo respeito às minhas escolhas profissionais.

Ao meu orientador, professor Jorge Barrientos-Parra, pela acolhida na orientação do mestrado, por toda a trajetória construída, frutífera em publicações, eventos, diálogos e conhecimentos, bem como pela disponibilidade no curso desta pesquisa e pelas valiosas lições, as quais vou levar para a vida.

Ao professor Victor Hugo de Almeida, pelos ensinamentos, pelos lampejos e pela inspiração ao estudo do direito do trabalho e, principalmente, pela abertura de portas para a continuidade do meu desenvolvimento acadêmico, como pesquisadora e futura doutoranda do Programa de Pós-graduação em Direito da UNESP.

À professora Eliana Nogueira, pelos cuidados e proteção, pela atuação ética e profissional, pela dedicação e amor destinados ao magistério e à magistratura. Saiba que és inspiração.

Ao meu amigo, professor e paradigma Marcelo Sobral, um enviado de Deus para a minha vida, pela representação positiva em meu comportamento, pela transmissão de segurança, pelo sentimento de confiança, pela vontade de vencer e pelas horas de estudos em conjunto.

Ao Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP, pela ajuda e pelo apoio no percurso acadêmico.

À UniCerrado e a todos os meus colegas professores, pelo trabalho em parceria, pelo aprendizado, pela ajuda diária, pela compreensão e pela reciprocidade nas adversidades de nossa profissão.

A tantos outros profissionais, não mencionados especificadamente, mas que direta ou indiretamente contribuíram e contribuem para a minha formação.

A todos os meus amigos, pelas conversas, pelo suporte, pelo apoio e pelos compartilhamentos, bem como pela compreensão de minhas ausências.

Aos meus fraternos irmãos de caminhada dos concursos e grandes batalhadores, pela força e persistência. Seguiremos juntos até quando Deus permitir e para além da posse.

A todos que se disponibilizaram em ler o trabalho, principalmente aos membros das bancas de qualificação e defesa.

A todos vocês, meu muito obrigada!

Tente (tente)
E não diga que a vitória está perdida
Se é de batalhas que se vive a vida
Tente outra vez

(Raul Seixas)

SILVA, Nathália Eugênia Nascimento e. **A necessidade de ressimbolização do direito material do trabalho para a sua efetividade enquanto marco regulatório da sociedade técnica**. Orientador: Prof. Dr. Jorge Barrientos-Parra. 2023. 143 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

RESUMO

O direito material do trabalho, criado para uma realidade de labor industrial, em um contexto de intensos conflitos sociais, apresenta um caráter protetivo para equalizar no plano jurídico a desigualdade encontrada no âmbito fático do desenvolvimento das relações trabalhistas. Este ramo especial do Direito, no entanto, limita-se a proteger às relações subordinadas, direta e pessoalmente. Com a globalização, capitalização financeira e, principalmente, com a irrupção do fenômeno técnico, marco característico da Sociedade Técnica, em que se busca a eficácia e eficiência em todos os domínios da existência humana, de modo a alcançar sempre os melhores e racionais resultados e performances, nota-se uma reorganização produtiva e, conseqüentemente, uma transformação das relações laborais. Dentre outras modificações, destaca-se o trabalho plataformizado e o gerenciamento algorítmico, exemplos que revelam a não abrangência e impedimento de aplicação do direito material do trabalho para uma ampla realidade de trabalhos da era técnica, já que não se enquadram na fórmula industrial de sua criação, em que imperava o domínio físico e direto por parte do empregador, típicos da subordinação clássica. Nesse contexto, objetivou-se analisar a (in)efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório das relações laborais da Sociedade Técnica, tendo em vista as modificações da organização produtiva promovidas pelo fenômeno técnico, bem como propor a sua ressimbolização para que, de fato, contemple e proteja todos os trabalhadores e não apenas os empregados. Para tanto, os principais referenciais teóricos utilizados neste trabalho foram Jacques Ellul, Alain Supiot, Willem H. Vanderburg, Amauri César Alves e Leandro do Amaral D. de Dorneles. Como metodologia para a produção de uma pesquisa básica e descritiva, adotou-se, quanto ao procedimento, o método bibliográfico, e quanto à abordagem, o método dedutivo, com o intuito de inferir particularidades no âmbito dos trabalhos e do direito material do trabalho, a partir de um contexto generalizado de domínio técnico e, a partir das constatações quanto aos trabalhadores plataformizados, apresentar a vulnerabilidade, como aspecto relacional adequado para proteção dos trabalhos desenvolvidos na Sociedade Técnica, em que se constate a situação relacional de inferioridade, por meio de suas possíveis categorizações (vulnerabilidade econômica, jurídica, ambiental, informacional, técnica, psíquica, social, entre outras). Como conclusão, defendeu-se a ressimbolização do direito material do trabalho, de modo a resgatá-lo enquanto marco regulatório, o que perpassou a necessidade de releitura de seus limites e âmbitos de incidência para a contemplação e abrangência de diversificadas formas de exercícios de trabalhos existentes na Sociedade Técnica, em que impera novos meios de domínio e controle, mais sutis, eficientes e eficazes, portanto, técnicos. A proposta de ressimbolização exigiu a adoção da teoria das vulnerabilidades, de modo a gerar a incidência do direito material do trabalho da CLT independentemente do reconhecimento da subordinação, bastando, no caso concreto, a identificação da vulnerabilidade em quaisquer de suas acepções.

Palavras-chave: inefetividade; direito material do trabalho; reorganização produtiva; ressimbolização; sociedade técnica; vulnerabilidades.

SILVA, Nathália Eugênia Nascimento e. **The need to resymbolize the material labor law for its effectiveness as a regulatory framework for the technical society**. Advisor: Prof. Dr. Jorge Barrientos-Parra. 2023. 143 p. Dissertation (Master's in Law) – Postgraduate Program in Law of Faculty of Human and Social Sciences, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

ABSTRACT

The material labor law, created for a reality of industrial, in a context of intense social conflicts, presents a protective character to equalize on a legal level the inequality found in the factual scope of development of labor relations. This special branch of Law, however, is limited to protecting subordinate relationships, directly and personally. With globalization, financial capitalization and, mainly, with the irruption of the technical phenomenon, a characteristic landmark of technical society, in which effectiveness and efficiency are sought in all areas of human existence, to always achieve the best and rational results and performances, a productive reorganization and, consequently, a transformation of labor relations can be noted. Among other modifications, platformed work and algorithmic management stand out, examples that reveal the lack of scope and impediment to the application of material labor law to a broad reality of work in the technical era, as they do not fit into the industrial formula of its creation, in which physical and direct dominance on the part employer prevailed, typical of classical subordination. In this context, the objective is to analyze the (in)effectiveness of material labor law as a regulatory framework for labor relations in technical society, taking into account the changes in productive organization promoted by the technical phenomenon, as well as proposing its resymbolization so that, in fact, consider and protect all workers and not in spite of employees. To this end, the main theoretical references are Jacques Ellul, Alain Supiot, Willem H. Vanderburg, Amauri César Alves and Leandro do Amaral D. de Dorneles. As a methodology for procuring basic and descriptive research, the bibliographic method is adopted in terms of procedure, and the deductive method in terms of approach, with the aim of inferring particularities within the scope of the work and material law of the work, from a generalized context of technical mastery and, based on the findings regarding platform workers, present vulnerability, as an appropriate relation aspect to protect the work carried out in the Technical Society, in which the relational situation of inferiority is verified, for through its possible categorizations (economic, legal, environmental, informational, technical, psychological, social vulnerability, among others). As a conclusion, we defend the resymbolization of material labor law, in order to rescue it as a regulatory framework, which involves the need to re-read its limits and scope of incidence for the contemplation and coverage of diverse forms of work existing in technical society, in which new means of domination and control prevail, more subtle, efficient and effective, therefore, technical. The resymbolization proposal requires the adoption of the theory of vulnerabilities, in order to generate the incidence of the material right of CLT work regardless of the recognition of subordination, in the specific case, simply identifying the vulnerability in any of its meanings.

Keywords: ineffectiveness; material labor law; productive reorganization; resymbolization; technical society; vulnerabilities.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO 1: TÉCNICA, SOCIEDADE TÉCNICA, MODIFICAÇÕES DAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA E REFLEXOS NA SEARA LABORAL	17
1.1 A técnica	17
1.1.1 Características da técnica moderna.....	25
1.2 Sociedade Técnica.....	34
1.2.1 Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial.....	37
1.3 As visões da técnica e o trabalho: uma análise à luz da característica extrínseca da ambivalência das técnicas	40
1.3.1 A ambivalência das técnicas	41
1.3.2 A técnica e o trabalho: teorias prometeicas e fáusticas das técnicas nas relações de trabalho	43
1.3.3 A técnica do trabalho	49
1.4 Repercussões da técnica nas relações de trabalho: a atual reestruturação produtiva	52
1.4.1 A Técnica de plataformas e o fenômeno da plataformização dos trabalhos.....	55
CAPÍTULO 2: O DIREITO MATERIAL DO TRABALHO E SUA IN(EFETIVIDADE) DIANTE DA SOCIEDADE TÉCNICA.....	59
2.1 O papel do direito material do trabalho: bases e fundamentos para a sua criação e desenvolvimento.....	59
2.2 O núcleo de proteção escolhido pelo direito material do trabalho e a realidade contemporânea de trabalhos flexíveis e dinâmicos da Sociedade Técnica: a plataformização dos trabalhos	65
2.2.1 A subordinado jurídica como elemento primordial para o núcleo de proteção do direito material do trabalho	65
2.2.2 Para além da relação binária entre empregado e autônomo: uma breve análise das teorias da parassubordinação e do trabalho autônomo dependente.....	71

2.3 O direito material do trabalho diante do fenômeno da plataformização dos trabalhos	74
2.4 A (in)efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório e protetivo das novas formas de extração do trabalho humano advindas da reorganização produtiva da Sociedade Técnica	80
CAPÍTULO 3: A RESSIMBOLIZAÇÃO DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO COM O OBJETIVO DE RESGATÁ-LO ENQUANTO MARCO REGULATÓRIO DAS RELAÇÕES LABORAIS NA SOCIEDADE TÉCNICA	95
3.1 Razões para a manutenção do direito material do trabalho como marco regulatório	95
3.2 Reflexões para a necessidade ressimbolização do direito material do trabalho	98
3.2.1 O que é a ressimbolização?.....	103
3.3 Por que ressimbolizar o direito material do trabalho?	109
3.4 Propostas (ou perspectivas) de ressimbolização do direito material do trabalho	111
3.4 A teoria das vulnerabilidades como substrato fático e jurídico para o resgate do direito material do trabalho como marco regulatório frente à Sociedade Técnica	116
3.4.1 Categorias de vulnerabilidades: hierárquica, negocial, econômica, informacional, psíquica, ambiental e jurídica e trabalhadores plataformizados	119
3.4.2 Novos sujeitos da proteção trabalhista a partir da teoria das vulnerabilidades: os trabalhadores plataformizados	124
CONCLUSÃO.....	132
REFERÊNCIAS.....	135

INTRODUÇÃO

A Sociedade Técnica é aquela pautada, globalmente, pela técnica, efetiva à modificação não apenas do meio, do espaço, do tempo e do movimento, mas também capaz de mobilização do próprio homem, em todo o seu corpo e em sua alma. Trata-se de uma sociedade em que a técnica promove a completa abstração do homem pelo domínio técnico, o qual busca os valores supremo e fundamentais da eficácia e da eficiência, ou melhor, da efetividade.

Hoje, a civilização está envolvida no que se denomina de “Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial”, que representa e exemplifica o que há muito Ellul (1968) descreveu sobre a Sociedade Técnica e sobre as características da técnica. Reconhecida a Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0 como um dos estágios da Sociedade Técnica, reconhece-se também a tecnologia, ou melhor, a combinação tecnológica como uma técnica moderna.

Destaca-se a inserção de diversas plataformas, como manifestações técnicas da Quarta Revolução Industrial, em que inúmeras empresas exercem suas atividades por intermédio delas e se valem da gestão por algoritmos, de modo a ocasionar alterações no mundo do trabalho com reflexos nas demais áreas da vida. Afinal, o trabalho influencia as pessoas e seus modos de convivência, o que resvala na economia, na cultura, na educação, dentre outros.

Embora se reconheça a amplitude de possibilidades tecnológicas e seu potencial de incremento e de impacto em outras áreas, como saúde, educação, esporte, cultura, dentre outros, este trabalho endereça-se aquelas que afetam diretamente as repercussões no mundo do trabalho, notadamente os modos de exercício laboral, de físico e direito para virtual e digital; pelo alastramento de plataformas de prestação de serviços e seus reflexos quanto à incidência/encaixe ou não no marco normativo protetivo dos trabalhadores (Consolidação das Leis do Trabalho).

As plataformas digitais permitiram uma conexão entre o usuário-consumidor e o usuário-trabalhador. Ademais, permitem o recolhimento (dados de entrada – *inputs*) e a apresentação dos resultados pretendidos (dados de saída – *output*), como uma eficiente técnica de trabalho, seja na produção de bens ou na prestação de serviços, de modo a reconfigurar a organização produtiva.

Assim, considera-se presente ou configurada a reorganização produtiva com a inserção das plataformas digitais para a realização dos trabalhos, antes fabris e totalmente presenciais, bem como com a gestão por algoritmo, tendo em vista a expansão cada vez maior de utilização de dados, fato que causou a necessidade de reorganização das empresas.

Esclarece-se que a presente dissertação adota a nomenclatura *plataformização dos trabalhos* como exemplo de reorganização produtiva advinda do atual estágio técnico em que vive a sociedade, também denominada de Sociedade Técnica, porque o termo coloca em evidência a plataforma como técnica de gerenciamento dos dados, a partir de tecnologias de informação e de comunicação, capazes de organizar as produções, os trabalhos, os bens e os serviços. Tal termo não mascara a realidade como o faz outras nomenclaturas, entre as quais, menciona-se “empreendedores de si”, “autônomos”, partícipes da economia de compartilhamento, economia de bico ou colaborativa.

Enfatiza-se o reconhecimento de que a técnica, no caso de plataformas dos trabalhos, é a força motriz de reorganização dos modos de exercícios laborais, que reflete, dentre outras searas e a que mais importa para este trabalho, na regulação e aplicabilidade jurídicas, notadamente no direito material do trabalho e na sua efetividade como marco regulatório dessas formas de trabalho.

Sob essa perspectiva, o presente trabalho buscou analisar a (in)efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório das formas de extração do trabalho humano diante da Sociedade Técnica, bem como apresentar propostas de ressimbolização para que ele possa contemplar uma gama de trabalhadores que atualmente são desprotegidos.

Inicialmente, o primeiro tópico destinou-se a compreender a Técnica e a sociedade por ela formada, Sociedade Técnica, bem como as modificações das formas de organização produtiva e os reflexos na seara laboral. Para isso, foram estudadas as características da Técnica, conforme o pensador Jacques Ellul, e identificou-se o atual estágio técnico como a Revolução 4.0, marcada, conforme ensina Klaus Schwab, pela fusão dos ambientes físicos, biológicos e digitais. No tocante as repercussões na seara laboral, buscou-se compreender a atual reestrutura produtiva, notadamente pela incursão de um fenômeno que se alastra nas relações de trabalho, a saber, a *plataformização*, por meio da técnica das plataformas, eficientes e eficazes, para o controle do trabalhador e para os ganhos das empresas.

Em sequência, o segundo tópico objetivou inter-relacionar o atual direito material do trabalho diante das formas de trabalho Sociedade Técnica, especialmente no que concerne aos trabalhos *plataformizados*. Em um primeiro momento, buscou-se as bases e fundamentos para o nascimento e desenvolver do direito material do trabalho, estudando o núcleo protetivo escolhido para assegurar direitos, isto é, os requisitos necessários para a formação da relação empregatícia. Quanto a esses elementos, analisou-se, primordialmente, a subordinação jurídica, pois com diferentes e novas formas de exercício laboral, trata-se de um requisito cada vez mais debatido e controvertido para a sua incidência na Sociedade Técnica.

Ainda neste segundo tópico, apresentou-se as “novas formas de desenvolvimento de trabalho” à luz das técnicas modernas, reconhecendo a disseminação do fenômeno por esta pesquisa melhor identificado como plataformização dos trabalhos, oportunidade em que se discutiu a representatividade e a contemplação do Direito Material do Trabalho brasileiro para o reconhecimento do vínculo de emprego e a incidência do seu marco protetivo, diante da configuração ou não da subordinação jurídica, analisando o pertencimento ou enquadramento dessas novas formas de exercício do trabalho na atual normatização celetista. Inclusive, perpassou-se por entendimentos doutrinários e jurisprudenciais brasileiros, bem como por teorias adotadas externamente, como a da parassubordinação e a do trabalho autônomo dependente.

Por fim, no terceiro tópico, após apresentados os conceitos de dessimbolização e ressimbolização, concluiu-se pela dessimbolização, isto é, a não correlação, a desconformidade prática e insuficiência das disposições legais brasileiras com a realidade de trabalhos desenvolvidos, ou melhor, com as dinâmicas de trabalho que são realizadas, fato que acentua a precarização das relações de trabalho e urge a necessidade de reconfiguração. Em outros termos, concluiu-se que o direito material do trabalho clássico não tem sido suficiente para contemplar muitas formas de extração do trabalho humano da atual Sociedade Técnica, não correspondendo, assim, a um efetivo marco regulatório protetivo.

Como consequência, foram debatidas propostas de ressimbolização do direito material do trabalho, de modo a torná-lo abrangente e contemplativo das formas de trabalho da Sociedade Técnica, especialmente diante do fenômeno da plataformização do trabalho. Foram analisadas algumas propostas ou perspectivas de ressimbolização, como a abrangência do termo subordinação, a atuação coletiva por meio dos sindicatos, a importância da atuação de organismo internacionais e a efetividade do art. 7º da CRFB/88.

Adotou-se, como proposta de ressimbolização mais adequada para o atual momento técnico, a teoria das vulnerabilidades, pela qual se reconhece uma situação relacional de inferioridade contratual, em diversas acepções (hierárquica, negocial, econômica, informacional, psíquica, ambiental, jurídica, entre outras), que enseja a necessidade de proteção jurídica no momento de interpretação e de aplicação da norma. Isso para que o direito material do trabalho não permaneça desconectado das novas realidades de trabalho da Sociedade Técnica, pois, vinculado à época de trabalhos fabris e de subordinação pessoal e direta, e passe a, efetivamente, representar um leque maior de trabalhadores e cumprir a sua função protetiva, idealizada em sua criação.

Quanto à metodologia, destaca-se que o presente trabalho se insere na área das Ciências Sociais Aplicadas e tem caráter exploratório e qualitativo. Adotou-se, como método de procedimento, o levantamento através da técnica de pesquisa bibliográfica, por meio do qual objetivou-se analisar os posicionamentos relacionados à Técnica, notadamente em sua nuance tecnológica, e ao Direito Material do Trabalho e a sua incidência diante dos trabalhos realizados na Sociedade Técnica, notadamente quanto ao fenômeno da plataformização dos trabalhos.

Para a revisão e fichamentos, foram utilizados materiais publicados, como doutrinas jurídicas, legislação, artigos científicos, jurisprudências trabalhistas, teses, dissertações, entre outros, de forma que o estudo comungasse, em cada um dos tópicos acima apresentados, áreas de conhecimentos relacionadas, respectivamente: à técnica e à sociedade por ela pautada, hipótese em que se seguiu, como principal referencial teórico, Jacques Ellul; as nuances de efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório para os trabalhos advindos da Sociedade Técnica, hipótese em que, entre outros, seguiu-se Renan Kalil, Ludmila Abílio, Ricardo Antunes, Augusto César Leite de Carvalho e Maurício Godinho Delgado; e a necessidade de ressimbolização do direito material do trabalho, partindo-se dos estudos de Willen Vanderburg sobre dessimbolização e ressimbolização, para, finalmente, apresentar propostas, com base nos estudos da teoria das vulnerabilidades, aplicada na seara laboral, de Amauri César Alves e Leandro Dorneles, viáveis de manutenção do direito material do trabalho como marco regulador, protetivo e contemplativo das novas formas de extração do labor humano da Sociedade Técnica.

Por fim, como método de abordagem, foi adotado o método dedutivo, para a técnica de pesquisa bibliográfica, com o intuito de, a partir da análise geral do direito material do trabalho, diante do fenômeno técnico e da plataformização, inferir particularidades possíveis de aplicação e incidência para todos os trabalhadores da Sociedade Técnica. Concluiu-se pela defesa da teoria das vulnerabilidades, como aspecto relacional adequado para a proteção dos trabalhos desenvolvidos na Sociedade Técnica, em que se constate a situação relacional de inferioridade, por meio de suas possíveis categorizações (vulnerabilidade econômica, jurídica, ambiental, informacional, técnica, psíquica, social, entre outras).

CAPÍTULO 1: TÉCNICA, SOCIEDADE TÉCNICA, MODIFICAÇÕES DAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA E REFLEXOS NA SEARA LABORAL

Como o conhecimento do significado é primordial para a compreensão da mensagem, pretende-se esclarecer o que se denomina por Sociedade Técnica, para depois estudar as repercussões deste atual estágio social nas formas de organização produtiva e, conseqüentemente, na realidade de trabalhos, fato que afeta o direito material do trabalho, enquanto marco regulatório (in)efetivo desta sociedade. No entanto, antes de apresentar o que se entende por Sociedade Técnica, importa o estudo da técnica, pois somente assim será possível a compreensão da sociedade atual por ela pautada (Sociedade Técnica).

1.1 A técnica

Para Vanderburg (2011), a palavra técnica, de origem francesa, não tem a mesma significação da palavra inglesa tecnologia, apesar de utilizarmos analogamente os termos. O autor explica que:

[...] a palavra francesa tecnologia é o discurso ou filosofia sobre a técnica, assim como distinguimos a sociologia daquilo que ela estuda, a saber, a sociedade. Nas traduções do francês para o inglês, a palavra tecnologia tem sido frequentemente usada quando o francês usa técnica, e isso tem causado inúmeros mal-entendidos, especialmente na obra de Jacques Ellul. Para ele não existe sociedade tecnológica. (Vanderburg, 2011, p. 197, tradução própria)¹.

Observa-se, assim, que técnica e tecnologia não são expressões sinônimas. Etimologicamente, a palavra tecnologia é a justaposição das palavras *techné*, derivada do grego e que significa técnica, e *logia*, que, por sua vez, significa o estudo ou o discurso. Então, em conjunto, tecnologia (*techné* e *logia*) é o estudo ou discurso da técnica.

No mesmo sentido, Jacques Ellul esclarece que o vocabulário “técnica tem uma série de significados muito maior do que tecnologia [...], mas isto não quer dizer de modo nenhum que não exista uma profunda relação entre técnica e tecnologia” (Ellul, 1974, p. 68-69).

¹No original: “the French word technologie is the discourse of philosophy about technique, just as we distinguish sociology from what it studies, namely society. In translations from the French to the English, the word technology has often been used where the French uses technique, and this has caused numerous misunderstandings, especially of the work of Jacques Ellul. For him, there is no technological society” (Vanderburg, 2011, p. 197).

Observa-se que, apesar do pertencimento da tecnologia no que se compreende como técnica, bem como apesar de a tecnologia ser uma das principais técnicas modernas, a técnica não se reduz a tecnologia. A tecnologia é, de fato, uma das manifestações técnicas, mas não a única ou exclusiva. Há, entre os termos, uma relação de pertencimento ou de gênero e espécie, o que muitas vezes causa confusão ou o reconhecimento dessas palavras como sinônimos.

O professor Jelson Oliveira, por exemplo, na análise da palavra *techne*, explica o termo mencionando a tecnologia. Confira-se:

A palavra *techne* tornou-se ontologicamente relevante na era moderna na medida em que o *saber* foi transformado em poder. Esse novo status do conhecimento fez da tecnologia moderna aquilo que ela é em nossos dias: a expressão de poderes crescentes, cumulativos, quase sempre instrumentais e utilitários, pretensamente isentos de valores e desvincilhados de fins previamente estabelecidos [...]. No geral, a dinâmica própria da tecnologia transforma o mundo em matéria-prima disponível e, com isso, dispõe a *physis* (e o ser humano incluído) à velocidade das descobertas, invenções e inovações que alteram a vida humana em sua profunda intimidade (Oliveira, 2020, p. 17).

Explicada a não identificação terminológica, analisar-se-á o que se pode entender por tecnologia. Neste aspecto, a palavra pode adquirir múltiplas significações. Para alguns (cita-se Ernest Kapp), ela é considerada como uma complementação do corpo humano, isto é, a tecnologia serve para ajudar nas limitações humanas, servindo de apoio, suporte e projeção dos membros e dos órgãos. Nesse sentido, a tecnologia muitas vezes é confundida com os artefatos técnicos que a materializam (Verkerk *et al.*, 2018, p. 308).

De modo não muito distinto da primeira concepção, em uma segunda vertente, tendo em vista as deficiências e as incompletudes humanas, a tecnologia é tida como meio de sobrevivência (cita-se como expoente dessa concepção Arnold Gehlen), existindo tecnologias complementares (as que fazem o que os órgãos dos humanos não fazem, como as armas); de fortalecimento (são as que elevam as capacidades humanas, como o telefone e a internet que aprimoram a fala, a comunicação e a conexão); e as de alívio (que são as que retiram pesos e fardos dos humanos, como os carros, que permitem o deslocamento em longas distâncias, isto é, permitem o alívio da utilização das pernas) (Verkerk *et al.*, 2018, p. 308-311).

A tecnologia pode também ser considerada artefatos e/ou instrumentais controláveis pelos seres humanos, como defende Lewis Mumford, para quem o ser humano é um ser cultural, e que, por isso, há espaço para o desenvolvimento e para a aplicação tecnológica com controle e determinação pelos seres humanos, como seres pensantes e capazes de resistir e de conduzir o poderio tecnológico (Verkerk *et al.*, 2018, p. 311-313).

Ainda, como outra, mas não a última possibilidade de significado a ser atribuído a palavra tecnologia, há uma visão intermediária, em que se cita Don Ihde, para quem “a tecnologia aperfeiçoa nosso sentido de realidade” (Verkerk *et al.*, 2018, p. 318), de modo que existe uma adaptabilidade do homem à tecnologia, uma vez que esta última faz parte do ambiente. Diferente da visão anterior, nesta concepção não se pensa em controle, mas em conformação e em adaptação.

Além de a técnica não se confundir com a tecnologia, observa-se que ela também não se confunde com a máquina. Ao contrário, a técnica ultrapassou a máquina. Para Jacques Ellul (1968), a máquina seria a técnica em estado puro; sendo assim, a máquina pode ser considerada como uma manifestação inicial da técnica, o que não significa que não tenha havido técnica antes da máquina². Ao contrário, desde a magia pode-se compreender a maturidade técnica, não nos moldes como incorporada hoje (técnica moderna), notadamente por sua transcendência para além de instrumentais e de artefatos. Nesse sentido, segundo Ellul,

[...] a técnica é o *modus operandi* geral e é aplicada fora da vida industrial – o crescimento de sua influência tem pouco a ver com o crescimento do uso das máquinas. Mesmo assim, a máquina é profundamente sintomática; é o ideal a que a técnica aspira. A máquina é pura técnica. A técnica se propõe a construir a espécie de mundo que a máquina necessita. Realiza no campo da abstração o que a tecnologia fez no campo do trabalho (Ellul, 1974, p. 69, grifo do autor).

A técnica, enquanto máquina, seria extremamente mecânica e, em verdade, existem inúmeras técnicas abstratas, como as técnicas comunicacionais, psicológicas, digitais, pedagógicas, dentre outras, fato que pode ser comprovado pela própria tecnologia (técnica abstrata para além dos instrumentais que produz). No entanto, a máquina, como estágio inicial técnico, foi importante para a técnica moderna, porque “ao trabalhar por si e desprender-se do homem, fez a este cair intuitivamente em si de que a técnica é uma função à parte do homem natural, muito independente deste e não presa aos limites deste” (Ortega Y Gasset, 1963, p. 82).

Assim, observa-se que a técnica não é apenas um conjunto de artefatos ou de instrumentos, bem como não é apenas a tecnologia ou simplesmente uma máquina. Ao contrário, a técnica é o meio e o conjunto de todos os meios que envolvem, limitam e condicionam o homem. Para toda ação, encontra-se uma técnica. Há técnica de oração, de

²Ellul (1968) trabalha, inclusive, com as técnicas antigas. O autor distingue, ainda, a operação técnica do fenômeno técnico, típico das técnicas modernas e que representa a expansão das técnicas para todos os campos da sociedade. Aquela é limitada espacial e temporalmente. Também Ortega y Gasset (1963) trata de técnicas primitivas como uma técnica do acaso. O presente trabalho apenas adotará as nuances da técnica moderna, apresentada por Ellul (1968), conforme será mais bem explanado no próximo subtópico.

esporte, de medicina, de propaganda, de pedagogia, bem como técnica de direito. Pela mesma perspectiva, compreende-se que

[...] há mais de uma tecnologia: tecnologias de processos (gestão e organização), tecnologias de materiais (aplicadas a matérias, energias, forças naturais), tecnologias de sistemas (informação e comunicação) e tecnologias de organismos vivos (biotecnológicas). Porém, todas elas têm o mesmo propósito: instalar o controle técnico e cumprir a mesma agenda de conquista ao longo da História [...] (Domingues, 2016, p. 49).

Em todas as ações técnicas, verifica-se, como princípio e valor fundante, a eficácia. É nesse sentido que o fenômeno técnico consiste, pois, na “preocupação da imensa maioria dos homens de nosso tempo em procurar em todas as coisas o método absolutamente mais eficaz” (Ellul, 1968, p. 21).

Reconhece-se na técnica a existência de uma eficácia absoluta, que para Andrés Felipe Peralta Sánchez (2003, p. 94) pode ser explicada por três elementos. Primeiro, pela existência de um conjunto de métodos, que representam a sociedade em um momento específico; segundo, pela racionalidade, que consiste em adequar os meios disponíveis aos fins presentes na sociedade que os utilizam; e, por fim, pela eficácia, que representa as vantagens de se aplicar um método quando comparado ao outro, levando em conta aspectos como a rapidez, o gasto de energia, o valor econômico, a facilidade de uso, dentre outros.

Ellul (1974) esclarece que a mentalidade técnica está presente quando se começa a procurar meios eficientes de realizar as coisas em todo o domínio da vida, bem como quando esta eficiência se torna um fim em si mesmo. De acordo com o autor:

Como a sociedade está cada vez mais ajustada a esta eficiência, os objetivos tendem a se perder e, depois de algum tempo, deixar de existir. Seja uma questão de negócios, seja de política, a procura do mais eficiente meio de realizar coisas torna-se a consideração suprema; e esta procura é o que chamo de “técnica” (Ellul, 1974, p. 69).

Percebe-se, pois, que o autor utiliza, ao mesmo tempo, os termos eficácia e eficiência para a definição da palavra técnica. Por tais razões, é preciso esclarecer que se reconhece que os termos não são sinônimos³ e o que mais adequado seria a utilização da palavra “efetividade”,

³Ressalta-se que as expressões não são sinônimas. Por eficácia, entende-se a busca dos melhores resultados com o menor esforço despendido. Por eficiência, entende-se a busca de redução dos custos para o alcance da finalidade desejada. A conjunção de melhores resultados com os menores esforços e menores custos, para o alcance da meta/objetivo, é o que se compreende como efetividade. Nesse sentido, os autores James A. F. Stoner, R. Edward

capaz de contemplar os dois termos ao mesmo tempo (eficiência e eficácia). É por isso que o presente trabalho, tanto no título quanto nas demais oportunidades de escrita, adotou a nomenclatura efetividade, cientificando o leitor de que o principal marco teórico, utilizado para a definição de técnica, Jacques Ellul, utilizou, em diferentes momentos de sua teorização, as palavras eficiência e eficácia.

Após tal explanação, compreende-se a técnica como a busca pela efetividade, ou ainda, pela ordem eficaz e eficiente, em suas múltiplas variações, de modo a influenciar e transformar toda a sociedade. De fato, não apenas a vida humana é alterada, mas o próprio ser humano em seus modos de ser, de agir, de pensar e de trabalhar.

Uma análise apriorística demonstra as facilidades das inovações, principalmente no âmbito do consumo e de produções. Remotamente, é possível concluir uma graduação, realizar uma reserva, solicitar um transporte ou uma comida. Também é possível que o assistente seja virtual, o carro autônomo, a empresa uma plataforma digital e o direcionador o algoritmo.

Assim, não apenas o meio ambiente de trabalho é dominado, por diversas ferramentas ou instrumentais técnicos, como a digitalização das profissões, a robotização e a automação, mas também o sistema normativo responsável pela regulamentação deste ramo laboral está imerso de manifestações técnicas, ordens em busca da efetividade.

Em verdade, é possível identificar a digitalização das relações sociais, econômicas, políticas, jurídicas, trabalhistas, legislativas, dentre outras, em manifestação clara do fenômeno denominado por Diana Sagástegui Rodriguez como tecnologia da vida cotidiana. Confira-se:

Nada de novo se acrescenta quando se afirma que a digitalização é um fato que está transformando as relações sociais, econômicas e políticas como um todo. A conectividade, o acesso a uma quantidade muito maior de informações e o imediatismo nas comunicações, aliados ao redimensionamento do espaço e do tempo, geraram uma revolução nas relações sociais capaz de desmaterializar processos sociais e também desdobrar personalidades, dependendo do ambiente, físico ou virtual. Da mesma forma, a digitalização da vida social provocou uma nova forma de compreender as relações entre o individual e o coletivo. Há uma tendência bastante acentuada para que uma situação em que a socialização, o coletivo, se dá preferencialmente no virtual, produzindo uma individualização das relações sociais que se dão no mundo físico. Não nos cabe introduzir avaliações desse processo, mas destacar que a

Freeman e Daniel R. Gilbert Jr. conceituam a eficácia como “a capacidade para determinar os objetivos adequados: fazer o que deve ser feito” e a eficiência como “a capacidade para reduzir no mínimo os recursos usados para alcançar os objetivos da organização: fazer as coisas bem” (Stoner; Freeman, Gilbert Jr., 1996, p. 10). Os autores também citam um dos grandes estudiosos do tema, Peter Drucker (1964), segundo o qual o grau de eficiência não pode compensar a falta de eficácia, pois a eficácia é a chave da organização. Por essa razão, antes de fazer de forma eficiente, deve-se ter segurança de que se encontrou o eficaz a ser feito.

tecnologia e seu uso fazem parte de um processo sociocultural dinâmico que participa dos princípios e valores vigentes na sociedade onde se desenvolve, e que abriga o potencial de moldar uma identidade comum por meio do fenômeno conhecido como tecnologização da vida (Párraga, 2016, p. 61, grifo nosso)⁴.

A tecnologização da vida apontada por Diana Sagástegui Rodríguez se refere ao uso contínuo e generalizado de novas tecnologias, de modo a causar e desencadear práticas e processos. Afinal, há a inserção e integração de novos componentes na vida dos indivíduos (Rodríguez, 2005, p.5).

Nesse sentido, Ellul afirma que, quanto à finalidade, a técnica, presente e parte integrante da tecnologia, busca “despojar, clarificar, utilizar racionalizando, transformar todas as coisas em meio” (Ellul, 1968, p. 130). Se ela transforma todas as coisas em meio, significa que ela não é um meio em si, mas sim a promotora dos meios. Para Heidegger, similarmente, “a técnica não é, portanto, um simples meio. A técnica é uma forma de desencobrimento” (Heidegger, 2012, p. 17), em prol da exploração e não somente da produção (como eram as técnicas antigas), pois há uma predisposição para gerar o máximo rendimento possível com o mínimo de gasto (Heidegger, 2012, p. 19). Observa-se, dessa forma, uma aproximação da definição de Heidegger (2012) com a conceituação de Ellul (1968), porque gerar o máximo rendimento possível, com o mínimo de gasto, é ser eficaz e eficiente (efetivo).

Tal descobrimento e “des-encobrimento”⁵ da técnica moderna, “que é uma forma de desvelamento, ou desocultamento, um compelir à frente” (BORGES, 2020, p. 48) se dá pela “com-posição”, tida como “o tipo de desencobrimento que rege a técnica moderna” (Heidegger, 2012, p. 24) e que representa sua essência e destino. Assim sendo, em razão da “com-posição”⁶ da técnica moderna,

⁴Livre tradução do trecho: “No se aporta nada nuevo cuando se afirma que la digitalización es un hecho que está transformando en su conjunto las relaciones sociales, económicas y políticas. La conectividad, el acceso a mucha mayor cantidad de información y la inmediatez en las comunicaciones, junto a un redimensionamiento del espacio y el tiempo han generado una revolución en las relaciones sociales capaz de desmaterializar procesos sociales así como desdoblar personalidades, según se trate del entorno físico o de aquel virtual. Así mismo, la digitalización de la vida social ha ocasionado una nueva manera de entender las relaciones entre individual y colectivo. Existe una tendencia bastante marcada hacia una situación en la cual la socialización, lo colectivo, tiene lugar preferentemente en lo virtual, produciéndose una individualización de las relaciones sociales que tienen lugar en el mundo físico. No nos corresponde introducir valoraciones sobre este proceso, pero sí destacar que la tecnología y su uso forman parte de un proceso sociocultural dinámico que participa de los principios y valores imperantes en las sociedades donde aquélla se desarrolla, y que albergan la potencialidad de conformar una identidad común a través del fenómeno conocido como tecnologización de la vida cotidiana (Párraga, 2016, p. 61).

⁵Palavra assim escrita e utilizada pelo autor em diversas passagens da obra “Ensaio e controvérsias” (BORGES, 2020).

⁶Heidegger conceitua a com-posição como “um modo destinado de desencobrimento, a saber, o desencobrimento da exploração e do desafio” (Heidegger, 2012, p. 32).

[...] o homem já não se encontra em parte alguma, consigo mesmo, isto é, com a sua essência. O homem está tão decididamente empenhado na busca do que a composição provoca e explora, que já não a toma, como um apelo, e nem se sente atingido pela exploração (Heidegger, 2012, p. 30).

No mesmo sentido, Ellul explana que “não se trata mais, então, de fazer desaparecer o homem, mas levá-lo à composição, de levá-lo a enquadrar-se na técnica, a deixar de experimentar os sentimentos e as reações que lhe seriam pessoais” (Ellul, 1968, p. 140). Conclui-se, portanto, que a técnica é organização, é planejamento, é possibilidade, é descobrimento⁷, é exploração, todos destinados ao que mais é e for mais efetivo. Em síntese, na essência da técnica está a “desocultação, que permite fazer que uma possibilidade ou virtualidade das coisas venha à luz e se transforme em realidade” (Domingues, 2016, p. 31). Da mesma forma, para José Mariá Atencia Paéz “a técnica revela, desoculta, traz à luz”⁸ (Páez, 2003, p. 77, tradução própria).

A partir dessas considerações, observa-se que tais conceituações vão ao encontro do que Roland Corbister afirma no prefácio do livro “A Técnica e o Desafio do Século”, de Jacques Ellul. Aquele professor afirma que, para a técnica, “mistérios e o sagrado não existem, sendo apenas margem da realidade ainda não descoberta” (Corbister, prefácio de Ellul, 1968, s. p.).

No mesmo sentido, menciona-se Ortega y Gasset, para quem a técnica é “reação enérgica contra a natureza ou circunstância que leva a criar entre esta e o homem uma nova natureza posta sobre aquela, uma sobrenatureza [...]. A técnica é a reforma da natureza” (1963, p. 14). A partir das definições apresentadas, assim como houve com Heidegger, nota-se uma aproximação entre Jacques Ellul e Ortega y Gasset, pois este, ao dizer que “a técnica, é, assim, o esforço para poupar esforço” (Ortega Y Gasset, 1963, p. 31) incorre no conceito de eficácia e eficiência apresentado por aquele.

Apresentadas algumas das possibilidades conceituais, adota-se, no presente estudo, a definição de tecnologia como o “processo com capacidade de transformação da realidade” (Baptista; Keller, 2016, p. 129), de modo a ultrapassar os simples artefatos criados, como os *hardwares* e os *softwares*. Por sua vez, o conceito de técnica deste trabalho é aquele que a compreende como busca e destinação constante da racionalização e da efetividade, entendida como eficácia e eficiência em conjunto, em qualquer domínio e em qualquer ordem de coisas.

Em síntese, verifica-se que a tecnologia, como fonte transformadora da realidade, capaz da criação de uma nova forma social, seja por seus arsenais instrumentais, seja por sua

⁷Para Ortega y Gasset (1963, p. 44), o invento técnico é um descobrimento.

⁸No original: “la técnica desvela, desoculta, saca a la luz” (PÁEZ, 2003, p. 77).

potencialidade recriadora e pela conquista e dominação do homem e de suas atividades, é uma espécie do gênero técnica, que, por sua vez, tem como razões, como fundamentos e como fins últimos e únicos a racionalização e a efetividade, sempre em busca dos melhores resultados, com os menores esforços e com os menores custos.

Inclusive, a tecnologia pode ser considerada um dos principais fatores de expansão técnica, pois “os fatores de expansão são evidentemente favorecidos por fatos técnicos elementares, como a rapidez e a intensidade dos meios de comunicação (o que permite transportar os produtos da técnica no mundo todo logo após seu aparecimento no país de origem)” (Ellul, 1968, p. 122).

Nesse sentido, constata-se que na atualidade “a técnica torna-se mais e mais, nas suas manifestações superiores, uma ocupação de engenheiros e uma “aplicação” da Ciência, cujo resultado será a instauração da tecnologia, a um só tempo prolongamento e revolucionamento da técnica” (Domingues, 2016, p. 17).

Concorda-se, portanto, que “em toda a sua extensão, a tecnologia inclui a técnica” (Domingues, 2016, p. 17), de modo a gerar, diante da difusão e da sacralização tecnológica, “a instauração de uma civilização tecnológica e uma Humanidade tecnificada” (Domingues, 2016, p. 17).

Majoritariamente, utilizou-se a palavra técnica, na escrita da presente dissertação, tendo em vista que o autor Jacques Ellul é um dos principais aportes teóricos da pesquisa. Assevera-se, entretanto, que não há problemas na utilização e na interpretação do que se diz relacionado ao uso da palavra tecnologia, tendo em vista a disseminação do vocábulo. Logo, apesar de não serem sinônimos, utiliza-se a palavra tecnologia (discurso sobre a técnica) com a mesma significação do que o pensador Jacques Ellul denominou e caracterizou como técnica moderna.

Igualmente, compreende-se que a técnica, em si, não é um fenômeno novo⁹. Novas são as aplicabilidades das técnicas modernas na totalidade da existência humana. Aplicabilidades tecnológicas, por exemplo, todas elas racionais e efetivas, tendo em vista a técnica como princípio fundante.

Resta-nos tentar entender a que se deve esta expansão e evolução técnica. Ellul (1968) responde que se deve às características inerentes à técnica, a saber: a racionalidade, a artificialidade, o automatismo, o autocrescimento, a insecabilidade ou indivisibilidade, o universalismo e a autonomia. Tais características particularizam o que Ellul denomina de técnica moderna, pois são elas que contribuem para o alastramento e para a permanência do

⁹A técnica remonta tempos antigos. Ivan Domingues ao analisar a técnica esclarece que “a técnica é tão antiga quanto a Humanidade. A datação de sua origem pode ser recuada até o Paleolítico” (Domingues, 2016, p. 21).

fenômeno em todas as searas da vida humana. Logo, em resposta, pode-se dizer que elas servem a tudo que precisa ser feito efetivamente.

Isso significa que, independentemente do contexto, a técnica apresenta suas potencialidades e elas lhe são inerentes e, portanto, manifestáveis. Assim, o que tiver que ser feito, será feito, e o que puder ser feito também será feito. Consequentemente, não se pode pretender a liberdade humana para o desenvolvimento técnico, pois a existência de valores próprios e intrínsecos retira tal possibilidade. O que se tem, em verdade, é que quem determina a realidade e o grau de liberdade humana é a técnica, em razão de suas próprias características. Passemos a elas.

1.1.1 Características da técnica moderna

Antes de mencionar o que caracteriza a técnica moderna, ressalta-se que ela será adotada como direção e norte da pesquisa, sem desconsiderar a existência de técnicas antigas e primitivas, e isso se deve ao fato de que a técnica moderna é dotada de “independência e plena segurança em si mesma. Não é uma inspiração como mágica nem puro acaso, mas método, caminho preestabelecido, firme, consciente de seus fundamentos” (Ortega Y Gasset, 1963, p. 33).

Dentre todas as características da técnica moderna, Ellul (1968) aponta que duas são evidentes, por serem comuns e unanimemente reconhecidas pelos autores da técnica, a saber: a racionalidade e a artificialidade. Pela primeira, a técnica gera racionalização, tornando o planejamento e a organização técnicas voltadas à efetividade, de modo que “por qualquer aspecto que se considere a técnica, em qualquer domínio que seja aplicada, achamo-nos em presença de um processo racional” (Ellul, 1968, p. 81). Trata-se da redução lógica dos fenômenos, que pode ser denominado de logicidade, excludente da espontaneidade e da criação pessoal. Nesse sentido, esclarece o pensador: “toda intervenção técnica é, com efeito, uma redução ao esquema lógico, dos fatos, das pulsões, dos fenômenos, dos meios, dos instrumentos” (Ellul, 1968, p. 82).

Relacionando a característica da racionalidade especificamente ao direito material do trabalho, nota-se cada vez mais a racionalização da legislação com o intuito de torná-la mais efetiva e, no âmbito do direito material do trabalho, isso não tem sido feito para proteger o trabalhador. Cita-se, exemplificativamente, a alteração promovida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto ao empregado hipersuficiente e a possibilidade de negociação individual das cláusulas de seu contrato de trabalho. Usou-se critérios meramente econômicos

e racionais para a caracterização do empregado hipersuficiente. Dessa forma, sem considerar as particularidades da relação de trabalho, considera-se hipersuficiente o empregado portador de diploma de curso superior que tenha remuneração igual ou superior ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) (art. 444, parágrafo único, da CLT). Trata-se da aplicação de uma lógica numérica e econômica, de que todos com estes rendimentos se enquadram no padrão.

Pela segunda característica, a técnica promove a transformação do meio natural para o meio artificial, em que o mundo humano, dotado de naturalidades, é modificado para um mundo criado, denominado de inumano no sentido de antinatural, em que os fatores da natureza são retirados e reproduzidos artificialmente. Também, o ambiente técnico é inumano, pois não apenas insere elementos e objetos técnicos, mas transforma toda a essência do ambiente humano. O modo de fazer, o produzir, o ser e o se relacionar são alterados. Com a substituição de trabalhadores por robôs, processo denominado de robotização, bem como com a crescente automação e automatização dos exercícios profissionais, encontra-se a característica da artificialidade no meio ambiente de trabalho.

Uma terceira característica descrita pelo autor é o automatismo. Por esta característica verifica-se que “a orientação e as escolhas técnicas se efetuam por si mesmas” (Ellul, 1968, p. 83), de modo que a manifestação técnica é por si e para si. Isso quer dizer que a técnica é a sua própria orientação e segue seus próprios valores. Há nela uma ideologia e finalidade intrínsecas, as quais orientam os caminhos e os direcionamentos a serem seguidos.

Assim, pode-se dizer que a técnica é e segue a própria escolha técnica. Não há outra escolha, que não a mais efetiva, do melhor método, do melhor meio, dos melhores resultados e dos menores custos, porque se trata de técnica e esta é irrecusável e independentemente da vontade/escolha humana.

Em vista disso, Ellul explica: “não há propriamente escolha, quanto à grandeza 3 e 4: 4 é maior do que 3. Isso não depende de ninguém; ninguém pode mudar isso nem dizer o contrário nem disso escapar pessoalmente” (Ellul, 1968, p. 83). A gravidade desta característica consiste na retirada da liberdade humana. Isso porque, embora a liberdade de escolha possa ser a “pré-condição do erro, é também a pré-condição da correção do erro, o que é mais valioso” (Ellul, 1974, p. 74).

Em verdade, não há escolha humana. A escolha passa a ser técnica e, conseqüentemente, direcionada para a efetividade inerente à técnica. Em outras palavras, mas no mesmo sentido quanto à ausência de escolha humana, José María Atencia Paéz afirma que “[...] a saturação

tecnológica do mundo é a causa da atrofia da capacidade humana de desejar”¹⁰ (Paéz, 2003, p. 68, tradução própria). Diante da técnica, o homem não deseja o não técnico. Inclusive, as atividades não técnicas ou são eliminadas ou são transformadas em atividade técnica (Ellul, 1968), de modo que a irremediável adoção técnica produz à “escravidão técnica” (Ellul, 1968, p. 87).

Pelo automatismo, pode-se exemplificar que a empresa, entre escolher um trabalhador que cansa, descansa e é menos produtivo quando comparado com uma “máquina”, automaticamente escolherá a máquina, pois ela é mais eficiente e eficaz. Na verdade, não há escolha diante dessas comparações e distinções, pois prevalece o mais rentável. Este exemplo também serve para justificar a característica da artificialidade, que se manifesta pela substituição do humano-natural para o artificial-técnico. Ainda, entre manter um trabalhador-empregado ou entre ter um aplicativo intermediando a relação entre os serviços e os próprios consumidores, como o aplicativo é mais eficiente e eficaz, ele é o escolhido, ou melhor, o adotado.

Cathy O’Neil (2020) menciona, em seu livro “Algoritmos de destruição em massa”, exemplo de excelente professora, pela avaliação dos pais e dos alunos, Sarah Wsocki, que foi despedida por não se encaixar na métrica algorítmica de análise (performance e números). Vejamos:

[...] no fim do ano letivo de 2010-11, Wsocki recebeu uma pontuação lastimável na avaliação IMPACT. O problema dela era um novo sistema de pontuação conhecido como modelagem de valor agregado, que pretendia medir a eficácia da professora ao ensinar matemática e habilidades linguísticas. Aquela pontuação, gerada por um algoritmo, representava metade da avaliação final, e prevaleceu sobre os comentários positivos dos gestores e da comunidade escolar. O distrito não tinha outra opção a não ser demiti-la junto de outros 205 professores cujas pontuações IMPACT haviam ficado abaixo do limite mínimo (O’Neil, 2020, p. 8).

Por este exemplo, percebe-se que os pais e os alunos (os humanos) não escolhem, mas sim o técnico, o matemático, o eficiente e o eficaz. A professora perdeu o emprego. Fim. É o sistema e ele é racional e objetivo; nada de subjetividades relacionadas ao gostar ou não. A técnica não pensa para além do que é técnico, por isso “em um mundo projetado e construído à imagem da máquina, não há nada além de medidores de performance em termos de relações

¹⁰ No original: “[...] la saturación tecnológica del mundo es causa de una atrofia de la capacidad humana de desear” (Paéz, 2003, p. 68).

insumo-produto (*inputs-outputs*), tais como eficiência, produtividade e rentabilidade” (Vanderburg, 2013, p. 27).

A quarta característica da técnica, apresentada por Ellul, é o autocrescimento, que representa a expansão das técnicas pela combinação das próprias técnicas, isto é, “no conjunto, é o princípio de combinação das técnicas que prova o autocrescimento” (Ellul, 1968, p. 92). Em outras, mas ainda pelas palavras do pensador: “a técnica engendra-se a si mesma. O aparecimento de uma nova forma técnica torna possível e condiciona várias outras” (Ellul, 1968, p. 91).

A combinação técnica provocadora do autocrescimento não é linear (aritmética) e sim geométrica. As técnicas se entrelaçam, se unem, compõem e se multiplicam, de modo que uma invenção técnica gera outra e, assim, conseqüentemente. As técnicas se compõem, inclusive, para resolução de problemas técnicos, em que se pensa em soluções técnicas, em clara progressão das técnicas. Isso nos leva a criação de uma “realidade técnica”, cuja evolução “torna-se então exclusivamente causal” (Ellul, 1968, p. 96), ou seja, sem finalidade. Nesse sentido, esclarece o autor:

O movimento é então o seguinte: na presença de um problema social, político, humano ou econômico, é necessário analisá-lo de forma que ele se torne um problema técnico (ou um conjunto de problemas técnicos). A partir desse momento, a técnica é o instrumento perfeitamente adequado para encontrar a solução (Ellul, 2009, p. 275).

Observa-se uma disparidade entre diversos setores quanto ao autocrescimento técnico. Isso porque o ritmo e a capacidade de adesão não são os mesmos. Ellul reconhece a desigualdade técnica quando afirma que “existem não apenas no mundo, entre as diversas áreas de expansão, mas também em cada área, entre os diversos setores da técnica, enormes disparidades” (Ellul, 1968, p. 94). No âmbito do direito do trabalho, por exemplo, para os setores intelectuais, que já trabalham com tecnologia, cada inovação é facilmente integrada, quando comparada com os setores braçais, os quais perpassam por período de adaptação e de novas organizações, quiçá de desempregos estruturais, razão pela qual defende-se a constante necessidade de qualificação profissional.

Pelo autocrescimento, pode-se exemplificar que o desenvolvimento e o progresso técnico tendem à exclusão da interveniência humana; sendo assim, em um futuro bem próximo, não teremos trabalhadores de aplicativos, mas sim carros autônomos de propriedade das empresas detentoras dos aplicativos. Isso demonstra que os avanços técnicos se somam uns aos outros. Por esta característica, apresentada por Jacques Ellul, pode-se associar ao que Heidegger

expõe como “com-posição”, no sentido de que as técnicas vão compondo novas técnicas, sendo, portanto, sua própria fonte de crescimento.

Também pela característica do autocrescimento, no âmbito do direito do trabalho, pode-se imaginar a crescente utilização técnica a ponto de ensejar a extinção de algumas profissões universalmente, por exemplo, a de entregadores de revistas e de jornais. O mundo é digitalizado; conseqüentemente, a leitura e a entrega também. Reconhece-se que a extinção de algumas profissões acontece concomitante ao surgimento de outras novas. No entanto, a questão é ressaltar que, com o autocrescimento técnico, observa-se o fim de muitos trabalhos nos moldes como os conhecemos (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p. 4); ainda que novas oportunidades sejam geradas, não se pode afirmar que isso ocorrerá na mesma proporcionalidade. Ademais, novas oportunidades exigem novas competências e habilidades, o que também reflete na dificuldade de adaptação e de ressocialização laboral, gerando a classe dos excluídos do mundo digital e a necessidade de qualificação profissional.

A quinta característica é a da unicidade, segundo a qual a técnica é ontologicamente ligada e inseparável do seu ser (Ellul, 1968). Em qualquer situação, localidade, religião ou ideologia, “o fenômeno técnico, englobando as diferentes técnicas, forma um todo [...] apresenta sempre e essencialmente os mesmos caracteres” (Ellul, 1968, p. 98). Isso significa que as características da técnica estão sempre presentes, em totalidade e em extensão, não sendo possível afastá-las em quaisquer circunstâncias. Nesse sentido, Vanessa Mocellin elucida que, “do ponto de vista ontológico, o ser da técnica não pode ser distinto do seu uso, pois é exatamente no seu uso que mora a determinação de seu ser” (Mocellin, 2020, p. 99).

Assim, ainda que se queira e se pleiteie um bom uso, as características são representativas do ser da técnica; então, a intenção humana manifestada pelo uso e a finalidade não alterarão sua destinação. Isso porque a técnica é “rigorosamente autônoma em relação à moral” (Ellul, 1968, p. 100). Portanto, é pela característica da unidade que Ellul afasta as análises morais da técnica, de justa ou injusta, de boa ou má.

A técnica é, conseqüentemente, avaliativa, uma vez que a técnica é, “por si mesma, um modo de agir, exatamente um uso. Dizer que se faz mau uso de um determinado meio técnico significa que dele não se faz um uso técnico, que não se faz esse meio produzir o que pode e deve produzir” (Ellul, 1968, p. 101). À vista disso, não há distinção entre técnica e uso. Da mesma forma, não é possível orientar a técnica apenas para o que é positivo e construtivo, pois o lado destruidor é inerente. A mesma técnica serve para a guerra e serve para a paz e, uma vez existente, esse meio “será forçosamente utilizado quando está ao nosso dispor” (Ellul, 1968, p. 103), tendo em vista sua representatividade de poder.

O homem não “pode prever a totalidade das consequências de uma ação técnica [...]; toda aplicação técnica, em suas origens, apresenta efeitos (imprevisíveis e secundários) [...] ao lado dos efeitos previstos, esperados, que são válidos e positivos” (Ellul, 1968, p. 108). Exemplifica-se tal afirmação com o fato de que a técnica das centrais nucleares e das energias renováveis é a mesma. Tudo isso será mais bem trabalhado ao se estudar a característica extrínseca da técnica, a saber, a ambivalência.

Como considerações finais para a compreensão da característica da unicidade, cita-se que “a técnica não pode ser considerada em si mesma, separada de suas condições de existência” (Ellul, 1968, p. 109). Ao contrário, “as necessidades e os modos de ação de cada uma dessas técnicas combinam-se de modo a formar um todo, cada parte apoiando, reforçando a outra, e constituindo um fenômeno coordenado do qual é impossível retirar um elemento” (Ellul, 1968, p. 114).

Ainda, pela característica da unicidade, compreende-se que a técnica sempre manifestará suas potencialidades. Exemplifica-se, a partir da seara laboral, que a utilização de dispositivos de geolocalização para controle da jornada de trabalho, por exemplo, tem a mesma essência e finalidade, isto é, apresentará o cumprimento de seus objetivos, sejam os dispositivos utilizados para trabalhadores brasileiros, americanos ou chineses. A técnica desenvolvida é a mesma; o fim é o mesmo: o técnico. A utilização, portanto, será dirigida à inerência do que é efetivo.

A sexta característica é a do universalismo. Ele deve ser analisado sob dois aspectos: o geográfico e o qualitativo. Abordada a partir do aspecto geográfico, a técnica não seleciona locais, pessoas, gênero, raça, religião ou ideologia; ela é ampla e abrangente, alcança a todos os países, comunidades, civilizações, razão pela qual denomina-se o estágio atual de “Sociedade Técnica”, de modo que “sua área de ação identifica-se com o mundo” (Ellul, 1968, p. 119), quer em regimes capitalistas, quer em regimes socialistas. Assim, a técnica representa dominação, pois não há situação, circunstância ou meio que não seja atingido; ela está em todos os ambientes. Por isso, “a chave para a ubiquidade é a técnica”¹¹ (Páez, 2003, p. 80, tradução própria).

A partir do aspecto qualitativo, a técnica se torna uma forma de compreensão da realidade. Os técnicos se entendem; os técnicos falam pela técnica. A técnica é uma “linguagem universal, por compreensão e por necessidade. É o fruto da especialização” (Ellul, 1968, p. 134). A técnica, ao mesmo tempo que promove as rupturas, se transforma em elo/elemento de

¹¹No original: “La clave de la ubicuidad es la técnica” (Páez, 2003, p. 80).

conexão, pois “[...] é por seu intermédio que se comunicam, sejam quais forem suas línguas, suas crenças, suas raças; é realmente, para a vida e para a morte, a linguagem universal que supre todas as deficiências e separações” (Ellul, 1968, p. 134).

Ressalta-se, a título de diferenciação, que ao se trabalhar com a característica da unicidade, explica-se o ser da técnica como idêntico, padrão e o mesmo em qualquer situação. Já pelo universalismo geográfico, explica-se sua expansão extraterritorial. Em conjunção das duas características, identifica-se que as características indissociáveis da técnica (unicidade) se espalham para além das fronteiras (universalismo geográfico).

As atividades humanas estão cada vez mais intermediadas por instrumentos e por ferramentas tecnológicas. Cita-se que, “além das comunicações – que se realizam em sua maior parte por meio de ferramentas digitais –, as operações financeiras e bancárias, os transportes, educação, enfim, parte expressiva da vida está ancorada em redes e plataformas digitais” (Baptista; Keller, 2016, p. 128). De fato, verifica-se que:

Geográfica e qualitativamente, a técnica, em suas manifestações, é universal; e isso porque se destina, por necessidade e por natureza, ao universal. Não pode ser de outra maneira porque depende de uma ciência ela própria voltada ao universal e porque se torna a linguagem compreendida por todos os homens (Ellul, 1968, p. 132-133).

Pela característica do universalismo constata-se a realidade de trabalhos plataformizados por todo o mundo, ainda que em proporções diferentes, conforme já ressaltado acerca da desigualdade e da disparidade técnicas. É também pela característica do universalismo (agora sob o aspecto qualitativo) que se identifica a técnica como entendimento comum, isto é, ainda que diante de pensamentos, línguas e culturas diferentes.

Por fim, a sétima e última característica apresentada pelo autor é a autonomia. A técnica é autônoma, porque é independente, fechada em si e destinada à busca dos valores da racionalidade e de efetividade, por isso diz-se que ela “não suporta nenhum julgamento, não aceita limitação alguma” (Ellul, 1968, p. 136). Também é pela característica da autonomia que não se admite pensar na neutralidade técnica, porque ela é “dotada de força própria” (Ellul, 1968, p. 143), por isso, ou se adota e se utiliza do técnico, ou não se usa e não se utiliza a técnica e, conseqüentemente, não se faz uso.

Destaca-se que as leis e as regras técnicas direcionam tudo que a técnica contacta, sem afetação por julgamentos, freios ou limites, que não os da própria técnica. Assim, ela consegue condicionar e provocar mudanças sociais, políticas e econômicas (Ellul, 1968). No mesmo sentido, Ortega y Gasset afirma que a técnica possui “uma capacidade de mudança e progresso,

em princípio, ilimitados” (1963, p. 76). Por fim, em complementação, José María Atencia Páez afirma que

[a]s tecnologias não são, em qualquer caso, neutras. Modificam nossas condições de vida e produzem mudanças de grande alcance na existência humana. Não se limitam a ser meios, mas acabam sendo fins em si mesmas, metas que se autoimpõem nas sociedades avançadas, interconectadas, globalizadas [...] (Páez, 2003, p. 62, tradução própria)¹².

Ellul elucida, ainda, que é em razão da autonomia que a técnica se torna “ao mesmo tempo sacrílega e sagrada” (Ellul, 1968, p. 144). Isso porque, ao mesmo tempo em que nega e descortina os mistérios, ela se torna o próprio mistério. Ela não apenas intervém na sociedade, como é elemento constitutivo dela e cria novas realidades (Páez, 20003). No mesmo sentido, para Ellul, “no mundo em que vivemos foi a técnica que se tornou o mistério essencial” (Ellul, 1968, p. 146). Similarmente, Ortega y Gasset afirma que a técnica “encerra os maiores segredos” (1963, p. 30).

A questão a saber é: existem riscos nesta sacralização da técnica? Ellul responde que sim, pois

[...] o fato de que hoje é a técnica o objeto de adoração, é um fenômeno muito insidioso, porque uma atitude religiosa perante a técnica não nos permite vê-la pelo que é: acreditamos nela em vez de simplesmente tentar entendê-la como um processo racional. Se um objeto técnico nada mais é que um objeto técnico, não é uma força com a qual temos que nos preocupar, mas se é um objeto em que acreditamos, que endeusamos, e ao qual damos o controle do nosso destino, então ele se torna poderoso e perigoso (Ellul, 1974, p. 73).

Observa-se que nas atuais relações de trabalho da Sociedade Técnica, o trabalhador serve à técnica e não o contrário, de modo que a técnica transforma. Também, a ciência, a medicina, os esportes, a economia, as empresas, todos servem e seguem a técnica, porque ela racionaliza e se destina à efetividade, bem como é o seu próprio fim. E nessa conjuntura, se nada impede e afasta a técnica, então ela se torna a sacralização, ao mesmo tempo em que dessacraliza a natureza, seja ela qual for, de coisas ou humana.

Nesse sentido, José María Atencia Páez salienta que o homem,

¹²No original: “Las tecnologías no son, en cualquier caso, neutrales. Modifican nuestras condiciones de vida y producen cambios de gran alcance en la existencia humana. No se limitan a ser medios sino que acaban siendo fines en sí mismas, metas que se autoimponen las sociedades avanzadas, interconectadas, globalizadas [...]” (Páez, 2003, p. 62).

[...] identificando a verdade com a eficácia, se torna hermético diante de toda classe de valoração. Sua atitude é de imposição da base de eficácia, a eficácia de uma técnica que chega a ser para ele uma verdadeira superstição. A superstição técnica propicia um imperialismo da razão tecno-científica, incapaz de conter conhecimento vital e sensibilidades humanas¹³ (Páez, 2003, p. 69, tradução própria).

No âmbito do direito do trabalho, por exemplo, a utilização de algoritmos para a contratação e para a dispensa de trabalhadores é um mistério quantos aos motivos e os fundamentos que ensejaram a admissão e/ou o fim do contrato. Discute-se (Rocha; Porto, 2020; Lindoso, 2019; Mendes; Mattiuzzo, 2019), inclusive, a discriminação algorítmica na análise e na aferição dos dados inseridos.

Em síntese: a técnica é marcada pela efetividade (eficácia e eficiência), como valores supremos¹⁴ e fundantes, razão de seu ser, início e fim, e todas as características servem de fundamentação ao domínio técnico, que se encontra na sociedade em todos os seus âmbitos e aspectos.

Diante da miríade de domínios tecnológicos, isto é, com a onipresença tecnológica, constituem tarefas árduas a análise e a interpretação da influência da tecnologia na condição humana. O papel da tecnologia se expandiu sobre múltiplas searas de nossas vidas, pois “encontramo-nos mais e mais em um mundo no qual a tecnologia tornou-se o sistema dominante, afetando a totalidade do nosso estilo de vida” (Verkerk *et al.*, 2018, p. 252). É a esse domínio que denominamos a existência da Sociedade Técnica, do sistema técnico, do fenômeno técnico, e, conseqüentemente, da irrupção técnica.

Tais características não são justificativas para isolar a técnica dos acontecimentos e dos homens. Ao contrário, Ellul (1968) reconhece que fatores humanos e externos contribuíram e contribuem para a expansão técnica. Citam-se, como exemplos, o comércio, as guerras, o desenvolvimento das cidades etc. No entanto, o que autor demonstra é que o fenômeno técnico, apesar de conversar e de conduzir tais searas, por elas não se subordina. Isto é, nem o comércio, nem a economia, nem a educação, nem a política, nem a religião determinam a técnica. Ao

¹³No original: “Identificando la verdad con la eficacia, se torna hermético ante toda otra clase de valoración. Su actitud es la de la imposición a base de eficacia, de la eficacia de una técnica que ha llegado a ser para él una verdadera superstición. La superstición técnica propicia un imperialismo de la razón tecnocientífica, incapaz de llenar de contenido vital al conocimiento y la sensibilidad humanas” (Páez, 2003, p. 69).

¹⁴Não apenas Ellul aponta a eficácia como valor supremo da técnica, mas também nos escritos de José María Atencia Páez há a afirmação de que a técnica está sendo determinante na mentalidade atual do mundo ocidental, desprezando outros âmbitos de reflexão e **erigindo a eficácia como valor supremo**. Confirma-se a seguinte passagem: “[...] y llegando a ser determinantes en grado sumo de la mentalidad actual del mundo occidental, desplazando otros ámbitos de reflexión y **erigiendo la eficacia em el valor supremo**” (PÁEZ, 2003, p. 62-63, grifo nosso).

contrário, elas é quem são servidas pelas técnicas. Logo, as técnicas promovem e provocam mudanças sociais, econômicas, políticas, ideológicas, filosóficas e humanas.

A partir de tais conceitos, verifica-se que “atualmente, o fato econômico recobre, cada vez mais, toda a atividade humana. Tudo se tornou função e objeto da economia, mas, por intermédio da técnica” (Ellul, 1968, p. 161), de modo que o sistema econômico em si e outros fatores, como a religião, a política e a ideologia, não são determinantes, e sim determinados pelo conjunto de fatores técnicos, pelo fenômeno técnico, pela Sociedade Técnica, enfim, pela técnica. Por estas razões, Ellul (1968), ao estudar Marx, afirma que se ele estivesse em nosso século sua preocupação não seria o capital, mas sim a técnica. Confirma-se, nestas citações, o pensamento do autor: “o progresso da produção depende estritamente desse progresso técnico” (Ellul, 1968, p. 156); “o desenvolvimento das técnicas é a origem desse fenômeno perturbador, de absorção pelo econômico de todas as atividades sociais” (Ellul, 1968, p. 161-162); e “a economia é a ciência (técnica!) das escolhas eficazes” (Ellul, 1968, p. 162).

O progresso técnico é, desse modo, o fator mais importante para os nossos tempos, e a Sociedade Técnica é, então, a sociedade da efetividade, expressão que compreende a eficácia e a eficiência, em que tudo o que é conhecido pode ser quantificado ou quantificável, de modo “a sair dos supostos arbítrios e subjetividade, para escapar ao julgamento ético ou literário, que, como todos sabem, é desprezível e sem fundamento, é preciso reduzir a número” (Ellul, 1968, p. 17).

Ainda, continua Jacques Ellul, “o caráter do sistema é, com efeito, o de obter números, e, portanto, fazer entrar no domínio da estatística o que até então não passava de apreciação não quantificada” (Ellul, 1968, p. 172). Objetiva-se o domínio pela razão, pois a técnica é material e visível.

Sendo assim, observa-se que a técnica é sua própria barreira e, enquanto não se restringe, tudo realiza. Ela exclui subjetividades. O homem é, portanto, objeto da técnica, e ela, por sua vez, é independente, crente e fiel apenas as suas características, isto é, ao seu ser. Posto isto, tendo em vista todas as características estudadas, conclui-se que hoje vivemos em uma sociedade dominada pela técnica, sendo, conseqüentemente, uma Sociedade Técnica.

1.2 Sociedade Técnica

Denomina-se por Sociedade Técnica a sociedade pautada pela técnica, o que se justifica e se fundamenta pelas características da técnica acima apresentadas. Assim, em uma Sociedade

Técnica, “todas as operações da vida, desde o trabalho e as distrações até o amor e a morte, são operações consideradas do ponto de vista técnico” (Ellul, 1968, p. 119).

Na Sociedade Técnica, é a técnica quem é o centro do mundo e não o homem, como no antropocentrismo. Quando o homem não é mais o centro da civilização, e sim a técnica, pois “a técnica, progressivamente, ganhou todos os elementos da civilização” (Ellul, 1968, p. 129), a civilização humana se torna, ou melhor, se converte em civilização técnica.

Em outras palavras, é “a técnica que toma o homem por objeto e se encontra no centro da civilização” (Ellul, 1968, p. 129), pois “a técnica nada pode deixar intacto em uma civilização: tudo lhe diz respeito” (Ellul, 1968, p. 129). Nesse sentido, segundo Jacques Ellul:

nossa civilização é construída pela técnica (faz parte da civilização unicamente o que é objeto da técnica), que é construída para a técnica (tudo o que está nessa civilização deve servir a um fim técnico), que é exclusivamente técnica (exclui tudo o que não o é ou reduz à sua forma técnica) (Ellul, 1968, p. 129).

Em síntese e em caráter enfático: “tudo o que compõe uma civilização é submetida à sua lei; a técnica é ela própria civilização. Esta não existe mais por si mesma, e toda a atividade intelectual, artística, moral etc., não é mais do que uma parte da técnica” (Ellul, 1968, p. 131).

Essa ligação, esse entrelaçamento e conexão de técnicas, em diversas searas, exige uma organização em seu desenvolvimento. Há um aperfeiçoamento progressivo em decorrência de outras progressões, isto é, as técnicas econômicas influenciam as técnicas do trabalho e da cultura, bem como as técnicas políticas influem nas técnicas de educação e saúde, de modo que haja uma interdependência das técnicas entre si, pois, dessa forma, a técnica consegue se padronizar e se universalizar. Nesse sentido, Ellul explica que

[a] organização econômica supõe a técnica do trabalho. Sua forma atualmente, pouco nos importa, é o princípio que conta. O trabalho deve ser racionalizado, deve tornar-se científico. Uma nova técnica se acrescenta, por necessidade, às anteriores. Mas é preciso compensar o cansaço proveniente do trabalho técnico, e assim voltamos a encontrar a necessidade de distrações de massa, as mais intensas possíveis, que a grande cidade já havia provocado. O ciclo é inevitável (Ellul, 1968, p. 117).

Além da ciclicidade técnica, dentro de qualquer uma destas searas técnicas (econômica, cultural, da saúde etc.), em que se toma como exemplo a seara do trabalho, a técnica, certamente: “não é mais a simples substituição do trabalho do homem pela máquina. Isto porque, ela se tornou a intervenção na própria substância do orgânico tanto quanto na do

inorgânico” (Ellul, 1968, p. 130). Isso significa que as alterações não são tão somente materiais, palpáveis e perceptivelmente identificáveis, mas experimenta-se, também, alterações no ser para influenciar a morte, a procriação e o nascimento, de modo que, se o real ser está em questão, conseqüentemente, toda a civilização (humanidade) está envolvida.

Portanto, conclui-se que a Sociedade Técnica é aquela pautada, globalmente, pela técnica, efetiva à modificação não apenas do meio, do espaço, do tempo e do movimento, mas também capaz de mobilização do próprio homem, em todo o seu corpo e em sua alma. Trata-se de uma sociedade em que a técnica promove a completa abstração do homem pelo domínio técnico, o qual busca os valores supremo e fundamentais da eficácia e da eficiência, ou melhor, da efetividade.

De fato, vive-se em mundo que sacraliza a técnica, principalmente em sua manifestação tecnológica. Sua disseminação tem ocorrido de modo irrefletido e inquestionável. A técnica alcançou e se alastra por todas as searas da vida em sociedade. Ousa-se, retoricamente, questionar: o que ainda não foi atingido pela técnica? Para Ivan Domingues, “vive-se uma tirania da técnica em grau inimaginado, pois não há campo da vida que não esteja hoje determinado por ela” (Domingues, 2016, p. 77).

Hoje, a civilização está envolvida no que se denomina de “Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial”, que representa e exemplifica o que há muito Ellul (1968) descreveu sobre a Sociedade Técnica e sobre as características da técnica. Em verdade, entendido o significado de técnica, observa-se que, seja a Revolução 1.0, 2.0, 3.0, 4.0, como também as próximas, 5.0, 6.0 ou 7.0, nada mais há (e isso já é muito) do que conseqüências, avanços e progressões da crescente, totalitária e universal técnica, criando outras e novas Sociedades Técnicas, de modo que, em cada uma das Revoluções passadas, uma técnica se destacou, e, nas futuras, outras se destacarão. Portanto, conclui-se que as revoluções são parte do processo de tecnificação, ou melhor, do sistema técnico em desenvolvimento.

Reconhecida a Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0 como um dos estágios da Sociedade Técnica, reconhece-se também a tecnologia, ou melhor, a combinação tecnológica como uma técnica moderna, a qual se aplicam todas as características estudadas, como elemento caracterizador deste estágio. E, enquanto técnica, observa-se que ela é um fim e existe em si, sendo seu próprio propósito e seu destino.

Considerando a data de escrita desta dissertação e que hoje a tecnologia pauta o estágio da atual Sociedade Técnica, nos ateremos ao estudo de alguns pormenores da Quarta Revolução Industrial, sem desacreditar na possibilidade de ocorrência, em breve, muito breve, de novas

revoluções¹⁵ e, conseqüentemente, de outras e novas Sociedades Técnicas, cada vez mais eficazes e eficientes.

1.2.1 Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial

Hoje, pelo atual estágio da Sociedade Técnica, vive-se “um mundo novo, a saber, o mundo da instrumentalidade e do aparato técnico” (Domingues, 2016, p. 17), cujo objetivo não é apenas conquistar o homem, mas domesticá-lo em corpo e mente. Nem sempre foi assim, pois antes do estágio técnico em que nos encontramos, houve três grandes revoluções, as quais, esclarece-se, não ocorreram concomitantemente e igualmente em todos os países.

A primeira se destacou na Inglaterra; a segunda e a terceira, por sua vez, destacaram-se nos Estados Unidos; e a quarta, ainda controversa, por ser considerada aprimoramento da terceira, tende a maior expansão e universalização, tendo em vista as características de sua técnica inovadora, a tecnologia, bem como a interconexão dos mundos, de modo que, por ainda estarmos nela, não se pode indicar um local principal, de modo assertivo, quanto ao seu desenvolvimento.

Ressalta-se que, apesar dos destaques em uma ou outra localidade, a evolução não é linear e cronológica, como pode parecer à primeira vista, a partir de uma narrativa. Ressalta-se, também, acerca das desigualdades técnicas, que se fazem presentes em sua expansão e abrangência.

Antes de adentrar na teorização para uma melhor compreensão da Revolução 4.0, far-se-á uma pequena menção a cada uma das revoluções anteriores, com a intenção, tão somente de melhor situar o atual estágio. Para tanto, ressalta-se que a existência, a configuração ou o reconhecimento de uma nova Revolução, sem sombra de dúvidas, se dá por seus impactos na sociedade, sejam eles de ordem econômica, social, laboral, política ou no modo de vida dos indivíduos, comunidades e países.

A Primeira Revolução Industrial (1780-1830) teve a máquina a vapor como primeira plataforma de ação, como a invenção e a nova aplicabilidade da época, com utilização, por exemplo, na indústria de tecidos, na metalúrgica e nos transportes, de modo que indústria e a

¹⁵Ressalta-se o conhecimento de obras que já trabalham com a Indústria 5.0. Cita-se, exemplificativamente, a obra de Uthayan Elangovan, intitulada “Industry 5.0: the future of the Industrial Economy”. Também na União Europeia, há o reconhecimento dessa nova etapa, para que se tenha transformações em prol de uma indústria sustentável, centrada no ser humano e resiliente. Confira-se: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en. Acesso em: 26 jul. 2022. Apesar disso, a opção da autora foi trabalhar com a Revolução 4.0.

agricultura passaram a conviver conjuntamente (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 79). A manifestação efetiva nos transportes foi revolucionária pela criação das locomotivas, que substituíram a locomoção animal. A segunda plataforma de ação foi o relógio, mecanismo de controle e gerador de mais produtividade, bem como acelerador do desenvolvimento das atividades e, conseqüentemente, da vida (Domingues, 2016).

Já a Segunda Revolução Industrial (1870-1920) teve como plataformas de ação o motor a explosão e a eletricidade, que promoveram modificações e crescimento, notadamente na indústria automobilística. Esta última reorganizou, por sua vez, o modo de produção, pela introdução da linha de montagem, fato que desincumbiu na divisão técnica do trabalho e na fragmentação das funções, separadas entre o executar e o conceber (Domingues, 2016).

A Terceira Revolução Industrial (1970), também conhecida por revolução digital, teve como plataformas de ação a microeletrônica e o sistema telemático, os quais podem ser sintetizados pela figura do computador, que não revolucionou apenas a indústria, mas também o setor de serviços e a vida doméstica, individual e social (Domingues, 2016).

Por estas breves características, observa-se a interconexão entre as transmutações advindas de cada uma das revoluções, refletindo uma nas outras e, conseqüentemente, gerando novas. Quanto à Quarta Revolução, apesar de afirmações no sentido de que hoje viveríamos uma expansão da 3ª Revolução Industrial, por essa etapa também estar baseada na revolução digital, para Klaus Schwab (2016) são três as razões para o que se denomina de Quarta Revolução Industrial, a saber: a velocidade; a amplitude e profundidade; e o impacto sistêmico.

Para o supramencionado autor, a velocidade é decorrência da interconexão, o que permite uma evolução exponencial e não linear de avanços tecnológicos, os quais, em conjunto, dão ensejo a novas tecnologias, cada vez mais qualificadas (característica do autocrescimento das técnicas anteriormente estudada).

Por sua vez, a amplitude e profundidade também possuem base na Revolução Digital (com início em meados de 1960) e refletem alterações não apenas nos objetos, mas também no próprio ser humano, que é moldado para pertencer e adequar e, conseqüentemente, tem seus modos de viver, seja no âmbito da sociedade, do trabalho, das famílias, da medicina, dos esportes etc., completamente adaptados.

Por fim, o impacto sistêmico está relacionado ao universalismo transfronteiriço destas transformações, isto é, a sua globalidade em todos os países, indústrias, pessoas, setores, âmbitos, enfim, em tudo em que há a possibilidade (característica do universalismo das técnicas anteriormente estudada) (Schwab, 2016, p. 13). Por tais razões, reconhece-se se tratar de uma nova revolução.

Sobre as multifacetadas possibilidades da Quarta Revolução Industrial, quando comparada com as demais revoluções, explica-se que “o que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão destas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos” (Schwab, 2016, p. 16). Neste contexto, mencionam-se os ciborgues como exemplo de interação híbrida entre humano-máquina, isto é, interação entre o mundo digital e o mundo biológico, formando “sistemas sociotécnicos ou antropotécnicos protagonizados por atores-redes, descritos como híbridos feitos de atores e actantes – vivos e não vivos – em interação constante” (Domingues, 2016, p. 40). De fato,

[a] quarta revolução industrial não está mudando apenas o que fazemos, mas também quem somos. O impacto sobre nós como indivíduos é múltiplo, afetando nossa identidade e as muitas facetas relacionadas a ela – nosso senso de privacidade, nossas noções de propriedade, nossos padrões de consumo, o tempo que dedicamos ao trabalho e ao lazer, a forma de desenvolvermos nossas carreiras e cultivarmos nossas competências (Schwab, 2016, p. 99).

Não se olvide da veracidade do contexto narrado pela simples verificação da atual realidade. Cita-se, exemplificativamente, a expansão da utilização da inteligência artificial (IA), da robótica, da internet das coisas, da nanotecnologia, dentre outras mudanças que revelam novos jeitos de relacionamentos e comunicações no mundo, e que representam a transição e a passagem do mundo físico para o mundo digital, do natural para o artificial, e de pessoas para máquinas, ou melhor, de humano para inumano.

Quanto à Quarta Revolução Industrial, Fábio Rosa e Cássio da Silva Calvete asseveram transformações e inovações, principalmente no mundo do trabalho, com consequências diferentes das revoluções anteriores, delimitando-se, assim, o nascedouro de uma nova revolução. Isso porque,

[e]m momentos anteriores, presenciamos o deslocamento dos artesãos para a indústria, depois dos trabalhadores industriais para a prestação de serviços e, posteriormente, as migrações decorrentes da divisão internacional do trabalho, como a terceirização da produção em diversos países. **Ou seja, sempre houve a mudança da força de trabalho de um lugar para outro. Agora, ainda que se admita a criação de funções decorrentes do emprego de novas tecnologias, espera-se que diversas ocupações sejam extintas, com a dispensabilidade do trabalho do homem e, em relação às que deverão surgir, não se tem certeza se serão em quantidade suficiente para incorporar a massa de desempregados e se exigirão uma qualificação superior à capacidade da maioria dos trabalhadores** (Rosa; Calvete, 2020, p. 243, grifo nosso).

Além disso, destaca-se a inserção de diversas plataformas, como manifestações técnicas da Quarta Revolução Industrial, em que inúmeras empresas exercem suas atividades por intermédio delas e se valem da gestão por algoritmos, de modo a ocasionar alterações no mundo do trabalho com reflexos nas demais áreas da vida. Afinal, o trabalho influencia as pessoas e seus modos de convivência, o que resvala na economia, na cultura, na educação, dentre outros.

Ressalta-se que existem, ainda, muitos pontos de inflexão em curso, “momentos em que certas mudanças tecnológicas específicas chegaram [sic] à sociedade – que irão moldar um futuro hiperconectado e digital” (Schwab, 2016, p. 33). O metaverso, atualmente em expansão, é um exemplo de inclusão ou de tentativa de replicação do real no mundo virtual, que está exatamente em um ponto de inflexão.

Embora se reconheça a amplitude de possibilidades tecnológicas e seu potencial de incremento e de impacto em outras áreas, como saúde, educação, esporte, cultura, dentre outros, este trabalho endereça-se aquelas que afetam diretamente as repercussões no mundo do trabalho, notadamente os modos de exercício laboral, de físico e direito para virtual e digital; pelo alastramento de plataformas de prestação de serviços e seus reflexos quanto à incidência/encaixe ou não no marco normativo protetivo dos trabalhadores (Consolidação das Leis do Trabalho).

Afinal, “esta 4ª revolução, trouxe consigo a intensificação da digitalização do trabalho e novas formas de extração do trabalho humano, aumentando a crise de identidade do Direito do Trabalho [...]” (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 86). Mais, segundo Alain Supiot, a Revolução Digital “autoriza a desterritorialização do trabalho sobre os sinais (mas não sobre as coisas) e se acompanha de novas técnicas de gestão, fundadas na programação e já não na obediência dos trabalhadores” (Supiot, 2016, p. 66).

Para iniciarmos a reflexão mais direcionada sobre os efeitos da atual Sociedade Técnica (Revolução 4.0) no mundo do trabalho, especialmente na chamada crise de identidade do direito do trabalho (Supiot, 2016; Pessoa; Cardoso, 2021), importa, antes, a análise da técnica do trabalho e da característica extrínseca da ambivalência técnica.

1.3 As visões da técnica e o trabalho: uma análise à luz da característica extrínseca da ambivalência das técnicas

A técnica envolve caracteres intrínsecos (próprios e inerentes, já analisados no tópico 1.1.1 Características da técnica moderna), bem como caracteres extrínsecos, em que se observa o relacionamento da técnica com a sociedade. A partir disso, quanto à análise extrínseca, isto é,

quanto aos efeitos, importa tecer considerações teóricas sobre a ambivalência técnica como “um dos caracteres mais importantes do progresso técnico” (Ellul, 2009, p. 262).

1.3.1 A ambivalência das técnicas

Ao explicar sobre a característica da unicidade, antecipou-se a consideração sobre a inexistência e a ausência de neutralidade da técnica, bem como a privação de escolha e de direcionamento do uso a ser feito com a técnica, fato que será mais bem fundamentado pela análise da característica da ambivalência, que explora os efeitos externos, isto é, efeitos da técnica para com a sociedade.

Em caráter introdutório, entende-se por ambivalência da técnica o fato de que

[...] o desenvolvimento da técnica não é bom, nem mau, nem neutro, mas que é uma mistura complexa de elementos positivos e negativos “bons” e “maus” [...] é impossível dissociar estes fatores, para obter uma técnica puramente boa, que os bons resultados não dependem do uso que fazemos do instrumental técnico (Ellul, 2009, p. 262).

Assim, para o autor, é inerente à técnica

[...] certo número de consequências positivas ou negativas, independentemente do seu uso. Não é uma questão de intenção. É verdade que o uso pode orientar uma técnica por um determinado tempo, em um sentido puramente positivo, mas esta técnica contém potencialidades que serão inevitavelmente exploradas. Um exemplo simplista e bem conhecido é a pólvora. Os chineses a utilizaram unicamente em fogos de artifício, mas ela continha potencialidades, por nós conhecidas, que não poderiam ser negligenciadas por muito tempo (Ellul, 2009, p. 260).

O fato de a técnica ser ambivalente, de externar positivities e negatividades, isto é, orientações com valorações opostas quanto à mesma técnica, não a torna ambígua ou imprecisa. O ambíguo é o indeterminado, o vago, e a técnica não é assim. Ao contrário, a técnica carrega seu valor e seu ideal técnico de eficácia e eficiência. Há uma certeza quanto ao fim racional e efetivo a ser perseguido e alcançado; os efeitos é que poderão trazer consequências positivas ou negativas.

Igualmente, considera-se que quanto mais progressos acontecem, mais difícil se torna a identificação e real separação dos elementos positivos e negativos. Por isso, a primeira, dentre quatro propostas apresentadas por Ellul para analisar a ambivalência técnica é a de que “todo progresso técnico se paga” (Ellul, 2009, p. 264), o que significa dizer que “não existe progresso

técnico absoluto. A cada avanço da técnica, podemos observar um certo número de recuos” (Ellul, 2009, p. 265), o que pode ser interpretado como custos ou anexos advindos do “progresso”¹⁶.

Como exemplo de progresso e de regressões, Ellul (2009) menciona que o descanso muscular, proporcionado pela diminuição do uso da força, é substituído pelo estresse, causado pela necessidade de maior atenção, concentração, mudança de instintos, percepções, tempo. Trata-se, portanto, de “um mecanismo de compensação de um inconveniente por outro” (Ellul, 2009, p. 269). Compensação esta que nem sempre é igualitária, o que se pode dizer é que “[...] é evidente que a técnica aporta valores consideráveis, indiscutíveis. Mas ela destrói outros dos quais é impossível dizer se são mais ou menos importantes que os anteriores” (Ellul, 2009, p. 272).

Renan Kalil, por exemplo, afirma que a inserção de diversas empresas proprietárias de plataformas digitais em diversos âmbitos da esfera da vida humana produziu uma tecnoeuforia na sociedade, que em um primeiro momento destacou-se por aspectos positivos relacionados a comodidade e ao fascínio imprimido às pessoas, mas que com o passar do tempo tem ocasionado efeitos negativos que exigem a tomada de posição social e estatal (Kalil, 2020, p. 18-19).

A segunda proposta apresentada por Ellul é a de que “o progresso técnico suscita problemas mais difíceis que aqueles que ele resolve” (2009, p. 264). Exemplifica-se tal proposição com a seguinte situação:

Enquanto neurotecnologias como as neuropróteses já são empregadas para resolver problemas médicos, no futuro elas poderiam ser utilizadas para fins militares [...] dispositivos neurais projetados para tratar a doença de Alzheimer podem ser implementados em soldados para apagar ou criar memórias (Schwab, 2016, p. 91).

Como terceira proposta, Ellul diz que “os efeitos nefastos do progresso técnico são inseparáveis dos efeitos benéficos” (2009, p. 264). Isso porque a manifestação técnica independe do uso que se faz dela, dado que a técnica é um fim (Ellul, 1968) e não um simples instrumental ou meio. Desse modo, não se distingue o que é bom ou mal, mas sim o que é técnico e o que não é técnico.

¹⁶A palavra progresso está entre aspas para chamar atenção quanto ao termo. Pretende-se, com esse recurso, a ironia, visto que os custos anexos nem sempre representam progresso, no sentido de avanços e de melhorias.

Por fim, a quarta proposição é a de que “todo progresso técnico compreende muitos efeitos imprevisíveis (Ellul, 2009, p. 264). Para Ellul (2009), o progresso técnico apresenta não apenas efeitos desejados e previsíveis, mas também imprevisíveis, sejam eles esperados ou inesperados. Aquilo que se espera, assume-se um risco, ainda que ele seja hipotético e do campo da probabilidade. No entanto, há, ainda, o desconhecido, que como tal não permite análise de externalidades, positivas ou negativas.

Assim sendo, a técnica, em todas as suas manifestações, apresentará sua característica de ambivalência. Consequentemente, entendido o que é ambivalência, passaremos a análise de suas repercussões nas realidades dos trabalhos.

1.3.2 A técnica e o trabalho: teorias prometeicas e fáusticas das técnicas nas relações de trabalho

O relacionamento entre o trabalho¹⁷ e a técnica envolve uma análise da ação e da atividade humana, destinadas ao fazer e as suas repercussões culturais ao longo dos tempos, pois todo “trabalho é o lugar de um idêntico desentranhar das forças e das obras que o homem traz em si mesmo” (Supiot, 2016, p. 3).

Por um lado, a prática laboral já foi condenada e atribuída aos indignos¹⁸; por outro, foi incentivada e entendida como promotora de humanização, tendo em vista a possibilidade de “realizar-se em sua dignidade por participar na criação do universo” (Domingues, 2016, p. 55). Nesse sentido, Alain Supiot esclarece que “o trabalho evoca ao mesmo tempo o constrangimento, a pena de uma actividade [sic] que não é o fim de si mesma, e a liberdade, o acto [sic] criador em que, ao realizá-lo, o homem se realiza a si próprio” (Supiot, 2016, p. 4).

Pode-se pensar, por exemplo, que a relação entre a técnica e o trabalho é uma relação de maior degradação e de maior penalidade. Explica-se. Técnicas podem ser utilizadas para acelerar os progressos e exigir ritmos e fazeres sobre-humanos. Outra possível relação é a de dependência, de modo que manifestações técnicas seriam pré-requisitos para a existência do trabalho, isto é, somente existe o trabalho diante da técnica, que o fundamenta, o controla e o dirige. Por último, é possível pensar na técnica e sua relação de alívio quanto ao trabalho, por

¹⁷Etimologicamente, “o termo latino era *tripalium*, nome de um instrumento de tortura de escravos, composto por três paus” (Domingues, 2016, p. 53). No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins diz que “trabalho vem do latim ‘*tripalium*’ que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais” (Martins, 2000, p. 168).

¹⁸Remonta-se o trabalho à pena, com a previsão bíblica de Gênesis 3:19, que diz: “comerás o pão com o suor da tua frente”.

reduzir fadigas e esforços físicos e mecânicos humanos, repassando o trabalho árduo aos instrumentais técnicos.

Sobre ambivalência no trabalho, Alain Supiot ressalta a existência de ambivalência estrutural, porque, “achando-se o trabalho humano no ponto de encontro do homem e das coisas, o jurista hesitará sempre a arrumá-lo sob o direito das pessoas ou sob o direito dos bens, e nunca poderá abstrair-se totalmente de um ou de outro destes aspectos” (2016, p. 42). Reconhece-se, deste modo, uma tensão inerente ao próprio trabalho, porquanto “longe de ser um espaço de equilíbrio, o direito do trabalho é, mais do que nunca, percorrido por forças contraditórias, de unificação, por um lado, e de fragmentação, pelo outro” (Supiot, 2016, p. 44).

Observa-se, ainda, que há uma ambivalência ao relacionar a técnica e o trabalho, ou seja, na relação da técnica com o trabalho, assim como nas demais situações, existem consequências positivas e negativas; algumas, improváveis, e, inclusive, desconhecidas por nós.

O fato é que a técnica está em tudo: na medicina, no esporte, nas relações pessoais, na propaganda, na empresa. Está também no acordar (relógio), ao adormecer (remédios), em suma, em todos e por todos os caminhos do homem, independentemente de sua ideologia, da economia, da política ou da religião. Trata-se de fenômeno universal e globalizante, difundido e sacralizado como necessário e primordial para o desenvolvimento da sociedade.

Diante da totalidade do fenômeno e de sua irrupção na natureza e condição humanas, especialmente hoje, em que a tecnologia se incutiu e pauta diversos ambientes, em outros tempos naturais e humanos, surgem discussões teóricas, filosóficas e práticas acerca dos efeitos (positivos ou negativos) da técnica. As controvérsias, em suas extremidades, estão entre a possibilidade de melhoramento da condição humana e a extinção e dominação da espécie humana. Desta forma, no âmbito da filosofia da tecnologia, encontram-se tanto autores pessimistas quanto otimistas com relação ao desenvolvimento tecnológico no mundo do trabalho.

Do lado positivista, enxerga-se a tecnologia como um instrumento de libertação e de expansão humana, em razão das incursões facilitadoras e prazerosas para o desenvolvimento das atividades humanas. Em outros termos, “as tecnologias proporcionarão um aumento da produtividade e maior crescimento econômico (Schwab, 2016, p. 36).

Por outro lado, os pessimistas enxergam uma crítica ao domínio do homem pela tecnologia, isto é, não se acredita na possibilidade de controle do fenômeno tecnológico pelo homem, e sim em uma submissão e dominação, de modo que “os filósofos críticos da tecnologia ressaltam que a tecnologia modifica radicalmente os seres humanos e a sociedade. A tecnologia

não é meramente um auxílio neutro, mas determina o modo como as pessoas enxergam a realidade” (Verkerk *et al.*, 2018, p. 252).

Há, ainda, a possibilidade de se reconhecer uma intermediação entre os pessimistas e os otimistas, posição em que se encontra a defesa da adoção e a possibilidade de se pensar e de se conviver com a tecnologia, por meio de uma interlocução ética: a ética no âmbito ambiental, nuclear, computacional, da agricultura, do lazer, da medicina e onde mais for possível a aplicação técnica.

O que se denomina de correntes pessimistas e otimistas pode ser analogicamente comparada com as correntes prometeicas e fáusticas da técnica sobre o domínio da natureza. Trata-se de teorias totalmente contrapostas entre si. Como expoentes da corrente prometeica da técnica, citam-se Saint-Simon e Comte. Já como expoentes fáusticos, citam-se Heidegger e Marcuse. A primeira proclama somente benefícios em favor do ser humano. A segunda não acredita em favorecimento humano, negando, portanto, qualquer benignidade. Nesse sentido, elucida Hermínio Martins:

Abreviadamente, **a tradição prometeica liga o domínio técnico da natureza a fins humanos e sobretudo ao bem humano, à emancipação da espécie inteira**, e, em particular, das “classes mais numerosas e pobres” (na formulação Saint-Simoniana). **A tradição Fáustica esforça-se por desmascarar os argumentos Prometeicos, quer subscrevendo, quer procurando ultrapassar (sem solução clara e inequívoca) o nihilismo tecnológico, condição pela qual a técnica não serve qualquer objetivo humano para além da sua própria expressão** (Martins, 2012, p.35-36, grifo nosso).

Apesar de antigas, o estudo destas teorias é plenamente atual. Pela primeira, a infinitude e a eternidade poderiam ser alcançados pelo progresso técnico mediante a superação dos obstáculos, inclusive de índole natural, controlável em prol do bem-estar material do ser humano. Pela segunda, muito ao contrário, até o próprio desenvolvimento científico é subordinado à técnica, que orienta e conduz as experiências e as aplicações científicas. Ainda, para a visão fáustica da técnica, “o que está na raiz da técnica moderna é a vontade, vontade de poder, que em última análise não passa de vontade de vontade” (Martins, 2012, p. 56). No mesmo sentido, Ellul afirma que “a técnica é sagrada porque é a expressão comum do poder do homem” (Ellul, 1968, p. 148).

Ter-se-á a técnica como prometeica quando se cria sofisticados armamentos e se arma a população em nome da segurança; quando se aceita o controle e as invasões de privacidade e de intimidade em nome da proteção; quando os contatos e os relacionamentos pessoais são

substituídos por interações virtuais e em massa, em nome de múltiplas interações e do fim da solidão; e quando o Direito é pautado pela ordem e pela efetividade em nome da necessidade de progresso e de avanço da sociedade, ainda que isso custe regressões sociais aos indivíduos, notadamente pelo corte e pela redução de direitos.

No entanto, o que ocorre quanto aos resultados do que se acredita inicialmente ser prometeico são: a dominação e a submissão do corpo social; o vazio existencial; a precarização das condições de vida; a descaracterização dos ideais do Direito, notadamente do Direito do Trabalho, em nome da ordem e da efetividade e em detrimento da promoção de justiça.

No âmbito do presente trabalho, explana-se que a técnica é prometeica quando se admite suas incursões para facilitar e para melhorar a vida dos trabalhadores, bem como para atualizar e modernizar o Direito do Trabalho, tido como ultrapassado e com excesso de proteções. Por outro lado, explica-se que a técnica é fáustica quando se verifica o desemprego estrutural, a ausência de proteção em face da automação e da automatização¹⁹, a discriminação algorítmica, o não reconhecimento de vínculos empregatícios e muitas outras situações precarizantes das condições de trabalho e dos trabalhadores.

Para Alain Supiot, não se avaliam as ordens econômica e financeira à luz da justiça social quando, “em vez de se pensar o computador como um meio de humanizar o trabalho[,] se pensa o trabalhador com base no modelo do computador – programável e reactivo [sic] 24h/24” (Supiot, 2016, p. LXXIII).

Nesse contexto de imaginar o prometeico e viver no fáustico, e como a miríade de análises do fenômeno técnico no direito é imensa, apresenta-se, como delimitação de abordagem, o estudo das implicações técnicas no ramo do direito laboral. Pretende-se, desse modo, exemplificar algumas incursões técnicas nessa seara, que deslegitimam a regulamentação trabalhista como marco regulatório da atual sociedade de trabalhos, pois a legislação trabalhista não foi criada ou imaginada neste contexto técnico, sacralizado e disseminado.

Apresentada, resumidamente, tais visões, o fato é que, apesar de ainda não pacificado, pois existem os tecnocráticos (prometeicos), os aversos à técnica em prol do bem humano (fáustico), e aqueles que ocupam uma posição intermediária, entre pessimistas e otimistas, que defendem a devida utilização tecnológica, fundamentada na ética, a técnica faz parte da relação

¹⁹É importante destacar que automação e automatização não são expressões sinônimas. Na automação, verifica-se a utilização de instrumentos técnicos em conjunção com o homem, ou seja, o homem está com o técnico e vice-versa. Na automatização, ao contrário, constata-se a substituição do trabalho humano pelo trabalho técnico; não há ajuda ou complementação, mas sim troca de um por outro.

humana e, portanto, convém o seu estudo. Nesta dissertação, a delimitação é feita no âmbito do direito material do trabalho.

Isto posto, pode-se considerar como uma visão prometeica da técnica nas relações de trabalho aquela defensiva da total substituição do labor humano (completa automatização), de modo a reduzir a fadiga e o estresse, além de promover melhores condições de vida. Nessa perspectiva, esquece-se que o trabalho, para muitos, é a principal e única fonte de subsistência; desse modo, quando ele falta, também faltam condições dignas, notadamente em um país subdesenvolvido e falho na promoção e efetivação de políticas públicas como é o caso do Brasil.

Ao contrário, pode-se considerar como uma visão fáustica nas relações de trabalho aquela defensiva da não adoção tecnológica, em razão do desemprego estrutural. Por fim, no campo mediano, a defesa é pela adoção tecnológica planejada, do ponto de vista social e ético. Exemplifica-se: a permissão quanto à automatização seria tão somente em atividades desgastantes e prejudiciais aos humanos. Nas demais, em nome da preservação dos trabalhos, não se admite a substituição.

O estudo da característica da ambivalência é importante para se afastar o retorno, sem questionamentos, da visão prometeica da técnica, segundo a qual o desenvolvimento tecnológico é sempre com vistas à promoção do bem do ser humano. Por isso, é importante dimensionar que, além de efeitos positivos, existem os negativos, e outros ainda inesperados e improváveis, os quais apenas o futuro e as gerações sobreviventes constatarão.

Klaus Schwab, ao apontar dois efeitos concorrentes da tecnologia quanto aos impactos no emprego, revela, em outros termos, a ambivalência por Ellul defendida. Confira-se:

Primeiramente, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficar desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e eleva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias (Schwab, 2016, p. 42).

De um lado, acerca do efeito disruptivo, pode-se mencionar a crescente automatização dos trabalhos, principalmente aqueles manuais, mecânicos e repetitivos, o que não exclui a expansão para trabalhos intelectuais, como o de médicos, advogados e jornalistas. Por outro lado, sobre o efeito capitalizador, pode-se expor os trabalhos plataformizados, em que novos serviços são fornecidos em conexão direta algorítmica, via aplicativos, entre o usuário-consumidor e o usuário-trabalhador.

Ressalta-se, com relação ao efeito capitalizador, apresentado por Schwab, que ele não significa melhoria nas condições de vida. Ao contrário, o trabalho plataformizado, muitas vezes, pela ausência de reconhecimento de direitos e pelo excesso de trabalho é promotor de precarização. Isso significa que o efeito capitalizador funciona no sentido de disponibilizar trabalho, sem que se faça uma análise qualitativa e valorativa deste trabalho quanto às dignas condições de exercício e de fruição.

Por uma ou outra visão, o que se observa hoje, na realidade humana, é que o trabalho²⁰ é meio de sobrevivência e de atendimento às necessidades básicas de muitas pessoas. A desigualdade social é alarmante em nosso país e, para muitas, o trabalho é sagrado para a manutenção da própria existência. Não apenas o trabalho está sacralizado, “mas também a obra, os produtos do trabalho” (Domingues, 2016, p. 56). Isso porque “a separação radical operada no mundo industrial entre o trabalho e os seus produtos já não se justifica[;] [...] a actividade [sic] do trabalhador é indissociável do produto dela e a consideração do produto afecta [sic] necessariamente a relação de trabalho” (Supiot, 2016, p. LVIII).

Sem o trabalho não se come, não se estuda com qualidade, não se tem saúde com qualidade, dentre outros mínimos vitais. À vista disso, crescem as buscas de habilidades e de preparação para o trabalho. Inclusive, fala-se em educação profissional, o que nada mais é do que uma educação técnica para o trabalho, de modo que “o educando deixe de ser um fim em si mesmo e passe a ser apenas um instrumento para alimentar o mundo do trabalho” (Domingues, 2016, p. 58). Trata-se, então, de um ensino que “não tem mais um fim humanista, não tem mais valor algum por si mesmo, tem apenas um fim: fazer técnico” (Ellul, 1968, p. 357).

De fato, o “sistema educacional nos induz à sujeição ao meio ambiente técnico [,] [...] um comportamento que é ditado pelo trabalho e dedicado a ele, e um alto grau de conformidade social” (Ellul, 1974, p. 74), o que nos leva ao trabalho em sua tecnificação. Assim, conclui-se que o trabalho

[...] passou por um agudo processo de segmentação e dispersão em partes, confirmando-se como atividade técnica e sendo capturado por ela. No entanto, se o trabalho é parte da técnica, também é verdade que houve uma “tecnificação do trabalho”, ou seja, uma transformação da atividade de trabalho em mera ferramenta de processos produtivos e lucrativos. Essa prática será levada ao máximo pelas divisões do trabalho com o maquinismo, o fordismo e toyotismo. O resultado é a maior das tiranias, a tirania do trabalho

²⁰Geraldo Augusto Pinto conceitua o trabalho em sentido amplo “como um conjunto de atividades intelectuais e manuais, organizadas pela espécie humana e aplicadas sobre a natureza, visando assegurar sua subsistência” (2007, p. 13).

tecnificado e dos dispositivos técnicos, sublimada às vezes no trabalho livre e criativo (Domingues, 2016, p. 76).

Observa-se que a técnica proporcionou diferentes divisões e organização do trabalho, que, por sua vez, exige dos trabalhadores habilidades específicas para adaptação e conformação, o que, por sua vez, influi na educação e na orientação profissional, visto que o mercado também está em busca do trabalhador técnico, fato que demonstra a progressão geométrica da expansão técnica. Esclarecida a intrínseca relação, ambivalente, da técnica e do trabalho, resta-nos o estudo da técnica do trabalho nos moldes da Sociedade Técnica.

1.3.3 A técnica do trabalho

A técnica do trabalho é enquadrada por Ellul (1968) como uma das técnicas do homem, isso porque é dirigida diretamente a ele com o objetivo de promover adaptação à Sociedade Técnica, isto é, o homem precisa estar em conformidade com o meio. É por isso que esse autor diz que “a técnica do trabalho exige a completa integração do trabalhador” (Ellul, 1968, p. 361). No mesmo sentido, Alain Supiot afirma que “mesmo entre homens livres e iguais, o trabalho implica a organização de uma hierarquia, a submissão de uns ao poder dos outros” (Supiot, 2016, p. 11), ou seja, o trabalho exige uma técnica para que produza e dê resultados.

Ainda que estas técnicas se modifiquem ao longo da história, sempre há uma técnica. As mudanças de agora, por exemplo, são quanto aos graus de liberdades quando comparadas com as servidões tradicionais, pois o homem, “liberado pouco a pouco dos constrangimentos físicos, escravizou-se mais aos constrangimentos abstratos” (Ellul, 1968, p. 332). Não se domina mais o corpo e sim o espírito, incutindo ideais de disponibilidade, envolvimento, necessidade. Em outros termos, transformou-se a mentalidade dos e para os trabalhos. Engajamento e submissão são as palavras da vez.

Exemplificam-se os constrangimentos abstratos com modificações no tempo, no movimento e no espaço, o que se materializa nas cobranças de metas, na avaliação de produtividade, na não remuneração do tempo à disposição, mas tão somente do tempo trabalhado, ausência de controle de jornada e de local de trabalho, dentre outros critérios de aferição de trabalhos rigorosos e até mais efetivos, pois são critérios os quais a remuneração depende. Nessa perspectiva, cita-se, como exemplo, a manifestação do trabalho *just-in-time* ou *on demand*, cuja efetiva prestação é primordial para a pecúnia do labor. Caso

[...] esta força, ou o trabalho, [venha] a faltar, o trabalhador desaparece pura e simplesmente da cena contratual. Deste ponto de vista, a situação jurídica do trabalhador livre é pior do que a do escravo, que tem, em princípio, a garantia de manutenção da sua força de trabalho e da sua progenitura pelo dono (Supiot, 2016, p. 101).

Isso porque, ao lado de outros sistemas de adaptação, como as técnicas de escola, propaganda, divertimento, medicina e orientação profissional, existe a técnica do trabalho, pois “percebeu-se que o homem poderia fornecer rendimento muito superior com a condição de ser submetido a certas regras de trabalho” (Ellul, 1968, p. 358).

Uma breve digressão histórica revela as modificações da organização produtiva em prol de melhores produções, demonstrando as alterações técnicas, sem nunca deixar de existir uma técnica, em prol da eficácia e da eficiência (efetividade). O sistema taylorista, por exemplo, almejou gerar a execução do labor dentro do menor tempo possível e, para tanto, o fundamento foi a especialização das funções e das atividades (Pinto, 2007, p. 24-25), a partir do controle do tempo de execução das operações parciais.

A inovação (a “outra técnica”) introduzida por Ford, por sua vez, “foi a colocação do objeto de trabalho num mecanismo automático que percorresse todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima bruta até o estágio final” (Pinto, 2007, p. 31), o que ficou conhecido como linha de produção em série ou linha de montagem²¹.

O sistema denominado fordista manteve a expansão da forma de gestão do trabalho do taylorismo com a incursão da postura de massa com produtos padronizados/escalonados. O objetivo foi padronizar a produção, de modo que a fabricação se desse em escala, o que refletiria na diminuição dos custos e compensaria pelo aumento da demanda de consumo. Por isto, pelo fordismo, não apenas a produção, mas também os produtos foram padronizados (Pinto, 2007, p. 30).

Para tanto, Henry Ford utilizou-se da racionalização das máquinas para o transporte interno na produção, de modo que o fordismo “é inconcebível sem o uso de máquinas na produção” (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 80), como guindastes e esteiras, fato que seleciona o tipo de empresa com capacidade para sua implementação, tendo em vista os custos maquinários.

²¹Por linha de montagem entende-se a junção de dois elementos básicos: (a) “um mecanismo de transferência, que pode ser um trilho, uma esteira, ou um conjunto de ganchos ligados a um mecanismo de tração [...] que lhe transmite um movimento regular ao longo do tempo [...]”; e (b) “um conjunto de postos de trabalhos uniformemente dispostos lado a lado, a cada trecho por onde passa o objeto de trabalho trazido pelo mecanismo de transferência [...]” (Pinto, 2007, p. 31).

No final da década de 1960 e meados da década de 1970, com a concorrência global, a crise do petróleo e a alta da inflação, o modelo produtivo passou por novas mudanças. Por causa da capitalização mundial e da facilitação da mobilidade, foi preciso que o modelo de organização laboral acompanhasse tais alterações, o que gerou “a criação – e não a substituição – de uma nova forma de organização produtiva, baseada no Toyotismo” (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 83), que será mais bem desenvolvido no próximo tópico.

De um modo ou de outro, buscou-se e busca-se a maneira mais eficiente e eficaz de se trabalhar, técnica de trabalho ou técnica do trabalho. Nesse sentido, observa-se que

[a] reorganização do trabalho humano com base na divisão técnica do trabalho, seguida de mecanização, automação e informatização, separa as atividades humanas tanto quanto possível das vidas humanas para integrá-las tanto quanto possível no mecanismo de produção (Vanderburg, 2011, p. 157, tradução própria)²².

Analizado o desenvolvimento das técnicas do trabalho, questiona-se sobre o desenvolvimento das relações humanas nesse meio ambiente técnico do trabalho. Ellul (1968) responde que tais relações são limitadas às exigências técnicas de suas funções profissionais e impessoais, desconsiderando as razões subjetivas e pessoais. Mas por que há de ser assim? Porque é necessário “para a boa marcha das empresas” (Ellul, 1968, p. 363), o que é compreendido como produtividade e lucratividade.

Observa-se que a técnica integra, inclusive, as relações entre os homens. Trata-se da garantia de ordem e da manutenção do mecanismo. Por tais explicações, identifica-se a dificuldade atual dos trabalhadores em se organizarem coletivamente; a crescente gestão algorítmica; as disposições protetivas flexíveis; os contratos de trabalho com garantias precárias, dentre outras repercussões da técnica nas relações de trabalho, promotoras da reorganização produtiva. Afinal, a adoção de técnicas de organização do trabalho é um dos fatores de produção da economia (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 77).

Identifica-se, inclusive, dificuldades para a sobrevivência do direito do trabalho, apesar de se reconhecer que não é possível condições dignas de trabalho sem ele. Ademais, foi em períodos de catástrofes, como 1919, após a Primeira Guerra Mundial, e em 1944, após a Segunda Guerra Mundial, que a comunidade internacional se uniu em prol da justiça social (Supiot, 2016, p. LXXIV).

²²No original: “The reorganization of human work on the basis of the technical division of labour, followed by mechanization, automation, and computerization, detaches human activities as much as possible from human lives so as to integrate them as much as possible into the mechanism of production” (Vanderburg, 2011, p.157).

A partir disso, compreende-se que foi em momentos de violação e de degradação das condições de trabalho que nasceram os direitos trabalhistas. Nessa conjuntura, em um momento em que o direito do trabalho não protege muitas das formas de trabalho atuais, se tem um cenário onde há a possibilidade de surgimento de reformulações para o fortalecimento dos direitos do trabalhador, em que se buscará maior proteção e alcance dessas leis. No entanto, para que haja tais reformulações, é necessário compreender a atual técnica de trabalho em expansão, responsável pela reorganização produtiva.

1.4 Repercussões da técnica nas relações de trabalho: a atual reestruturação produtiva

Para a compreensão do que se pretende ao afirmar sobre a existência de uma reestruturação produtiva, são citadas as cinco dimensões apresentadas por José Dari Krein, que abarcam os sentidos atribuídos ao termo na presente escrita. Para o autor, a reestruturação produtiva envolve:

a) as inovações nos equipamentos e materiais; b) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc. e, por outro, internalização e horizontalização da empresa); c) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc.); d) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc.); e) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa) (Krein, 2013, p. 16).

Destacam-se, especialmente dentro da reorganização produtiva, as incursões tecnológicas dentro das empresas, dado que a instabilidade macroeconômica, gerada principalmente pela crise do petróleo da década de 1970, refletiu no desinvestimento nos setores industriais e acentuou a expansão no comércio e nas finanças, “[...] por meio da tecnologia microeletrônica aplicada à informação” (Pinto, 2007, p. 38), fato que promoveu uma nova reorganização produtiva. Dessa vez, flexível, alternativa e com maior capacidade de inovação, notadamente pelo rompimento das fronteiras e pela flexibilização do mercado, com reflexos nas relações de trabalho, no consumo, na atuação estatal etc. Assim, a passagem produtiva para o sistema toyotista se dá com a criação de “[...] empresa enxuta e flexível” (Pinto, 2007, p. 40), cujos custos são externalizados para os trabalhadores e para os consumidores.

José Darin Krein afirma que, “como tendência geral, as empresas adotam mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas (“downsizing”), flexíveis e descentralizadas (“outsourcing”), tanto nos processos de produção como de distribuição” (Krein, 2013, p. 16), o

que faz com que essas empresas deixem de ser “colectividades [sic] de trabalho homogêneas, obedecendo às ordens de um só patrão no quadro das leis de um só Estado. Elas adoptam [sic] novas estruturas e adaptam-se a um novo ambiente” (Supiot, 2016, p. L). Um ambiente em rede, com repercussões internacionais, fronteiras móveis e estrutura policêntrica (Supiot, 2016). Tudo isso é

[...] obtido pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades, com utilização de uma força de trabalho polivalente – agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades (Pinto, 2007, p. 40).

No mesmo sentido, destacam-se as considerações de Hélio Zylberstajn, segundo o qual:

A partir do final do século XX, os avanços na tecnologia, nos métodos de gestão, nas comunicações e na logística permitiram que as empresas coordenassem a produção não mais em estruturas verticais, mas em cadeias produtivas horizontais e globais. As empresas se “virtualizaram” e se tornaram muito parecidas. O conhecimento geral, utilizado em todas as firmas se tornou predominante. Nesse cenário, as relações de trabalho de longo prazo se tornaram ultrapassadas (Zylberstajn, 2018, p. 39).

Não só a empresa se torna flexível, mas, em acompanhamento a essas mudanças, deve-se acabar com a rigidez da organização laboral. O livre mercado exige a eliminação de regulamentações protecionistas para a efetiva competitividade. Em verdade, a concorrência é global e, junto a mobilidade de capitais, há a mobilidade de mão de obra (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 83).

Neste contexto, em decorrência da lógica toyotista de descentralização produtiva e de terceirização, crescem as curtas contratualizações, em claro rompimento com os contornos regulamentares das disposições celetistas, notadamente quanto ao ideal de indeterminabilidade dos contratos de trabalho e do reconhecimento da subordinação jurídica para fins de enquadramento na relação de emprego. Os contratos passam a ser temporários ou a tempo parcial. Alastram-se as subcontratações, especialmente pelo permissivo da terceirização. Os sistemas de remunerações tornam-se variáveis. A jornada é flexibilizada para se adequar à organização e ao interesse empresarial. Ademais, o trabalhador se torna polivalente ou multifuncional.

Também a alteridade é um dos pontos primordiais de mudanças, pois os riscos, antes dos donos da atividade econômica, passam a ser coletivizados pelos prestadores, o que significa que são transferidos das empresas para os trabalhadores. Para Ludmila Abílio, as empresas-

aplicativos desenvolveram mecanismos de transferência de riscos e custos para uma multidão de trabalhadores disponíveis para o trabalho (Abílio, 2017, s.p). Ainda, continua a estudiosa explicando que na realidade “tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão” (Abílio, 2017, s.p).

Ainda, parte dos poderes fiscalizatórios e punitivos são transferidos das empresas para os consumidores, usuários dos produtos ou serviços, os quais são os responsáveis pelas avaliações. Frisa-se parte, porque são as empresas as responsáveis por essa desvinculação e por esse descadastramento.

No período industrial os trabalhos, concentrados na essência manual, eram exercidos direta e fisicamente, mediante fiscalização também presencial e baseada na obediência. Hoje, como o espaço não é mais fator determinante para a execução laboral (desterritorialização), pode-se trabalhar, por meio das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC's), de qualquer lugar, ou melhor, teletrabalhar, com outras formas de gestão da execução dos serviços, medidas, normalmente, por produtividade e entregas de tarefas. Nesse sentido, concorda-se que “a tecnologia digital não conhece fronteiras” (Schwab, 2016, p. 76), sejam elas de tempo ou espaço.

No âmbito do trabalho, a tecnologia difundiu-se, nos últimos anos pelas plataformas digitais, que permitiram uma conexão entre o usuário-consumidor e o usuário-trabalhador. Ressalta-se que a forma como as plataformas trabalham, com a gestão algorítmica, é uma manifestação técnica e, conseqüentemente, é muito efetiva, pois permite o recolhimento (dados de entrada – *inputs*) e a apresentação dos resultados pretendidos (dados de saída – *output*). Trata-se de uma técnica do trabalho.

Neste caso, faz-se um processamento dos cadastrados (vulgo trabalhadores) e suas respectivas localidades com a demanda recebida pelo chamado dos consumidores, de modo instantâneo e preciso, fato que permite a expansão deste modo laboral. Isso porque a procura de resultados rentáveis é sempre uma constante, o que pode ser justificado pela característica do automatismo técnico, que consiste na impossibilidade de recuar ou recusar a solução ou o método mais efetivo (eficaz e eficiente) (Ellul, 1968).

As caracterizações acima refletem a técnica moderna ou atual dos trabalhos, a saber, a plataformização. Em outros termos, “o controle por programação ou comandos (ou por algoritmos) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa” (Oitaven,

Carelli, Casagrande, 2018, p. 35). Assim, reconhece-se que a contemporânea técnica de trabalho se manifesta pelas vias plataformizadas. Passemos ao estudo dessa técnica de plataformas e ao fenômeno que ela origina: a plataformização dos trabalhos.

1.4.1 A Técnica de plataformas e o fenômeno da plataformização dos trabalhos

Para fins de escrita desta dissertação, considera-se presente ou configurada a reorganização produtiva com a inserção das plataformas digitais para a realização dos trabalhos, antes fabris e totalmente presenciais, bem como com a gestão por algoritmo, tendo em vista a expansão cada vez maior de utilização de dados, fato que causou a necessidade de reorganização das empresas, pois “os antigos modelos de negócios não foram concebidos para extrair e usar dados. As empresas funcionavam para produzir bens em uma fábrica onde a informação era perdida e não havia aprendizado a respeito do consumidor ou de como o produto era usado” (Kalil, 2020, p. 78). Nesse contexto de necessidade de armazenamento e utilização de dados é que surge a técnica de plataforma, promotora da reorganização produtiva.

Ressalta-se, ainda, que tanto as plataformas de trabalho como a gestão algorítmica são manifestação técnicas em expansão, que geram impactos quanto à substituição de trabalhadores em atividades de rotinas, cujos procedimentos podem ser feitos por algoritmos, quando se admite padronização, bem como na inserção técnica nos fatores de produção, em que os trabalhadores são deslocados, ou melhor, realocados da produção, agora realizada por máquinas (mecanização e automação), para o setor de serviços, realizados por indivíduos, mas agora pela intermediação das plataformas.

Pode-se questionar o motivo de se tratar as plataformas como técnica de trabalho e a resposta encontra-se presente na característica inerente ao conceito de técnica apresentado por Jacques Ellul (1968), a saber, a efetividade, manifestada pela eficiência e eficácia, em extrair, monopolizar, analisar, usar, registrar e descartar dados. Por tal efetividade técnica é que as plataformas são incorporadas por diversas empresas nos mais variados ramos (locação, indústria, comércio, pesquisa, agricultura, serviços, transporte etc.).

São muitas as terminologias (economia de compartilhamento, economia colaborativa, economia de bico, capitalismo de plataforma etc.) adotadas para o fenômeno que aqui denomina-se de plataformização dos trabalhos, sendo importante justificar a escolha para a presente escrita.

A perspectiva adotada de plataformização dos trabalhos vai ao encontro do desenvolvimento conceitual e técnico apresentado por Jacques Ellul quanto ao domínio técnico

na sociedade. Isso porque, apresenta a técnica (no caso de plataformas) em expansão ou em dominação em mais um dos aspectos da vida (no caso o trabalho).

Portanto, a plataformização do trabalho é a demonstração prática da teoria de Ellul sobre a técnica do trabalho em uma Sociedade Técnica e corresponde a mudança ou disrupção da forma de exercícios laborais, pois a partir da plataformização dos trabalhos direcionou-se as atividades para os consumidores e para a produção de bens, de modo a mudar o enfoque da atividade empresarial da venda de produtos para a prestação de serviços (Kalil, 2020, p. 68).

Não se adotará as terminologias economia de compartilhamento, economia colaborativa, economia de bico e capitalismo de plataforma, porque tanto a primeira quanto a segunda expressões apresentam um viés de divisão comunitária, não lucrativa e não exploratória, que escondem suas reais intenções e características pela simples utilização das palavras compartilhamento e colaboração, o que não significa que não haja a ocorrência, mas tão somente que não é o cerne principal.

Já a terceira terminologia (economia de bico) transmite a ideia de um trabalho periférico e temporário. De fato, a intermitência e as curtas contratualização, por exemplo, são situações que refletem a dificuldade de subsistência dos trabalhadores na contemporaneidade. No entanto, utilizar tal terminologia para os trabalhos plataformizados não o distingue da realidade de outros trabalhos no Brasil, também marcados cada vez mais pela insegurança, rotatividade e informalidade.

Destaca-se, também, que não se utilizará do termo “uberização”, definido por Ludmila Costhek Abílio como “um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho” (Abílio, 2017, s.p), porque remete-se a nomenclatura de uma das principais empresas que se valem dos trabalhos plataformizados, sendo assim uma expressão que denota parte do todo (metonímia).

Por fim, considerando o pensamento teórico de Jacques Ellul (1968) sobre a técnica e seu desenvolvimento em qualquer ambiente econômico (socialista, inclusive) não utilizaremos a terminologia capitalismo de plataforma²³, em razão de nela se destacar o estágio econômico e não efetivamente a técnica (plataformização), capaz de manifestar suas características e poderio, independentemente do sistema de produção adotado.

²³ Para Renan Bernadi Kalil “o capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e do trabalho com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação e da comunicação, de dados e da internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios” (Kalil, 2020, p. 21).

Com o termo plataformação dos trabalhos intenciona-se destacar o uso da técnica (plataforma) para o desenvolvimento dos negócios. As plataformas se manifestam de modo transversal, isto é, “com aplicação em diversas áreas, como a indústria, serviços, mineração e telecomunicações, tornando-se essencial para toda a economia” (Kalil, 2020, p.77). Ademais, em meio as plataformas encontram-se uma nova técnica de supervisão e gestão, a saber, a algorítmica, em que códigos de computadores apresentam definições, instruções e soluções.

Trata-se, portanto, de técnica que viabiliza as características do universalismo e autocrescimento, tendo em vista a expansão para todos os setores e áreas. Isso porque os dados e as informações são as principais matérias-primas da modernidade e as plataformas representam “o instrumento utilizado para organizar os negócios de forma a permitir a monopolização desses dados e, conseqüentemente, extração, análise e uso” (Kalil, 2020, p. 77), por meio do gerenciamento algorítmico.

Outra característica identificada pelo autor quanto às plataformas como viabilizadoras dos negócios é a invisibilidade dos trabalhadores, pois “a classificação como autônoma e a difusão da noção de liberdade no trabalho esvaziam o conteúdo laboral da atividade que os trabalhadores desempenham” (Kalil, 2020, p. 22), de modo que a nomenclatura é esvaziadora das reais condições de trabalho.

Nesse cenário, continua o autor “as plataformas são edifícios tecnoculturais e estruturas socioeconômicas, padronizando a circulação em que se especializam, seja conhecimento, ideais, trabalho ou comércio de bens inutilizados” (Kalil, 2020, p. 79). Portanto, as plataformas são exemplificações do fenômeno da irrupção técnica, ou melhor, constituem o atual sistema técnico, em contínua progressão geométrica e representam um modelo técnico dos negócios.

Identifica-se, portanto, nessa perspectiva de racionalização da organização produtiva, o objetivo de promover a efetividade (eficiência e eficácia) na oferta e demanda de trabalho.

Quanto à classificação das plataformas, a depender do base bibliográfica, distintas e variáveis são as classificações. Uma das mais conhecidas é a apresentada por Valério de Stefano (2016), que identifica, dentre as plataformas on-line de trabalho, o *crowdwork* como plataforma que capta serviços para o cumprimento de tarefas variadas e específicas via rede mundial de computadores; e o *work-on-demand* como trabalho presenciais, mediados por aplicativos, com definição de padrões e gerenciamento, como é o caso do serviço de transporte, entrega, limpeza e etc. Desse modo:

a partir desta classificação, entende-se que o próprio trabalho de multidão é constituído no meio digital e assim bastante desvinculado dos aspectos

territoriais, enquanto que o trabalho sob demanda é acionado e encerrado no ambiente virtual, mas prestado na dimensão física presencial (Oliveira, 2020, p. 58).

Ainda no âmbito das classificações, Sayonara Grillo, Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira (2020) dividem as plataformas em: puras, como aquelas que intermedeiam a relação entre os consumidores e os tomadores, de modo que não haja qualquer controle ou ingerência sobre o trabalho, bem como em híbridas, hipótese em que além da intermediação há o controle e a direção sobre os trabalhadores.

Por sua vez, a OIT (2021) propôs uma classificação em que considerou as plataformas baseadas na internet, quando se verifica a execução de tarefas online, como traduções, contratos e outros, sendo elas classificadas em: a) freelancers; b) baseadas em concursos; c) microtarefas; d) programação competitiva, bem plataformas baseadas na localização, quando há a exigência de que as tarefas sejam realizadas pessoalmente e em locais físicos específicos, como os serviços domésticos e de entregas e transporte, sendo classificadas em: a) táxis; e b) entregas.

Independentemente da classificação adotada, observa-se o fenômeno da plataformização, como uma técnica do trabalho promotora de reorganização produtiva. Nesse sentido, importa o estudo do direito material do trabalho frente ao fenômeno da plataformização.

CAPÍTULO 2: O DIREITO MATERIAL DO TRABALHO E SUA IN(EFETIVIDADE) DIANTE DA SOCIEDADE TÉCNICA

Os questionamentos a que devemos responder antes de investigar a (in)efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório das relações laborais da Sociedade Técnica são: realmente precisamos de um direito material do trabalho como marco regulatório? O mercado, os empregadores e os trabalhadores não conseguem se autodirigirem? Para responder a estas indagações, começaremos pelo estudo da historicidade e do nascimento do direito material do trabalho. Afinal, “é impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram” (Martins, 2000, p. 167).

Antes, ressalta-se a distinção entre direito ao trabalho e o direito do trabalho. Para Cezar Britto, o direito ao trabalho é compreendido como “um princípio fundamental, inerente à dignidade da pessoa humana, fruto do eterno aperfeiçoamento do conceito de humanidade” (2012, p. 46). Já o direito do trabalho é o arcabouço normativo destinado a regular o direito ao trabalho, tido como direito fundamental (Britto, 2012, p. 47). Ademais, Maria Hemília da Fonseca (2006) identifica esta diferenciação nos art. 6º e 7º da Constituição da República Federativa de 1988 (CRFB), pois o art. 6º, ao mencionar o trabalho como direito social, se refere ao direito ao trabalho; já o art. 7º, ao elencar os direitos dos trabalhadores, se refere ao direito do trabalho.

Tal distinção colabora para a compreensão do motivo pelo qual o direito material do trabalho é um dos mais dinâmicos da sociedade, já que sua íntima relação e influência pelas circunstâncias estruturais e, notadamente técnica de reestruturação produtiva do direito ao trabalho, refletem na (in)efetividade de suas disposições, por constantes modificações.

2.1 O papel do direito material do trabalho: bases e fundamentos para a sua criação e desenvolvimento

Apesar de se falar em trabalho há tempos²⁴, com especial desenvolvimento no sistema feudal e nas corporações de ofício, o direito do trabalho, como marco regulatório, somente pode

²⁴A escravidão pode ser considerada a primeira forma de trabalho, em que o escravo não tinha qualquer direito, inclusive, não era reconhecido como sujeito de direito. Na Grécia, associa-se o trabalho às práticas de forças físicas, pois as atividades nobres, políticas e negociais, por exemplo, eram realizadas apenas por homens livres e vocacionados ao ócio. No feudalismo, destaca-se a servidão, em que os servos se obrigavam a entregar parte

ser pensado no século XIX, a partir de um conjunto de fatores, sejam eles estruturais, econômicos, sociais, culturais ou políticos, que contribuíram para o seu processo de formação e de desenvolvimento. Assim, remonta-se ao nascimento do direito do trabalho como ramo regulador do trabalho subordinado²⁵, que faz referência ao período da Primeira Revolução Industrial²⁶, representativa de uma nova cultura de trabalho para o emprego (Martins, 2020).

No contexto estrutural, destaca-se a mecanização do trabalho, com a criação da máquina a vapor e da máquina de fiar, que representam a primeira substituição da força humana pela máquina, fato que resultou no movimento ludista (seguidores de Nell Ludd), que propunha a destruição das máquinas, pelo entendimento de que elas seriam as causas do desemprego (Martins, 2000). Além disso, “com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas” (Martins, 2000, p. 172).

Percebe-se, a partir destas breves considerações, que a questão técnica do nascimento do direito do trabalho, é fruto da materialização de uma mudança de perspectiva quanto ao direito ao trabalho. Nesse sentido, afirma Cezar Britto que

[t]ornou-se hegemônica a afirmação de que o Direito do Trabalho nasceu com o surgimento das máquinas, das suas indústrias e a da massificação da mão de obra que se aglutinava em torno do novo método de produção de riquezas. O século XIX é marcado, pela primeira vez, pela necessidade de se criar uma efetiva legislação que regulamentasse esse novo fenômeno [...] (Britto, 2012, p. 49).

No contexto social, destacam-se, dentre outros, a concentração operária e as condições de trabalho, caracterizadas por extensas jornadas; ausência de segurança e de proteção; excessiva utilização de mão de obra mais barata, como a infantil e a das mulheres; baixos salários; e acidentes de trabalho. Diante dessas precárias e degradantes conjunturas é que despontaram as lutas e as reivindicações de operários insatisfeitos com tais situações, o que deu

da produção aos senhores feudais em troca de produtos e uso da terra. Por sua vez, nas corporações de ofício, verifica-se um certo grau de liberdade, com destaques para a divisão dos envolvidos, com mestres, companheiros, aprendizes. Por fim, com a revolução industrial, o trabalho foi transformado em emprego, com pagamento de salários e celebração de contrato de trabalho (Martins, 2020).

²⁵Para Sérgio Pinto Martins: “A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico” (2000, p. 174).

²⁶Para Natália Marques Abramides Brasil: “o direito do trabalho é um produto típico da sociedade industrial, caracterizada, sobretudo, pela existência de rígida hierarquia, linearidade e racionalismo” (2018, p. 20).

origem “a conquista”²⁷ e positivação de direitos, com a passagem de um Estado abstencionista para um intervencionista, em prol da contenção dos abusos flagrados. Concorde-se, portanto, com a afirmação de que

[o] Direito do Trabalho surgiu em um momento de intensa exploração do ser humano trabalhador, com profundas transformações sociais, econômicas e produtivas no contexto da Revolução Industrial, nascendo com nítido caráter tuitivo, o que justifica todo o arcabouço protetor do hipossuficiente, de forma a inibir injustiças sociais, buscando, por meio de normas protetivas, um equilíbrio. As transformações tecnológicas alteram diversos aspectos da existência humana, compensatório da natural desigualdade fática existente entre os integrantes da relação de emprego (Cardoso; Duarte, 2018, p. 253).

Portanto, o nascimento do direito do trabalho, em si, está relacionado a condição de inferioridade econômica em que se encontra o trabalhador, quando comparado ao empregador, detentor dos meios de produção. Com isso, objetivou-se conferir uma proteção especial, com a finalidade de colocar os pactuantes da relação trabalhista em uma condição de igualdade. Trata-se da equalização, no plano jurídico, da desigualdade encontrada no plano fático entre empregado e empregador, sendo o primeiro aquele que fornece a sua força de trabalho para o segundo, detentor dos meios de produção, por uma contraprestação pecuniária.

Assim, reconhece-se que “o caráter tuitivo do direito do trabalho visa delimitar o legítimo exercício do comando patronal, preservando os direitos de personalidade e a dignidade inerente ao sujeito que presta os serviços” (Dorneles, 2021, p. 46).

De fato, a tutela ao trabalhador encontrada como fundamentação para a regulação do trabalho objetivou compensar, com superioridade jurídica, a inferioridade econômica do trabalhador (Girón; Varela; Vázquez, 2006, p. 28). Reconhece-se, desse modo, a finalidade tuitiva em que, para alcançar a igualdade real nos âmbitos das relações laborais, faz-se necessário a desigualdade formal em benefício do trabalhador.

Por tais circunstâncias é que o direito do trabalho tem, como núcleo basilar e diretriz, o princípio da proteção, a partir do qual “o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente” (Delgado, 2019, p. 233); neste caso, o trabalhador.

Tal princípio, para Américo de Plá Rodriguez (1993), como inspirador de todo o arcabouço deste ramo jurídico especializado, subdivide-se nos princípios do *in dubio pro*

²⁷A palavra conquista está entre aspas porque, do ponto de vista da dialética crítica do Direito, entende-se que os direitos são, em verdade, concedidos para a contenção das massas, isto é, para evitar reivindicações e promover desmobilização. Dessa forma, os direitos não seriam conquistas, e sim concessões dos detentores de Poder.

operario, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Trata-se, em conjunto e ao lado dos princípios da inalterabilidade contratual lesiva, primazia da realidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entre outros, da ideologização fundante do direito laboral.

Por isso, há no direito do trabalho, com destaque à proteção ao obreiro, a manifestação de um caráter teleológico (trata-se, inclusive, do viés subjetivista da definição do Direito do Trabalho), entendido por Maurício Godinho Delgado como uma tentativa de promoção da “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica (Delgado, 2019, p. 56).

Além da tentativa de materialização da equidade nos planos formal e jurídico do direito do trabalho, ressalta-se também, como primordiais fatores de sua criação, a tentativa de pacificação social, com a intenção de colocar fim aos violentos conflitos e revoltas sindicais; e de evitar o *dumping* social (competição internacional) para locais carentes de qualquer proteção, o que esbarra em práticas de concorrência desleal, em nome da precarização de direitos trabalhistas.

No mesmo sentido, interessa a constatação de Alain Supiot (2016), para quem o direito do trabalho advém de uma tentativa de relacionar e de permitir a convivência harmônica entre os bens (coisas). Trata-se de uma “liga de todos os contrários: o privado e o público, o individual e o coletivo, o direito dos bens e o direito das pessoas, a igualdade e a hierarquia” (Supiot, 2016, p. 12).

Internacionalmente, a primeira Constituição com inclusão do Direito do Trabalho foi a mexicana, de 1917. Depois, em 1919, destaca-se a Constituição de Weimar. No mesmo ano, com o Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para a proteção, em âmbito internacional, das relações entre empregado e empregador, por meio, dentre outros fatores, da expedição de convenções e de recomendações (Martins, 2000).

No Brasil, a origem do direito do trabalho remonta a manifestações sociais e sindicais, principalmente em 1920, nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, de uma variedade de categorias, como funcionários da construção civil, tecelões, portuários, ferroviários e marítimos, com reivindicações para a redução da jornada (que era de dez a treze horas de serviços); aumento da remuneração e melhoria das condições de trabalho (Bomfim, 2011, p. 175), pois o trabalho, à época, sem regulamentação, se confundia com a locação de serviços, proveniente do direito civil, e apresentava degradantes condições de exercício.

Tais manifestações, reivindicações e conflitos foram tratados como questão de polícia e, por isso, violentamente reprimidos²⁸. Destaca-se, posteriormente, o apoio de figuras públicas jurídicas, como Ruy Barbosa e Evaristo de Moraes, para conseguirem as primeiras normatizações, ainda que desarticuladas, em face da República de 1891, culminando, em 1930, no direito do trabalho com Ministério, Legislação Social, Sindicatos e Partidos (Bomfim, 2011, p. 176).

Destaca-se, ainda, que em 1930, Getúlio Vargas iniciou uma política corporativista e resolutiva dos conflitos com o apoio do empresariado, convencidos de que a regulamentação era vantajosa também para esta classe, o que demonstra a estratégia, inclusive, na institucionalização de normas. Nesse sentido, menciona-se:

Mediante um engenhoso processo de conciliação e pacificação, buscou deslocar as tensões e desentendimentos do âmbito das empresas e da agitação, nas ruas, das associações operárias, para a via institucional da nascente Justiça do Trabalho. Essa inteligente estratégia, embora inicialmente vista com reserva e certa desconfiança por muitas parcelas do patronato e donos do capital, foi sendo absorvida pelos setores mais esclarecidos dos empresários e da elite econômica, convencidos de que as medidas eram mais vantajosas do que prejudiciais aos seus interesses de classe, inclusive porque impunha uma regulamentação e uma disciplina nas relações internas de trabalho (Bomfim, 2011, p. 178).

Reconhece-se, pois, que a institucionalização, muitas vezes, pode ser considerada como um mecanismo de contenção, o que realmente foi. Neste contexto, a Constituição de 1934 se destaca pelo reconhecimento de alguns direitos sociais, apesar de a Justiça do Trabalho somente ter sido institucionalizada em 1941 (1º de maio), ainda como órgão administrativo vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e pertencendo ao Poder Executivo²⁹, tendo a seguinte organização: Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais do Trabalho (CRT) e Conselho Nacional do Trabalho (CNT).

Foi ainda no governo Vargas que se deu a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1º de maio de 1943, fruto da sistematização de inúmeras leis editadas para organizar o trabalho ao mercado da época, pelas tentativas de modernização e de industrialização empreendidas por esse presidente. É neste momento histórico que consideraremos que nasceu,

²⁸Para o advogado Benedito Calheiros Bomfim, “o Direito do Trabalho brasileiro foi construído e conquistado aos poucos, pelos movimentos sociais, com a dura luta cotidiana das associações operárias e sindicais, muitas vezes à custa de sangue, nas fábricas, e enfrentando a repressão policial” (2011, p. 176).

²⁹Em 1946, o Tribunal Superior do Trabalho substituiu o CNT e os Tribunais Regionais do Trabalho pelos CRT's, permanecendo as juntas, que apenas em 1999, com a Emenda Constitucional n.º 24, foram substituídas pelas Varas do Trabalho. Também em 1946, a Justiça do Trabalho integrou-se ao Poder Judiciário.

no Brasil, o direito do trabalho no formato como até hoje o conhecemos, apesar de terem ocorrido algumas atualizações.

O apogeu normativo³⁰ do direito ao e do trabalho se deu com a Constitucionalização, em 05 de outubro de 1988, dos direitos sociais como fundamentais e, conseqüentemente, como cláusulas pétreas (Britto, 2012, p. 59), bem como com a relação de direitos previstos no art. 7º da CRFB/88 (direitos garantidos a todos os trabalhadores e não apenas aos empregados). Ademais, instituiu-se o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, CRFB/88) como fundamento da República; a valorização do trabalho humano na ordem econômica, em conjunto, com o princípio da busca do pleno emprego (art. 170, *caput* e inciso VIII, da CRFB/88); e o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193 da CRFB/88).

Na década de 1990, no entanto, uma conjunção de fatores³¹, dentre os quais se destacam a reorganização da ordem econômica e a reestruturação produtiva, fizeram o Brasil, diante da globalização financeira, principalmente devido a proliferação técnica (tecnológica), adotar a “lógica” e a “tendência” de flexibilização das relações de trabalho, oportunidade em que se tem um Estado

[...] assumindo a lógica privada na busca da eficiência e eficácia, o que significou realizar privatizações, reformas administrativas na perspectiva de enxugar o seu tamanho e de reduzir a sua importância na garantia para o pleno exercício da cidadania (civil, política e socioeconômica) (Krein, 2013, p. 15).

A redução de políticas públicas nas formas de regulação do emprego assevera o individualismo e a responsabilização dos trabalhadores pelas circunstâncias técnicas do mercado. Em verdade, diz Cezar Britto, que o direito do trabalho passa a “ser tratado como matéria-prima inserida na mesma lista de despesas dos demais elementos constitutivos do preço de produção” (2012, p. 60), de modo a ensejar uma concepção contrária ao desenvolvimento e ao progresso econômico.

Com esta pequena senda histórica das razões de ser do direito material do trabalho, apesar da discussão acerca da manutenção ou não da intenção protetiva na atual regulamentação laboral, notadamente após a Lei n.º 13.467/2017, com investidas desprotecionistas, o estudo objetivou reconhecer tão somente o que justificou o surgimento do direito material do trabalho. Pode se resumir que a principal razão de existência do Direito Material do Trabalho é a proteção do trabalho.

³⁰Diz-se normativo porque até hoje é discutida a questão da efetividade das normas constitucionais.

³¹Cezar Britto destaca-se o fim da Guerra Fria com a Queda do Muro de Berlim (2012, p. 60).

A partir desse panorama, é discutida, na sequência deste trabalho, a sua (in)efetividade como marco regulatório das atuais formas de trabalho. Para tanto, foram estudados o núcleo de proteção escolhido para o direito material do trabalho, contextualizando com a realidade de trabalhos da atual Sociedade Técnica, para, por fim, concluir por sua (in)efetividade como marco regulatório.

2.2 O núcleo de proteção escolhido pelo direito material do trabalho e a realidade contemporânea de trabalhos flexíveis e dinâmicos da Sociedade Técnica: a plataformação dos trabalhos

Quanto ao direito ao trabalho, Maria Hemília da Fonseca (2006) assevera que, para a análise dos sujeitos ativos, deve-se adotar a tese extensiva, segunda a qual são beneficiários todos os trabalhadores e não apenas os subordinados. No entanto, essa mesma constatação não se dá quanto ao direito material do trabalho. Isso porque, pelos parâmetros escolhidos para a configuração da relação de emprego, não se regula e protege, nos moldes celetistas, qualquer tipo de trabalho humano. Ao contrário, o ramo normativo-protetivo do direito do trabalho no Brasil abrange tão somente as relações que se encaixam no que se define como relação de emprego, com consequente exclusão de todas aquelas pessoas físicas que trabalham e não preenchem os requisitos da subordinação jurídica, onerosidade, habitualidade e pessoalidade, fato que resulta nas relações informais de trabalho, isto é, relações que margeiam os ditames e as proteções estabelecidas na forma prescrita para o emprego.

Em síntese, a Constituição de 1988 assegura o direito ao trabalho a todos, mas a legislação infraconstitucional não contempla o direito do trabalho a todos, e sim e tão somente a uma espécie de trabalhador, a saber, o subordinado (art. 3º, *caput*, da CLT³²).

2.2.1 A subordinação jurídica como elemento primordial para o núcleo de proteção do direito material do trabalho

Os elementos necessários, de modo concorrente, segundo o ordenamento brasileiro (art. 3º da CLT), para a configuração do vínculo empregatício são: a) pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade; d) onerosidade; e) subordinação, sendo este o principal elemento a ser

³² Destaca-se que na redação do artigo 3º da CLT não se encontra a palavra subordinação e sim a expressão “sob a dependência”, o que é entendido como subordinação jurídica.

identificado para a incidência protetiva do direito material do trabalho³³, pois decorre do poder hierárquico do empregador e se manifesta nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo).

No tocante à pessoa física, verifica-se que não há vínculo empregatício entre pessoas jurídicas (ficção jurídica). Quanto à pessoalidade, tem-se evidenciado o caráter “*intuitu personae*” da relação, que, em outros termos, pode ser considerado como a impossibilidade de um trabalhador se fazer substituir por outro (obrigação personalíssima). Destaca-se, no entanto, que com a permissão do empregador, não há óbice ou desconfiguração da relação por ter havido a substituição.

Com relação à não eventualidade, que não se confunde com flexibilidade de horário de trabalho ou com continuidade, verifica-se na prestação de serviços, ainda que de uma vez na semana, uma vez no mês ou etc., em razão da ausência de incerteza ou de imprevisão. Assim, considerando a causa da prestação e independentemente do tempo para a realização, entende-se por não eventual “a prestação de trabalho reclamada para atender à necessidade normal ou permanente da empresa” (Carvalho, 2020, p. 145).

Por sua vez, a onerosidade está atrelada à necessidade de receber remuneração, não considerando, no âmbito da relação de emprego, a prestação de serviços por liberalidade. Normalmente, há uma pactuação quanto ao valor a ser recebido. No entanto, em caso de não pactuação, o valor será aquele pago na empresa para a prestação de serviço equivalente ou o habitualmente pago para serviço equivalente (art. 460 da CLT).

Por último, analisa-se a subordinação, ou melhor, a supervisão e controle sobre as atividades que são desenvolvidas, e “embora não baste para identificar a relação empregatícia, inexistente liame de tal natureza quando o trabalho não se apresenta organizado e dirigido pelo credor da prestação laboral” (Carvalho, 2020, p. 150).

O aprofundamento do estudo no critério da subordinação também se deve, por entender-se que, diante da Sociedade Técnica, este é o elemento que mais sofreu alteração, de modo a afastar, por sua criação, definição e previsão para uma época de trabalhos industriais e fabris, a aplicação do direito material do trabalho para uma ampla realidade de trabalhos atuais, envoltos

³³Para Maurício Godinho Delgado: “a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo)” (Delgado, 2019, p. 348).

de tecnologias. Também porque é o critério que mais tem sido discutido pela doutrina brasileira (Pessoa; Cardoso, 2022)³⁴.

Parte da doutrina, como o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, afirma ter havido uma fossilização do conceito de subordinação, pois ele ignora “a atual existência de outros trabalhadores subordinados carentes de proteção jurídica, deixando-os ao desamparo” (Carvalho, 2023, p. 143). No mesmo sentido, destaca-se que:

O direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. **A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador.** A subordinação do estilo militar surge como nota característica da organização industrial, que logo se alastra por todos os setores empresariais como ideal-tipo. **Com o avanço da tecnologia, a forma com que se apresentava a subordinação sofreu mutação [...].** A organização do trabalho, atualmente, conhecida como Revolução Digital ou Crowdsourcing, tem a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle dos trabalhadores. **Não é mais concebida como uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em Tempos Modernos –, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada** (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 27-28, grifo nosso).

Legalmente, abstrai-se a subordinação da expressão “dirige” presente no art. 2º da CLT. Nele atribui-se a direção como uma característica do empregador. Assim, estando o empregado do lado oposto (o de receber ordens), extrai-se a subordinação.

Etimologicamente, subordinação é a composição derivada das palavras sub- (baixo) e *ordinare* (ordenar), o que representa um estado de obediência (Delgado, 2019). A teoria da subordinação, consolidada pelo Código Civil italiano de 1942, teve por finalidade distinguir o trabalho operário das fábricas³⁵ daquele das locações de serviço, típicas do direito civil (Brasil, 2018), fato que nos revela que tal criação foi importante para a proteção do trabalho daquela época.

Primeiro, esclarece-se que a subordinação não se confunde com a sujeição pessoal, como foi o período da escravidão. Ao contrário, a subordinação “concerne à prestação laboral, não à pessoa mesma do trabalhador” (Carvalho, 2020, p. 150) e, por ter por fundamento o

³⁴Os autores apresentam outros autores que trabalham diferentes qualidades da subordinação. Cita-se, exemplificativamente, a subordinação integrativa, discutida por Porto (2009); a subordinação reticular discutida por Chaves Júnior e Mendes (2007); e a subordinação potencial, discutida por Gonçalves Gaspar (2016) (Pessoa; Cardoso, 2022).

³⁵Por tais razões, a subordinação clássica está atrelada ao controle direto do empregador ao empregado no ambiente fabril, com supervisão presencial, controle de horários e comandos de tarefas.

contrato de trabalho, é qualificada como jurídica. Assim, a subordinação pode ser conceituada como “a sujeição ao poder de comando do empregador” (Carvalho, 2020, p. 150), razão pela qual afirma-se que o poder de comando é a contraface da subordinação, pois pela perspectiva do empregado tem-se a subordinação e pela perspectiva do empregador tem-se o poder de comando (Carvalho, 2020, p. 152), manifestado nos poderes de organização, diretivo *stricto sensu* e disciplinar. Em conclusão, com a subordinação do empregado nasce o poder de comando e comando do empregador.

O momento histórico de criação do conceito de subordinação foi o de uma realidade de trabalhos industriais, de controle e de supervisão diretos. Por essa razão, denomina-se este tipo de subordinação como clássica, pois fundada na dependência do trabalhador para com o empregador. No entanto, assim como os fatos sociais, as formas de se reconhecer a subordinação também mudam. Inclusive, fala-se na existência de subordinação objetiva, estrutural e algorítmica, em uma tentativa de se adotar tendências expansionistas do conceito de subordinação.

A subordinação objetiva é aquela “que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador” (Delgado, 2019, p. 352), recaindo, portanto, na prestação de serviços (Carvalho, 2023, p. 156). Ela “surgiu quando se apercebeu que o critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e da fiscalização como dever de obediência, passou a se mostrar insuficiente” (Zipperer, 2019, p. 108).

A subordinação estrutural é aquela em que, ainda que o trabalhador não se harmonize com os fins ou com os objetivos do tomador, ele está “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (Delgado, 2019, p. 353), independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica e funcionamento.

Por sua vez, a subordinação algorítmica é aquela em que se reconhece que o algoritmo³⁶, mediante a captação de dados de entrada e a liberação de conclusões de saída (*input e output*), é o responsável por realizar o controle das condições de trabalho, nelas incluídas a quantidade e o tempo de serviço, a qualidade, as penalidades e etc. Observa-se que “o algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (*inputs*), garante

³⁶ Para Yuval Noah Harari, o algoritmo é “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões” (2016. p. 91). Percebe-se, portanto, que o algoritmo é um método, ou melhor, uma técnica de cálculo.

que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho” (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 33).

Jorge Barrientos-Parra (2022, p. 32) afirma que “cada vez mais somos comandados por esses engenhos, nos transformamos em sociedades comandadas por algoritmos: algocracias, digicracias ou civilizações de número”. O professor ainda destaca que os “modelos algorítmicos não são neutros” (2022, p. 32), pois “se inserem em um contexto tecnológico, econômico, ético, temporal e espacial, portanto, não são objetivos e nem existem independentemente de interesses, ideias, contextos políticos e simbolização do mundo” (2022, p. 35).

Nesse sentido, considerando o controle e poderio algorítmico, alguns autores (Ludmila Abílio, Renan Kalil e outros) e em conformidade com alguns julgados do TST (analisados em sequência), é possível identificar a subordinação algorítmica, por exemplo, no fenômeno da plataformação do trabalho, ainda que repaginada.

Quando se fala em subordinação do contrato de trabalho, entende-se a jurídica, pois ela é decorrente do contrato de trabalho em que o trabalhador acata o direcionamento objetivo do tomador para a execução dos serviços. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado conceitua a subordinação como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (Delgado, 2019, p. 349).

A subordinação, para fins do contrato de trabalho e juridicamente pensando, deve ser compreendida em um sentido objetivo, pois incide quanto ao fato de se ter uma prestação de serviços, e não sobre a pessoa do trabalhador (apesar de se reconhecer esta ocorrência na prática e na realidade de muitos trabalhos). Sendo assim, não se confunde o conceito de subordinação com o de dependência, pois esta está atrelada a um sentido subjetivo, em que se destaca os vínculos pessoal e de sujeição.

Apesar desta distinção de sentido, o art. 3º da CLT expressa a palavra dependência ao apresentar o conceito de empregado, conceituando-o como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Entende-se, majoritária e teleologicamente, que o sentido da norma é se referir a subordinação (Delgado, 2019), tanto é que a Lei n.º 12.551/2011, ao incluir o parágrafo único ao artigo 6º da CLT, corrigiu o equívoco ao afirmar que: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, **para fins de subordinação jurídica**, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 2011, grifo nosso).

De fato, a redação da CLT só passou a reconhecer o termo “subordinação” em 2011, quando da inserção do art. 6º, tendo sido a subordinação, portanto, um critério construído pela doutrina e pela jurisprudência, pois até a década de 1930, a dependência econômica prevalecia como nota distintiva para o reconhecimento da condição de empregado, pelo menos na jurisprudência (Rêgo, 2021, p. 10).

Reconhecida a adoção do critério, destaca-se que, para Natália Abramides, por exemplo, o conceito de subordinação é “superável na medida em que representa um determinado momento histórico ao qual se adequou com maior precisão, e não mais reflete todas as nuances apresentadas pelas atuais relações de trabalho” (Abramides, 2018, p. 22).

De fato, é preciso uma superação, pois, ainda que se tenha a abrangência do conceito de subordinação, a realidade de trabalho da Sociedade Técnica se destaca pela coordenação e por outros moldes que não envolvem, direta ou indiretamente, comandos ou mandos do empregador, inserção aos fins ou estrutura, enfim, subordinação. Afinal, muitas vezes não se identifica ou não se reconhece o empregador.

Isso não significa que não reconhecemos a existência de subordinação em muitas relações de trabalho desenvolvidas na Sociedade Técnica, em que o gerenciamento também foi transferido ao trabalhador. Conforme explana Ludmila Abílio, trata-se de um gerenciamento subordinado, seja pela concorrência seja pelas ameaças do desemprego (Abílio, 2017). De fato, “a passagem do relógio de ponto para o relógio de pulso mostrou-se extremamente eficaz na intensificação do trabalho e na extensão do tempo de trabalho” (Abílio, 2017).

Concorda-se, portanto, que o conceito deve ser concernente aos fatos sociais e, no atual estágio da Sociedade Técnica, o parâmetro da subordinação não mais se adequa a realidade de trabalhos, uma vez que estes se expandem para vias de plataformização, em que a incidência dos requisitos é “mitigada” ou difícil de ser identificada. Isso não significa que não tenha poderes de direção e fiscalização, o que se está a afirmar é que são diferentes dos moldes tradicionais inicialmente legislado.

Neste contexto de “afrouxamento”³⁷ e até de inexistência de subordinação jurídica, de empregador e de outros conceitos, nos moldes como formalizados, surgem novas teorias ou terceiros gêneros, para além da relação binária entre empregado e autônomo, como a teoria da parassubordinação e a do trabalho autônomo dependente, de modo a oferecer alguma regulação para além da dicotomia entre subordinação e autonomia.

³⁷ A palavra *afrouxamento* está entre aspas, pois, em verdade, verifica-se que o controle tecnológico ou técnico, conforme explanado no primeiro capítulo com fulcro na doutrina de Jacques Ellul, é muito mais efetivo (eficiente e eficaz), apesar de não se reconhecê-lo, na maioria dos casos, para fins de enquadramento legal.

2.2.2 Para além da relação binária entre empregado e autônomo: uma breve análise das teorias da parassubordinação e do trabalho autônomo dependente

A dicotomia brasileira reside entre os empregados, cujos requisitos já foram analisados anteriormente, e os autônomos, cuja definição não se encontra consagrada na CLT, mas entende-se sua aplicação pelo afastamento da qualidade de empregado previsto no art. 3º da CLT. Nesse sentido, o art. 442-B da referida lei prescreve que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (Brasil, 1943).

Os trabalhadores autônomos são regulados pelo direito civil e distinguem-se dos empregados, principalmente pelo elemento jurídico da subordinação. Assim, não são todas as realidades de trabalho que se encaixam no conceito de subordinação. Por isso, já em 1999, o Relatório Supiot³⁸, realizado no âmbito da Comunidade Europeia, mencionou a necessidade de ampliação do critério de subordinação, principalmente para os profissionais liberais autônomos, que trabalham mediante dependência.

Os trabalhos da Sociedade Técnica podem se desenvolver por coordenação e isso, por si só, afasta a tutela do direito material do trabalho, como discutido acima, tendo em vista a exigência da subordinação, parâmetro utilizado para definir o núcleo de proteção do direito material do trabalho, não obstante a existência de ordens e de padrões de obediência, que também se encaixam nos poderes de direção e de punição. Assim como a subordinação, na realidade técnica, a autonomia também é “mitigada”. Ocorre que, em nosso ordenamento, não há proteção para qualquer outra figura que não se enquadra na descrição de subordinação.

Assim, diferentemente do Brasil, o Código Civil italiano, de 1973, por exemplo, aceita o trabalhador parassubordinado, que é aquele que presta serviços de forma coordenada e continuada. Ainda, outros países, como Alemanha, Espanha e França, aceitam figuras para o âmbito protetivo, para além do empregado, como é o caso do trabalhador autônomo economicamente dependente (Abramides; Cardoso, 2017, p. 121), uma terceira entre

³⁸Trata-se do relatório final denominado “Transformation of labour and future of labour law in Europe”, encomendado pela Corte Europeia com a tentativa de melhor compreender a realidade laboral e tentar adequar as normativas laborais aos trabalhos desenvolvidos, notadamente com relação aos profissionais liberais autônomos diante das novas situações de dependência e subordinação. O relatório final do estudo recebeu o nome de Relatório Supiot, porque Alain Supiot foi o seu coordenador. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>. Acesso em: 11 ago. 2022.

empregados e autônomos, reconhecida pela lei espanhola “Estatuto del Trabajo Autónomo” (Espanha, 2007).

O trabalho parassubordinado seria um terceiro gênero, distintivo do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Está previsto no sistema jurídico italiano no art. 409, n. 3, do Código de Processo Civil. No trabalho parassubordinado, não se exige a prestação dos serviços com pessoalidade (apesar da prevalência pessoal), e isso significa que qualquer outra pessoa pode substituir o trabalhador, fato que é proibido no trabalho subordinado. Ademais, ao contrário do que acontece na subordinação, com submissão aos poderes do empregador, notadamente o diretivo, na parassubordinação destaca-se a coordenação da relação, em que há uma prévia e consensual combinação dos serviços, sem um estar disponível e sob ordens.

Em síntese, a parassubordinação trata da relação de trabalho em que há prestação de serviços de forma continuada, coordenada, com prevalência pessoal da prestação e sem subordinação. Para Amauri César Alves, o intuito foi “minorar a situação de desamparo dos contratantes fracos em situação de debilidade contratual” (2004, p. 86).

O que há de comum é que, tanto na parassubordinação quanto na subordinação, o pagamento (onerosidade) e a continuidade (apesar de esta não ser sinônimo de não eventualidade, mas a ela pode-se equiparar) se fazem presentes. Por sua vez, distingue-se o trabalho parassubordinado do trabalho autônomo, porque aquele se insere na dinâmica empresarial, utilizando-se do elemento de empresa. Ao contrário, o autônomo desenvolve sua atividade com seus próprios elementos.

Para Otávio Pinta e Silva: “a principal diferença entre a relação de emprego e o trabalho parassubordinado seria a predominância da subordinação naquela, enquanto este se caracterizaria pela coordenação, com uma coligação funcional entre a prestação do serviço e a atividade do tomador” (2002, p. 197). Sobre a distinção do trabalho parassubordinado para o trabalho autônomo, salienta-se, ainda, que, neste, o trabalhador

se obriga à consecução do objeto estabelecido pelo contrato firmado entre as partes, com a consequente extinção da relação após a realização de tal desígnio; aquele se obriga a consecução de resultados sucessivos e cuja obrigação se renova continuamente ao longo da relação de coordenação, que somente restará extinta pela vontade das partes, e não pelo cumprimento do contrato. Outrossim, verifica-se ainda que o trabalhador autônomo presta serviços relacionados a interesses específicos do contratante, ou seja, de maneira pontual e determinada, enquanto o parassubordinado a interesses amplos do contratante, ao atuar de forma coordenada com este (Abramides; Cardoso, 2017, p. 122).

Já o trabalhador econômico dependente, criação do Estatuto de Trabalho Autônomo da Espanha, tentou proteger um grupo de trabalhadores que, apesar de desenvolver atividade com certa autonomia, dependem de uma empresa ou cliente (critério positivo) e não possuem trabalhadores a seu serviço (critério negativo – não contratação de outros trabalhadores para auxiliar).

Dessa forma, o trabalhador econômico dependente, assim como o autônomo, desenvolve seu trabalho com habitualidade, pessoalidade, onerosidade e sem subordinação. No entanto, se diferencia porque dependente economicamente (ou melhor, majoritariamente – 75%) de um único cliente ou empresa.

Na Alemanha, assim como na Espanha, adota-se a figura do trabalhador econômico dependente, respeitadas as particularidades, porque a melhor nomenclatura para o referido país é um trabalhador independente economicamente dependente. No entanto, a percentagem remuneratória exigida para a sua configuração é bem menor (50%).

Em nosso ordenamento, não há qualquer previsão quanto às figuras do trabalhador parassubordinado e a do trabalhador autônomo dependente. Para autores como Jorge Luiz Souto Maior, Reginaldo Melhado, José Affonso Dallegrave Neto, e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, dentre outros, “a criação de uma terceira figura para retirar direitos trabalhistas não se justifica. Não há princípio de justiça que possa justificar a criação de uma subcategoria de trabalhadores, que valeriam menos que os outros em termos de direitos” (Oliveira, 2020, p. 2628). Ademais, a inserção de uma outra figura pode dificultar a análise e a identificação da situação do trabalhador perante a empresa, isto é, em sua ligação com a empresa.

No mesmo sentido, José Aparecido dos Santos critica as propostas de criação de terceiras vias, como os parassubordinados e os trabalhadores autônomos dependentes, pois, apesar da possível vantagem a alguns trabalhadores, a nova categoria representa um risco aos atualmente reconhecidos como subordinados, que passariam a ser enquadrados como parassubordinados. Ademais, estar-se-ia criando uma categoria de subemprego (SANTOS, 2009).

Destaca-se, também, que caso houvesse a transposição das características da parassubordinação para o direito brasileiro, ela seria “uma espécie do gênero relação de trabalho, não sendo relação de emprego por faltar o gênero fático-jurídico da subordinação” (Zipperer, 2019, p. 118). Dessa forma, a parassubordinação se encontraria entre a autonomia e a subordinação clássica.

Sobre a aplicação da parassubordinação ao trabalho por via de aplicativos ou por via de plataforma digital, a própria Itália não defendeu sua aplicação, tendo sido apresentado, em

2017, um projeto de lei para regulamentar o trabalho autônomo via plataforma digital. Argumentou-se, na exposição de motivos que o trabalhador por aplicativos não se encaixa na parassubordinação, porque seu trabalho é fragmentado em diversos relacionamentos com clientes individuais e em relações de curto prazo (Zipperer, 2019, p. 123). A intenção do projeto foi assegurar direitos previdenciários aos trabalhadores autônomos plataformizados, propor um padrão mínimo de remuneração e normatizar o tratamento tributário dos valores pagos ao trabalhador, perdendo-se, assim, a oportunidade de se aproveitar da figura híbrida da parassubordinação para criar uma rede de proteção e de direitos aos trabalhadores de aplicativo.

Otávio Pinto e Silva (2002, p. 198) destacou, ainda, como consequência da parassubordinação no direito do trabalho italiano, a preferência pela contratação de parassubordinados em vez de empregados. Caso tivéssemos tal figura no nosso ordenamento e a contratação se desse em fraude à legislação, ter-se-ia contrato nulo (art. 9º da CLT).

Por sua vez, dentre os argumentos favoráveis à regulamentação da terceira via, destaca-se: o reconhecimento de zona cinzenta que impede o vínculo e também a identificação como autônomo, fato que enseja a necessidade de uma nova figura trabalhista apta a distinguir autônomos, empregados e trabalhadores plataformizados; a inviabilidade de certos negócios; a excessiva judicialização de ações pedindo o reconhecimento de vínculo e constante divergência de julgados, polarizando a situação, de modo que uma nova figura pode proporcionar segurança jurídica (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 21).

2.3 O direito material do trabalho diante do fenômeno da plataformização dos trabalhos

A técnica moderna ou contemporânea, por todas as características já expostas no primeiro capítulo, interfere e modifica diretamente, não apenas a sociedade, a cultura, o meio ambiente, dentre outros, mas também a própria estrutura e a organização do trabalho, redesenhando as suas formas de execução. Reconhece-se que a “utilização de inovações tecnológicas e organizacionais resultam em novas formas de produção e de circulação de mercadorias e serviços” (Pinto, 2007, p. 44), e que hoje o sistema produtivo é “flexível, enxuto e crescentemente transnacionalizado” (Pinto, 2007, p. 44).

Cita-se, como exemplo destas modificações, o trabalho plataformizado e o gerenciamento algorítmico³⁹, situações em expansão que aceleram a desregulação do mercado

³⁹ Cita-se, como exemplo, o caso da empresa Uber, que possui uma política de atribuição de preço dinâmico, conforme a demanda e o número de motoristas disponíveis em determinada localidade, ou seja, administra e fixa

e reduzem a proteção trabalhista, de modo a deixar a renda dos trabalhadores incerta pela imprevisibilidade e insegurança quanto à demanda dos trabalhos (Abilio, 2017). Nesse sentido, o relatório de 2021 da OIT, sobre a América Latina e o Caribe, aponta que

[a]s transformações tecnológicas causam impactos econômicos, sociais, ambientais, muito significativos, que se manifestam na quantidade e qualidade dos empregos, na produtividade, no comércio internacional, na estrutura produtiva, nas qualificações requeridas, na dinâmica das empresas e no bem-estar da população. As vinculações entre a inovação e tais dimensões são múltiplas e estão moldando, por sua vez, as instituições, os marcos regulatórios e organizatórios, as relações laborais, os preços relativos, entre outros fatores. (Oit, 2021, p. 90, tradução própria).⁴⁰

De fato, essas novas formas de organização produtiva foram refletidas na legislação, não de modo contemplativo e protetivo, mas sim de modo a flexibilizar o texto. A flexibilização compreendida no sentido de promover a “supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social” (Krein, 2013, p. 17).

Inclusive, para Ricardo Antunes, a flexibilização pode ser entendida como um eufemismo da precarização das condições de trabalho. Para o autor, “flexibilizar a legislação social do trabalho significa aumentar os mecanismos de extração da mais-valia do trabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais”⁴¹ (Antunes, 2007, p. 36, tradução própria). Tudo isso é feito em nome de uma promoção de maior liberdade às empresas, principalmente para as formas de contratação, remuneração e jornada, sob as justificativas de que, desse modo, as contratações e as vagas no mercado aumentariam. Da mesma forma, Leandro Dorneles denomina de eufemismo as nomenclaturas que se pretendem dar aos trabalhadores plaformizados como colaboradores, parceiros, trabalhador-empREENDEDOR e afins (Dorneles, 2021, p. 56).

o valor da viagem, conforme os dados coletados de solicitações de viagens feitas pelos consumidores. Nesse sentido, Renal Kalil afirma que “o preço dinâmico é parte de um esforço da Uber em estimular o comportamento dos motoristas para exercer controle sobre suas atividades, incluindo mapas de calor para mostrar áreas mais atrativas para dirigir, fornecendo incentivos e fazendo contato frequente por meio de mensagens” (Kalil, 2020, p. 124).

⁴⁰No original: “Las transformaciones tecnológicas tienen impactos económicos, sociales, ambientales, muy significativos, los que se manifiestan en la cantidad y calidad del empleo, en la productividad, en el comercio internacional, en la estructura productiva, en las calificaciones requeridas, en la dinámica de las empresas y en el bienestar de la población. Las vinculaciones entre la innovación y estas dimensiones son múltiples y están moldeadas, a su vez, por las instituciones, los marcos regulatorios y organizacionales, las relaciones laborales, los precios relativos, entre otros factores” (Oit, 2021, p. 90).

⁴¹No original: “Flexibilizar la legislación social del trabajo significa aumentar aún más los mecanismos de extracción de plus-trabajo, ampliar las formas de precarización y destrucción de los derechos sociales” (Antunes, 2007, p. 36).

Trata-se de doutrinas neoliberais, que condicionam “[...] o Direito do Trabalho a abster-se de regular o novo mercado digital para evitar impor barreiras à maximização do crescimento e das riquezas” (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 87). Há, no âmbito do direito do trabalho, uma manifestação de crescentes contratualizações como forma de reduzir o espaço normativo legal, duro e rígido, tido como impeditivo às livres negociações universais e ao aumento do poderio das grandes empresas, que trabalham a globalização como fenômeno político, e as invenções e inovações eficazes e eficientes como fenômeno técnico. Nesse sentido, Ludmila Abílio esclarece que

a uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho (Abílio, 2017).

O direito do trabalho tende, assim, a se aproximar do contrato e a se afastar do estatuto⁴². O contrato “afirma liberdade individual do trabalhador, fazendo dele o negociante da sua própria força de trabalho” (Supiot, 2016, p. 17), em um relacionamento em que se troca trabalho por salário. Também a contratualização afasta o sentimento de identidade coletiva, uma vez que admite a negociação “de direitos individuais independentemente da pertença a uma coletividade” (Supiot, 2016, p. 124).

A partir dessa reorganização, tende-se a aproximar o direito do trabalho ao direito civil, cuja base e principiologia destoam das razões de ser do direito do trabalho. Essa aproximação ocorre porque o direito civil pressupõe a igualdade entre as partes e tem como primado a liberdade contratual, no tocante à livre disposição de obrigações entre os envolvidos, em uma simples ideia de troca econômica, em que uma pessoa cumpre prestações em favor de outra, com a finalidade de receber remuneração (Supiot, 2016, p. 31). Por esta ótica, o trabalho não passa de uma mercadoria e esquece-se do estatuto (condição pessoal) do trabalhador, que, em conjunto, forma comunidade, cuja manifestação social e coletiva deveria destacar-se e sobressair-se sobre a atuação individual e financeira.

Sabe-se que, “quando o progresso técnico interfere, modifica não apenas a aplicação das leis, mas as próprias leis, em sua essência” (Ellul, 1968, p. 210). No mesmo sentido, afirma Supiot que “a mundialização da economia de mercado teria como corolário necessário um recuo

⁴²Para Alain Supiot, a noção do Direito do Trabalho com estatuto da pessoa revela, por outro lado, um pertencimento a uma comunidade, e não um simples relacionamento de troca, havendo direitos e deveres independentemente da manifestação de vontade, em razão da vinculação à pessoa (Supiot, 2016).

das leis positivas em benefício dos contratos” (2016, p. XL). Isso porque os contratos possuem características flexíveis, igualitárias e emancipadoras, contrariamente “às taras da lei, reputada, rígida, unilateral e escravizante” (Supiot, 2016, p. XL).

Em resumo, o direito material do trabalho também se flexibiliza (no sentido já alertado de precarizar as garantias dos trabalhadores), tendendo a ser um Direito do Trabalho Líquido⁴³. A Lei n.º 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, por exemplo, criou a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, como aquele em que a remuneração se dá pelo estrito e preciso tempo de prestação dos serviços (trabalhador formal *just-in-time*), sem qualquer garantia de horas mínimas a serem trabalhadas e, consequentemente, sem segurança salarial.

No âmbito do direito coletivo, a alteração de 2017 previu a valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), afastando a proteção estatal nos casos de regulação entre as próprias partes, independentemente de o pactuado ter sido melhor ou pior para o trabalhador.

Não obstante, estabeleceu-se limites à atuação da Justiça do Trabalho, quando da análise dos instrumentos de negociação coletiva (acordo e convenção coletiva de trabalho – ACT e CCT). A partir disso, na análise de ACT e/ou CCT, a Justiça do Trabalho deve se pautar exclusivamente quanto à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, de modo a balizar-se pelo princípio da intervenção mínima (art. 8, §3º, da CLT).

Diante das constatações acerca da Sociedade Técnica, da técnica do trabalho e de novas formas de organização produtiva, bem como do destaque dado a técnica de plataforma dos trabalhos, importa o estudo do direito material do trabalho, como (in)efetivo para abarcar a realidade de tecnificação apresentada. Afinal,

[o] cenário desenhado pela 3ª Revolução Industrial na lógica justtrabalhista persegue os ordenamentos jurídicos até os dias de hoje, e muitos dos problemas gerados pela descentralização produtiva, empresas em rede, terceirizações, não encontraram soluções na legislação laboral dos países. A baixa capacidade de resposta do Direito do Trabalho frente a essas dificuldades acumula problemas para as relações individuais e coletivas de trabalho pelo fato de que as transformações não param de ocorrer, **e os problemas herdados de cada Revolução Industrial seguem sem solução somando-se aos novos problemas que são gerados vertiginosamente. Basta ver que o intervalo entre a 1ª e a 2ª dessas revoluções ocorreu no espaço de um século. O intervalo entre a 2ª e a 3ª revolução ocorreu em menos da metade de um século. E a passagem da 3ª para a 4ª Revolução Industrial (que veremos em seguida) ocorreu em menos de um quarto de século. Quanto se tardará entre a 4ª e a 5ª Revolução Industrial? É**

⁴³Expressão cunhada por Jorge Pinheiro Castelo (2017) para se referir a um direito do trabalho descompromissado e irresponsável socialmente, marcado pela insegurança e pela volatilidade.

complexo imaginar o que pode ocorrer com o mundo do trabalho se ainda sequer tivemos a possibilidade de entender onde estamos colocando os pés frente a esse novo cenário trabalhista (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 85, grifo nosso).

Observa-se que o cenário legislativo, de fato, não consegue acompanhar o ritmo do avanço social, pois “a realidade fática é altamente dinâmica, não sendo acompanhada pelo direito – que quase sempre dá uma resposta tardia às alterações sociais” (Moreira; Calvete, 2020, p. 208). No entanto, se considerarmos que desde a 3ª Revolução Industrial o cenário de trabalhos, diante do avanço técnico e tecnológico, tem sido, sobremaneira, alterado, concluiremos que a legislação para a época industrial e ainda vigente é distante de uma realidade contemplativa e protetiva. No mesmo sentido, explicam Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto que

[o] trabalho na era da gig economy apresenta contornos que o distanciam das clássicas formas jurídicas frequentemente utilizadas até a viragem do século XX (e que, a propósito, estão na base da regulação introduzida pelas legislações brasileiras consolidadas em 1943: trabalho espacialmente concentrado, tecnicamente atomizado e hierarquicamente gerido, seguindo o modelo fordista-taylorista). E a sua novidade é, ao mesmo tempo, o seu perigo e a sua virtude. Cabe à Ciência do Direito do século XXI acompanhar esses novos formatos, a fim de tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores neles inseridos – cada vez mais numerosos (estima-se que, no Brasil, o número de motoristas pelo aplicativo Uber tenha decuplicado entre outubro de 2016 e outubro de 2017, passando de 50 mil a 500 mil) – e de lhes assegurar condições minimamente dignas de trabalho e de vida, reagindo à realidade com a lógica civilizatória do art. 7º da Constituição (onde e para o que couber) (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p. 12).

Continuam os autores:

[...] verifica-se que as atuais estruturas jurídicas não são mais suficientes para tutelar os direitos humanos fundamentais, o que inclui aquelas plasmadas nas legislações trabalhistas novecentistas. Não se está afirmando, por óbvio, que todo o arcabouço juslaboral existente – Constituição, leis, jurisprudência, doutrina etc. – tenha perdido utilidade. Ao contrário, esse arcabouço é e continuará sendo o ponto de partida para todas as construções tuitivas em torno das estruturas jurídicas emergentes na gig economy (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p.13).

Cita-se, exemplificativamente, como realidades laborais da Sociedade Técnica ainda não regulamentadas: a proteção do trabalhador em face da automação; a responsabilização e o reconhecimento do controle algorítmico como subordinação; o reconhecimento das empresas, que se valem de plataformas digitais para conectar o consumidor ao trabalhador, como

empregadoras ou como outra figura jurídica, de modo a proporcionar obrigações sociais para com os contratados; e uma variedade de trabalhos como não pertencentes à categoria de empregos, deixando uma gama de trabalhadores à margem do sistema legal, classificando-os em informais.

Ricardo Antunes (2007, p. 43-44) trata de uma nova morfologia do trabalho, com destaque aos terceirizados, aos subcontratados e aos temporários, e cita, dentre outros, os trabalhadores de *telemarketing* e *call centers* e os motociclistas de aplicativos. Todos eles podem ser incluídos no que denominamos de técnicas de plataforma dos trabalhos. Trata-se de novas morfologias de trabalho, novas morfologias de contratação, novas morfologias de negociação e novas morfologias de relações. Tudo isso coloca em causa

[...] as categorias de pensamento do direito do trabalho. Tal é, antes de mais, o caso do conceito de subordinação (esbate-se a fronteira entre trabalho dependente e independente), mas é também o das noções de empregador (o polo de decisão patronal dilui-se nos grupos e nas redes [...]); de emprego (o estatuto salarial fragmenta-se com a descentralização da negociação colectiva [sic] e o desenvolvimento do emprego periférico: precários, tempo parcial etc.) (Supiot, 2016, p. LII).

Compreende-se que a realidade legislada, isto é, a incorporada em textos normativos, não é uma distorção; trata-se apenas do cumprimento e da formalização da realidade da sociedade, que vive em cumprimento e com destinação à técnica. Assim, as teorias ou as novas roupagens do direito material do trabalho consagrado não escapam à finalidade técnica de suas regulamentações. A teoria serve a um instrumento, ou melhor, é palco de incursões técnicas, por isso caminha-se para o Direito do Trabalho Líquido, marcado pela flexibilização, pela precarização e pela volatilidade.

Nesse sentido, com a técnica de plataforma dos trabalhos como uma característica da atual reorganização produtiva, verifica-se que as atividades laborais via plataformas permitem ou incentivam a desproteção jurídica. Isso porque apresentam características que o direito material do trabalho, criado em uma época de outras técnicas, não contempla.

Neste contexto, pretende-se analisar a viabilidade de a atual normatização do direito material do trabalho ser capaz de contemplar, isto é, de proteger os trabalhadores advindos das formas de manifestação laboral da atual Sociedade Técnica, processo que denominamos de ressimbolização no terceiro capítulo. Antes, é necessário aprofundar os estudos no direito material do trabalho para situá-lo no atual contexto técnico e analisar sua (in)efetividade para a Sociedade Técnica.

2.4 A (in)efetividade do direito material do trabalho como marco regulatório e protetivo das novas formas de extração do trabalho humano advindas da reorganização produtiva da Sociedade Técnica

Considerando a época e a realidade dos trabalhos que ensejaram a criação e a regulamentação da normatização laboral, percebe-se, atualmente, diversas alterações, dentre as quais menciona-se a globalização, a abertura das fronteiras e o mercado de capital financeiro, bem como e, principalmente e especialmente, o progresso técnico, o qual promoveu uma reorganização produtiva dos e nos trabalhos, o que aqui denominamos de plataformação dos trabalhos. Sendo assim, são novas as necessidades que precisam ser consideradas pelo direito material do trabalho.

Para Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo as inovações tecnológicas que permeiam a economia de plataformas são bastante significativas, pois “a tecnologia assume um papel de meio de organização e não apenas de ferramenta ou técnica acessória” (2020, p. 2616). Desse modo, a regulação do direito material do trabalho, prevista para os moldes industriais de organização, encontra-se ultrapassada, por refletir valores de uma forma de exercício laboral bastante modificados na atualidade.

Inclusive, Orlando Gomes ressaltava uma interessante alteração no tocante a substituição do patrão-proprietário para o patrão-anônimo, fato que se dá pela formação e pela institucionalização das grandes empresas, principalmente pela forma de sociedade por ações (sociedade de capitais), em que não se tem uma sociedade de pessoas, e, conseqüentemente, o fator do envolvimento humano é fragilizado, ao mesmo tempo em que aumentam os interesses nos dividendos (Gomes, 1957, p. 157).

Sobre as diversas alterações, ressaltava-se, mais uma vez, a importância do fator de ordem estrutural, a saber, a Revolução Digital, “que autoriza a desterritorialização do trabalho sobre os sinais (mas não sobre as coisas) e se acompanha de novas técnicas de gestão, fundadas na programação e já não na obediência dos trabalhadores” (Supiot, 2016, p. LXIX), o que, sem sombra de dúvidas, reflete no direito material do trabalho, pensado e criado para uma sociedade industrial, interna e de identidades profissionais homogêneas, com controle direto e fiscalização patronal. Nesse sentido,

a grande empresa já não pode ser concebida como uma colectividade homogênea de trabalho subordinada ao seu patrão sob égide de uma lei

nacional. Ela inscreve-se numa rede, isto é, numa estrutura policêntrica, com ramificações internacionais e fronteiras móveis, de que cada elemento é simultaneamente autónomo e adstrito a concorrer para os interesses do conjunto (Supiot, 2016, p. LII).

Portanto, dentre outras modificações que a técnica produz na existência humana, como na produção e no consumo, asseveram-se as ocorridas no âmbito das relações de trabalho, em razão da reestruturação produtiva. De fato, “a convergência entre expulsão do mercado formal de trabalho, ampliação do setor de serviços e criação das plataformas digitais alterou em definitivo as bases materiais da sociedade do trabalho e estabeleceu novas relações” (Almeida, 2020, p. 414).

O funcionamento da *gig economy*⁴⁴, em que se observa um destaque à organização cada vez mais digital, segue a lógica do modelo fractal, de divisão em partes da representatividade do todo. Um dos cerne do modelo fractal é eliminar “a supervisão tradicional, funções de gestão e administrativas, que normalmente representam entre 35 a 50% dos custos laborais de uma organização” (Fractal, 2016).

Para facilitar a compreensão, explica-se esta perspectiva estrutural de organização por meio de uma analogia entre os semáforos e as rotatórias. Nos semáforos, há ordens a serem seguidas, cada cor representa um comando específico. Ao contrário, nas rotatórias não há ordens e comandos diretos e específicos, mas sim coordenação entre aqueles que se encontram na situação de travessia. Percebe-se que a liderança não é removida. Ao contrário, agora ela recai sobre todos. Há uma autocondução, que, no entanto, deve ser coordenada com todos os outros (Fractal, 2016).

Neste cenário, resta uma árdua tarefa de transformação da regulação do direito material do trabalho para acompanhar o processo pelo qual passa a sociedade, no presente denominada de técnica, em que as atuais relações laborais não mais condizem com as formas de relações existentes quando da elaboração da codificação. Tal situação decorre do fato de o direito material do trabalho se limitar a alcançar apenas os subordinados e, no atual estágio da Sociedade Técnica, tornar-se anacrônico. Isso porque “a subordinação, pela qual se definiu em todo o lado o trabalho assalariado, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abarcar a diversidade das situações de trabalho” (Supiot, 2016, p. 316).

⁴⁴“*Gig economy* é um termo ainda em construção, em relação ao qual é possível encontrar diferentes conceituações na literatura. Notamos certa sobreposição entre os termos *platform economy* (economia de plataforma), *sharing economy* (economia do compartilhamento) e *gig economy* (economia sob demanda, economia de bicos ou economia freelancer), dentre outros termos por vezes utilizados” (Cepi, 2021, p. 7). No entanto, etimologicamente o termo “gig” vem do inglês e se relaciona a curtas apresentações, o que no contexto dos trabalhos pode ser compreendido como trabalhos temporários, de “bico”, de curta duração etc.

Evidencia-se que a diluição do direito material do trabalho é um resultado (consequência) da técnica, a qual “clarifica, arruma e racionaliza: faz, nos domínios abstratos, o que a máquina fez no domínio do trabalho. É eficaz e leva a toda parte a lei da eficácia” (Ellul, 1968, p. 4). A técnica é desvelamento ou manifestação que rompe e extravasa todos os limites e, por isso, condiciona e transcende. Se nenhuma atividade, se o humano, e se nada escapa deste imperativo, vive-se a Sociedade Técnica.

Quanto aos efeitos da técnica, verifica-se que uma de suas consequências é a digitalização⁴⁵ da vida, manifestada, por exemplo, com o crescimento da economia de plataformas. Trata-se, conforme explana Klaus Schwab, de “um importante modelo operacional que se tornou possível pelos efeitos de rede de digitalização” (2016, p. 63), cuja estratégia é combinar “a necessidade de concentrar-se mais no cliente e melhorar os produtos por meio de dados” (Schwab, 2016, p. 63).

Muitos trabalhos deste modelo operacional também manifestam hoje um certo grau de “liberdade”, com utilização de ferramentas próprias, com maior iniciativa e responsabilidade do trabalhador, o que, se não descaracteriza a relação de trabalho, também não permite o seu encaixe na fórmula prevista para o emprego da era industrial, ausente de um “rigor técnico”. Tais situações de trabalho não são protegidas pela segurança no trabalho (física) e pela segurança pelo trabalho (mínimo rendimento, possibilidade de suspensão e garantias de continuidade).

Por isso, pode-se afirmar que a exclusão do trabalhador do âmbito de incidência do Direito do Trabalho é resultado de uma desconexão do modelo de trabalho plataformizado com as normas do Direito Material do Trabalho. A consequência dessa exclusão é o enquadramento do trabalhador plataformizado como autônomo e independente e, conseqüentemente, sem as três seguranças básicas, apontadas por Alan Supiot (2016), a saber: física, biológica e econômica.

Exemplificativamente, citam-se como exemplos de trabalhos da Sociedade Técnica grande parte dos trabalhos por meio de plataformas digitais⁴⁶, que não se encaixam na moldura normativa de emprego para o Brasil e, ao contrário, entende-se que há uma simples

⁴⁵A digitalização é a representatividade da transformação do mundo físico em digital. Não apenas o tempo e o lugar podem ser digitais, mas também os próprios produtos e serviços. O Kindle, por exemplo, permite acesso a livros digitais. O Spotify é o aplicativo de fornecimento de músicas, *podcast* etc. A *Netflix* é a plataforma de filmes e séries.

⁴⁶O trabalho em plataforma digitais entrou em atividade no Brasil a partir de 2014 e até hoje é um dos setores de serviços de maior expansão (Pessoa; Cardoso, 2022, p. 146). Quanto à organização das plataformas, destaca-se que “a estrutura organizacional das plataformas digitais que se inserem na *gig economy* envolve pelo menos três partes: provedor de plataforma, fornecedor (trabalhador e trabalhadora) e demandante (usuário da plataforma)” (Cepi, 2021, p. 4).

intermediação entre o trabalhador e o consumidor⁴⁷. Dentre os trabalhos por meio de plataformas digitais, mencionam-se os motoboys e os outros entregadores (*bikeboys*), bem como os criadores de conteúdo on-line, como os *snaphatters*, *twitchers*, *instagrammers*, *vloggers*, *bloggers*, *memers*, *influencers*, *tiktokers*, que não são considerados empregados das empresas detentoras destas plataformas que monetizam seus trabalhos. Tratam-se, estes últimos, de modelos que pertencem às plataformas de intermediação das mídias sociais (Cepi, 2021).

Sobre as plataformas, na Sociedade Técnica, há inúmeros modelos de negócios intermediados por elas. Citam-se, além das plataformas de mídias sociais, as plataformas de informações e notícias (*Google* e *Yahoo*, por exemplo); as plataformas de provedores de conteúdo on-line (*Netflix* e *Youtube*); as plataformas de varejos eletrônicos (empresas que vendem seus produtos on-line); e as plataformas de intermediação de serviços (*iFood*, *Airbnb*, *Uber* etc.).

Nesse sentido, para demonstrar a miríade de plataformas (economia de plataformas), uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) revelou mais de 17 profissões que se valem desse recurso, para além dos clássicos de entrega de produtos (*delivery*) e do transporte de passageiros, são eles: serviços jurídicos; ensino e treinamento; programação e tecnologia da informação; faxina e limpeza; *freelancers* de pequenas tarefas; saúde e bem-estar; transporte de cargas; cuidados de animais; pequenos concertos e pequenas obras; cuidados de crianças; pesquisa científica ou técnica; turismo, hotelaria e passeios; corretagem; e entretenimento (Cepi, 2021, p.5).

Ainda quanto as plataformas, pode-se mencionar o trabalho de *crowdwork offline*, em que se exige a presença específica do trabalhador em uma determinada localidade, para o cumprimento de tarefa específica, conforme procedimento pré-determinado. Nesse tipo de trabalho, no momento remuneratório, destaca-se a técnica de gamificação, de modo que “há prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em

⁴⁷ Murilo Carvalho Sampaio Oliveira não concorda com essa afirmação e salienta que “se fosse meramente intermediadora, não poderia nunca impor preços, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio” (2020, p. 65). Assim, para o autor o preço fixado pela Uber é uma manifestação do assalariamento, típico do trabalho sob dependência. Veja: “[...] quando a plataforma digital adota mecanismos de controle e direção sobre o trabalho alheio oferecido aos tomadores-demandantes, esta empresa abandona, por sua própria escolha, o papel de mediador e assume, na realidade fática, a condição de empresa que assalaria trabalhadores. Dos diversos métodos de controle utilizados, a precificação - que é bastante comum em plataformas digitais de trabalho por demanda ou de microtarefas - denuncia como o dirigismo econômico é um artifício, atualmente de feição tecnológica, de domínio sobre os trabalhadores (Oliveira, 2020, p. 66).

conformidade com as instruções” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2625), sendo possível a exclusão da plataforma, em clara manifestação do poder punitivo, típico do empregador.

Observa-se, ainda, no âmbito da plataformização, a expansão das plataformas de microtrabalho ou microtarefas, como é o caso da *Amazon Mechanical Turk* (AMT), em clara representatividade do caráter transfronteiriço da técnica, marcada pela interconexão e mobilidade. Ressalta-se que, nesta modalidade de plataformização, todos os trabalhadores (*turkers*), que não são estadunidenses e indianos, o que inclui os trabalhadores brasileiros, recebem sua remuneração em forma de créditos para compras na empresa *Amazon*⁴⁸. Assim, o pagamento é revertido para compras na própria fonte pagadora, ciclo efetivo do ponto de vista financeiro, ainda que precarizante do ponto de vista social.

Essas circunstâncias e novas realidades colocam em xeque conceitos primordiais do direito material do trabalho, como o de subordinação jurídica, pois o liame entre o que se entende como trabalho dependente e como trabalho independente é cada vez mais elastecido e fragilizado. Isso ocorre pela ausência de contatos e conhecimento acerca da real figura do empregador, pelo gerenciamento algorítmico, dentre outros fatores, que transformam o mundo do trabalho de centralizado para descentralizado; de principal para periférico; de físico e direto para abstrato ou imaterial e intermediário; de tempo total para tempo parcial de “verdadeira” realização do trabalho (*on demand* ou *just-in-time*); de vínculo empregatício para autonomia e empreendedorismo; por fim, de proteções e garantias legais para contratualizações entre partes, na maioria das vezes, díspares. Inclusive, o direito do trabalho é denunciado como obstáculo à realização do direito ao trabalho (Supiot, 2016, p. LXVIII).

Ainda que não se fale em subordinação jurídica nos moldes previstos para os trabalhos tradicionais, pela ausência de hierarquia funcional e pela possibilidade de cadastro, ativação, descadastro e desativação, não se olvide da existência de padrões de direção, controle de performance e supervisão, “que podem se manifestar a partir de diversos métodos como: instruções obrigatórias; classificação por reputação; poder punitivo; expedientes de fiscalização; e dirigismo econômico no trabalho alheio” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2624).

A limitação de alcance da CLT aos subordinados e o atual estágio da técnica com a reestruturação da organização produtiva nos leva a “classificar” os trabalhadores como autônomos. Esta realidade é nominada de “fractura interna do direito do trabalho” (Supiot,

⁴⁸Informação retirada da entrevista realizada por integrantes do site *digilabour* aos pesquisadores Bruno Moreschi, Gabriel Pereira e Fabio Cozman sobre o perfil dos brasileiros da *Amazon Mechanical Turk*. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/12/20/os-brasileiros-da-amazon-mechanical-turk/>. Acesso 25 fev. 2022.

2016, p. 336), que resulta em uma “dualização do mundo do trabalho” (Supiot, 2016, p. 126): de um lado, há os contemplados pelas garantias dos direitos dos contratos típicos; e, de outro, os que se sujeitam ao domínio do mercado (contrato atípico, porque não se encaixam no tipo previsto na norma).

A dualização e fractura interna quanto à incidência do direito do trabalho se faz presente em diversos julgamentos do país. Para demonstrar a dualização de julgamentos, foi feita a leitura de dois julgados turmários, no âmbito do mesmo informativo do TST (informativo 267), com entendimentos totalmente contrapostos e suficientes para gerar insegurança jurídica aos jurisdicionais.

Uma primeira vertente, por meio da hermenêutica jurídica, bem como com fulcro no princípio da primazia da realidade, defende o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo assim, para tal corrente são aplicáveis as disposições trabalhistas existentes. Uma segunda vertente, por não identificar, principalmente, a presença da subordinação jurídica, entende pelo não enquadramento como empregado e, conseqüentemente, no reconhecimento de uma relação autônoma. Assim, na jurisprudência do TST são encontradas decisões em um e em outro sentido.

No primeiro, acórdão da 4ª Turma, proferido pelo Ministro Alexandre Luiz Ramos, constata-se a inexistência de vínculo pelo reconhecimento de se tratar de novo e outra forma de relação de trabalho distinta da empregatória. Confira-se:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. **A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos (...)** III. **O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse** (TST-Ag-AIRR-20614- 50.2020.5.04.0014, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 14/2/2023) (TST, 2023, p. 4-5).

No mesmo sentido, destacam-se os AIRR-11199-47.2017.5.03.0185 (8ª Turma – 2018); RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (5ª Turma – 2020) e Ag-RR-1412-86.2020.5.10.0801 (5ª

Turma – 2023) contrários à existência da relação de emprego. Percebe-se que um dos principais argumentos para afastar o vínculo empregatício é a “suposta” liberdade do trabalhador de decidir quando se conectar e quando se desconectar (autonomia) e a porcentagem do valor de serviço que é reservada ao motorista (75% aproximadamente).

Quanto ao primeiro argumento, ao fazer tal análise simplória, esquece-se das informações e dados que são fornecidos aos algoritmos, para que estimulem ativações e desativações, bem como prêmios e incentivos. Em outros termos, trata-se de uma “suposta” liberdade induzida ou controlada. No tocante, ao segundo, ao se chegar na porcentagem, esqueceu-se de considerar que os custos da gasolina, da manutenção do veículo, de eventual acidente, seguro do carro, IPVA etc., são do trabalhador; logo, no final, quando se contabiliza a real porcentagem à disposição do trabalhador, ela é muito mais reduzida.

Outros fundamentos também são encontrados quando se julga contrariamente à existência de vínculo. Nos AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, RR-10025-16.2022.5.15.0016, AIRR-1092-82.2021.5.12.0045 (todos da 4ª Turma do TST), por exemplo, a rejeição é fundamentada na inexistência de eventualidade, por não se exigir frequência mínima ou predeterminada de trabalho; no enquadramento do trabalhador como MEI (microempreendedor individual); no reconhecimento pelo STF na ADC 48 de que nem todo trabalho pessoal e oneroso será regido pela CLT, declarando constitucional o enquadramento de trabalho autônomo.

Por outro lado, favoravelmente ao reconhecimento do vínculo, destacam-se dois julgados da 6ª Turma. No AIRR-10479-76.2022.5.15.0151 (14/08/2023) identificou-se o preenchimento dos requisitos da pessoalidade (impossibilidade de substituir o trabalhador, devido ao necessário cadastro com dados pessoais e específicos); não eventualidade (o trabalho ocorre em circunstâncias normais e cotidianas e não apenas em situações imprevistas ou incertas); subordinação (em razão do poder de comando do empregador, que não é eliminado pela possibilidade de recusar ou cancelar corridas). Ainda, afastou-se a exigência de exclusividade, pois trabalhar para mais de uma plataforma não exclui o vínculo empregatício. Por fim, além da menção ao contexto internacional, em que em casos similares reconheceu-se o vínculo empregatício, elucidou-se que, quanto à presença de todos esses requisitos, o ônus de provar a ausência de qualquer desses elementos é do empregador, logo, da plataforma.

Na mesma 6ª Turma, o RR-799-92.2021.5.08.0120 também julgou pelo reconhecimento do vínculo, mas sob o argumento de que há subordinação algorítmica em razão das condições de trabalho, gerenciadas e precificadas por comando algorítmico, que inclusive impõe sanções e prêmios a depender da performance, e que os consumidores e usuários são os responsáveis

pela própria avaliação dos trabalhadores. Em verdade, identifica-se que a reputação advinda das notas dadas pelos consumidores é parte do sistema de subordinação às plataformas, uma vez que as notas influem em posteriores demandas por trabalho e na manutenção do cadastro. No julgado, destacou-se, ainda, que a plataforma é vista como instrumento de trabalho e não uma intermediadora tecnológica.

A 2ª Turma, no RR - 536-45.2021.5.09.0892, não apenas reconheceu o vínculo, mas afirmou o nascimento de uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa, em favor do exercício de seu poder diretivo.

Em outro julgado, dessa vez da 8ª turma, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte reconheceu, após ampla fundamentação, o perfeito enquadramento do trabalho do motorista de aplicativo nos requisitos do art. 3º da CLT, fazendo uma digressão e retorno históricos do entendimento de dependência e subordinação diante da inserção tecnológica nos meios de produção. O Ministro faz uma revisitação ao conceito de dependência. Leia-se:

[...] II – RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER) (...) 3. O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra “dependência” no artigo 3º da CLT, de 1943, é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. 4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo

(subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego. 5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho (...) 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista". Nessa toada, os algoritmos atuariam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços (...) 12. Feitas essas considerações, da análise detida do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferente o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas. **13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do**

trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos (...) A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado (...). Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista (...) Ileso ainda o art. 170, "caput" e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. (TST-RRAg-100853- 94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 19/12/2022) (TST, 2023, p. 15-22).

De fato, como consta dos fundamentos da ementa, verifica-se que o conceito de subordinação foi uma criação primeiramente doutrinária, tendo aparecido na CLT apenas em 2011, com o parágrafo único do art. 6º. Sabe-se, também, que foi desenvolvido a partir da expressão “sob a dependência deste”, prevista no art. 3º da CLT. A escolha da terminologia, conforme assegura o Ministro, foi justificada pela forma como o trabalho assalariado era prestado. Posteriormente, com o modelo fordista-taylorista e a consequente atomização e hierarquização dos trabalhos na organização produtiva, adotou-se o termo e o critério subordinativo.

Não só pelo retorno da dependência econômica⁴⁹, muitos doutrinadores e algumas outras decisões que reconhecem a existência de vínculo empregatício e se fundamentam na existência de subordinação que se dá pelo controle e direção dos serviços oferecidos pelas plataformas, pois são elas que fixam o preço, a percentagem da plataforma e o valor a ser

⁴⁹ O retorno da dependência do trabalhador é qualificada, por Fausto Gaia (2019), como subordinação jurídica disruptiva. Isso porque o acesso à plataforma é condição essencial para que haja a prestação de serviço do trabalhador, ou melhor, para que haja a venda e a disponibilidade do seu serviço. Pretende-se, por este conceito, enfatizar a importância do artefato tecnológico (plataforma), o que combina e reverbera o apresentado no primeiro capítulo desta dissertação, conforme as características técnicas de Jacques Ellul.

repassado ao trabalhador, as condições de prestação dos serviços, as suspensões e cancelamentos e outros.

A partir dos entendimentos dos julgados acima explicitados, verifica-se que é possível entender e fundamentar tanto por um quanto por outro lado, reconhecendo ou não o vínculo de emprego. A tomada de posição dependerá da ótica de análise e do ponto de partida. Se se considerar a subordinação clássica, não se reconhece o vínculo. Se se considerar novas e diferentes nuances de controle, se reconhecerá o vínculo.

Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Cássio Luís Casagrande afirmam que há duas formas de decisão-tipo. A que descarta a existência de vínculo e a que o reconhece, sendo que

a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. [...] A decisão-tipo que concede o vínculo empregatício faz o esforço de contextualizar as relações de trabalho, buscando a natureza das relações entre os trabalhadores e a empresa que faz a intermediação por meio de aplicativo. Esse tipo de decisão busca realidade, afastando a condição de empresa de tecnologia e verificando a verdadeira natureza da atividade econômica (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 51).

Ainda com relação aos julgados, de um e de outro lado (favorável/desfavorável ao reconhecimento de vínculo), o Ministério Público do Trabalho, em Ação Civil Pública ajuizada em face da Uber (TRT-3 0010531-94.2023.5.03.0111), acusa a empresa de manipular e fraudar a jurisprudência brasileira mediante o fechamento de acordos estratégicos, quando se presume que a decisão seria favorável ao reconhecimento de vínculo, isto é, diante de turmas que tendem a reconhecer o vínculo. Com esses acordos, prática denominada de litigância predatória, a empresa evita decisões contrárias e forma maioria quanto ao não reconhecimento do vínculo, criando uma “suposta” uniformidade jurisprudencial contrária ao vínculo.

O mês de setembro de 2023 ficou marcado por uma decisão, em ação civil pública (ACP n. 1001379-33.2021.5.02.0004⁵⁰), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho de primeira instância, determinando o reconhecimento de vínculo de emprego a todos os trabalhadores da

⁵⁰ Informação disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/9/37453D9B2D9D57_decisao-uber.pdf.

empresa Uber e condenando a empresa em dano moral coletivo de 1 bilhão de reais. Trata-se de decisão de primeira instância, sujeita a modificação em âmbito recursal, mas que promoveu impactos e repercussões na seara trabalhista.

O que se verifica, por meio dos julgados e processos anteriormente mencionados, bem como pelas ementas colacionadas, é que é possível demonstrar que, como um fenômeno recente, a plataformização dos trabalhos ainda não tem definido um status legal e jurídico a ser aplicado a todos os trabalhadores plataformizados. E é exatamente nesse sentido que se manifesta a inefetividade do direito material do trabalho aos trabalhadores plataformizados, pois não se tem, nem mesmo, uniformidade jurídica e de tratamento, com diversas e divergentes decisões pelo país. Não há pacificação no TST e não há decisão vinculante do STF. Logo, não há certeza de proteção celetista e, conseqüentemente, não se aplica o direito material do trabalho nos moldes regulamentados aos trabalhadores plataformizados.

Para Jorge Luiz Souto Maior, por exemplo, os trabalhadores plataformizados hoje são supersubordinados, porque são trabalhadores em relação de emprego, que possuem sua cidadania negada pelo desrespeito de direitos constitucionais consagrados (Souto Maior, 2009, p. 57). Em outros termos, para o autor verifica-se o desrespeito de direitos mínimos sociais constitucionais.

Outra alteração no âmbito do trabalho plataformizado, que coloca em xeque os parâmetros do direito material do trabalho, é o fato de que nestas plataformas a empresa gerente não precisa ser a detentora dos meios de produção. A Uber, por exemplo, é do ramo de transporte de pessoas e não tem um veículo. O *Airbnb*, do ramo de hospedagem, não é proprietário de qualquer imóvel. A *Amazon*, maior varejista, não possui uma única loja física (Schwab, 2016, p. 147). Dessa forma, em termos de rentabilidade, os custos empresariais, quanto a bens e a quantidade de trabalhadores, são bastantes reduzidos, principalmente para empresas digitais ou virtuais. Observa-se que,

[a]ssimilando ao máximo a ideia de eficiência econômica, as plataformas de trabalho por demanda se mostram como “enxutas”, porque retiram, artificialmente, da sua titularidade parte considerável dos fatores produtivos e da responsabilidade trabalhista dos seus assalariados, embora muitas delas prossigam estabelecendo direção e controle a fim de manter um padrão de trabalho, valendo-se das tecnologias de comunicação, algoritmos e inteligência artificial (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2624).

Em síntese, crescem nichos de mercados em que as empresas não são as detentoras dos ativos. Ao contrário, elas simplesmente combinam demanda e procura. Neste contexto, também

nascem novas formas de contratos de trabalhos em uma tentativa de adequá-los aos moldes da organização produtiva não mais ou rara em meios físicos, com clara fragmentação, volatilidade e tendências “colaborativas” e em rede. As relações, antes duradoras e bilaterais (uma empresa e um trabalhador), dão vazão a relações flexíveis e plurilaterais (um trabalhador que presta serviços e tarefas específicas para muitas e diferentes empresas).

Assim, se o objetivo do direito material do trabalho é proteger o trabalhador, ele precisará ser repensado para que efetivamente alcance seus fins e não perpetue essa dualização, proporcionada pelas transformações técnicas no modo de organização produtiva, entre relações que são, de fato, trabalhistas. Por estes e outros exemplos, bem como pelo elevado número de trabalhadores informais⁵¹, isto é, aqueles que não se encaixam na forma estabelecida como a de emprego, justifica-se uma releitura do papel do direito material do trabalho como marco regulatório frente à Sociedade Técnica, tendo em vista a adoção, dentre outros, do critério da subordinação jurídica como requisito essencial a abrangência da proteção celetista.

O chamado “limbo trabalhista”, composto por trabalhadores que não são considerados como autônomos, mas também não se enquadram nos requisitos da relação de emprego, se torna o principal desafio a ser enfrentado pelo direito material do trabalho diante de uma Sociedade Técnica. Por isso, do ponto de vista normativo, e, consequentemente, da proteção social, o enquadramento ao direito do trabalho se torna a exceção, pois prevalecem formas atípicas de trabalho. Nesse sentido, os últimos dados revelam que,

[c]omo as inovações da Revolução Digital serão apreendidas pela sociedade política internacional e nacional brasileira ainda está em aberto; uma alternativa são marcos regulatórios adequados à Revolução Digital para reformular a proteção de uma sociedade do trabalho de vínculos não empregatícios, com deterioração continuada dos rendimentos dos mais pobres, de perda da qualidade dos termos gerais da contratação da força de trabalho. O emprego não é mais uma categoria central, porém, isso não impede que haja proteção a uma sociedade desamparada pelas instituições, sem alternativas às quais recorrer para melhoria da sua condição humana (Almeida, 2020, p. 414).

Repensar o direito material do trabalho “para além do emprego, é medida a fim de assegurar a cada um, um estado profissional que lhe permita conciliar, ao longo de toda a sua

⁵¹No trimestre que se encerrou em julho de 2022, a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que o número de trabalhadores informais é de 39,3 milhões, sendo o maior número desde 2015. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34498-taxa-de-desocupacao-cai-para-9-3-no-segundo-trimestre>. Acesso em: 11 ago. 2022.

vida, liberdade, segurança e responsabilidade, e reencontrar um certo domínio do sentido e do conteúdo do seu trabalho” (Supiot, 2016, p. LXXII-LXIII).

Assim, considerando que as formas de organização produtiva buscam trabalhos flexíveis e dinâmicos, de modo a respaldar e a acompanhar as evoluções técnicas, é preciso pensar em propostas ou iniciativas de ressimbolização para resgatar a representativa normativa do direito material do trabalho no cenário descrito. Essa necessidade decorre do fato de que as relações de emprego subordinadas, nos moldes como prescrito pela normatização do direito do trabalho, são escassas na Sociedade Técnica, de modo que ela não mais representa a realidade das profissões e não contempla uma gama significativa de trabalhos, razão pela qual importa repensá-lo para ressimbolizá-lo, ressignificá-lo e resgatá-lo enquanto marco regulatório. Isso porque trata-se de ramo promotor de pacificação social e de tutela da parte hipossuficiente.

Acredita-se que como “os mecanismos jurídicos existentes criam a dificuldade de atribuir responsabilidades ao empregador controlador, os mecanismos jurídicos existentes podem ser utilizados para a sua recuperação” (Adams-Prassl, 2020, p. 96), a começar pelo princípio da primazia da realidade e pelo princípio da proteção, diretrizes a serem observadas pelo direito material do trabalho como marco regulatório.

Destarte, em meio a uma Sociedade Técnica e com a ampliação do fenômeno da plataformização do trabalho, a realidade de crise da subordinação, para Marcelo Braghini justificará, no futuro, “a construção de um Direito do Trabalhador, no sentido técnico, pela própria superação do trabalho subordinado, produto da 1ª Revolução Industrial do Século XVIII” (2017, p. 113). A afirmação do autor de 2017 já é a realidade de 2023, motivo pelo qual pretende-se o estudo da ressignificação do direito material do trabalho com o objetivo de resgatá-lo enquanto marco regulatório, não se opondo à criação de um direito do trabalhador. Ressalta-se que se trata de todo e qualquer trabalhador, no lugar do direito do trabalho, desde que o viés expansivo-protetivo seja alcançado.

Nesse sentido, como bem salientado pelos Professores Rodrigo Monteiro Pessoa e Jair Aparecido Cardoso, “ou o direito do trabalho se torna o direito dos trabalhadores, ou em breve não haverá mais ninguém para proteger”⁵² (2022, p. 154, tradução própria). Espera-se que a (in)efetividade em que se encontram as atuais disposições do direito material do trabalho sirvam de oportunidade para a sua reformulação e, quem sabe, abrangência, contemplação e proteção, ou melhor, ressimbolização. Salienta-se que não é uma tarefa fácil, ainda mais diante de uma

⁵²No original: “O el derecho del trabajo pasa a ser el derecho de los trabajos, o muy tempranamente ya no tendrá a nadie más que proteger” (Pessoa; Cardoso, 2022, p. 154).

heterogeneidade de trabalhos em plataformas, mas não resta outra alternativa que não seja a de tentar.

Portanto, é preciso (re)pensar e (re)significar o direito material do trabalho, de modo a torná-lo compatível com o atual estágio da Sociedade Técnica e protetivo das novas formas de trabalho da economia digital. Isso porque o Direito do Trabalho, nos moldes hoje de sua atual regulamentação

[...] escolheu proteger as relações subordinadas e, para tanto, se utiliza de indícios clássicos de subordinação baseados em critérios de extração do trabalho humano das primeiras revoluções industriais. Esta é uma das razões pela qual existe a crise de identidade do Direito Laboral, que está ficando sem trabalhadores para proteger, pois, na digitalização do trabalho e nas novas economias, estes indícios, estão deixando de existir, sendo substituídos por outro discurso que impede o Direito do Trabalho de proteger estas novas relações privadas (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 87-88).

Considerando as alterações que as tecnologias produziram na reorganização produtiva, a ausência de uniformidade dos julgados quanto ao reconhecimento de vínculo pelas divergência interpretativas sobre a subordinação jurídica e a necessidade de proteção dos trabalhadores, seja qual for a atividade desenvolvida, o terceiro capítulo, diante do fenômeno da plataformização dos trabalhos, centrou-se no estudo da possibilidade e da necessidade de ressimbolização do direito material do trabalho, para que haja a contemplação no ramo das novas formas de exercício do laboral e para que, conseqüentemente, o direito material do trabalho seja de todos os trabalhadores e não apenas dos subordinados.

CAPÍTULO 3: A RESSIMBOLIZAÇÃO DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO COM O OBJETIVO DE RESGATÁ-LO ENQUANTO MARCO REGULATÓRIO DAS RELAÇÕES LABORAIS NA SOCIEDADE TÉCNICA

3.1 Razões para a manutenção do direito material do trabalho como marco regulatório

O viés protetivo do direito material do trabalho é o principal fundamento para a sua manutenção enquanto marco regulatório, ao lado dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, inciso III e IV, CF/88), bem como dos fundamentos da República de se construir uma sociedade livre, justa e solidária e reduzir a pobreza, a marginalização e a desigualdade social (art. 3º, inciso I e III, CF/88), pretensões que podem ser alcançadas com condições de trabalho que assegurem direitos mínimos e básicos a todos os trabalhadores.

Concorda-se com Jorge Luiz Souto Maior, segundo o qual “o pressuposto fundamental do Direito do Trabalho é o de que sirva como instrumento da melhoria da condição social e econômica do trabalhador” (Maior, 2011, p. 647). Nesse sentido, o ideal seria que houvesse o cumprimento do art. 7º da Constituição Federal a todas as modalidades de trabalho. Dessa forma, concordar-se-ia com as saídas apontadas no sentido de, independentemente do vínculo de emprego, aplicar-se aos trabalhadores os ditames e garantias do art. 7º. Entretanto, o que se observa é que este texto constitucional é vazio quanto à aplicabilidade e à real produção de efeitos. É vigente; no entanto, a realidade fática dos trabalhos para além dos empregos. Aliás, custa-se cumprir com tais direitos aos empregados, quiçá aos trabalhadores informais. Por esta razão, para alguns doutrinadores, antes de discutir a ressignificação da proteção trabalhista, seria importante discutir a eficácia do art. 7º. Nessa perspectiva,

a não-configuração da relação de emprego não exclui, “per se”, a extensa normatividade do artigo 7º da Constituição. Por isso mesmo, antes de discutir aquela ressignificação – que deverá ter o seu momento –, talvez convenha (re)discutir a eficácia normativa do referido artigo 7º fora dos marcos dos artigos 2º e 3º da CLT (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p. 16).

No mesmo sentido da efetividade do art. 7º da CF/88, tem-se a Recomendação n. 198 da OIT, relativa à relação de trabalho, que assegura que o dever de garantir o trabalho digno existe independentemente do tipo de vínculo. Ainda sobre essa Recomendação, destaca-se que ela menciona a necessidade de combater relações de trabalho disfarçadas, no contexto de outras

relações, com a finalidade de esconder sua real roupagem legal, privando trabalhadores de sua devida proteção.

Reconhece-se, a partir dessas considerações, o fundamento protecionista constitucional e internacional e sua (in)efetividade, fato que realmente merece estudos. Porém, considerando a delimitação deste trabalho para o direito material do trabalho e a especialidade do direito laboral, bem como das razões fundantes do texto celetista, pretendeu-se analisar a (in)efetividade de sua atuação como marco regulatório, tendo em vista as possibilidades contemplativas da realidade técnica, considerando que a proteção do direito material do trabalho celetista concentra-se apenas no trabalho subordinado (Pessoa; Cardoso, 2021, p. 96), que protege o empregado e não todo o tipo de trabalhadores.

Também deve-se ressaltar o papel do direito na condução da sociedade, isto é, a compreensão de que o direito é um instrumento de controle social,

sem triunfalismo, muito menos obscurantismo tecnológicos. Nem apocalíptico, nem integrado. O direito é limite, limite do poder; do poder político e do poder econômico. O desafio do Direito do Trabalho, neste momento, sem dúvida, é limitar juridicamente o poder tecnológico do empregador-nuvem (Chaves Júnior, 2017).

Mais que limitar juridicamente o poder tecnológico do empregador-nuvem, deve-se proteger e assegurar garantias mínimas aos trabalhadores insertos no fenômeno da plataforma dos trabalhos. Consequentemente, a importância do Direito do Trabalho reside também na necessidade de imposição de limites à exploração desenfreada, que precariza as relações e avilta a condição humana. Em outros termos, o direito do trabalho é instrumento assecuratório da civilização e da cidadania, pois tenta impedir a ampla possibilidade de exploração do homem pelo próprio homem.

Por isso, “esta contextualização de exploração desregulada do trabalho justificaria – como já justificou na história do Século XVIII – a criação da proteção trabalhista para estes trabalhadores hipossuficientes” (Oliveira, 2020, p. 67), ou melhor dizendo, agora vulneráveis. Não reconhecer ou negar vigência ao direito material do trabalho é incentivar a precarização, ir de encontro à dignidade e negar direitos mínimos e vitais à existência humana. Sendo estas, exemplificativamente, as razões para a sua expansão, já que sua manutenção não tem sido suficiente para contemplar uma gama de trabalhadores.

Deve-se considerar que, em conformidade com a Declaração de Filadélfia da OIT, o trabalho humano não é uma mercadoria, não podendo o trabalhador ser tratado ou reconhecido como uma “coisa”. Assim, às relações de trabalho e aos trabalhadores devem ser garantidos

direitos mínimos, independentemente de se estar em vínculo empregatício ou em relação de autonomia. Para tanto, mister se faz a atuação do direito do trabalho diante da nova organização produtiva.

Destaca-se que, no âmbito internacional, há a OIT, na tentativa de garantir padrões mínimos regulatórios entre todas as nações. No âmbito nacional das empresas de um país, existe o direito do trabalho, na tentativa de obrigar que todas se sujeitem a regras mínimas e não promovam concorrência desleal no mercado. No âmbito das empresas e dos próprios trabalhadores brasileiros, há a irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos; os limites da negociação coletiva, diante das normas de indisponibilidade absoluta; a vedação a alteração contratual lesiva; a primazia pela realidade; além de outras disposições que tentam impedir a transformação do trabalhador em mercadoria. Nesse sentido,

[o] direito do trabalho – que deve ser imperativo – também tem como objetivo garantir a concorrência leal entre os trabalhadores, impedindo que eles concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições laborais. Se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros – seja por meio de aplicativo, seja individualmente – sem as mesmas constrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, deixando o direito do trabalho de cumprir sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 53).

Ressalta-se que, apesar das mudanças e da nova reorganização produtiva promovida pela inserção das plataformas de trabalho, a técnica de trabalho do momento, a essência humana e trabalhista que justificou a criação e proteção por meio do direito do trabalho se mantém. Nesse sentido, concorda-se que

[a]ltera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 35).

Desse modo, ao contrário do caminhar desprotecionista e de menor ou não incidência do direito material do trabalho para alguns trabalhadores imersos no fenômeno da platformização, entende-se que é o momento em que mais são necessárias medidas assecuratórias de direitos sociais mínimos, como os trabalhistas.

3.2 Reflexões para a necessidade ressimbolização do direito material do trabalho

Reconhecidas novas dinâmicas de trabalho pelas inserções tecnológicas no que se denominou de fenômeno técnico, que foi, nesta pesquisa, exemplificado no âmbito das relações laborais pelo trabalho plataformizado como uma manifestação de reorganização produtiva, viabilizado pela tecnologia, com reflexos na atividade laboral, verificou-se que o Direito do Trabalho nos moldes de sua atual regulamentação normativa não protege de modo adequado os trabalhadores que desempenham suas funções nas plataformas digitais. São outras e novas as formas de gestão da mão de obra, com destaque a programação algorítmica e as plataformas como infraestruturas viabilizadoras do desenvolvimento de negócios.

Concorda-se, portanto, com a afirmação de que “as disrupções ocasionadas pelas inovações tecnológicas e organizativas vêm quebrando a conexão entre o Direito Material do Trabalho e trabalhadores que vendem sua força de trabalho via plataformas digitais” (Oliveira, 2020, p. 61). De fato,

[v]isualizam-se trabalhadores que vivenciam a condição econômica de assalariamento e experimentam uma dimensão de liberdade para decidir quando e quanto tempo trabalhar. Pelo olhar tradicional da lente fordista e sua concepção clássica de subordinação jurídica, é difícil aplicar a tais trabalhadores o regime legal trabalhista por esses descompassos (Oliveira, 2020, p. 61).

Não se almeja afastar o Direito do Trabalho, mas reconhece-se que a “defesa irrestrita da legislação trabalhista vigente para dar respostas a uma realidade que, se não é completamente nova, apresenta características inéditas, também desconsidera as transformações na organização da produção e do trabalho” (Balil, 2020, p. 23).

Ao contrário, partindo da constatação que os requisitos identificadores do Direito do Trabalho criam distinções na tutela de inúmeros trabalhadores, propõe-se a ressimbolização ou ressignificação do ramo, para aumentar o rol de sujeitos protegidos pelo Direito do Trabalho e, consequentemente, manter o papel, atuação e aplicação do Direito do Trabalho.

Em outros termos, entende-se que “o direito do trabalho como técnica de civilização da técnica deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta” (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 41). Sabe-se que o Direito, como norma social, não está isento de influências, e sim sujeito à interferência para se fazer cumprir perante

e pela sociedade. Por isso, ele precisa se ressimbolizar, isto é, se conectar com a realidade fatídica.

Ademais, não se admite que possa “haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores” (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 43).

Primeiro, parte-se da realidade técnica que modificou os modos e a forma de se trabalhar e de administrar e fiscalizar o trabalho, ainda que mantidas ou incrementadas à exploração. É preciso reconhecer que as relações de trabalho foram transformadas pela tecnologia e que não mais se aplicam muitos ditames protetivos de um período regulatório em que a organização da produção era outra. Também é preciso entender que “a classificação como autônoma e a difusão da noção de liberdade no trabalho esvaziam o conteúdo laboral da atividade que os trabalhadores desempenham” (Kalil, 2020, p. 22).

Segundo, é preciso entender que o Direito como norma social corresponde a “um conjunto de práticas socialmente aceitas, em que a inobservância leva à rejeição pela comunidade, não sendo um mero agrupamento de prescrições incólumes a influências, mas permeáveis a interferências externas e produtoras de efeitos em outras esferas” (Kalil, 2020, p. 49). Como consequência, verifica-se que as incursões tecnológicas, ou melhor, o fenômeno técnico também influi nos caminhos do direito.

Terceiro, é preciso entender o conceito de ressimbolização para não incorrer em discursos protetivos sem viáveis aplicações práticas. Portanto, parte-se da consideração de “nada adianta uma legislação trabalhista detalhada e garantidora de inúmeros direitos, quando cada vez menos trabalhadores têm acesso a ela” (Silva, 199, 211). Ainda, continua o autor:

A realidade demonstra que a simples inserção de um grande número de direitos trabalhistas na Constituição ou na lei não-basta, por si só, para garantir a tutela dos trabalhadores: é indispensável que estes tenham acesso a tais direitos, o que só é possível mediante a contratação formal, no mercado de trabalho regular (Silva, 1999, p. 208).

Nesses termos, ressalta-se a necessidade de reconexão, notadamente diante do fato de que “novas tecnologias em funcionamento são relegadas a um vazio regulatório” (Baptista; Keller, 2016, p. 139). Não se pretende propor o acompanhamento do frenético ritmo das inovações tecnológicas, mas sim ressimbolizar o direito do trabalho, de modo que ele se estenda à realidade de trabalhos da atual Sociedade Técnica (Revolução 4.0).

A expansão do direito material do trabalho pode se dar, por exemplo, pela extensão do seu objeto de tutela, para além dos empregos, o que requer a ampliação do conceito de subordinação jurídica para alcançar as novas formas de trabalho na Sociedade Técnica. O ideal é alcançar um Direito do Trabalho condizente com a promoção dos Direitos Humanos e com a efetivação do trabalho decente diante da Revolução 4.0.

Não se pode admitir a denúncia do direito do trabalho como um obstáculo ao alcance do direito ao trabalho. Muito pelo contrário, é o direito do trabalho o maior protetor do direito ao trabalho. Sem proteção e abrangência, o “Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea” (Delgado, 2019, p. 56). Para além da discussão sobre o fim dos trabalhos, importante é a discussão sobre o fim do direito material do trabalho, visto que a existência de trabalhos sem direitos que os protejam é a confirmação da precarização.

Assim, esta dissertação buscou formas de pensar a ressignificação e a ressimbolização do direito material do trabalho, para que fosse possível “contemplar os trabalhadores plataformizados no mercado formal ou regular de trabalho, a saber, no texto celetista, uma vez que o direito se vê desafiado diante dos desarranjos institucionais promovidos pela evolução tecnológica” (Baptista; Keller, 2016, p. 128). Não se pretendeu trabalhar apenas com uma categoria e propor o reconhecimento do vínculo; a intenção era abrangente: objetivava-se repensar), ressignificar e ressimbolizar o direito material do trabalho à luz das transformações da Sociedade Técnica.

Para isso, é preciso pensar em um direito material do trabalho que consiga representar o meio ambiente de trabalho envolto de tecnologias e modificações, que rompeu com os modos tradicionais anteriormente instituídos. Concorde-se que “as inovações tecnológicas constituem a linha de frente da globalização. As redes, plataformas, nuvens digitais não obedecem à lógica das fronteiras estatais” (Baptista; Keller, 2016, p. 154).

Pretende-se, pensar, nesse caso, em parâmetros jurídicos para além dos Estados, tendo em vista a universalidade como característica das técnicas. Trata-se, inclusive, de uma possibilidade de se alcançar direitos e equiparações de modo a ultrapassar o Estado-Nação, assim como as técnicas, e, no caso do trabalho, as plataformas digitais, também ultrapassam. À vista disso, concorda-se com Ricardo Antunes, para quem “as respostas do mundo do trabalho devem configurar-se de modo crescentemente internacionalizadas, mundializadas, articulando

intimamente as ações nacionais com os nexos internacionais”⁵³ (Antunes, 2007, p. 44, tradução própria), de modo que as lutas sociais sejam também globalizadas.

Dessa forma, é preciso pensar “novos direitos, não apenas à escala nacional, mas também, ou sobretudo, à escala internacional. A instituição de um mercado internacional leva a encarar os direitos sociais como outras tantas derrogações necessárias às regras do direito da concorrência” (Supiot, 2016, p. XXXVII). Tal pensamento (de respeito e de limite dos direitos sociais pelas regras de livre concorrência) não significa a desconsideração das realidades e das particularidades locais, das culturas e das comunidades, afinal “os conceitos jurídicos não se exportam como mercadorias” (Supiot, 2016, p. LXIV), mas sim de uma tentativa de efetivação do que Ellul há bastante previu como pensar global e agir local.

Trata-se, pois, de “uma pista extremamente interessante para a construção de uma ordem social internacional que faça contrapeso à ordem econômica” (Supiot, 2016, p. XXXVIII). Em verdade, trata-se de contrapeso à ordem técnica, a qual domina e influi na economia, de modo a não pensar o indivíduo isoladamente e afastado da comunidade a que pertence. O Direito deve partir da consciência do comum ao homem e ao humano. A relação de trabalho e a comunidade de trabalho são espaços comuns, o que evita a exploração de localidades menos desenvolvidas, nos âmbitos social, ambiental e fiscal, com o intuito de se beneficiar das condições precárias.

Tudo isso exige o resgate da noção de solidariedade e a compreensão da simbolização de que tudo está relacionado, reflete e gera efeitos. Nesse sentido, Victor Hugo de Almeida (2013) defende que um trabalhador adoecido em seu trabalho também é adoecido em sua família e na sociedade em que vive, o que demonstra a interdependência dos fatores e entre os fatores. Por tais razões, a repartição dos riscos laborais não pode ser transferida ao empregado sem qualquer contrapartida, como é feito com a eliminação do “tempo morto” ou tempo de não produção, mediante o registro da produção de minuto a minuto, desconsiderando pausas e o descanso primordial ao retorno do trabalho, já que o adoecimento, sobrecarga e violações ao direito à desconexão ultrapassa o âmbito pessoal do trabalhador atingido.

Vanderburg (2000), sem se referir ao trabalho plataformizado, mas sim, de um modo geral à forma como os trabalhos são desenvolvidos, identifica, como consequência de um labor exaustivo, a diminuição da capacidade dos trabalhadores de participar na vida familiar e comunitária, situação que contribui para a degradação do tecido social. Em outros termos, o autor identifica as disfunções e desabilidades que são produzidas quando o destaque é dado às

⁵³No original: “[...] las respuestas del mundo del trabajo deben configurarse de modo crecientemente internacionalizadas, mundializadas, articulando íntimamente las acciones nacionales con sus nexos internacionales” (Antunes, 2007, p. 44).

performances e desempenhos, sem considerar que os “empregadores dependem de uma força de trabalho saudável e criativa, enquanto a comunidade exige um trabalho saudável”⁵⁴ (Vanderburg, 2000, p. 39).

Além do mais, uma das tarefas do jurista deve ser “chamar razão gestonária à ordem do sujeito de direito, quando ele se deixa iludir pela magia dos números” (Supiot, 2016, p. 353). O trabalho não pode ser “a racionalização com base no cálculo, que exige sempre a redução a números da diversidade das coisas (e das pessoas)” (Supiot, 2016, p. 8). Ocorre que “a dificuldade jurídica vem justamente de que o trabalho não é uma mercadoria: é inseparável da pessoa do trabalhador” (Supiot, 2016, p. 10). Assim sendo, entidades internacionais, como a OIT⁵⁵, são de suma importância. Também importam outras agências e instituições regulatórias, considerando, notadamente, o fator globalizante das tecnologias.

Esclarece-se que pensar na mundialização não significa submissão à globalização e ao progresso técnico; pensar na mundialização dos trabalhos é uma forma de enfrentar a realidade de não reconhecimento de muitas formas laborais, ou seja, uma tentativa e a proposição de contrapoderes e de garantias de direitos aos trabalhos desenvolvidos na Sociedade Técnica e pela técnica.

Espera-se que o direito deixe de ser reativo e torne-se atuante, prospectivo. Não se pretende a regulação com a simples finalidade de proporcionar segurança, mas sim regulação, em quaisquer de suas formas, que objetive a busca da justiça, notadamente a social. Dessa forma,

[q]uando a decisão de regular é relativamente contemporânea ao surgimento da nova tecnologia, até mesmo por falta de elementos de informação e dados de desempenho, o regulador não terá como ser detalhista. Nesse caso, será forçado a optar por bases mais principiológicas, parâmetros gerais, sob pena de fracasso no seu desiderato. Ao contrário, se a opção de regular se der em momento posterior, quando a inovação disruptiva já estiver mais consolidada, é provável que o regulador acabe optando por uma regulação mais extensiva e minudente, com foco nas questões surgidas no processo de consolidação (Baptista; Keller, 2016, p. 155).

⁵⁴ Tradução do seguinte trecho: “[...] employers depend on a healthy and creative workforce, while the community requires healthy work” (Vanderburg, 2000, p. 39).

⁵⁵ Alain Supiot, por diversas vezes em seu livro “Crítica ao Direito do Trabalho”, questiona a participação patronal (empresa) na composição da OIT. Para o autor, “a diferença entre o Estado e a empresa é, com efeito, menos uma questão de estrutura do que uma questão de referência. O Estado é referido a valores qualitativos, suprapatrimoniais; tem a cargo o destino dos homens, e o seu horizonte é o tempo longo da vida dos povos. A empresa é referida a valores quantitativos, patrimoniais; tem a cargo a realização de produtos ou de serviços, e o seu horizonte é o tempo curto dos mercados. É essa a razão pela qual foi, sem dúvida, um erro de método colocar no mesmo plano os Estados e os parceiros sociais na constituição da Organização Internacional do Trabalho” (Supiot, 2016, p. LI).

Considerando que a inovação disruptiva no âmbito do trabalho já está em vias avançadas, entende-se a necessidade de uma regulação mais extensiva e minudente, ainda mais diante de acontecimentos consolidados, como a dificuldade de desconexão, o incentivo ao excesso de trabalho pela forma da remuneração totalmente dependente do *quantum* trabalhado, do controle algorítmico e da inexistência de garantias e de proteção para muitas realidades de trabalho. No entanto, como a discussão legislativa, a aprovação de leis e a sua aplicabilidade podem demorar, entende-se que não é a medida adequada para a ressimbolização do atual direito material do trabalho, que precisa, imediatamente, contemplar os trabalhadores da Sociedade Técnica.

3.2.1 O que é a ressimbolização?

A técnica tornou-se a mediadora do homem em todos os seus afazeres, de modo que existe uma estreita conexão entre as mudanças tecnológicas e o desenvolvimento da sociedade. O homem, mediado pela técnica, do acordar (relógio) ao adormecer (remédios), perde sua capacidade relacional, tendo em vista que agora ela é exercida por intermediação da técnica, que não apenas interage, mas também o modifica e o transforma. Assim, na Sociedade Técnica observa-se a perda da capacidade relacional, de interação propriamente humana, tendo em vista a intermediação ou mediação técnica de todos os âmbitos de convivência da sociedade.

Na mesma linha de raciocínio, o meio ambiente do trabalho também é alterado, fato demonstrado pela irrupção do fenômeno da plataformização e pela demonstração do nascimento de uma expressiva quantidade de profissões inexistentes no contexto industrial de criação do direito material do trabalho como marco regulatório. Reconhece-se, assim, a influência e interação da pessoa-ambiente, conforme expressa o princípio da bidirecionalidade⁵⁶, que “parte da premissa de que a pessoa é parte integrante e inseparável do ambiente e não apenas nele se encontra. Pessoa e ambiente se relacionam e se influenciam recíproca e continuamente” (Almeida, 2013, p. 91).

⁵⁶O professor Victor Hugo de Almeida propôs, em sua tese de doutorado, o princípio da bidirecionalidade, como um novo princípio a integrar o rol labor-ambiental, tendo em vista a interdependência entre contextos e sistemas ambientais mediatos e imediatos (2013, p. 16). Trata-se, em verdade, de postulado que serve, nas palavras do autor “a todo estudo que se propuser a fazer uma análise multidimensional da inter-relação pessoa-ambiente, com vista à interação entre os diversos contextos ambientais e seus impactos no comportamento humano” (2013, p. 90). No caso da presente dissertação, a inter-relação pode ser apresentada entre a pessoa (trabalhador) e o meio ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado (fenômeno da plataformização), bem como entre a (in)efetividade do direito material do trabalho frente à irrupção da técnica modificadora da realidade dos trabalhos. Não se olvide que o trabalhador tem sido influenciado pela tecnização dos trabalhos e muito menos que o direito material do trabalho não contempla uma gama de trabalhos desenvolvidos na Sociedade Técnica, portanto aplicável o princípio da bidirecionalidade.

A este fenômeno de perda da capacidade relacional (perda da simbolização) propriamente humana, Willem H. Vanderburg o denomina de processo de dessimbolização. Por dessimbolização, entende-se que

[n]ossa civilização está destruindo o que até agora, na história humana, fez de nós o que somos: uma espécie simbólica. Simplificando, simbolizar as experiências humanas por meio de uma cultura é organizar dialeticamente as maneiras pelas quais tudo está relacionado com tudo o mais no mundo, e a dessimbolização é o enfraquecimento dessas habilidades⁵⁷ (Vanderburg, 2011, p. 17, tradução própria).

Para o autor, o processo de dessimbolização se deve ao fato de que “toda e qualquer experiência desses meios modificam a organização de nossos cérebros-mentes, conforme são simbolicamente colocados em nossas vidas” (Vanderburg, 2013, p. 37). Observa-se que “a técnica destrói as formas tradicionais de civilização e representa por si mesma um mundo global” (Ellul, 1968, p. 155). No mesmo sentido, Byung-Chul Han afirma que “o mundo hoje está muito desprovido do simbólico. Dados e informações não possuem força simbólica” (2021, p. 7).

Vanderburg (2011), ao identificar e descrever a dessimbolização, relata que muitos outros autores já fizeram algumas advertências precursoras do fenômeno, entre eles, menciona que:

Adam Smith advertiu que a divisão técnica do trabalho produziria uma nova riqueza de nações, mas também tornaria os seres humanos tão estúpidos quanto poderiam se tornar. Karl Marx mostrou que o sistema capitalista escravizou tanto os ricos como os pobres. Max Weber alertou que a humanidade estava encerrada numa jaula de ferro. John Kenneth Galbraith deplorou o fato de estarmos a servir o sistema que criamos para nos servir. Jacques Ellul alertou-nos contra a autonomia daquilo que chamou de sistema da técnica, com isto ele quis dizer que a influência deste sistema sobre as pessoas e comunidades tinham começado a superar a influência das pessoas e comunidades sobre ele⁵⁸ (Vanderburg, 2011, p. 18, tradução própria).

⁵⁷ Livre tradução do trecho: “[O]ur civilization is undermining what until now, in the human story, has made us what we are: a symbolic species. Simply put, to symbolize human experiences by means of a culture is to dialectically organize the ways in which everything is related to everything else in the world, and desymbolization is the undermining of these abilities” (Vanderburg, 2011, p. 17).

⁵⁸ Livre tradução do trecho: “Adam Smith warned that the technical division of labour would produce a new wealth of nations but that it would also make human beings as stupid as they could possibly become. Karl Marx showed that the capitalist system enslaved the rich and the poor alike. Max Weber warned that humanity was shutting itself into an iron cage. John Kenneth Galbraith deplored the fact that we were serving the system we created to serve us. Jacques Ellul warned us against the autonomy of what he called the system of technique; by this he meant that the influence of this system on people and communities had begun to outweigh the influence of people and communities on it.” (Vanderburg, 2011, p. 18).

Refletir sobre o processo de dessimbolização no âmbito do direito material do trabalho é exatamente ponderar sobre a perda da capacidade do direito material do trabalho contemplar a realidade de trabalhos, isto é, um direito material do trabalho que não mais absorve e protege os trabalhadores, imersos em um ambiente técnico e digital de trabalho, e de uma legislação estanque, criada em uma época de contextos laborais diferentes.

Tal dessimbolização está diretamente relacionada à perda do lastro do trabalho. Isso porque, conforme explana Ludmila Abílio, “a multidão de trabalhadores realiza trabalho sem a forma socialmente estabelecida do trabalho, em atividades que podem transitar entre o lazer, a criatividade, o consumo e também o complemento de renda” (Abílio, 2017). Trata-se de um trabalho em abstrato, porque é fonte de atividade lucrativa a outrem, exercido de forma controlável e em trocas onerosas, mas que, na prática, não se tem um estatuto profissional. Por isso, o trabalho é chamado de “bico”, “extra” entre outros nomes.

Afirma-se que o próprio trabalho está “sem forma trabalho, sem estatuto de trabalho, que opera como um meio de complemento de renda, como um exercício de uma identidade profissional indefinida, como facilitador para o consumo” (Abílio, 2017). Há uma constante permeabilidade entre os trabalhos para conseguir se manter. Em determinado momento se é entregador, em outro se é ajudante, secretário, de modo a variar por diversas atividades (viração⁵⁹). O brasileiro se vira no que consegue alcançar. Se o próprio trabalho está dessimbolizado, o ramo do sistema jurídico que cuida dele também se dessimboliza, isto é, perde sua capacidade contemplativa e relacional, por falta de identificação e contemplação dos trabalhos desenvolvimentos dentro do direito do trabalho regulamentado.

Se o cerne e a razão de ser do direito material do trabalho é a proteção dos trabalhadores, espera-se que ele seja aplicado de modo a protegê-los todos, indistintamente. No entanto, o que se verificou é que, diante da realidade de trabalhos técnicos, advindos da reestruturação produtiva, o direito material do trabalho, criado para uma época de trabalhos industriais, não é mais um marco regulatório abrangente às novas formas de trabalho. Isso porque suas disposições, como a necessária subordinação jurídica, são mitigadas ou diluídas, tendo em vista que “a experiência da duração tem diminuído. E a contingência aumenta radicalmente” (Han, 2021, p. 7). A estabilidade cedeu espaço à volatilidade e à instabilidade; o indeterminado ao

⁵⁹ Termo criado por Vera Telles, orientadora de Ludmila Abílio, para designar o modo de sobrevivência marcado por uma agarrar-se às oportunidades, em diversas rotações de exercícios laborais no mercado de trabalho. A viração é marcada pela instabilidade e pela transição de prestações de serviços, que uma vez cumprida gera o descarte ou desnecessidade do trabalhador.

determinado; o permanente ao temporário; a gestão e organização físicas à gestão e organização digitais.

Assim, diante de uma desconexão regulatória, necessário se faz uma reconexão, pois não podem os trabalhadores, em seu marco protetivo e regulatório, permanecerem com dispositivos que não mais representam e contemplam a realidade de seus trabalhos, fazendo com que o direito material do trabalho “deixe de definir uma identidade jurídica comum a todos os trabalhadores” (Supiot, 2016, p. 127). Isso tudo porque “é importante verificar a influência da revolução tecnológica no direito do trabalho que tem suas raízes em um contexto socioeconômico diferente do que vivemos atualmente” (Moreira; Calvete, 2020, p. 208).

Para Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo não existe trabalhador digital, pois, ao contrário das empresas “em nuvem” e do ciberespaço, que são ficções jurídicas, “o trabalhador sempre é de carne e osso, com necessidades, desejos e vontades, e realiza o trabalho no mundo real e é simplesmente invisibilizado com a noção de ‘trabalho digital’, que dá a impressão que é realizado por um ser virtual no ciberespaço” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2620).

Concorda-se com a afirmação de que, independentemente do meio ambiente inserto, o trabalhador não perde a sua condição de pessoa humana, não podendo ser um simples “digital”, em mero processo de tecnificação em prol da efetividade. Reconhece-se que o trabalhador é limitado diante da técnica. Na verdade, o homem o é, e isso o deixa atordoado, contribuindo “para que já não se saiba quem é – porque ao achar-se, em princípio, capaz de ser tudo o que é imaginável, já não sabe que é o que efetivamente é” (Ortega Y Gasset, 1963, p. 84). Ainda segundo o autor,

a técnica, ao aparecer por um lado como capacidade, em princípio ilimitada, faz que ao homem, posto a viver de fé na técnica e somente nela, fique com sua vida vazia. Porque ser técnico e somente técnico é poder ser tudo e, conseqüentemente, não ser nada determinado. Com ser plenitude de possibilidades, a técnica é mera forma oca – como a lógica mais formalista; é incapaz de determinar o conteúdo da vida. Por isso estes anos em que vivemos, os mais intensamente técnicos que houve na história humana, são dos mais vazios (Ortega Y Gasset, 1963, p. 85).

À medida que a técnica progride, conquista e domina os ambientes; a espécie humana, por sua vez, se esvazia diante do poderio e do fascínio técnico, ambos ilimitados. No mesmo sentido, esvazia-se o direito material do trabalho, que não mais efetiva seus ideais e razões fundantes, sua cultura, seus costumes e suas tradições de proteção a uma vastidão de trabalhadores, notadamente pelos caminhos técnicos adotados na organização produtiva, que

deslegitimam suas proposições regulamentares. Desse modo, o direito material perde seu valor, sua representatividade e sua simbologia, tornando-se, conseqüentemente, dessimbolizado, uma vez que não é mais o marco regulatório contemplativo dos trabalhos exercidos na Sociedade Técnica.

Reiterando, observa-se que um direito material do trabalho que desconsidera a realidade técnica, ou ainda, não a contempla, é dessimbolizado. Isso porque essa situação é não relacional com a fatídica manifestação dos trabalhos da nominada Sociedade Técnica. Assim sendo, a proposta de ressimbolização das ciências sociais, apresentada por Willem H. Vanderburg, pode ser analogicamente considerada para a ressimbolização do direito material do trabalho.

Pela ressimbolização, Vanderburg (2016) defende o efeito relacional de interligação de tudo com tudo, de modo que nada pode permanecer isolado. Também propõe a superação das abordagens convencionais por abordagens preventivas⁶⁰, situando a tecnologia e o crescimento humano em contextos sociais, humanos e que respeitem a biosfera e nenhuma relação entre elas poderá ser marginalizada, sob pena de graves consequências (Vanderburg, 2000). Afinal:

não há tecnologia sem seres humanos, e não há seres humanos sem sociedade; portanto, a tecnologia também está inserida na sociedade. Esta independência fundamental é distorcida quando a economia, a sociedade ou biosfera são colocadas em primeiro plano, como se fossem separáveis das outras⁶¹ (Vanderburg, 2000, p. 5).

Portanto, o direito material do trabalho não pode se isolar de seu contexto de aplicação e permanecer atrelado ao seu contexto de criação, sob pena de não incidência e de inefetividade. A ressimbolização dialoga com os princípios da interdependência e bidirecionalidade, pois os princípios reconhecem a inter-relação e influência recíproca entre pessoa e ambiente e a ressimbolização pretende e almeja esse efetivo alcance.

⁶⁰ A distinção entre abordagens convencionais e abordagens preventivas consiste no fato de que “a abordagem convencional prioriza a garantia do uso eficiente de recursos, por meio de constante referências ao valor e as medidas de eficiência, produtividade, relação custo-benefício e rentabilidade [...]. A abordagem preventiva é guiada tanto pelo desempenho como por valores do contexto que são minados pelos efeitos negativos na vida humana, na sociedade e na biosfera” (Vanderburg, 2000, p. 48-49). Livre tradução do trecho: “The conventional approach gives priority to ensuring the efficient use of scarce resources by constant reference to value and measures of efficiency, productivity, cost-effectiveness, and profitability [...]. The preventive approach is guided both by performance and context values are undermined by negative effects on human life, society, and the biosphere” (Vanderburg, 2000, p. 48-49).

⁶¹ Livre tradução do trecho: “[...] there is no technology without human beings, and no human beings without a society; therefore, technology is also enfolded into a society. This fundamental interdependence is distorted when the economy, society and biosphere is placed in foreground, as if it were separable from the others (Vanderburg, 2000, p. 5).

É preciso que o direito material do trabalho também seja ressimbolizado e sua ressimbolização envolve o processo de sua aplicação e efetividade para a proteção da realidade de trabalhos atuais. A simples adaptação do direito material do trabalho não é viável, pois “adaptar-se consiste, pelo contrário, em reagir aos sinais recebidos do seu ambiente com a ideia única de sobreviver” (Supiot, 2016, p. LXX).

Também em nenhum momento se prende colocar o trabalho acima de outras searas, acredita que o desenvolvimento deve ser sinérgico, porque melhoras no trabalho proporcionam melhoras na pessoa e, conseqüentemente, na sociedade. Nesse sentido, destaca-se a consideração de Vanderburg, segundo o qual “a viabilidade das abordagens preventivas orientadas para biosfera, e daquelas orientadas para a vida humana e a sociedade, pode ser ainda melhorada se o seu desenvolvimento for sinérgico, isto é, for garantido que as implicações de cada uma melhoram as das outras” ⁶² (2000, p. 40).

Continua o supramencionado autor: “a reestruturação das organizações de trabalho no reconhecimento de que empresas competitivas e viáveis exigem uma sociedade saudável, e vice-versa, criará inevitavelmente um tipo diferente de sociedade com diferentes tipos de empreendimentos”⁶³ (Vanderburg, 2000, p. 250). A pretensão pode ser sintetizada na manifestação de que não seja apenas de alcance de crescimento, mas sim de desenvolvimento, oportunidade em que não se alcança apenas acréscimos quantitativos, mas também qualitativos.

É por isso que se pretende o verdadeiro reformismo, em que “toma-se como ponto de partida as necessidades e a criatividade dos homens e faz-se esforço no sentido de construir um Direito e uma economia que lhes permitam exprimirem-se” (Supiot, 2016, p. LXXI). No caso, um direito material do trabalho que represente e exprima seus ideais na ordem técnica e não simplesmente se adeque, se adapte e se conforme para a ordem técnica.

Assim como Jorge Luiz Souto Maior, reconhece-se que “[o] Direito do Trabalho não pode, sozinho, alterar essa realidade, mas pode, pelo menos, fazer a sua parte” (2001, p. 155). Propomo-nos, então, a pensar em como poderá o direito material do trabalho contribuir para a proteção dos trabalhos da Sociedade Técnica. Este foi o grande desafio deste capítulo. Ressalta-se que não se pretende contestar ou encerrar com a ordem técnica (não acreditamos nesta possibilidade), mas sim permitir o trabalho com dignidade e com proteção do trabalhador.

⁶² Livre tradução do trecho: The viability of preventive approaches oriented to the biosphere, and those oriented to human life and society, may be further enhanced if their development is synergistic, that is, if it is ensured that the implications of each enhance those of the other (Vanderburg, 2000, p. 40).

⁶³ Tradução do trecho: “Restructuring work organizations in the recognition that competitive and viable corporations require a healthy society, and vice-versa, will inevitably create a different kind of society with different kinds of enterprise” (Vanderburg, 2000, p. 250).

Objetiva-se, portanto, refletir em Direitos para os Trabalhadores, global e universalmente, assim como é a técnica. O Direito não pode mais ser *do trabalho*. Ao contrário, deve ser *dos trabalhadores*, sejam eles quais forem e em quaisquer formas de organização estrutural. Afinal, a Sociedade Técnica apresenta-nos, cotidianamente, novas formas de extração do trabalho humano, que precisam de contemplação (abrangência normativa e, conseqüentemente, proteção).

3.3 Por que ressimbolizar o direito material do trabalho?

Segundo Renan Kalil (2020, p. 21), uma das características marcantes do trabalho sob demanda por meio de aplicativo é a invisibilidade dos trabalhadores. A suposta liberdade na prestação dos serviços, notadamente com relação ao horário, e a classificação e identificação do trabalhador como autônomo, esvazia o cerne laboral da atividade realizada, não permitindo identificar as condições trabalhistas da relação. Assim, o primeiro argumento que pode ser apresentado quanto à necessidade de ressimbolizar está no não reconhecimento do trabalhador de plataformas de trabalho pelo próprio Direito Material do Trabalho, ao mesmo tempo em que, como um suposto autônomo, o trabalhador plataformizado não tem sequer autonomia para fixar o preço do seu próprio trabalho. Nesse sentido, se, de fato, no trabalho por plataformas, por exemplo, houvesse “trabalho autônomo, caberia ao trabalhador fixar o preço do valor do seu serviço, como expressão da sua autonomia e titularidade sobre sua atividade” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2625). Sabe-se, entretanto, que na prática não é assim.

Segundo, porque com a plataformização dos trabalhos ocorre o retorno à chamada “dependência” do empregado. A uma, pela assimetria de poderes, pela necessidade do trabalho para a subsistência e pelas dificuldades do mercado laboral. A duas, pelo desconhecimento do trabalhador quanto ao sistema de trabalho e quanto às reais condições de exercício, controlado por dados e algoritmos, de modo que o trabalhador se tornou fração ou parcela de uma gestão algorítmica e sua parcela de decisão e, inclusive, participação é cada vez mais limitada. Nesse sentido, destaca-se

[...] a compreensão do sujeito assalariado que é a semântica de “trabalho sob dependência”, rememora-se que a liberdade de trabalho proclamada nos discursos jurídicos é corroída pela realidade de necessidade que impele estes assalariados, como única opção, a vender-se como mão de obra. Seja no fordismo, toyotismo ou na uberização, mantém-se o processo de intensificação do trabalho assalariado, em reforço da condição dependente do

trabalhador, inclusive com a vertente de dependência consentida pela lógica da colaboração (Oliveira, 2020, p. 66).

Assim, agora, com novas formas de trabalho, notadamente pela imersão técnica ou tecnológica, em razão do desconhecimento do trabalhador quanto ao algoritmo, quanto à forma de análise de dados e quanto às instruções para processamento das informações, e pela necessidade (dependência) dos serviços realizados pelo aplicativo, retorna-se à dependência do trabalhador quanto à plataforma para que consiga realizar o seu trabalho. Dessa forma, também para Murilo Carvalho Sampaio Oliveira há “uma relação de dependência entre os usuários e as plataformas, na qual os usuários figuram numa posição de dependência virtual ou tecnológica em relação àquele que detém o código-fonte” (Oliveira, 2020, p. 57). No caso, ao lado dos clientes, o trabalhador também é um usuário da plataforma.

No mesmo sentido, Guy Davidov (2017) reabilita o critério da dependência econômica, sugerindo que os trabalhadores em estado de dependência, ainda que sem subordinação, sejam destinatários da proteção trabalhista, naquilo que considera como interpretação finalística do Direito do Trabalho. Isto porque considera que o algoritmo da Uber monitora seus motoristas e o controle destes é feito pelo sistema de classificação, enfatizando que os serviços são prestados em nome da Uber, indicando que o motorista se insere na organização empresarial da plataforma de transporte.

Assim, “conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, nos quais o trabalho somente se realiza naqueles padrões” (Oliveira, 2020, p. 67). Afinal, não há outro modo de fazer parte do trabalho plataformizado, senão aceitando as condições impostas e os termos pré-estabelecidos.

Sem revisitar a dependência, Leandro Dornelas ao estabelecer um paralelo entre o binômio proteção-subordinação, elucida que

[o] modelo de subordinação consagrado pela teoria da relação de emprego tradicional diz respeito à chamada “subordinação subjetiva”, evidenciada na existência de um “chefe”, “gerente” ou superior hierárquico emitindo ordens e fiscalizando o seu cumprimento, inclusive, valendo-se eventualmente de prerrogativas punitivas. Nas relações em que o direito do trabalho não visualiza claramente essa configuração típica da relação de emprego, há dificuldades para a incidência de sua proteção jurídica. Nas relações em que essa configuração subordinativa não existe, não se cogita de sua incidência. Trata-se de uma lógica de incidência baseada no binômio subordinação/proteção: identificada a subordinação típica, incide a proteção jurídica; não identificada a subordinação típica, não há incidência de proteção juslaboral (Dorneles, 2021, p. 29).

Cientes de que essa é a realidade brasileira (incidência da proteção trabalhista apenas se presente a subordinação) e que o mundo do trabalho contemporâneo diversificou seus modos de exercícios laborais, mantendo as desigualdades e assimetrias, mister a sua ressimbolização para a legitimidade do direito material do trabalho.

Por fim, observa-se que a questão sobre o porquê ressimbolizar esbarra na questão de razões de manutenção do direito material do trabalho como marco regulatório. De modo que, pode-se, nesse momento, retomar todos aqueles argumentos, notadamente o protetivo, os ideais de uma ordem justa e solidária, a dignidade e a valorização social do trabalho.

3.4 Propostas (ou perspectivas) de ressimbolização do direito material do trabalho

A partir do conceito de ressimbolização de Vanderburg, transpondo-o para o direito material do trabalho, entende-se que a ressimbolização do direito do trabalho pode ser compreendida como “a necessidade de uma nova arquitetura jurídica capaz de oferecer respostas às peculiaridades do trabalho” (Kalil, 2020, p. 20), desenvolvido no contexto da Quarta Revolução Industrial, com destaque para a plataformização e para o gerenciamento algorítmico.

A ideia central e a caracterologia da técnica apresentada por Ellul, desenvolvida no primeiro capítulo, é para que haja a compreensão de que a tecnologia, para além de sua efetividade e produtividade, incorpora e representa poder e autoridade, de modo que a sociedade vai se moldando para se adaptar ou se adequar aos seus padrões. Da mesma forma que Vanderburg (2000) não se pretende excluir ou não aceitar a tecnologia e meios tecnológicos de trabalho, mas pretende-se, igualmente, incluí-la e participá-la no trabalho e na sociedade, mas não ser dominada por ela. E é exatamente isso o que se defende nesta dissertação: ressimbolizar o direito do trabalho para que ele participe e pertença à sociedade de trabalhos técnicos.

Poder-se-ia pensar em perspectivas de ressimbolização pelo reconhecimento da dependência, conforme alguns julgados colacionados no segundo capítulo ou com base nas terceiras vias protetivas adotadas em alguns países, como o trabalho parassubordinado e o trabalho autônomo dependente. A ressimbolização também poderia ser pensada pela análise da efetividade do art. 7º da CF, o qual estabelece direitos sociais aos trabalhadores, sem exclusão ou limitação aos empregados. Todas essas possibilidades foram apresentadas no desenvolvimento do texto.

No entanto, observou-se que há muitas divergências no judiciário do país quanto ao reconhecimento ou não do vínculo; terceiras vias protetivas poderão causar mais desproteção e afastar a incidência do vínculo formal de emprego em muitas situações já reconhecidas; e a discussão sobre a efetividade do art. 7º da CF, apesar de pertinente, ultrapassa os objetivos do trabalho.

Além dessas, são várias as possíveis vias para se ressimbolizar o direito material do trabalho⁶⁴. O professor Maurício Godinho Delgado (2019), por exemplo, defende a teoria expansionista do direito do trabalho, por meio da ampliação do conceito de relação de emprego, via subordinação, e pela extensão do direito do trabalho a todas as relações de trabalho.

Cada uma dessas vias exige um estudo de políticas públicas e de análise de melhor adequação, compatibilidade e viabilidade ao desenvolvimento brasileiro. O que não pode ocorrer é reconhecer a dessimbolização, a desconexão e parasitar, enquanto condições de trabalho tornam-se mais degradantes e aumentam os casos de trabalho em condições análogas à escravidão.

Assim, a primeira proposta de ressimbolização perpassam pela releitura dos elementos configuradores da relação de emprego diante da Sociedade Técnica. Nesse sentido, entende-se a necessidade: de ressignificar “os elementos da relação de emprego, repensando os pressupostos da subordinação (de base estrutural?), da pessoalidade (de tipo virtual?), da onerosidade (com viés expectal?) e a não-eventualidade (meramente tendencial?)” (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p. 16).

Parte-se da constatação de que o poder de comando não deixou de existir, mas apenas se transformou. Apesar de não se falar em poder de comando ou mando pessoais e direto, não se olvide da capacidade dos algoritmos em exercer o poder de comando de modo impessoal e automatizado.

Estudou-se, no item 2.2.1, que a contraface da subordinação jurídica do empregado reside no poder de comando do empregador, isto é, em razão da subordinação nasce o poder de comando ou poder de direção. Por sua vez, o poder de comando manifesta-se nos poderes de organização, poder de direção *stricto sensu* e no poder disciplinar. Salienta-se que essa divisão tripartite pode ser quadripartite, acrescentando o poder regulamentar ou normativo. No entanto, optou-se por seguir a doutrina tripartite do Ministro Augusto César Leite de Carvalho.

⁶⁴Dentre outras propostas, viáveis e não mencionadas, para a ressimbolização, acrescenta-se: a desvinculação do recebimento de benefícios sociais da condição de empregado, permitindo que os trabalhadores os usufruam independentemente da forma pela qual se ligam a uma empresa; e a efetiva implantação da renda mínima universal a todos os trabalhadores que estiverem abaixo de uma faixa salarial.

Pelo poder de organização, o empregador estabelece a estratégia de atuação, decidindo como será o desenvolver técnico, econômico e social dentro daquela empresa. Pelo poder diretivo *stricto sensu*, conforma-se a prestação laboral dos empregados nas estruturas e finalidades indicadas pelo empregador. Pelo poder disciplinar, estabelece-se normatizações e mecanismos de coercibilidades a serem aplicados para o caso de não adequação da prestação laboral à atividade e/ou à estrutura escolhida pelo empregador.

Conforme defende o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, “as três projeções do poder de comando: o poder de organização, o poder diretivo *stricto sensu* e o poder disciplinar – ganham paulatinamente maior complexidade nos casos em que inovações tecnológicas alteram significativamente o modo como o empregador contrata, organiza e controla a prestação de serviços” (Carvalho, 2023, p. 152). No entanto, apesar da maior complexidade envolta no fenômeno da plataformização dos trabalhos, se reconhece que a contraface da subordinação é o poder de comando; uma vez reconhecido e presente o poder de comando, encontra-se também a subordinação, em uma leitura ressimbolizada e protetiva.

A primeira proposta de ressimbolização, portanto, propõe uma modificação da ótica de análise da subordinação clássica, para se reconhecer e proteger trabalhadores sujeitos a outras subordinações (estrutural, objetiva etc.), seja ela qual for.

Além disso, há a necessidade de se afastar discursos sobre colaboradores, parceiros, sócios e empreendedores, que, em verdade, escondem a real condição de extração do trabalho humano. Por tais razões, José Darin Krein entende que o que ocorre é “um ambiente que é apresentado como de cooperação, mas que na prática é de intensa competição” (Krein, 2013, p. 17). Competição essa que se dá entre aqueles que precisam do trabalho e, especificadamente, daquele trabalho, e dependem dos ditames e dizeres das plataformas para se vincularem.

Por sua vez, a segunda e principal proposta de ressimbolização defendida neste trabalho perpassa pela análise da proteção que nosso ordenamento jurídico concede aos consumidores. Pretende-se analisar a viabilidade de se ressimbolizar o direito material do trabalho por uma perspectiva dos ideais do Direito do Consumidor, notadamente pelo conceito de vulnerabilidade e sua aplicabilidade aos trabalhadores de plataforma, afinal o trabalhador também é um consumidor perante a plataforma. Explica-se. Para trabalhar é necessário “consumir”, ou em outros termos, se valer/utilizar da plataforma.

Por último, a terceira proposta ressimbolizadora considera o cenário global de plataformização de trabalhos, que cada vez mais alcança mais países. Neste contexto, portanto, de não enquadramento de muitas realidades laborais ao marco celetista e de ineficácia do texto constitucional quanto aos direitos dos trabalhadores, pretende-se pensar, diante da Sociedade

Técnica e das características da técnica estudada, em saídas globais e em mecanismos de pressão internacionais, pois a aplicação tecnológica é universal, exigindo também saídas globais, que, quem sabe, assim sejam mais potentes e pressionadoras. No entanto, tal proposta depende de uma convergência de interesses entre os países e precisaria ultrapassar a soberania dos Estados-nações, o que se mostra inviável diante do contexto mundial de disputa de poderes e de guerras.

Muito importa a regulamentação estatal, impositiva, coercitiva, seja aplicando sanções, tributando ou concedendo benefícios e incentivos aos ditames. Todavia, sabe-se que somente a disposição legal não é suficiente (como é o caso de ineficácia da previsão do art. 7 da CRFB/88 supramencionado). Afinal, a positivação não pode ser confundida com a efetivação, sendo esta o maior desafio dos direitos fundamentais na atualidade, tendo em vista que sua implementação prática se destoa das prescrições normativas. Explica-se: consagra-se, no direito posto, o direito ao pleno emprego, a valorização social do trabalho, dentre outros; todavia, a realidade laboral é marcada por relações de trabalho desprotegidas e precárias, com vínculos flexíveis e voláteis.

Portanto, não se pode deixar de pensar na regulamentação extra-estatal, para além do Estado. No âmbito do direito material do trabalho, a negociação coletiva, manifestada em forma de acordo e de convenção coletiva, é um instrumento primordial para a criação e regulamentação de direitos. Ressalta-se que, em razão da vulnerabilidade do trabalho, as negociações são feitas entre os sindicatos dos trabalhadores e as empresas (ACT) ou entre aqueles e o sindicato dos empregadores (CCT), excepcionalmente admitindo-se a negociação direta entre empregado e empregador.

Hoje, com a Sociedade Técnica e flexível, os trabalhadores não apenas estão dispersos, mas também não se reconhecem enquanto tais, o que dificulta o processo coletivo de pertencimento e identificação. Observa-se uma fragmentação da classe dos trabalhadores, o que dificulta a coesão e a união. Além do mais, consideram uns aos outros como concorrentes e competidores, em um mercado escasso de trabalhos e onde há o incentivo ao individualismo. Por isso, a importância dos sindicatos como entes associativos coletivos, promotores de elos e de negociações, isto é, do diálogo social e da ampliação da proteção social, como vertente à busca pelo trabalho decente.

Pode-se pensar, portanto, no incremento e relevância da negociação coletiva, pois o legislador não consegue acompanhar a velocidade das transformações sociais impostas pela Revolução 4.0. Em outros termos, a hermenêutica jurídica é falha. Ademais, na negociação coletiva há a capacidade de inovação jurídica e adequação as peculiaridades de cada um dos trabalhadores envolvidos. A atenção e o cuidado que essa terceira proposta de ressimbolização

exige, principalmente em nosso ordenamento após a Lei n. 13.467/2017, está no enfraquecimento da atuação sindical, pela manutenção da unicidade, e pelo fim da contribuição compulsória, apesar da recente decisão judicial admitindo sua cobrança de trabalhadores não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição (Tema 935 de Repercussão Geral).

Apresentadas, de modo exemplificativo e não taxativo, essas três perspectivas ou propostas de ressimbolização e considerando que a primeira (ressignificação dos termos da relação de emprego) e a terceira (incremento potencializador da negociação coletiva) são bastante discutidas e que a primeira depende de alteração legislativa para se reconhecer outras e novas formas de trabalho, por meio da ampliação da subordinação, e que a terceira depende da força das negociações coletivas e muitas outras variáveis (categoria profissional e econômica, sindicato e pessoas envolvidas e etc.), optou-se, neste trabalho, pela defesa da segunda premissa e perspectiva de ressimbolização (a adoção da teoria das vulnerabilidades), como a alternativa mais viável e adequada para o momento. Nesse sentido, destaca-se o entendimento do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, segundo o qual

enquanto não sobrevier lei que porventura estenda a proteção jurídica a hipótese de trabalho que somente se avistam no mundo virtual, é de se aplicar a norma que temos, com o temperamento e a inteligência ínsitos à hermenêutica do direito e à capacidade de a norma moldar-se à realidade, para fazer-se atemporalmente eficaz (Carvalho, 2023, p. 179).

Ademais, pela adoção da segunda proposta, é possível se chegar à concretização da primeira. Isso porque, a teoria das vulnerabilidades representa “estratégia interpretativa de ampliação da esfera de proteção do Direito do Trabalho para além do emprego” (ALVES, 2019, p. 132). e, conseqüentemente, está em consonância com o *caput* do artigo 7º da Constituição da República. Nesse sentido, concordamos com a abordagem sugerida por Amauri César Alves, segundo a qual

se a relação contratual de trabalho não é de emprego por ausência de requisito(s) do artigo 3º da CLT, mas está presente a inferioridade contratual agravada que pode resultar em lesão na esfera patrimonial ou existencial do trabalhador, então deve-se garantir a ele a aplicação da regra trabalhista, sobretudo, aqui, a de matriz constitucional (Alves, 2019, p.133).

Portanto, importa pensar a ressimbolização com as normas e os fundamentos que temos na tentativa de se alcançar efetividade e, conseqüentemente, proteção jurídica. A ideia de ressimbolização do direito do trabalho com base na teoria das vulnerabilidades objetiva

aproximar a operacionalidade juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam em um novo mundo do trabalho, reconciliando (ou impedindo o divórcio entre) a instrumentalidade deste ramo jurídico com as reais necessidades sociais, ainda inegavelmente calcadas na demanda protetiva justificada por um desequilíbrio em suas relações jurídicas de base (Dorneles, 2021, p. 41-42).

Para tanto, é possível identificar categorizações de vulnerabilidades para contemplar novos sujeitos da relação de trabalho sem vínculo de emprego, desde que presente a vulnerabilidade em quaisquer de seus aspectos no meio ambiente do trabalho. Concorde-se, pois, que

cada vez mais se apresentam relações de trabalho que, se não demandam a proteção integral tradicionalmente operacionalizada pelo direito do trabalho nas relações de emprego, igualmente carecem, legitimamente, de algum tipo de incidência protetiva, pois também são caracterizadas por vulnerabilidade, em maior ou menor grau (Dorneles, 2021, p.59).

Assim, para a sua aplicabilidade, é preciso entender a teoria das vulnerabilidades e distingui-la da hipossuficiência para, por fim, defender sua incidência diante das atuais normatizações do direito material do trabalho, de modo a promover a sua ressimbolização, isto é, conexão e aptidão de a realidade fática ser refletida na realidade normativa, para aplicação e contemplação aos trabalhadores sujeitos ao fenômeno da plataformação.

3.4 A teoria das vulnerabilidades como substrato fático e jurídico para o resgate do direito material do trabalho como marco regulatório frente à Sociedade Técnica

Sobre a teoria das vulnerabilidades, inicialmente aplicada na seara consumerista e que podem ser expandidas para a realidade de trabalhos, tendo em vista o fato de estarem relacionadas com o estado da pessoa, destaca-se⁶⁵ o estudo do professor Amauri Cesar Alves, para quem, em uma perspectiva jurídica, a vulnerabilidade pode ser conceituada como “o estado da pessoa que se encontra fragilizada” (Alves, 2019, p. 118).

A fragilidade se encontra na exposição às diversas situações de riscos e à baixa capacidade para superar dificuldades, as quais favorecerem sua exclusão (Alves, 2021, p. 71). A colocação em uma situação de vulnerabilidade gera o enfraquecimento do sujeito de direitos, seja de modo individual ou coletivo. Percebe-se que a vulnerabilidade não é um estado

⁶⁵Também se destaca o autor Leandro do Amaral Dorneles.

permanente, e sim uma situação, que pode ser provisória ou averiguada em determinados acontecimentos e circunstâncias, de modo que “o vulnerável só o é em relação a algo ou alguém” (Almeida, 2013, p. 49). Por tais razões, a vulnerabilidade é vista como um instrumental a nortear a aplicação das normas jurídicas, de modo a reequilibrar as relações.

Nesse sentido, destaca-se que “juridicamente o conceito de vulnerabilidade atuaria como instrumento de interpretação e aplicação da norma jurídica, e não necessariamente para fundamentar uma regra estatal diferente para uma situação específica” (Alves, 2021, p. 75). Por isso, nessa segunda proposta de ressimbolização não há a necessidade de qualquer alteração legislativa, mas sim a adoção de um novo viés interpretativo e de aplicação da norma jurídica já existente.

No âmbito trabalhista, é possível compreender a vulnerabilidade como a “situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial” (Alves, 2021, p. 77). No caso dos trabalhadores plataformizados e diante do arcabouço teórico apresentado sobre a técnica, não se olvida da situação fragilizada do trabalhador perante a técnica das plataformas, seja pela precificação, seja pelo cadastro, descadastro, seja pelo desconhecimento sobre o desenvolvimento do trabalho algorítmico e pela falta de transparência, bem como pelas premiações.

Sobre a precificação, esclarece-se que ela é uma aliada para a manutenção do controle de tempo do trabalho, pois quanto mais baixo o preço, mais horas de trabalho são necessárias. Da mesma forma, as premiações também servem ao controle, pois estimula-se a permanência no trabalho ou a ida ao trabalho em determinado dia, mediante bonificações.

Destaca-se que vulnerabilidade não se confunde com hipossuficiência, embora conexos (Almeida, 2013). No âmbito consumerista, a hipossuficiência adquire uma vertente processual, sendo aplicável para a inversão do ônus probatório. No Código de Defesa do Consumidor, “a vulnerabilidade impulsiona e legítima a existência de um regramento protetivo, a hipossuficiência legitima o tratamento ímpar no interior desse regramento, para nivelar o desequilíbrio da relação jurídica em um dado contexto” (Almeida, 2013, p. 50).

Já no âmbito trabalhista, a hipossuficiência advém da desigualdade material e econômica entre empregado e empregador (contrato de emprego), por ser este o detentor dos meios de produção. Nesse sentido, esclarece Leandro Dorneles que “a expressão hipossuficiência, recorrente na argumentação juslaboral, em sua acepção técnica originária, remete-nos fundamentalmente às manifestas desigualdades econômica e social existentes entre o trabalhador e o seu empregador” (Dorneles, 2021, p. 28).

Assim, os não proprietários são os hipossuficientes. É, justamente, em razão da hipossuficiência entre empregado e empregador que se justifica a aplicação do princípio da proteção, com a tentativa de atenuar/reduzir, no plano jurídico, as desigualdades constantes do plano fático (Delgado, 2019).

Atualmente, pode-se reconhecer uma mínima alteração na propriedade dos meios de produção, pois em algumas plataformas de trabalho, exige-se que o trabalhador seja o detentor de um dos meios de produção, como é o caso do veículo na empresa *Uber* e da moto no *iFood*. No entanto, isso não relativiza a propriedade dos meios de produção, pois, em verdade, o principal é a plataforma. Afinal, a plataforma é a técnica do trabalho, podendo o veículo ou a moto, por exemplo, serem alugados, emprestados etc.

Ainda sobre a distinção entre hipossuficiência e vulnerabilidade, elucida Amauri Cesar Alves:

A hipossuficiência, por sua fundamentação na posição contratual do empregado, tende a ser padronizada e inerente a toda e qualquer relação de emprego, independentemente da efetiva situação fática, estado ou condição pessoal do trabalhador. A vulnerabilidade não requer tal padronização, permitindo maior espaço de subjetividade, desde que sem perda de proteção, com vistas a um maior equilíbrio da relação capital-trabalho (Alves, 2021, p. 79).

A vulnerabilidade tanto é um conceito relacional que se pode afirmar que os empregados celetistas são igualmente hipossuficientes, mas nem todos são vulneráveis, pois esta depende de circunstâncias e de riscos para qualificá-los e não advém simplesmente de uma situação contratual. Assim, “a ideia de hipossuficiência não conhece diferenças, enquanto a vulnerabilidade as reconhece e respeita” (Alves, 2021, p. 79). Em síntese:

[...] é possível compreender que todo trabalhador em sua relação com o capital se posiciona em situação fática de desigualdade contratual, mas alguns trabalhadores especificamente terão sua potencialidade negocial ou relacional ainda mais fragilizada em razão de estado ou condição específicos. Essa fragilidade relacional ou negocial agravada poderá mais facilmente resultar em lesão patrimonial ou existencial ao trabalhador na sua relação com o contratante detentor do capital (Alves, 2021, p.77).

Assim, como a vulnerabilidade não decorre da hipossuficiência e não necessariamente com ela se relaciona, apesar de possível a conexão por se assentarem em um caráter protetivo diante de relações assimétricas (Almeida, 2013), é importante destacar a distinção também existente de vulnerabilidade (situação de fragilidade por diversos riscos laborais ou pela

condição pessoal do trabalhador, apta a afetar seu âmbito existencial ou patrimonial) com a subordinação, seja em suas vertentes clássicas (contraposição do poder diretivo e marcada pelos comandos do empregador), objetiva (trabalhador inseridos nos fins do empreendimento) ou estrutural (trabalhador pertencente a estrutura e a organização empresarial).

Inicialmente, destaca-se que a subordinação tem seu conceito fixado na prestação de serviços e não nas pessoas envolvidas, empregado e empregador (Alves, 2019, p. 128). Conforme conceituações mencionadas anteriormente, com fulcro no doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019), é em razão da subordinação que o empregado segue os comandos advindos do empregador. Tendo em vista as possíveis classificações, a subordinação pode ser clássica, quando se verifica comandos diretos na prestação laborativa; estrutural, pela inserção do trabalhador na estrutura de organização e funcionamento da empresa; objetiva, em razão de o empregador contribuir para os fins a que se destina o empreendimento. Em razão da distinção, é possível defender pela existência de trabalhador vulnerável, ainda que não seja subordinado (Alves, 2019, p. 128).

3.4.1 Categorias de vulnerabilidades: hierárquica, negocial, econômica, informacional, psíquica, ambiental e jurídica e trabalhadores plataformizados

São múltiplas as possibilidades de categorizações e de análises da vulnerabilidade, dentre elas, a negocial, a hierárquica, a econômica, a técnica, a informacional, a psíquica, a ambiental, a jurídica, a sociológica, a educacional e a assistencial. Optou-se, na presente dissertação, a partir dos estudos de Leandro do Amauri Dorneles e Amauri César Alves, por seguir, pela tentativa de compreensão das vulnerabilidades hierárquica, negocial, econômica, informacional, psíquica e ambiental aos trabalhadores plataformizados.

Primeiro, verifica-se pela conceituação que a vulnerabilidade negocial é a “inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante” (Alves, 2021, p.82). Observa-se que “o trabalhador dificilmente tem condições reais de discutir, por si só, o conteúdo de seu contrato, limitando-se a aceitá-lo nas condições previamente oferecidas pelo empregador” (Dorneles, 2021, p. 42).

No caso de trabalhadores plataformizados, constata-se que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, já previamente estabelecido pela empresa detentora da plataforma, cujas cláusulas não são negociadas e/ou discutidas. Assim, facilmente se constata a vulnerabilidade

negocial, sendo a empresa a responsável pelas tratativas, inclusive, pelo estabelecimento do preço do trabalho.

A vulnerabilidade hierárquica, para Amauri César Alves, está presente “nas situações em que o fator de risco ou a condição pessoal do trabalhador o coloca com pouca margem de resistência contra as ordens abusivas do seu contratante” (Alves, 2021, p. 82). No caso, considerando a ausência de domínio, de controle e até mesmo de diálogo com a plataforma, que dirige o trabalho para a empresa detentora, o trabalhador de aplicativos de transporte, por exemplo, não consegue resistir, sem punição e possíveis descadastramentos, à preços baixos e corridas que não compensam as despesas.

Também, considerando os índices de desemprego, a necessidade do trabalho para a sobrevivência, bem como para a inclusão e a participação social, a resistência é fragilizada ou amedrontada. Nesse aspecto, imbrica-se no conceito de a vulnerabilidade econômica, que apesar de relacionada à subsistência, é compreendida como “fator de risco laboral ou condição pessoal do trabalhador que o faz ficar aquém do nível da subsistência” (ALVES, 2021, p. 82). Isso porque, o trabalhador plataformizado é contratado sem qualquer garantia contraprestatória mínima, seja por hora, dia ou mês.

Ademais, são necessárias muitas horas de trabalho para alcançar o mínimo, em desrespeito aos limites de jornada e aos descansos previstos na Constituição. Em outros termos, configura-se a vulnerabilidade econômica pelo desequilíbrio de forças e de poderes entre as plataformas e os trabalhadores, que são submetidos às imposições de políticas econômicas para se manterem na relação de trabalho.

Acrescenta-se que, para Leandro Dorneles, a “vulnerabilidade econômica sempre existe na medida em que o trabalhador retira do dispêndio de seu labor a remuneração necessária para a sua subsistência” (2021, p. 47). Outro elemento da relação de trabalho que permite a identificação da vulnerabilidade econômica é a alteridade, resultante do fato de que o trabalho se dá em proveito alheio, isto é, cria valor a outro.

Por sua vez, a vulnerabilidade técnica, não se confunde com dependência técnica, pois o empregado pode ser o detentor dos domínios científicos para a execução, sendo esta apresentada por Leandro Dorneles (2013) por três perspectivas: menor instrução profissional dos trabalhadores; limitação à execução do trabalho; e alienação do trabalhador. O autor ainda relaciona as três acepções com o trabalho plataformizado, sintetizando que

[a]s plataformas digitais permitem essa reorganização das atividades e a fragmentação destas em tarefas menores e menos complexas, facilitando a

prestação remota de serviços e permitindo o deslocamento dos custos de produção e o aumento da concorrência, além de reduzirem as barreiras geográficas e entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, acentuando a vulnerabilidade técnica do trabalhador em suas três acepções (Dorneles, 2021, p.55).

No trabalho plataformizado de motoristas, por exemplo, não se exige formação profissional. No entanto, todo trabalhador desconhece o funcionamento do sistema algorítmico. A partir do desenvolvimento da vulnerabilidade técnica, Leandro Dorneles (2021) desenvolve, ainda, a vulnerabilidade social do trabalhador, representativa do papel que os trabalhadores desempenham no espaço produtivo, enquanto classe social.

No mesmo sentido, a vulnerabilidade informacional na seara justralhista dos trabalhadores por aplicativos pode ser reconhecida pela concentração de informações na plataforma e na empresa detentora da plataforma, que dita os comandos dos algoritmos. Inclusive, a falta de transparência e de acesso ao código fonte se interrelaciona com a vulnerabilidade técnica e informacional. Destaca-se que, se para a sociedade atual informação é poder, a ausência de informação representa uma extrema vulnerabilidade.

Há, também, a vulnerabilidade psíquica, que no âmbito laboral pode advir de fatores pré-existentes que se agravaram pela realização do trabalho ou pode se desenvolver em razão do trabalho, mediante práticas de assédio, por exemplo. A violação ao direito à desconexão também pode ensejar vulnerabilidade psíquica, bem como as técnicas de gamificação, que manipulam as vontades dos trabalhadores, incentivando-as, mediante premiações, a atenderem os desejos das plataformas.

Reconhece-se, ainda, a vulnerabilidade ambiental, que “decorre do risco do ambiente de prestação laborativa acima dos limites estabelecidos [...]; é inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de se proteger dos riscos presentes no ambiente de trabalho” (Alves, 2021, p. 85). Nota-se tal vulnerabilidade ambiental, por exemplo, pela ausência de proteção securitária contra acidentes de trabalhos e outros riscos.

É possível acrescentar também a vulnerabilidade jurídica, pois os trabalhadores plataformizados encontram dificuldades no acesso à justiça para defender seus direitos. A começar por saber qual a justiça competente: a justiça comum ou a justiça especializada do trabalho? Defendemos, sem sombra de dúvidas, que cabe a justiça do trabalho analisar a ação, afinal, a Justiça do Trabalho tem competência para relações de trabalho *lato sensu* (art. 114 da CF). Infelizmente, são encontradas muitas decisões, inclusive do STJ e do STF, defendendo pela competência da Justiça Comum.

Na perspectiva da vulnerabilidade jurídica, pode-se debater sobre a fragilidade dos sindicatos, como órgão de representação de classe dos trabalhadores, notadamente após a Lei n. 13.467/2017, pois sindicatos enfraquecidos (fim da contribuição sindical compulsória e manutenção da unidade) têm menos forças para reivindicar e lutar por direitos.

Em uma relação de trabalho plataformizado, como apontado, é possível reconhecer diversas e variáveis vulnerabilidades trabalhistas e, quando isso acontece, faz-se necessária uma proteção especial, assim como a concedida à pessoa com deficiência, à criança e ao adolescente, ao idoso e outros grupos identificados em situações de vulnerabilidades, pela maior exposição a riscos e a fatores de fragilidade.

Murilo Martins (2019), em sua dissertação de mestrado, realizou entrevistas com 32 trabalhadores da empresa Uber na cidade de São Paulo, tendo como norte os seguintes eixos temáticos: perfil dos entrevistados (gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na Uber, existência ou não de outra fonte de renda); motivo de escolha do trabalho; jornada de trabalho realizada; relação com a empresa Uber; benefícios da forma de trabalho; desvantagens, dificuldades ou problemas na forma de trabalho; mudanças desejadas na forma de trabalho; e outros tópicos. Os dados coletados servem de fonte para a identificação das diversas categorias de vulnerabilidades apontadas anteriormente para os trabalhadores plataformizados. Apresentamos algumas constatações da pesquisa que corroboram com nossa defesa e para a identificação de vulnerabilidades.

Primeiro, a vulnerabilidade se fez presente na questão econômica, porque, em razão do alto índice de desemprego, a maioria dos entrevistados se valem da plataforma como a única fonte de renda (25 participantes), tendo como motivo inicial para escolha desse trabalho a falta de emprego (22 dos participantes). Correlatas a essas informações, o perfil dos participantes revela que a maioria deles (11) têm entre 31 e 40 anos e possuem apenas o ensino médio completo (19). Ademais, as reclamações são relacionadas às altas taxas cobradas pela empresa (25%) e as baixas tarifas adotadas em alguns dias e horários. Por isso, para a superação da vulnerabilidade econômica, defende-se a necessidade de política de piso remuneratório, bem como de um limite para as taxas (Martins, 2019).

Ainda em razão da necessidade de renda, surge uma segunda problemática que envolve a vulnerabilidade psíquica e física, notadamente por violar o direito à desconexão, já que os trabalhadores, para alcançar melhores salários, precisam de mais e mais horas trabalhadas, o que os leva a uma extensa jornada laboral, sendo identificado que 12 participantes trabalham de 8 a 10 horas por dia; 7 trabalham de 10 a 12 horas por dia; e 6 de 12 a 14 horas por dia. Tal situação faz com que os riscos à saúde se acentuem e o trabalhador se torna mais vulnerável

(Martins, 2019). Nos relatos das entrevistas, dentre outras respostas, destaca-se a do entrevistado(a) 2, segundo o qual “é, assim, eu tento por dia, para que eu atinja uma meta, para que eu consiga pagar as minhas contas, eu tenho que trabalhar pelo menos 10 horas por dia” (Martins, 2019, p. 46).

Outro aspecto de vulnerabilidade identificada por Murilo Martins (2019) refere-se à segurança, porque há riscos de assaltos, por causa de atendimentos a locais perigosos e desconhece-se a identificação do passageiro, bem como do destino. Tudo isso demonstra as vulnerabilidades ambiental e informacional dos motoristas.

A vulnerabilidade negocial se fez presente na possibilidade de desligamento da empresa quando não se atinge a média das avaliações. Inclusive, a entrevista constatou um predomínio de reclamações quanto ao direito de defesa contra o sistema de avaliações por estrelas (Martins, 2019). Para tanto, Murilo Martins (2019) propõe a ampliação do *feedback* da empresa e a implementação do direito de defesa dos trabalhadores.

Se em 2019 o crescente trabalho desprotegido em plataformas era motivo de bastante preocupações. Em 2022, o fato se acirrou, pois, conforme pesquisa divulgada pelo IBGE, o Brasil tem mais de 1,5 milhão de pessoas que se valem de trabalhos em plataformas digitais e aplicativos de serviços, o que equivale a 1,7% da população ocupada.

Ainda, enquanto as entrevistas do Mestre Murilo Martins foram realizadas com uma pequena amostragem de trabalhadores e já revelavam a dependência à empresa Uber como a única fonte de renda, a pesquisa do IBGE, em 2022, destaca que 52,2% ou 778 mil pessoas exercem, como principal meio de trabalho, o trabalho plataformizado de aplicativo de transporte de passageiros. Também, em correspondência com os dados coletados na pesquisa de Murilo Martins, o IBGE constatou que 61,3% desses plataformizados possuem apenas os níveis intermediários de escolaridade (ensino médio completo ou superior incompleto); e, para completarem renda, ultrapassam 47 horas semanais de trabalho, sendo que o maior grupo de trabalhadores tem entre 25 e 39 anos. Destaca-se que em um comparativo entre trabalhadores plataformizados e não plataformizados, aqueles laboram 7 horas a mais por semana, fato que demonstra a maior vulnerabilidade dos trabalhadores plataformizados.

Todas essas pesquisas e dados devem servir ao debate, para a necessária implementação de políticas públicas imediatas, para a sociabilidade dos riscos, para a superação das desigualdades e, principalmente, para a ressimbolização do Direito Material do Trabalho, hipótese em que ele retoma para a centralidade de abarcar todos os trabalhadores, seja o ramo que se idealizou: protetivo, tendo em vista a revelação de que a situação dos trabalhadores plataformizados é mais vulnerável.

Assim, brilhantemente, após a descrição de inúmeras respostas dos entrevistados para cada um dos eixos temáticos apresentados, Murilo Martins conclui que:

em observância aos princípios do Direito do Trabalho, e ao seu papel na sociedade, não pode o trabalhador de um setor tão precarizado e totalmente pautado pela lógica do mercado permanecer sem proteções. **Os motoristas por aplicativo encontram-se em clara posição de vulnerabilidade ante as empresas do setor**, que se utilizam de todos os recursos para extrair dos trabalhadores o máximo, tendo o mínimo de responsabilidade. **Ao Direito do Trabalho cabe o dever de garantir a proteção efetiva dos motoristas por aplicativo, reconhecendo-os como protagonistas de uma relação de emprego e, assim, mitigar as vulnerabilidades às quais expostos, garantindo-lhes a efetivação de seus direitos fundamentais, sob a égide da Constituição Federal de 1988** (Martins, 2019, 221-222, grifo nosso).

Não só para os trabalhadores plataformizados. Leandro Dorneles esclarece que a vulnerabilidade se aplica ao Direito do Trabalho, nestes termos:

Ora, o fato de ser recrutado por outrem é um indicativo da vulnerabilidade negocial do trabalhador; o de ser fiscalizado e dirigido, da vulnerabilidade hierárquica ou jurídica; o de ser remunerado, da vulnerabilidade econômica; e o de se inserir em uma organização, da vulnerabilidade técnica (Dorneles, 2021, p. 33).

Assim, se um dia o Direito do Consumidor encontrou inspiração no Direito do Trabalho, especialmente no princípio da proteção, para a construção da vulnerabilidade (Almeida, 2013, p. 54), hoje, o Direito Material do Trabalho, para se ressimbolizar precisará retornar as suas bases e buscar inspiração no Direito do Consumidor, notadamente no conceito relacional de vulnerabilidade para retomar seus seios protetivos.

3.4.2 Novos sujeitos da proteção trabalhista a partir da teoria das vulnerabilidades: os trabalhadores plataformizados

A pergunta que irá nortear a defesa de novos sujeitos vulneráveis é: por que os trabalhadores de aplicativos são vulneráveis? Em resposta, primeiro, argumenta-se que a eles não são destinadas proteções trabalhistas típicas da relação de emprego. Logo, exemplificativamente, não são assegurados remuneração mensal mínima, descanso semanal remunerado, décimo terceiro, férias mais um terço, FGTS entre outros.

Sendo assim, a pretensão de se aplicar a teoria das vulnerabilidades também para as relações laborais se deve ao fato de que se vive uma precarização do trabalho e, constantemente,

um afastamento da interferência estatal nessa relação. Observa-se que a presença protetiva estatal está prevista apenas para os exercentes de típicos contratos de emprego, hipótese em que se encaixa a hipossuficiência. Com a aplicação da teoria das vulnerabilidades, é possível pensar na possibilidade de ampliação do cerne protetivo do direito do trabalho para novos e outros sujeitos laborais, além dos empregados, uma vez presente o estado de sujeição, seja ele negocial, hierárquico, econômico, técnico, informacional, psíquico, ambiental, jurídico, dentre outros.

A aplicação da teoria das vulnerabilidades, desenvolvida no Brasil, na seara trabalhista, principalmente por Leandro do Amaral D. de Dorneles e Amauri Cesar Alves, permite o desenvolvimento e aplicação do direito do trabalho para os casos que envolvam prestação laborativa com ou sem vínculo de emprego. Ademais, para a sua incidência não é necessário a regulação estatal, porque a teoria das vulnerabilidades serve como norte de interpretação e aplicação do direito.

Sobre a aplicabilidade da teoria das vulnerabilidades na seara laboral, explica Leandro Dorneles:

A ideia de vulnerabilidade como fundamento do direito do trabalho tem por intuito aproximar a operacionalidade juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam em um novo mundo do trabalho, reconciliando (ou impedindo o divórcio entre) a instrumentalidade deste ramo jurídico com as reais necessidades sociais, ainda inegavelmente calcadas na demanda protetiva justificada por um desequilíbrio em suas relações jurídicas de base (Dorneles, 2013, p. 296).

Por tal referência, pode-se afirmar que o que se busca com a teoria das vulnerabilidades é a efetiva ressimbolização do direito do trabalho. Afinal, pretende-se aproximar a operabilidade do ramo jurídico trabalhista com as reais demandas sociais, diante de trabalhos plataformizados e intermediados por algoritmos, em distinção aos trabalhos de controle direto, tipificados na CLT.

Importante destacar que não se pretende defender, em momento algum, o afastamento das proteções celetistas para aplicar tão somente a teoria das vulnerabilidades, e sim a aplicação da teoria das vulnerabilidades nos casos em que não se reconhecer a incidência normativa da CLT, isto é, para os casos, em que apesar de se constatar a relação de trabalho *lato sensu*, não se verifica a relação de emprego. Logo, “o tratamento especial decorrente da vulnerabilidade deve ser acima do patamar mínimo, nunca abaixo” (Alves, 2021, p. 80), de modo que sirva de fundamento a uma tutela e proteção específica garantidora da dignidade da pessoa humana.

Assim, ressimbolizando o direito do trabalho pela aplicabilidade e pela identificação da teoria das vulnerabilidades, será possível aplicar maior proteção e, inclusive, a proteção social justralhista a trabalhadores que não são empregados. Dessa forma estar-se-á promovendo as abordagens preventivas denominadas por Vanderburg (2000) em que se procura reconectar coisas que pertencem umas às outras. Em síntese, reconectar muitos trabalhadores ao direito do trabalho.

Ademais, pela teoria das vulnerabilidades, poderá ser reconhecida a proteção do direito do trabalho ao trabalhador autônomo vulnerável e não mais será preciso discutir se aquele trabalhador é empregado ou não. Ainda, no caso concreto, ao se identificar a existência de uma ou de múltiplas vulnerabilidades, será possível a incidência do art. 7º da CF/88, situação que permitirá sua maior efetividade, já que incidirá tais direitos a todos os trabalhadores, como diz a literalidade da norma constitucional, independentemente do vínculo de emprego.

Em uma pesquisa à jurisprudência do TST, realizada no dia 10/09/2023, primeiramente pela busca da expressão “vulnerabilidade do trabalhador” no campo palavras na ementa (<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>), foram encontrados 7 acórdãos (Processos: Ag-AIRR-100170-96.2020.5.01.0075; RRAg- 1001135-14.2017.5.02.0241; E-RR-10953-57.2018.5.03.0107; RR-1002150-86.2015.5.02.0241; AIRR-40-94.2013.5.15.0062; AIRR-455-60.2010.5.03.0048; AIRR- 5440-40.2006.5.02.0016).

Da leitura da ementa de todos eles, observou-se que nenhum tratava de trabalhadores plataformizados. Os julgados em análise reconheceram a vulnerabilidade do trabalho na situação de limbo previdenciário; no caso de doença grave que cause estigma (como a neoplasia maligna); no cancelamento de plano de saúde em face do término do contrato de trabalho, sem comunicação ao empregado da possibilidade de manter a sua condição de beneficiário; na aplicação do procedimento da penhora online; no momento de assinatura do contrato de trabalho com cláusula mínima de permanência no emprego por 18 meses.

Por sua vez, com a expressão “teoria das vulnerabilidades”, nenhum acórdão foi encontrado. Entretanto, quando se pesquisou tão somente pela expressão “vulnerabilidades”, dois acórdãos foram encontrados. O primeiro deles da SBDI-2 do TST (RO-249-34.2013.5.05.0000), de relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, em que, ao se analisar a ocorrência da prescrição em um caso envolvendo execução coletiva, afirmou sua incidência “quando a execução é movida pelo Sindicato, representante da categoria profissional, ente coletivo por natureza, não exposto às vulnerabilidades experimentadas pelo trabalhador individualmente considerado”. Em outros termos, reconheceu-se que o trabalhador experimenta vulnerabilidades e que o ente coletivo, ator em igualdade de condições com a empresa, não

apresenta. O outro julgado, da 4ª Turma, não se referiu a vulnerabilidades envolvendo os trabalhadores, mas sim de vulnerabilidades encontradas em um programa desenvolvimento pela Previdência Social.

Nesse sentido, percebe-se que não há no Tribunal Superior do Trabalho decisões reconhecendo a vulnerabilidade dos trabalhadores como justificativa para a incidência de direitos trabalhistas. No entanto, compreende-se que a “extensão de direitos trabalhistas aos trabalhadores não empregados, porém vulneráveis, tem respaldo na Constituição da República, artigo 7º, caput; artigo 1º, inciso IV; artigo 6º e artigo 193” (ALVES, 2019, p. 133). Todos esses dispositivos dispensam proteção estatal ao trabalho e não apenas ao emprego. Sendo assim, podem e devem ser direcionados ao trabalhador vulnerável.

Ao se referir aos motoristas contratados pela plataforma Uber, Amauri César Alves defende que, “ainda que os tribunais trabalhistas relutem em reconhecer vínculo empregatício, a simples vulnerabilidade deverá ensejar a concretização de direitos sociais trabalhistas consagrados no artigo 7º da Constituição da República, mesmo sendo o trabalhador autônomo” (2019, p. 135). Percebe-se, pelo exposto, que Amauri César Alves argumenta pela tutela estatal trabalhista a partir da perspectiva constitucional. Neste trabalho, no entanto, defende-se a ressimbolização do direito do trabalho nos moldes celetistas, pela viabilidade de se aplicar a ele a teoria das vulnerabilidades.

Após tais explanações, a questão a ser respondida é: como aplicar os direitos dos trabalhadores previstos na CLT ao se identificar a vulnerabilidade? Primeiro, deve-se partir do conhecimento de que a vulnerabilidade é relacional e depende de uma situação de fato, permitindo a expansão do direito do trabalho, por via de interpretação, sem que seja necessário alterar o texto consagrado, mas tão somente a norma, compreendida como o resultado da interpretação do texto. Isso será feito interpretando o texto a partir da identificação de quaisquer das categorias de vulnerabilidades (negocial, econômica, jurídica, ambiental, psíquica etc.).

Segundo, deve-se considerar a hierarquia das normas, segundo a qual todo ordenamento jurídico tem como parâmetro a Constituição. Logo, se é possível a aplicabilidade da teoria das vulnerabilidades pela interpretação de dispositivos constitucionais e se a CLT deve ser interpretada conforme a Constituição, em consequência, é viável a teoria das vulnerabilidades para a CLT.

Terceiro, porque uma Constituição que “tendo como eixo central a dignidade humana e os valores que condicionam a sua preservação, altera, também, os parâmetros da atividade exercida pelo aplicador do Direito” (Neto, 2021, p. 305). Trata-se de uma mudança fundamentada no pós-positivismo e no neoconstitucionalismo, fundamentadas no dever de

fundamentação das decisões, notadamente nos *hard cases* em que a solução do caso concreto não encontra resposta imediata na lei.

Por fim, destaca-se que não se pode nem se deve usar a teoria das vulnerabilidades para encobrir fraudes trabalhistas, hipótese em que deve ser reconhecido o vínculo de emprego (art. 9º da CLT). A teoria das vulnerabilidades deve ser aplicada para as situações dos trabalhadores que se encontram em relação de trabalho, sem um ou alguns dos requisitos da relação de emprego, notadamente sem a subordinação, em sua interpretação clássica. Nessas hipóteses, entende-se que, para além da tutela constitucional, é possível a tutela celetista, seguindo a técnica de interpretação conforme.

O ideal é que cada vez mais trabalhadores sejam inseridos na seara de proteção do direito do trabalho, para que ele efetivamente seja de todos os trabalhadores e não apenas de uns poucos, empregados.

Afinal,

a definição dos contornos protetivos clássicos do direito do trabalho, ocorrida no início do século passado, tinha por base uma relação então predominante e padronizada – a relação de emprego típica – que não se apresenta mais onipresente. Atualmente nem sempre podemos identificar um padrão único de vulnerabilidades (e, conseqüentemente, uma demanda protetiva uniforme) comum a todos os empregados, da mesma forma que podemos perceber a combinação de diferentes vulnerabilidades em outras relações de trabalho não enquadradas nos contornos dos arts. 2º e 3º da CLT (Dorneles, 2021, p.41).

Especialmente, no que se refere aos trabalhadores plataformizados, *a priori*, o padrão geral encontrado nessas relações leva a premissa de desigualdade, que, por sua vez, compõe a noção de vulnerabilidade. No entanto, como a vulnerabilidade admite análise casuística, pode ser que, circunstancialmente, como desdobramentos de particularidades do trabalhador e da plataforma, ela não se faça presente, ou se faça presente de forma minimizada ou maximizada. Isto é, a análise da vulnerabilidade do trabalhador é dependente das condições do empregador, podendo o desdobramento ser maior ou menor, a depender das condições dos dois sujeitos.

Em síntese, é possível e mesmo necessário estabelecer um padrão de vulnerabilidade, por abstração, tomando-se como referência o vínculo empregatício típico, como historicamente fez o direito do trabalho. A este padrão de vulnerabilidade caberia a incidência protetiva juslaboral plena. Mas também é possível ou mesmo necessário graduar a incidência protetiva conforme as vulnerabilidades se acentuem ou se atenuem, de forma a se minimizar eventuais distorções causadas pelo direito do trabalho em sua concepção clássica. Trata-se do que podemos chamar de análise relacional da vulnerabilidade (Dorneles, 2021, p.39).

Admite-se, ainda, graus de vulnerabilidade (Dorneles, 2021, p. 34). Tanto o é que, no direito do consumidor, alguns grupos são considerados como hipervulneráveis (idosos, crianças etc). No direito do trabalho também se admitiu, com a Lei n. 13.467/2017, graus da hipossuficiência, ao se regulamentar o trabalhador hiperssuficiente (art. 444, parágrafo único), como aquele para quem não incide o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e admite-se negociações dos direitos previstos no art. 611-A da CLT, sem a interveniência sindical.

Leandro Dorneles identifica, inclusive, a hipervulnerabilidade no direito do trabalho nos casos de estabilidade no emprego da empregada gestante, do afastamento temporário do emprego de mulher vítima de violência doméstica, na não fluência do prazo prescricional do empregado(a) menor, na idade de trabalho para o aprendiz pessoa com deficiência, entre outros (Dorneles, 2021, p. 35).

De toda forma, é possível que a “análise relacional da vulnerabilidade pode ser feita a priori, em tese, pelo legislador, ou até mesmo a posteriori e in concreto, pelo julgador” (Dorneles, 2021, p. 41). Assim, se não há análise relacional pelo legislador acerca da vulnerabilidade dos trabalhadores plataformizados, nada impede que o juiz, no caso concreto, a identifique e por meio dela dê procedência aos direitos trabalhistas. Afinal, “a desigualdade, esta sim, deve constituir-se na premissa justificadora do arcabouço protetivo juslaboral, quanto mais em um mundo do trabalho 4.0” (Dorneles, 2021, p. 58). Destaca-se, ainda, que o dissenso quanto ao reconhecimento ou não do vínculo apenas contribui para que os trabalhadores continuem em estado de vulnerabilidade (Martins, 2019).

O intuito é alcançar a manutenção das proteções do direito material do trabalho sem que haja à vinculação e dependência exclusiva da subordinação. Defende-se que o princípio da isonomia é violado quando se distingue e não se aplica direitos entre trabalhadores que igualmente merecem proteção. Assim, espera-se, principalmente, dos julgadores uma atuação voltada à proteção para corrigir as desigualdades encontradas no caso concreto, sem que se aguarde da legislação o caminho tuitivo, sob pena as injustiças sociais serem o caminho do futuro 4.0. Ademais, como estudado pelo fenômeno técnico, o direito também é uma reprodução do sistema técnico, razão pela qual resta esperanças no humano (intérprete e aplicador), que ainda não se tecnificou em completude.

Para refutar argumentos contrários, notadamente quanto à insegurança jurídica, destaca-se que “a segurança jurídica reside precisamente na exigência de fundamentação compatível com o ponto de vista normativo, respeitados seus elementos estruturantes” (Neto, 2021, p. 309).

Nesse sentido, não há insegurança jurídica ou ativismo com a verificação, no caso concreto, de valores *pro persona* hábeis de incidência. Entende-se, ainda, que o julgador não causa instabilidades e muito menos ultrapassa sua função, no seio da separação dos poderes, quando concretiza a Constituição, por meio dos valores que o ordenamento como um todo consagra e promove a dignidade da pessoa humana. Ao contrário, essa atuação está em direção ao respeito, proteção e promoção dos direitos humanos.

Refuta-se, por agora, a ressimbolização por meio da alteração trabalhista, porque modificações anteriores serviram ainda mais para acentuar as vulnerabilidades. Exemplifica-se por meio da Lei n. 13.640/2018, que identificou os trabalhadores como contribuintes individuais e, conseqüentemente, os encaixou como autônomos, sem proteção trabalhista. Isso não significa que a alteração legislativa não será necessária. Será, mas, no atual contexto político, econômico, social, cultural, entre outros, ela não é recomendável, por simplesmente refletir ideais que se consagram de liberdade em detrimento de proteção.

Concorda-se com Murilo Martins (2019) que leis regulatórias individuais das profissões, como as estabelecidas para as parcerias em salões (Lei n. 13.352/2016) e dos representantes comerciais autônomos (Lei n. 4.886/1965), cujas profissões também estavam em uma linha tênue entre o emprego e autonomia, serviram para a criação de mais uma exceção das normas da CLT, diminuindo o poderio do ramo e o flexibilizando, além de precarizar as relações de trabalho. Segundo Murilo Martins: “pela lógica adotada por essas leis, o próprio Direito do Trabalho perde sua razão de ser, partindo para regulações cada vez mais particulares, sob a égide das necessidades do mercado e das empresas” (2019, p. 220-221).

Concorda-se também com Jorge Luiz Souto Maior, para quem “o método de análise do Direito do Trabalho é o do jurista posicionado no lugar do trabalhador, para que o primeiro possa ver a realidade com os olhos do segundo. Ao jurista, então, será possível compreender as aflições do trabalhador frente às formas de opressão” (Souto Maior, 2011, p. 648).

Nesse sentido, primeiro, é importante que se reconheça nos casos concretos todas as possíveis situações de vulnerabilidades para que depois haja uma legislação condizente com a superação das vulnerabilidades. Segundo, porque a legislação existe e assegura direitos, precisando, de fato, ser aplicável, isto é, efetiva a uma amplitude de trabalhadores. Os direitos consagrados na Constituição e na CLT, se devidamente efetivados, garantem o mínimo existencial e dignificam os trabalhadores plataformizados.

Em síntese: “em um ramo de trabalhadores marcado por vulnerabilidades, tanto consoantes à renda quanto a riscos à saúde, por exemplo, não deve o Direito do Trabalho deixar de ser aplicado” (Martins, 2019, p. 213).

Não se deve esquecer que ao lado do princípio protetivo está o princípio da primazia da realidade e, agora, a realidade revela que a mais grave das vulnerabilidades é a inaplicabilidade das proteções jurídicas. Uma vez aplicado o Direito Material do Trabalho vislumbra a superação de muitas vulnerabilidades, em cumprimento a sua razão de ser: proteger.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se que a técnica, por suas características intrínsecas e extrínsecas, bem como pela ausência de neutralidade, é a responsável pela conformação e ditames sociais, o que inclui o trabalho, a sua regulação, suas condições, proteções e futuros. Assim, em razão da incursão técnica, a humanidade perpassa por profundas transformações no seu modo de viver, de se relacionar e, conseqüentemente, de trabalhar.

Da descoberta do carvão aos algoritmos, as inovações não cessam de transformar a sociedade e seu modo de organização produtiva. Hoje, a atual Revolução Tecnológica, também denominada de Quarta Revolução Industrial, é marcada, na seara laboral, dentre outros aspectos, pela plataformização dos trabalhos e pelo gerenciamento algorítmico, responsáveis pelo processo de reorganização produtiva.

Na seara dos trabalhos, o principal marco do atual estágio técnico é encontrado com as plataformas digitais, que representam um modelo de inserção técnico, eficiente e eficaz, para o desenvolvimento dos trabalhos. Apesar das possíveis múltiplas nomenclaturas (*gig economy*, economia de compartilhamento, *sharing economy* etc.), optou-se, nesta dissertação, pela utilização do termo “plataformização dos trabalhos”, tido como um dos fenômenos que desafiam o conceito normativo de emprego e a efetividade do Direito Material do Trabalho.

Desafia porque muitos trabalhadores encontram-se sem proteção, já que a relação de emprego foi articulada em um contexto de trabalhos subordinados, que nem sempre se encontram presentes, com a mesma intensidade e sob o mesmo viés clássico, seja pela reorganização produtiva, seja pelas alterações das nuances de controle, seja pela descentralização, seja pela flexibilização, seja por outros motivos.

Reconhecidas, assim, novas dinâmicas de trabalho pelas inserções técnicas, verificou-se que o Direito Material do Trabalho, nos moldes de sua atual regulamentação normativa, não protege uma amplitude de trabalhadores que desempenham suas funções nas plataformas digitais. Ele perdeu a sua capacidade relacional de contemplar a realidade de trabalhos e não mais absorve e protege os trabalhadores, imersos em um ambiente técnico e digital de trabalho. Em outras palavras, o Direito Material do Trabalho se dessimbolizou.

Nesse contexto, evidencia-se que o Direito Material do Trabalho não pode se vincular exclusivamente à subordinação, principal elemento caracterizador do vínculo empregatício, para que haja a incidência de suas normas protetivas, sob pena de não contemplar uma gama significativa de trabalhadores da Sociedade Técnica. O Direito Material do Trabalho precisa, de fato, ser abrangente a todos os trabalhadores e não apenas aos subordinados. Ademais, não

se pode admitir a denúncia do direito do trabalho como um obstáculo ao alcance do direito ao trabalho. Muito pelo contrário, é o direito do trabalho o maior protetor do direito ao trabalho.

Por tais razões, partindo-se dos seus ideais protetivos (razões fundantes) e com vistas a combater as desigualdades que permeiam o nascimento e justificam a manutenção do Direito Material do Trabalho como marco regulatório dos trabalhos da Sociedade Técnica, propõe-se a ressimbolização ou ressignificação do ramo, para aumentar o rol de sujeitos protegidos pelo Direito do Trabalho e, consequentemente, manter o papel, a atuação e a aplicação do Direito Material do Trabalho.

A ressimbolização objetiva promover a reconexão do Direito Material do Trabalho com a realidade fatídica de trabalhos prestados no âmbito da Sociedade Técnica. Para tanto, defende-se a aplicação da teoria das vulnerabilidades aos trabalhadores. Entende-se, pela possibilidade de incidência da vulnerabilidade nas relações de trabalho, porque a vulnerabilidade é compreendida como uma situação relacional de inferioridade e, como tal, pode ser identificada nos contratos de trabalhos, presente ou não a relação de emprego.

Outrossim, para a sua incidência não é necessário a regulação estatal, porque a teoria das vulnerabilidades serve como norte de interpretação e aplicação do direito. Dessa forma, é viável a expansão do direito do trabalho, por via de interpretação, sem que seja necessário alterar o texto consagrado, mas tão somente a norma, compreendida como o resultado da interpretação do texto. O que se exigirá para a aplicação da teoria das vulnerabilidades ao Direito Material do trabalho é um fundamentado processo hermenêutico, o que é factível à luz de seus princípios, notadamente o da proteção.

Observa-se que vulnerabilidade não se confunde com hipossuficiência, pois, enquanto todo empregado é hipossuficiente em razão da avença do contrato de emprego, nem todo empregado é vulnerável, porque pode não se encontrar em uma situação de inferioridade contratual. Além disso, a vulnerabilidade não está expressamente no regramento trabalhista, como a hipossuficiência, mas poderá ser extraída de sua interpretação e para a sua aplicação, de modo a contemplar novos sujeitos para a proteção trabalhista e, consequentemente, ressimbolizar o direito material do trabalho, isto é, reconectá-lo à realidade dos trabalhos contemporâneos.

A teoria das vulnerabilidades permitirá que o direito material do trabalho incida naquelas relações em que a subordinação é ausente ou, ainda que presente, não se manifesta nos moldes típicos. Isso porque a teoria das vulnerabilidades não é para um objeto único e fechado, como é a subordinação em suas características. A vulnerabilidade pode fundamentar a proteção trabalhista e conseguir contemplar uma variedade de trabalhos e trabalhadores,

notadamente os plataformizados, por ser relacional e fática, além de permitir a identificação de inferioridade em cada contrato de trabalho particularmente.

Deve-se identificar a vulnerabilidade em uma de suas categorizações e é possível identificar a vulnerabilidade: negocial, quando são menores as condições de fixar e estabelecer as cláusulas que regularão o contrato de trabalho; hierárquica, diante do estado de dever de obediência a ordens diretas ou indiretas, como primordiais para a adequação ao trabalho; econômica, em razão da necessidade do trabalho e dos rendimentos para a subsistência em patamar mínimo; técnica, quando há o desconhecimento da dimensão e essência do trabalho, bem como de mecanismo de funcionamento e de monitoramento; informacional, se há dificuldades em se obter real transparência; jurídica, relacionada ao direito de acesso à justiça e ao direito de obtenção de um provimento jurisdicional justo e efetivo; ambiental, mediante riscos ambientais elevados em razão da desproteção, pela ausência de equipamentos de proteção individuais ou coletivas, ou seja, pela ausência de seguros e de outras garantias; psíquica, quando houver riscos mentais advindos da insegurança do desemprego, da baixa remuneração, do excesso de trabalho, entre outros.

Especialmente, no que se refere aos trabalhadores plataformizados, *a priori*, o padrão geral encontrado nessas relações leva a premissa de desigualdade, que, por sua vez, compõe a noção de vulnerabilidade. No entanto, como a vulnerabilidade admite análise casuística, pode ser que, circunstancialmente, como desdobramentos de particularidades do trabalhador e da plataforma, ela não se faça presente, ou se faça presente de forma minimizada ou maximizada. Isto é, a análise da vulnerabilidade do trabalhador é dependente das condições do empregador, podendo o desdobramento ser maior ou menor, a depender das condições dos dois sujeitos. Destaca-se, ainda, que é possível compreender, no âmbito dos trabalhos plataformizados, que o trabalhador é um consumidor perante a plataforma. Explica-se. Para trabalhar é necessário “consumir”, ou em outros termos, se valer/utilizar da plataforma.

Importante, por fim, esclarecer que não se pretende defender, em momento algum, o afastamento das proteções celetistas para aplicar tão somente a teoria das vulnerabilidades, mas sim a aplicação da teoria das vulnerabilidades nos casos em que não se reconhecer a incidência normativa da CLT de imediato, isto é, para os casos, em que apesar de se constatar a relação de trabalho *lato sensu*, não se verificar a relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, nov. 2019.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso: 19 mar. 2023.

ABRAMIDES, Natália Marques; CARDOSO, Jair Aparecido. A tutela do trabalho parassubordinado no Brasil. In: ALMEIDA, Victor Hugo de; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (coord.). **Anais (Re)Pensando o trabalho contemporâneo**. v. 1. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017. p. 120-126.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (coord.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 85-100.

ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (coord.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 403-415.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALVES, Amauri César. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 04 ago. 2021.

ALVES, Amauri César. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 68-99, set/2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196875?show=full>. Acesso em: 25 out. 2023.

ANTUNES, Ricardo. Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo. **Revista Realidad Económica**, v. 232, p. 29-49, 2007.

BAPTISTA, Patrícia; KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e como regular as novas tecnologias. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 273, p. 123-163, set./dez. 2016.

BARRIENTOS-PARRA, Jorge; MATOS, Marcus Vinicius Araújo Batista de (org.). **Direito, técnica, imagem: os limites e os fundamentos do humano**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2013. 281 p. (Coleção PROPG Digital – Unesp).

BARRIENTOS-PARRA, Jorge (coord.). **Anais do VII Seminário Brasileiro sobre o pensamento de Jacques Ellul, 27 a 29 de outubro de 2021**. Franca: Unesp, 2021. (Arquivo em pdf).

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. PNAD Contínua. **Agência IBGE Notícias**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 31 out. 2023.

BRAGHINI, Marcelo. Flexibilização das normas trabalhistas no contexto da quarta revolução industrial. In: ALMEIDA, Victor Hugo de; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (coord.). **Anais (Re)Pensando o trabalho contemporâneo**, v. 1, São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017. p. 108-119.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. PL 634/1975.

BRASIL. **Lei n. 13.640**, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BOMFIM, Benedito Calheiros. Gênese do direito do trabalho e a criação da justiça do trabalho no Brasil. **Revista do TRT**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 175-186, abr./jun. 2011.

BORGES, Luiz Adriano Gonçalves. Albert Borgmann: hipermodernidade, informação e cultura da tecnologia. In: OLIVEIRA, Jelson (org.). **Filosofia da Tecnologia**: seus autores e seus problemas. Caxias do Sul: Educs, 2020. p. 47 -59.

BRITTO, Cezar. Aspectos históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 78, n. 1, p. 46-66, jan./mar. 2012.

ENGLETON, Terry. **Ideologia**: uma introdução. Tradução de Silvana Vieira e Luís Carlos Borges. São Paulo: Editora Unesp: Editora Boitempo, 1997.

CABRAL, Umberlândia. Taxa de desocupação cai para 9,3% no segundo trimestre. **Agência IBGE Notícias**, 22 jul. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia->

noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34498-taxa-de-desocupacao-cai-para-9-3-no-segundo-trimestre. Acesso em: 31 jul. 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido; DUARTE, Radson Rangel Ferreira. Jurisprudência trabalhista: uma análise cartográfica de modelos decisórios. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 234-261, jul./dez. 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho Curso e Discurso**. 5 ed. Revista, ampliada e atualizada. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida**. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Conjur**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>. Acesso em: 04 set. 2023.

CEPI [Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP]. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/31523>. Acesso em: 09 ago. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.

DAVIDOV, Guy. **The status of uber drivers: a purposive approach**. **Spanish Labour Law And Employment Relations Journal**, [s.l.], v. 6, n. 1-2, p.6-15, 6 nov. 2017. Universidad Carlos III de Madrid. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20318/sllerj.2017.3921>, p. 8-9.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. São Paulo: LTr. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

DOMINGUES, Ivan. **O trabalho e a técnica**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2016.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, v. 10, n. 103, set/2021, p. 24-67. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196835/2021_dorneles_leandro_dir_eito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 out. 2023.

DRUCKER, Peter Ferd. **Managing for results**. New York: Harper & Row, 1964.

ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século**. Tradução e prefácio de Roland Corbisier. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1968.

ELLUL, Jacques. A ambivalência das técnicas. Tradução de Débora Kommers Barrientos e Jorge Barrientos-Parra. In: Seminário Brasileiro sobre o Pensamento de Jacques Ellul, 2009, Araraquara. **Anais** [...]. Araraquara: Unesp, 2009. p. 259-294. Disponível em: <https://jacquesellulbrasil.files.wordpress.com/2011/07/cadernos-ellul-completo.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ELLUL, Jacques. Conformismo e a base lógica da tecnologia. In: URBAN, GeorgeRobert; GLENNY, Michael. (coord.). **O preço do futuro**. Tradução de Anna Maria Machado Russo. São Paulo: Melhoramentos, 1974. p. 64-75.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Redescobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. **Jota**. [s.l., s.n.], 2019 Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019>. Acesso: 27 maio 2022.

FONSECA, Maria Hemília da. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. Orientador Cássio Mesquita Barros Júnior. 2006. 383f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GIRÓN, Jesús Martínez; VARELA, Alberto Arufe; VÁZQUEZ, Xosé Manuel Carril. **Derecho del trabajo**. 2. ed. Espanha: Gesbiblo S. L, 2006.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista de direito da UFPR**, v. 5, p. 153-165, 1957.

HAN, Byung-Chul. **O desaparecimento dos rituais: uma topologia do presente**. Tradução de Gabriel Salvi Philipson. Petrópolis: Vozes, 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HEIDEGGER, Martins. **A questão da técnica**. Ensaios e conferências I. Tradução de Emmanuel Carneiro Leão, Gilvan Fode, Marcia Sá Cavalcante Schuback. Petrópolis: Vozes; Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2012.

IBGE. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. **PNAD contínua**, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KREIN, José Darin. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 2, n. 3, p. 6-25, 2013.

LINDOSO, Maria Cristine. **Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados**. Orientadora: Ana Frazão. 2019. 116 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38524>. Acesso em: 23 jul. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. v. I.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Modernidade e Direito do Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 67, p. 153-159n. 1, jan./mar. 2001.

MARTINS, Hermínio. **Experimentum humanum: civilização tecnológica e condição humana**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

MARTINS, Murilo. **Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo: um estudo da Uber na cidade de São Paulo**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2019. 238p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, n. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 27 jul. 2022.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. **Revista de Direito Público**, Porto Alegre, v. 16, n. 90, p. 39-64, nov./dez. 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3766>. Acesso em: 23 jul. 2022.

MOCELLIN, Vanessa Delazeri. Jacques Ellul: a construção do conceito de técnica moderna. In: OLIVEIRA, Jelson (org.). **Filosofia da tecnologia: seus autores e seus problemas**. Caxias do Sul: Educs, 2020. p. 93-103.

MOREIRA, Élido Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (coord.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020. p. 201-237.

OIT. **Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021. 272 p. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf. Acesso em: 15 jul. 2022.

OIT, Bureau Internacional do Trabalho. **Perspectivas Sociais e de Emprego no mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_830697.pdf. Acesso em: 13 set. 2023.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz CASAGRANDE. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: MPT, 2018. 248p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direitos e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência econômica nas plataformas digitais: novas estratégias de direção e controle do trabalho alheio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 53-71, jul./dez.2020.

OLIVEIRA, Jelson (org.). **Filosofia da Tecnologia: seus autores e seus problemas**. Caxias do Sul: Educs, 2020.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia**. Tradução de Rafael Abraham. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020.

ORTEGA Y GASSET, José. **Meditação da técnica**. Rio de Janeiro: Livro Ibero-Americano, 1963.

PÁEZ, José María Atencia. Meditador de la técnica. **Revista Argumentos de Razón Técnica**, n. 6, p. 61-95, 2003.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. **Revista de derecho social**, ano 2016, n. 76, p. 59-82. Disponível em: <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/03.-Francisco-Trillo.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

PESSOA, Rodrigo Monteiro; CARDOSO, Jair Aparecido. Crowdworck e Sindicalismo: Desafios e Propostas para a Negociação Coletiva 4.0. In: MANRICH, Nelson. CAVALGANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: direito coletivo e sindical**. Curitiba: Instituto Memória: Centro de Estudos de Contemporaneidade, 2021. p.76-110.

PESSOA, Rodrigo Monteiro; CARDOSO, Jair Aparecido. La (des)protección del trabajo por plataformas digitales em Brasil. **Revista Derecho del trabajo**, ano X. n. 35, p. 143-155, abr./jun. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. **Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social**, Campinas, v. 1, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5201>. Acesso em: 23 jul. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

RODRÍGUEZ, Diana Sagástegui. La apropiación de la tecnología. Un enfoque sociocultural del conocimiento. **Universidad de Guadalajara**, México, 2005. Disponível em: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n49/bienal/Mesa%2012/DianaSagastegui.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

ROSA, Fábio; CALVETE, Cássio da Silva. Revolução tecnológica e reforma trabalhista: fim dos empregos no Brasil? In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (coord.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020. p. 241-259.

SÁNCHEZ, Andrés Felipe Peralta. La noción de ambivalência de la técnica em Jacques Ellul. **Revista sistemas y telemática**, v.1, n. 2, p. 91-105, 2003.

SILVA, Otávio Pinto. A modernização do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade De São Paulo, 94, 1999, p. 197-212. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67439>. Acesso: 23 fev. 2023.

SILVA, Otávio Pinto e. O Trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, 2002.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SUPERSUBORDINAÇÃO: invertendo a lógica do jogo. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 242. 2009.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward; JR, Daniel R. Gilbert. **Administración**. Tradução de Pilar Mascaró Sacristán. 6 ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A, 1996.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

THE FRACTAL. **Fractal model**, 2016. Página da internet. Disponível em: <https://fractalwork.com/fractal-model/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Informativo do TST**, Brasília, n. 267, 1 a 17 de fev. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VANDERBURG, Willem H. **Our War on Ourselves: rethinking science, technology, and economic growth**. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

VANDERBURG, Willem H. Técnica, dessimbolização e o papel do direito. *In*: BARRIENTOS-PARRA, Jorge; MATOS, Marcus Vinicius de (org.). **Direito, técnica, imagem**: os limites e os fundamentos do humano. São Paulo: Editora Unesp, 2013. p. 21-52.

VANDERBURG, Willem H. **The Labyrinth of Technology**. University of Toronto Press Incorporated, 2000.

VERKERK, Maarten Johannes; HOOGLAND, Jan; STOEP, Jan Van Der; VRIES, Marc J. de. **Filosofia da tecnologia**: uma introdução. Tradução de Rodolfo Amorim Carlos de Souza. Viçosa: Ultimato, 2018.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas tecnologias, globalização e relações de trabalho. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites**. Brasília: OIT, 2018, p. 39-40.