VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Copyright © 2025 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

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

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-185-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

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

CDU: 34

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

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejotização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Morais

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejotização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejotização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.ª Dr.ª Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.ª Dr.ª Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.ª Dr.ª Sinara Lacerda Andrade Caloche

TRABALHO PLATAFORMIZADO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: O CASO DA PLATAFORMA DIGITAL WORKANA

PLATFORMED WORK AND ALGORITHMIC SUBORDINATION: THE CASE OF THE WORKANA DIGITAL PLATFORM

Hudson Rafael Lonardon
Samia Moda Cirino

Resumo

O capitalismo na Era Digital, viabilizado pelas tecnologias da informação e conhecimento (TIC), alterou a forma de prestação de trabalho humano, originando o fenômeno de plataformização. A classificação da natureza jurídica dessas novas relações perante o Direito do Trabalho tem sido debatida, especialmente no que se refere à existência do requisito de subordinação como configurador do emprego. Dado esse problema, o presente artigo realizou a análise do requisito da subordinação no trabalho realizado em plataformas tecnológicas. Partiu-se da hipótese de existência de uma nova forma de subordinação, denominada subordinação algorítmica. Para a verificação da hipótese, elegeu-se a plataforma Workana como objeto de análise. Os resultados obtidos permitiram extrair elementos de subordinação algorítmica pela verificação dos componentes e forma de funcionamento da plataforma. A metodologia de pesquisa foi qualitativa, esmiuçando conceitos e significados e correlacionando-os com o objeto de estudo. A abordagem foi a de estudo de caso, elegendo uma das plataformas de trabalho existentes para ser analisada de forma empírica, por meio de observação participante. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, iniciando com a análise de conceitos teóricos a fim de identificar suas aplicações empíricas. Como técnica de pesquisa foram utilizadas revisão bibliográfica e análise documental.

Palavras-chave: Subordinação algorítmica, Direito do trabalho, Plataformas tecnológicas, Capitalismo, Revolução 4.0

Abstract/Resumen/Résumé

Capitalism in the Digital Era, enabled by information and communication technologies (ICT), has transformed the nature of human labor, giving rise to the phenomenon of platformization. The classification of the legal nature of these new relationships under Labor Law has been debated, especially concerning the requirement of subordination as a determinant of employment. Given this problem, this article analyzed the requirement of subordination in work performed on technological platforms. It started from the hypothesis of the existence of a new form of subordination, called algorithmic subordination. To verify the hypothesis, the Workana platform was chosen as the object of analysis. The results obtained allowed the identification of elements of algorithmic subordination through the examination of the components and functioning of the platform. The research methodology was

qualitative, delving into concepts and meanings and correlating them with the object of study. The approach was a case study, selecting one of the existing work platforms to be empirically analyzed through participant observation. The method used was the hypothetical-deductive, beginning with the analysis of theoretical concepts to identify their empirical applications. The research techniques included bibliographic review and document analysis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Algorithmic subordination, Labor law, Technological platforms, Capitalism, Industry 4.0

INTRODUÇÃO

A quarta fase da Revolução Industrial no capitalismo, marcada pelos avanços na aplicação das tecnologias da informação e do conhecimento (TIC), ensejaram transformações em várias áreas da vivência humana. No campo do Direito não é diferente. Definições que, até então, serviam de base para a aplicação de normas são esvaziadas, enquanto outras surgem.

Especificamente no Direito do Trabalho, um dos conceitos que vêm sofrendo alterações substanciais é o de subordinação jurídica. Uma vez elaborada de acordo com a lógica do capitalismo industrial, a subordinação jurídica, na forma classicamente entendida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem suscitado debates sobre sua aplicação às novas formas de exploração do trabalho humano no atual capitalismo pós-industrial ou da Revolução 4.0. Diante da novidade do fenômeno identificado como plataformização do trabalho, justifica-se o estudo de formas mais amplas e com novas características, como a subordinação algorítmica.

Diante desse cenário, o conceito de subordinação algorítmica, ainda em formação, vem ganhando relevância, eis que as tecnologias disruptivas da Revolução 4.0 alteraram a forma de produção e exploração nas relações de trabalho que, outrora, foi a base para a formação dessa especialidade jurídica. Dentro disso, procura-se verificar se sua aplicação seria válida num sistema de plataformização de trabalho.

O objetivo deste trabalho, portanto é identificar a existência, ou não, de elementos que poderiam ser considerados como de subordinação algorítmica no caso de uma plataforma tecnológica relacionada à realização de trabalho humano. Para esse intuito, a plataforma escolhida para a análise foi a Workana. Justifica-se a escolha por ser uma empresa surgida em paridade com a explosão da internet ubíqua, que é uma tecnologia característica da Revolução Industrial 4.0. Além disso, trata-se de empresa com grande representatividade na América Latina e no mundo, impactando milhões de vidas.

A vista desse escopo, inicialmente, buscou-se contextualizar a sociedade atual, descrevendo as transformações do capitalismo, os saltos tecnológicos a ele relacionados e as formas como estes afetaram as relações entre os detentores dos meios de produção e os que vendem a força de trabalho, até a fase evolutiva atual. Após, procurou-se descrever as consequências das transformações no mundo do trabalho em relação ao conceito de subordinação jurídica, em especial, vislumbrando conceitos atípicos de subordinação propostos pelos estudiosos do direito, como o de subordinação algorítmica, e sua relação com a aplicação do Direito do Trabalho.

Em seguida, procurou-se descrever minuciosamente o funcionamento da plataforma tomada como objeto de estudo, a fim de obter elementos que pudessem, ou não, fazer vislumbrar a existência da subordinação algorítmica. Por fim, foi elaborada a conclusão com as observações levantadas, no sentido de que podem ser extraídos elementos de subordinação algorítmica pela análise dos componentes e forma de funcionamento da plataforma.

A metodologia de pesquisa foi qualitativa, pois buscou-se descrever e estudar conceitos e significados, correlacionando-os com o objeto de estudo. A abordagem foi a de estudo de caso, elegendo uma das plataformas existentes para ser analisada de forma empírica, por meio de observação participante. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, pois partindo de conceitos teóricos, criou-se a hipótese de que a noção de subordinação algorítmica poderia ser identificada na plataforma eleita para observação. Como técnica de pesquisa foram utilizadas revisão bibliográfica e análise documental, especialmente, a plataforma Workana.

1. TRABALHO, CAPITALISMO E 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Muito embora a mola propulsora do capitalismo de hoje em dia continue sendo a acumulação de capital, a forma como ele se desenvolve sofreu mudanças significativas nas últimas décadas. Os movimentos mais determinantes no desenvolvimento histórico desse sistema econômico e social ocorreram acompanhados de inovações tecnológicas. Na verdade, o capitalismo, na busca da referida acumulação, atuou para o desenvolvimento de técnicas que permitissem sua perpetuação e hegemonia.

Como exemplo, o produto artesanal cedeu lugar ao produto manufaturado, ao que se seguiu à produção predominantemente por máquinas. A inclusão do vapor e eletricidade, como fontes de energia para movimentar essas máquinas, permitiu o aumento da produtividade, até que se chega ao surgimento do computador na década de 1960. Também mudaram as formas de produzir, seguindo-se os modelos taylorista/fordista e toyotista. Com o capitalismo, o desenho das classes dominantes e dominadas alterou-se, fazendo surgir a burguesia, detentora dos meios de produção, e o operariado, detentora da força de trabalho. A cada salto tecnológico, todos os quais serviram de base para a identificação das fases da Revolução Industrial, houve influência no mundo do trabalho.

O trabalho humano, núcleo da sociedade capitalista, ao gerar valor que excede o custo de sua força, cria a mais-valia, que é então apropriada pelos capitalistas na forma de lucro (Marx, 2013). Em outras palavras, o trabalhador produz mais valor do que recebe como

salário, e essa diferença é a base da acumulação de capital. A teoria marxista coloca o trabalho como um ponto central na configuração global capitalista. O trabalho seria uma das principais fontes de riqueza. A tecnologia, diante desse entendimento, tem caráter ferramental, uma forma instrumental, desempenhando, na maioria das vezes, papel de possibilitador de extração de mais valor pelo trabalho.

Os novos contornos que o capitalismo toma a partir da primeira metade do século XXI, com as TIC, é identificado por Zuboff (2020, p. 20) como "capitalismo da vigilância". A autora o descreve como "parasítico e autorreferente". Ou seja, o capitalismo ainda atua, segundo imagem feita por Karl Marx, como um vampiro que se alimenta do trabalho humano, mas, ora, com uma reviravolta. Em vez do trabalho, o capitalismo de vigilância se alimenta de todo aspecto da experiência humana.

Isso consequentemente influencia no modo de produção e no mundo do trabalho. A teoria marxista, neste âmbito, continua relevante e atual, mostrando-se apta a explicar a dinâmica de acontecimentos sociais, políticos e econômicos.

A 4ª Revolução Industrial e seu ferramental tecnológico traz uma falsa percepção de que o trabalho, como se conhece, está fadado ao fim. É o discurso do fim do emprego. Nesse sentido, Zuboff (2020) acredita que o capitalismo 4.0 se finca na exploração da experiência humana, não predominantemente do trabalho. O trabalho já não seria um ponto central para a produção de riquezas. Estaria em extinção. O mundo estaria entrando num novo estágio de evolução no qual o trabalho não seria mais necessário da forma estruturante como é hoje.

Antunes (2018, p. 34-35), porém, considera que o trabalho não deixará de existir como base da criação de riquezas, mas que a evolução tecnológica experimentada hoje em dia:

> [...] significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor [...] Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a "internet das coisas" – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas.

O avanço das tecnologias, dentro desta ideia, age como propulsor da extração do mais valor ou mais valia absoluta, que é a apropriação pelo capital do mais-trabalho realizado com a extensão da jornada além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho (Marx, 2013). Portanto, é uma falácia entender que a citada tensão capital-trabalho deixará de ser um dos principais condutores da economia e sociedade, ou que o trabalho deixará de existir:

> Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo *proletariado da era digital*. [...] em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o *crescimento exponencial do novo proletariado de serviços*, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI. (Antunes, 2018, p. 30)

O discurso sobre o fim do trabalho, na verdade, alinha-se a uma nova forma de exploração dos trabalhadores. Assim como os saltos tecnológicos das três primeiras fases da Revolução Industrial transformaram a forma de produção paulatinamente, distanciando cada vez mais o trabalhador do produto de seu trabalho, a quarta fase da Revolução Industrial é marcada por um novo tipo de exploração laboral e pela reconfiguração, ao menos parcial, dos jogos de poder.

Afora os conceitos, as consequências da utilização de tecnologia típicas da fase mais recente da Revolução Industrial nas relações de trabalho surgem no mundo fático. O modo de produção e de relação laboral transmuta-se. Nos dizeres de Cavalcanti (2021, n.p.):

> A mais nova metamorfose da exploração e dos maus tratos ao trabalho humano, fruto do ultraliberalismo globalizado: a autoexploração [...] manifestada no bojo da crise do direito do trabalho, que transfere riscos e responsabilidades ao trabalhador precarizado. Têm origem a economia de compartilhamento, a "uberização" das relações de trabalho, e novas formas de exploração e precarização, como o crowdwork e o trabalho on-demand, mediante a disponibilização da prestação de serviços em plataformas on-line ou aplicativos.

O trabalho intermediado pelas plataformas digitais eleva o entendimento de autonomia do prestador de serviços. Porém, trata-se de "autonomia formal e aparente, que se apresenta mediante a posse ou a propriedade dos instrumentos de trabalho, mas que esconde uma enorme dependência econômica daqueles que detêm os verdadeiros meios de produção" (Cavalcanti, 2021, n.p.).

A época atual, portanto, à luz da teoria marxista, é de surgimento de uma nova forma de produção, que a despeito de ser baseada em serviços e informações, mascara a exploração do trabalho. Ou seja, ainda é movida pelos mesmos princípios formadores do capitalismo de séculos passados, em especial a busca pelo mais valor absoluto, o que, ora, tende a ocorrer pelo salto tecnológico de instrumental digital. Mesmo as relações de trabalho são tratadas predominantemente como relações de consumo. Isso reduz despesas e aumenta lucro. As plataformas digitais facilitam essa modificação, conforme será abordado na próxima seção.

2. A CRISE DA SUBORDINAÇÃO

A busca pelo acúmulo incessante de lucro nos primórdios do capitalismo fez com que surgissem diversas condições degradantes de trabalho, que foram extintas ou, ao menos, minimizadas por regulamentações jurídicas surgidas neste âmbito após diversas lutas sociais, especialmente pelos movimentos de greves. A intensificação das consequências da Revolução Industrial lançou os acordes do Direito do Trabalho que conhecemos hoje. Mais do que ser um movimento contrário ao alastramento da busca pela extração de mais valor desmedido, em detrimento aos princípios de dignidade humana, o Direito do Trabalho serviu como possibilitador do desenvolvimento desse sistema econômico. Nesse sentido, Cavalcanti (2021, n. p.) expõe que "o direito do trabalho legitima a exploração do trabalho humano na medida em que foi idealizado, construído e sedimentado sobre a venda da força de trabalho dos despossuídos aos detentores dos meios de produção". O Direito do Trabalho, portanto, apesar de impor limites à agressão e reconhecer direitos, faz parte da engrenagem do capitalismo, e cada vez mais tem se subsumido aos seus desígnios.

Muito embora esse ramo do Direito tenha aplicação em várias formas de trabalho, a maioria de seus institutos circunda uma forma determinada de trabalho, que é o trabalho subordinado. A expressão mais evidente do trabalho subordinado é a relação de emprego.

O trabalho subordinado pressupõe uma relação hierárquica entre aqueles que detém os meios de produção e aqueles que detém a força de trabalho. Há uma característica de forte heterodireção patronal. O trabalhador executa suas atividades da forma como determinada pelo patrão, e sob sua vigilância, objetivando fins da empresa.

Nos modelos produtivos imanentes às três primeiras fases da Revolução Industrial isso se mostrou efetivo, na medida em que se visava essencialmente a elaboração de produtos tangíveis nas indústrias. No capitalismo da contemporaneidade, a produção industrial não representa mais o maior setor da economia. Nesta fase, o trabalho imaterial e a prestação de serviços tem maior relevo. Some-se a isso que na Era Digital os dados das pessoas são o "novo petróleo". Nas palavras de Han (2022, p. 7), "não é a posse dos meios de produção que é decisiva para o ganho do poder, mas o acesso a dados utilizados para vigilância, controle e prognóstico de comportamento psicopolíticos".

Se a presença do subordinado frente ao subordinante para a produção de bens e criação de lucro não é mais premente da forma como era antes, o núcleo relacional que atraía a maioria dos institutos do Direito do Trabalho acaba por esvaziar-se. Não tem mais o magnetismo que outrora possuía. Não é mais fato definidor para a sua aplicabilidade, ao menos não da forma mais ampla.

A Revolução 4.0, portanto, fomentou essa crise da subordinação como conceito definidor da aplicação do Direito do Trabalho. Fomentou porque esse foi um processo escalonado. As tecnologias atuais apenas escancararam o que se observava ocorrer desde o surgimento das doutrinas neoliberais em meados da década de 1970.

Uma das formas como a tecnologia vem sendo incluída e minorando o aspecto de subordinação entre indivíduos no trabalho é a utilização de plataformas digitais ou aplicativos para a realização de serviços. A internet ubíqua aparece aqui como grande possibilitadora dessas ferramentas, que pretendem facilitar o contato entre o produtor e o consumidor final. Oliveira, Carelli e Grilo (2020, p. 2613) explicam que:

> Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos. [...] O modelo atual mais completo desse formato é o "*shopping center*." O administrador do *shopping center* aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes para que realizem negócios entre eles.

Note-se que o conceito de plataforma guarda abrangente ligação com uma relação civil, de âmbito comercial, ligada ao consumo de bens. As plataformas digitais podem possuir ferramental de endereços eletrônicos, ou mesmo, aplicativos para celular para operar. Mas não oferecem apenas bens materiais, não são utilizadas apenas para a compra e venda de produtos. Atualmente, também viabilizam a compra e venda de serviços, adentrando a temática do trabalho.

Essa relação entre o prestador de serviço, tomador de serviço e plataforma digital ainda se encontra numa zona *gris* no ordenamento jurídico pátrio. Não há classificação sedimentada sobre a natureza jurídica dos liames que emanam entre esses três atores. A dimensão desse problema pode ser verificada no exemplo da empresa Uber, que ao utilizar uma plataforma tecnologia para oferta de serviços de motoristas, deu ensejo ao uso do termo "uberização do trabalho". Tamanha a projeção mundial sobre essas discussões, que a Uber se tornou metonímica entre os estudiosos de relações de trabalho nas quais se utilizam esse tipo de tecnologia.

Como ilustração da controvérsia, cita-se a decisão da Reclamação Constitucional 60.347 (Brasil, 2024), com acórdão publicado em 19.03.2024, pela 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal (STF), de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes.[1] O acórdão afastou o

[1] CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5 .835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1 . O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da

reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Cabefy, sob o argumento de que a relação havida entre eles não se tratava de emprego, mas de prestação de serviços de natureza civil. Entre os fundamentos da decisão, constou a ausência de exclusividade, a autonomia para o motorista estabelecer os horários de trabalho e características de empreendedorismo.

Em outro sentido, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 03.02.2023, no processo n. 0100853-94.2019.5.01.0067 (Brasil, 2023), proferiu acórdão, de relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, no sentido de que a Uber não é uma empresa de aplicativos, pois tem como atividade precípua a exploração de serviços de transporte[2]. Também reconheceu a existência de subordinação entre o motorista cadastrado e a plataforma, haja vista que os motoristas a ela vinculados seguem regras rígidas, não formam clientela como num trabalho autônomo, e são por ela classificados, pontuados e descadastrados. A conclusão do acordão foi no sentido de que estavam presentes todos os requisitos legais, reconhecendo o vínculo empregatício.

Contra a decisão foi ajuizado Recurso Extraordinário nº 1.446.336 (Brasil, 2024) perante o STF, tornando-se o *Leading Case* do Tema de Repercussão Geral 1291, em trâmite.[3]

---

estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente. (STF - Rcl: 60347 MG, Relator.: Min . Alexandre de Moraes, Data de Julgamento: 05/12/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-s/n. Divulgado em 18/03/2024. Publicado em 19/03/2024)

[2] A Uber, empresa americana que originalmente se chamava Ubertaxi, não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. O que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo desenvolvido para ela própria. Cabeleireiros e manicures, quando mudam de salão, a clientela vai atrás. Os motoristas de táxi buscam passageiros e formam clientela. Motoristas de Uber têm seus veículos por ela classificados, seguem regras rígidas, não formam clientela, não fixam preço, têm sua localização, trajetos e comportamento controlados e, quando são excluídos do aplicativo sobre o qual não têm qualquer ingerência, ficam sem trabalho. O poder de logar, deslogar, classificar, pontuar, escolher o mais pontuado (o mais produtivo para a empresa) é exclusivamente da Uber. 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. Nos termos do parágrafo único do art. 6º, da CLT *"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"* e o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção[...] (TST - RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023).

[3] CONSTITUCIONAL. TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTS. 5º, II E 170, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUESTÃO RELEVANTE DO PONTO DE VISTA SOCIAL, JURÍDICO E ECONÔMICO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de Supremo Tribunal Federal prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral. (STF - RE: 1446336 RJ, Relator.: Edson Fachin, Data de Julgamento: 01/03/2024, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-151.Divulgado 01/07/2024. Publicado 02/07/2024)

Vale acrescentar também, na esfera internacional, a decisão da Suprema Corte Britânica que em 2021 reconheceu que os motoristas do Uber devem possuir direitos trabalhistas, não sendo considerados autônomos (Cerioni, 2021).

A questão principal que tem promovido discussões globais, incluindo o Judiciário nacional, refere-se à existência de subordinação entre o trabalhador e a plataforma tecnológica na qual está cadastrado e que serviu de intermediação para a prestação de serviços a um terceiro tomador. Poderia haver uma subordinação ao algoritmo dessas plataformas? Nesse caso, se estaria diante de uma relação civil e consumerista, ou haveria margem para o reconhecimento de uma relação de emprego e consequente subsunção ao Direito do Trabalho?

Para responder aos questionamentos acima, primeiramente, é preciso entender o que é um algoritmo. Segundo descreve Pinheiro (2021, n.p.), o algoritmo consiste na "descrição sequencial dos passos que devem ser executados, de forma lógica, clara e em português, com a finalidade de facilitar a resolução de um problema". Ainda, de acordo com Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2616), o algoritmo pode ser entendido como um "conjunto de procedimentos e instruções [que] viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana".

O algoritmo, em si é um instrumento tecnológico utilizado pelas plataformas para gerir, organizar, ordenar a realização dos objetivos para o qual foi criada. É, na verdade, um meio de produção que potencializa a extração do mais valor, assim como outros meios surgidos em outras fases do capitalismo.

O conceito de subordinação algorítmica ainda pende de sedimentação adequada. Coutinho (2021, p. 156-157) destaca que a definição de subordinação algorítmica desafia a "combinação de elementos disruptivos da Revolução 4.0, tais como a inteligência artificial e o uso de tecnologias de informação e comunicação, com estruturas sociais clássicas, como o trabalho assalariado capitalista".

A subordinação algorítmica tange a noção de que estes instrumentos poderiam fazer as vezes do patrão. Tal circunstância permite questionar se seriam aptos a gerar comandos disciplinares, fiscalizatórios e diretivos. A esse questionamento Martinez (2023, n.p.) responde afirmativamente:

> Na atualidade, o poder diretivo tem se aperfeiçoado como verdadeira autoridade autônoma naquilo que se pode identificar como "poder diretivo algorítmico". [...] Eles - os algoritmos -, que tanto foram utilizados para reger coisas, encontraram terreno fértil para também dirigir pessoas, especialmente no âmbito das relações de trabalho nas quais naturalmente existem comandos, expectativas e sanções. [...] Os algoritmos, afinal, arvoram-se a ser os novos detentores do poder diretivo.

No mesmo sentido, Cirino (2022, p. 59) considera que:

> O algoritmo, cujas variantes podem ser modificadas a cada momento por sua reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho, haja vista que toda a execução da tarefa já foi programada pelo sistema.

Para Fincato (2020, p. 51), a subordinação algorítmica é "aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos".

A subsunção aos algoritmos, que pode ser identificada em certo nível como "regra" da plataforma, serve primordialmente de cortina de fumaça para a identificação da subordinação. Aparece como a classe dominante aquela que é detentora das informações digitais, e como classe dominada, o proletariado digital, que trabalha, mas não tem significantes direitos trabalhistas. Normalmente, não contribuem para a previdência social. Sentem-se empresários em vias de acumular capital.

A situação descortinada traz à luz a crise da subordinação como elemento definidor da aplicação da maioria dos institutos do Direito do Trabalho. Mas há autores, como Souza (2023), que negam essa crise por considerarem que a subordinação clássica já abrange o conceito de subordinação algorítmica. A aventada crise da subordinação se faz apenas para o trabalhador, e não para os detentores do capital, que continuam o processo de acúmulo incessante de riqueza. Ainda, o mesmo autor relata que seria sedutor advogar pela criação de uma *neossubordinação,* ou, então, uma subordinação algorítmica, mas que, ao final, apenas humanos podem subordinar humanos.

Sobre o tema, Castilho (2023) lembra que a subordinação na área do Direito do Trabalho é uma ficção jurídica, um fato, uma consequência, não é a causa da relação de emprego, mas como ela se exterioriza. Isso pode se dar de inúmeras formas, o que possibilita a construção de várias dimensões da subordinação, além da clássica, que é a de forte heterodireção patronal, verificada com excelência no modelo de relação de trabalho fordista.

Entre outras formas de subordinação, Delgado (2023) descreve a subordinação na dimensão objetiva, quando ocorre integração do empregado e seu trabalho aos objetivos da empresa. Há ainda a dimensão estrutural, quando o empregado estiver estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços independentemente se sua atividade se harmoniza ou não ao empreendimento.

Mendes e Chaves Junior (2024, p. 214) identificam a subordinação estrutural-reticular, pois "se a prestação desse trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa ou de uma das unidades

da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador ou tomadores", devendo a noção de subordinação aderir ao espectro da chamada empresa-rede.

Essas teorias têm como fio condutor de identificação a dependência econômica muito mais evidente que a dependência contratualmente acertada, e acabam se alinhando com a CLT, que define empregado como aquele que trabalha com dependência para outrem sem limitar a um tipo de dependência. Elas permitem, com maior mobilidade, a interpretação da existência de uma subordinação algorítmica, e, consequentemente, a aplicação dos institutos fulcrais do Direito do Trabalho.

Nesses termos, o trabalho por plataforma, portanto, pode ser considerado um trabalho subordinado. A afirmativa não se aplica de forma irrestrita, porém, o conceito de subordinação e suas dimensões, até mesmo a clássica, permite essa assertiva. A consequência disso é a admissão de que a relação jurídica que existe entre o trabalhador, a plataforma, e o tomador de serviços não é de simples relação de consumo intermediada. No que tange ao trabalhador e a plataforma há, na verdade, relação de emprego subordinada. Mas, isso depende de fatores como a intensidade que essa subordinação toma no caso concreto. Sendo assim, retirar a possibilidade de entendimento de que não existe subordinação e, portanto, emprego, numa relação de prestação de serviços intermediada pelas plataformas digitais, também é um extremo que conduz à inevitável negação de direitos e retrocesso social.

3. WORKANA

A Revolução 4.0 popularizou a plataformização do comércio e possibilitou a expansão do trabalho remoto, enfraquecendo o modelo fordista que foi o campo fértil para o desenvolvimento da maioria dos institutos do Direito do Trabalho. Com a plataformização, não só produtos, como também o trabalho passou a ser vendido de forma *online*. Grandes plataformas, ao invés de venderem produtos, especializaram-se em colocar em contato o tomador de um serviço e o prestador. A maioria delas, porém, não se colocam como vendedoras de serviços, mas como um meio ou lugar em que esse contato pode ser realizado.

Algumas plataformas que fomentam a contratação de serviços *online* adquiriram relevância mundial, expondo uma tendencia ao surgimento de novas formas de trabalho, sem vinculação direta com um empregador por meio de um contrato de emprego tipicamente reconhecido. A modalidade de serviços *freelance* é uma das mais populares entre elas. No Direito brasileiro, essa modalidade *freelancer* assemelha-se ao trabalho autônomo, ao trabalho eventual ou, ainda, do profissional liberal.

Quando esse trabalho é realizado por meio de plataformas tecnológicas, tem como foco a entrega do resultado, de forma maleável, pago geralmente por tarefa. Uma das plataformas que opera densamente com o serviço de *freelancers* é a Workana. De origem argentina, possui quatro cofundadores, tendo iniciado em 2012 como uma *startup* e recebido investimentos de conglomerados internacionais, o que a fez experimentar exponencial crescimento e se tornar a maior plataforma de trabalho independente da América Latina, permitindo sua expansão para o sudeste asiático (Wikipedia, 2022, online). Tem como objeto[4] o trabalho autônomo e remoto, apoiando-se no discurso de promoção da liberdade no trabalho, desenvolvimento de talentos e igualdade de oportunidades. Dados divulgados no próprio *site* também dão conta de que mais de 600 mil empresas procuram a plataforma a fim de realizar seus projetos, o que possibilita o contato com mais de três milhões de trabalhadores. Essa plataforma de trabalho segue a lógica fragmentária e fluida que norteia a organização laboral emblemática da Revolução 4.0, como autonomia, engajamento e flexibilidade.

Os serviços desenvolvidos têm grande interação com a tecnologia digital, transitando na área de programação, desenho e *marketing*, mas não se limitando a estes, sendo que até mesmo serviços jurídicos são procurados e oferecidos. A ligação predominante com serviços ligados ao digital encontra fundamentos, dentre outros fatores, nas características da nova geração que vem adentrando no mercado de trabalho, fortemente conectadas e fluentes na linguagem dos computadores. Neste sentido, Donina et. al. (2022, 96-102, tradução nossa) refere que:

> As transformações no mercado de trabalho contribuíram para o desenvolvimento do freelancing como um novo modelo de emprego. Muitas empresas de terceirização utilizam ativamente os serviços de freelancers em situações onde há um acordo lucrativo e o especialista necessário não está na equipe. Os serviços freelance mais requisitados são programação, web design, redação, escrita de artigos e trabalhos de pesquisa, publicidade, marketing, treinamento em idiomas e tradução/interpretação, processamento de áudio/vídeo e música. Assim, é evidente que os serviços acima mencionados, na forma de freelancing, são muito atraentes para os jovens, visto que é essa faixa etária que domina com sucesso as tecnologias avançadas, adquire experiência profissional, demonstrando atitude empreendedora e criatividade.[5]

[4] Disponível em: https://www.workana.com/pt/about. Acesso em 20 jan 2025

[5] Labor transformations have contributed to the development of freelancing as a new employment model. Many outsourcing companies actively use the services of freelancers in a situation where there is a lucrative deal, and the required specialist is not on the staff. The most demanded freelance services are programming, web design, copywriting, article and research papers writing, advertising, marketing, language training and translation/interpretation, audio/video and music processing. Thus, it is clear that the above services in the form of freelancing are very attractive for young people since it is this age group that successfully masters advanced technologies, acquires professional experience, demonstrating entrepreneurial attitude and creativity.

Uma autodescrição do objeto da plataforma pode ser encontrada nos "Termos e condições de uso"[6], de onde se extrai que é uma plataforma que oferece um método para contratação de serviços, não fazendo parte de nenhum acordo contratual entre tomadores e prestadores. Dessa mesma política, observa-se que a empresa se classifica como um mercado eletrônico onde as partes podem comprar e vender serviços *online*. A relação empregatícia entre a Workana e qualquer usuário é expressamente refutada.

Para se cadastrar como prestador de serviços é preciso preencher um perfil indicando função, habilidades, tempo de experiência na habilidade informada e valor do trabalho por hora, havendo uma trava que obriga a escrever um limite mínimo de valor neste campo. Os perfis passam por uma avaliação[7] quanto ao preenchimento de dados solicitados, entre eles, o tempo de experiência na habilidade que foi informada. É possível contratar um plano para acelerar a aprovação do usuário como prestador de serviços[8].

A plataforma possui elementos de gamificação como a classificação dos trabalhadores por insígnias, sendo o mais básico o nível *iron* e o mais avançado o nível *hero*, bem como por estrelas. Enquanto as classificações por estrelas são referentes às notas que os clientes dão ao serviço prestado, as classificações por insígnias são alcançadas por critérios da própria plataforma, como valores recebidos desde que o trabalhador se inscreveu, valores liberados pelos tomadores de serviço nos últimos meses e qualificação dada pelos prestadores aos serviços entregues. A classificação, porém, é dinâmica e pode ser alterada para pior. Conforme consta de um artigo de ajuda da plataforma, "aqueles que estão trabalhando mais ativamente na plataforma se beneficiarão de níveis mais altos"[9].

Todo o histórico de projetos elaborados, encerrados, horas trabalhadas, qualificações e *feedbacks* dos tomadores ficam expostas para serem analisadas. Inclusive a posição em que o profissional se encontra em um *ranking* triplo, que leva em conta a universalidade dos prestadores de serviços do site, e no recorte da habilidade a nível global e nacional. O *site* também sugere ações que o prestador dos serviços pode tomar para melhorar seu lugar no

---

[6] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041499974-TERMOS-E-CONDI%C3%87%C3%95ES-DE-USO-DA-WORKANA. Acesso em 20 jan 2025

[7] cf. https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041401194-Por-que-analisamos-os-perfis. Acesso em 20 jan 2025.

[8] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/12633878597143-O-que-%C3%A9-a-modera%C3%A7%C3%A3o-priorit%C3%A1ria Acesso em 20 jan 2025

[9] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360040844954-O-que-preciso-subir-de-n%C3%ADvel-para-o-meu-perfil. Acesso em 20 de janeiro de 2025.

ranking, como “realizar novas conexões”, “ganhar projetos” e “responder os seus clientes sem atrasos”.[10]

O profissional de acesso gratuito à plataforma tem número limitado de projetos que pode contactar, pode desenvolver apenas um projeto por vez no âmbito do *site* e pode sacar valores pagos no início do mês. Essas condições melhoram de acordo com os planos adquiridos, podendo chegar à possibilidade de ter mais de cinquenta contatos semanais, número ilimitados de projeto em execução e possibilidade de conhecer propostas de trabalhadores concorrentes.[11]

Os tomadores também são classificados com estrelas pelos prestadores, bem como é exposto o histórico de projetos solicitados e pagos. Também há planos para clientes, seja no que se refere ao projeto aberto para ser cumprido[12], seja no que se refere aos serviços prestados ao próprio cliente que está contratando. Para projetos, os planos disponibilizados atuam melhorando visibilidade, maior número de propostas e seleção personalizada de prestadores de serviços. O *ranking* de prestadores de serviços chega a ser utilizado para que, contratado um desses planos por um cliente, possibilite a indicação de profissionais recomendados.[13] Os planos que podem ser contratados pelas empresas têm base no porte destas[14], sendo que no plano Max, a Workana se responsabiliza por encontrar os melhores perfis para incorporar a projetos de longo prazo, e no plano “empresas” assume-se o compromisso de encontrar os talentos mais adequados para tornar o projeto realidade.

Os serviços podem ser executados por preço fechado e por hora. Nos trabalhos a preço fechado, é exigido um depósito que fica retido pela plataforma e só é liberado após a entrega do projeto e aceitação do cliente.[15] Nos trabalhos por hora, não há valor garantido, mas uma vez contratada a prestação de serviços, o próprio prestador passa a enviar relatórios ao tomador, descrevendo a evolução do trabalho e as horas cumpridas. O tomador pode acatar ou rejeitar os relatórios.[16]

---

[10] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041978613-Como-s%C3%A3o-calculadas-as-barras-em-meu-painel-de-controle Acesso em 20 jan 2025

[11] Disponível em: https://www.workana.com/pt/plans?ref=home_footer Acesso em 20 jan 2025

[12] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/4416294142231-Melhorar-seu-projeto-para-receber-mais-e-melhores-propostas-Combos-de-Sucesso. Acesso em 20 jan 2025

[13] cf. https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041828473-Como-funciona-o-sistema-de-ranking-da-Workana. Acesso em 20 jan 2025.

[14] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360048765794-O-que-s%C3%A3o-os-planos-para-clientes. Acesso em 20 jan 2025.

[15] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041295473-Primeiros-passos Acesso em 20 jan 2025

[16] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041360614-Como-funcionam-os-projetos-por-hora. Acesso em 20 jan 2025

A Workana fica com um percentual fixado sobre o preço envolvido e acordado entre as partes, uma comissão. A comissão diminuiu conforme o mesmo tomador contrate o mesmo prestador de serviços outras vezes e faça mais pagamentos. Quanto maior for o acumulado de pagamentos do mesmo tomador para o mesmo prestador, menor a comissão. É um incentivo à durabilidade da relação entre prestador e tomador.[17]

Não é permitido passar contatos externos fora da plataforma sob pena de violação aos termos de utilização e rebaixamento ou suspensões na conta.[18] A comunicação para a execução do projeto deve ser feita mediante ferramentas disponibilizadas pela plataforma. Existe a opção de pagar um comissionamento por exclusão voluntária caso as partes queiram continuar o projeto fora da plataforma.[19]. Existe uma lista de condutas inapropriadas que geram sanções aos prestadores e clientes, valendo citar a de proibição de menção à comissão que a plataforma cobra pela intermediação da contratação.[20]

Em caso de conflito entre tomador e prestador, a Workana possibilita a adoção de medidas como automediação [21], disponível de forma direta apenas para o tomador do serviço, ou arbitragem[22], disponível para ambas as partes de forma onerosa.

Diante das características acima expostas, existem traços de subordinação algorítmica a que se submetem os trabalhadores na forma de funcionamento da plataforma Workana. Apesar de ser descrita como um local onde o prestador de serviços e o cliente tomador entram em contato, a plataforma retém parte da remuneração pelo trabalho prestado. Isso evidencia que seu objeto social não consiste apenas em sediar uma plataforma digital de intermediação, mas explora a própria atividade de prestação de serviços. É certo que se trata de um empreendimento que visa lucro com o trabalho alheio.

No mais, não se verifica efetiva autonomia pelo trabalhador. Como exemplo, os clientes conquistados pelo trabalho prestado por meio da plataforma não podem ser livremente levados a outro espaço, como poderia ser feito com a clientela de um trabalhador

---

[17] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041235874-Como-%C3%A9-calculada-a-comiss%C3%A3o-na-Workana. Acesso em 20 jan 2025

[18] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041977773--Por-que-n%C3%A3o-enviar-dados-de-contato. Acesso em 20 jan 2025

[19] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041460374-Comiss%C3%A3o-por-exclus%C3%A3o-volunt%C3%A1ria. Acesso em 20 jan 2025

[20] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041499714-Sobre-compartilhamento-de-dados-de-contato-ou-pagamentos-externos-a-freelancers-e-clientes-Workana Acesso em 20 jan 2025

[21] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041567694-Automedia%C3%A7%C3%B5es-Como-cancelar-um-projeto-sendo-cliente Acesso em 20 jan 2025

[22] Disponível em: https://help.workana.com/hc/pt/articles/360042066953-Pol%C3%ADtica-de-cancelamento-de-projetos-por-pre%C3%A7o-fixo Acesso em 20 jan 2025

autônomo típico. Ferramentas como a mediação e arbitragem propostas visam criar um ambiente propício à continuidade da utilização da plataforma.

Os planos vendidos tanto aos trabalhadores quanto às empresas, bem como a avaliação dos perfis para o início da captação efetiva de serviços e indicação de profissionais, demonstram algum nível de manipulação da força de trabalho, ora sendo facilitada, ora não. A classificação dos contraentes entre si e pela plataforma observam condutas a serem seguidas e motivadas além das que se exigem numa relação comum, indicando a existência de subordinação.

A gamificação entra neste ponto como promovedora de produtividade e competitividade entre os prestadores de serviços. As advertências e suspensões que podem advir de condutas inaceitáveis também apontam para a existência de subordinação e o exercício do poder disciplinar inerente às relações de emprego.

A subordinação algorítmica analisada no que diz respeito ao caso em estudo não se faz de forma clara e inconteste. Comparando-se ao caso emblemático do Uber, sobre o qual pairam ainda as maiores dúvidas, esta ainda aparece mais obliterada. A Uber lida praticamente com uma forma de serviço, que é o transporte de passageiros. As plataformas que aglutinam prestadores de serviços, como o caso estudado, não possuem essa delimitação.

Por outro lado, há elementos de subordinação clássica que se pode externar com facilidade. A plataforma exerce poder diretivo ao influenciar sobre quem vai prestar que tipo de serviço e para qual cliente vai prestar, ao coibir a formação de clientela fora de seu espaço virtual, ao dirigir a respeito de como tratar o cliente, como executar as tarefas, ao realizar avaliação prévia de seus cadastrados. Há poder disciplinar ao sancionar aqueles que desrespeitam normas internas, ao não liberar contraprestação do serviço realizado em virtude de discricionariedade do tomador. Tudo através da coleta de informações nela inseridas e de programação algorítmica. De forma geral, como constatam Ferracioli e Cirino (2023) ela automatiza o que emula o próprio mercado de trabalho e define a distribuição das atividades levando em consideração as demandas exigidas.

CONCLUSÃO

À luz da teoria marxista, o capitalismo, em sua vertente mais recente, à procura da extração da mais valia absoluta levou a cabo um salto tecnológico marcado pelo surgimento de tecnologias disruptivas, como a internet ubíqua e o aprendizado de máquinas/inteligência artificial. Essa tecnologia provocou mudanças na forma de produção e na forma de

organização do trabalho, causando consequências também na aplicação do Direito do Trabalho e seus institutos. Surgido dentro da engrenagem do capitalismo, este ramo do Direito com ele não antagoniza, mas garante direitos fundamentais da classe trabalhadora, que se moldou predominantemente ao redor do trabalho juridicamente subordinado.

Nos termos expostos no presente estudo, a aventada crise da subordinação como requisito da relação de emprego não se sustenta. Isso porque mesmo no trabalho realizado por meio de plataformas tecnológicas é possível identificar a subordinação, seja a tradicional subordinação jurídica, ou suas variantes de subordinação estrutural ou a mais recente subordinação algorítmica.

A existência de plataformas digitais que vendem trabalho humano reforça este entendimento, pois muitas vezes escondem as relações de subordinação que se formam entre trabalhadores e tecnologia, ou entre trabalhadores e aqueles que detém a tecnologia que, ao final, também desfrutam dos lucros do trabalho nela vendidas.

O conceito de subordinação clássica alcança essas relações de forma dissimulada. O surgimento de conceituações como subordinação estrutural, objetiva ou reticular, que contribuem para a formação da noção se subordinação algorítmica, procuram abranger aquilo que circunstancialmente traz a noção de novo, mas que em essência se trata de emprego.

A subordinação algorítmica é um conceito em formação, mas em seu nascedouro pode ser observada em concentrações variáveis diante dos recursos tecnológicos que estão tendo intersecção com o mundo do trabalho, sendo que o caso em estudo fornece elementos que permitem a sua observação.

Muito embora possa-se advogar quanto a eventuais facilidades, mobilidade, disponibilidade, liberdade de arranjo familiar para os trabalhadores dentre outros pontos, ocorre de fato uma precarização do trabalho. O fornecimento de mão de obra via plataforma digital, na maioria das vezes, aproxima o trabalho da noção de mercadoria, dissociada da essencialidade humana. Restringe-se a noção de trabalho como instrumento de integração social, capacitador, humanizador, criador e cultural e emula-se o algoritmo do capital, automatizando relações em prol de produção.

Também há uma questão relevante a ser analisada quanto à proteção destes trabalhadores no que se refere a garantias trabalhistas e mesmo previdenciárias. Pelo sistema de trabalho por plataformas, essas garantias restam pouco operantes, o que influencia no campo social e econômico.

O empreendedorismo e autonomia festejados pelos propugnadores do trabalho por plataformas fazem contraface com a realidade da autoexploração desmesurada, que de forma alguma contribui para o engrandecimento da dignidade do trabalhador.

A aceitação da tese da subordinação algorítmica, bem como as consequências de sua aplicação, por fim, depende de uma posição política que deve apontar para a promoção da dignidade da pessoa humana. É certo que contextos econômicos, sociais e financeiros influenciam, porém sem a promoção deste princípio basilar, todos os demais sistemas têm maior chance de sucumbir.

Enquanto isso, devem ser buscadas iniciativas que promovam a dignidade do trabalhador que encontra nestas plataformas, muitas vezes, sua principal atividade e fonte de subsistência.

Referências bibliográficas:

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). Acórdão. **Reclamação Constitucional 60347/MG**. Constitucional. Trabalhista e processual civil. Reclamação. Ofensa ao que decidido por este tribunal na ADC 48, na ADPF 324 e na ADI 5.835-MC. Ocorrência. Reclamação julgada procedente [...]. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 05 de dezembro de 2023. Publicado em, 19 de março de 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365472895&ext=.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Acórdão. **Repercussão geral no recurso extraordinário 1.446.336-RJ**. Constitucional. Trabalho. Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Arts. 5º, II e 170, IV, da Constituição da República. Questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. Repercussão geral reconhecida [...]. Relator: Ministro Edson Fachin, 08 de fevereiro de 2024. Publicado em, 02 de julho de 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15368304193&ext=.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Acórdão. **Recurso de Revista com Agravo 100853-94.2019.5.01.0067**. A Uber, empresa americana que originalmente se chamava Ubertaxi, não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. o que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo desenvolvido para ela própria. [...]. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Publicado em, 03 de fevereiro de 2023. Divulgado do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 02 de fevereiro de 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2023.

CAVALCANTI, Tiago Muniz **Sub-humanos:** o capitalismo e a metamorfose da escravidão. 1. ed. São Paulo : Boitempo, 2021. Ebook

CERIONI, Clara. **Motoristas de Uber são trabalhadores e têm direitos, decide Suprema Corte britânica.** Jota, São Paulo, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/motoristas-de-uber-sao-trabalhadores-e-tem-direitos-decide-suprema-corte-britanica. Acesso em 19 de janeiro de 2025.

CIRINO, Samia. Moda. Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, v. 22, n. 42, p. 51-74, 4 maio 2022.

CIRINO, Samia Moda; FERRACIOLI, Jéssy Borges. Amazon Mechanical Turk (AMT) e os turkers brasileiros: a precarização do trabalho em plataformas digitais. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, *[S. l.]*, v. 9, n. 1, p. 79-96, 2023. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2023.v9i1.9697. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9697. Acesso em: 10 abr. 2025.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber:** desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. [s.l] 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Brasília, 22 de abril de 2021. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/41484?mode=simple. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

DONINA, Irina A.; VODNEVA, Svetlana N.; KLETS, Tatyana E.; DAGAEVA, Irina A.; DONINA, Ekaterina E.. Outsourcing and Freelancing as Modern Labor Market Trends: professional requests of youth. **Advances In Economics, Business And Management Research**, [S.L.], v. 208, p. 96-102, jan. 2022. Atlantis Press. http://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.220208.013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/359030600_Outsourcing_and_Freelancing_as_Modern_Labor_Market_Trends_Professional_Requests_of_Youth. Acesso em: 20 jan. 2025.

FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181114. Acesso em 20.01.2024.

HAN, Byung-Chul. **Infocracia**: digitalização e a crise da democracia. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2022. Tradução: Gabriel S. Philipson
MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Ebook.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. Tradução: Rubens Enderle. Ebook.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, out. 2008.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 19 jan. 2025.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito Digital**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Ebook.
SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber:** um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. Porto Seguro, 2023. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas). Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade, Universidade Federal do Sul da Bahia, [s.l], 27 de abril de 2023. Disponível em: https://sigconteudo.ufsb.edu.br/arquivos/202320116745b1914895e59909792491/TESE_DIRIGINDO_UBER_UM_ESTUDO_DA_SUBORDINAO_JURDICA_A_PARTIR_DA_ETNOGRAFIA_-_.pdf. Acesso em 20.01.2025

WORKANA. Disponível em https://www.workana.com/pt. Acesso em 20 jan. 2025

WORKANA. *In*: Wikipedia: a enciclopédia livre. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Workana. Acesso em: 20 jan. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. Tradução de George Schlesinger.