

**A ASCENSÃO DA ECONOMIA DE PLATAFORMA  
NA ERA DA INFORMAÇÃO E SEUS EFEITOS SO-  
BRE O TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARI-  
ZAÇÃO E REPERCUSSÕES DO TRABALHO UBERI-  
ZADO EM PORTUGAL**

**THE RISE OF THE PLATFORM ECONOMY IN  
THE INFORMATION AGE AND ITS EFFECTS ON  
WORK: FLEXIBILITY, PRECARIZATION AND  
REPERCUSSIONS OF UBERIZED WORK IN PORTU-  
GAL**

Nirsan Grillo Gomes Dambrós<sup>1</sup>

Juliete Lima do Ó<sup>2</sup>

**Resumo:** Neste estudo discorremos sobre os aspectos mais relevantes concernentes ao novo contexto laboral de uberização, tendo como objetivos: i) correlacionar o avanço da Indústria 4.0, em conjunto com as novas Tecnologias de Informação e Comuni-  
cação e disseminação da internet na chamada Era da Informação, com a consolidação e expansão da Economia de Plataforma; ii) analisar o debate teórico sobre as relações de trabalho por meio das plataformas digitais, evidenciando as questões relacionadas com

1 Mestranda em Sociologia das Organizações e do Trabalho; Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas / Universidade de Lisboa

2 Mestranda em Direito Social e da Inovação pela Nova School of Law (Lisboa, Portugal)

o seu funcionamento, alguns dos mecanismos envolvidos no fenômeno e respectivas dinâmicas atinentes; iii) analisar os aspectos relevantes que pairam sobre o enquadramento jurídico-laboral dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais em Portugal, em um contexto de subordinação algorítmica, trazendo à luz as principais repercussões legais e jurídicas no contexto do trabalho uberizado em Portugal. Sob essa perspectiva, a discussão apresentada a seguir baseia-se em artigos científicos de abordagem qualitativa, artigos jornalísticos, bem como obras de importantes estudiosos do mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Uberização. Precarização. Economia de Plataforma. Indústria 4.0. Lei Uber.

**Abstract:** In this study, we dis-

cuss the most relevant aspects concerning the new labor context of uberization, aiming to: i) correlate the advancement of Industry 4.0, together with the new Information and Communication Technologies and the dissemination of the internet in the so-called Information Age, with the consolidation and expansion of the Platform Economy; ii) analyze the theoretical debate about labor relations on digital platforms, highlighting issues related to their function, some of the mechanisms involved in the phenomenon and their respective dynamics; iii) analyze the relevant aspects that hover over the legal and labor framework of workers linked to digital platforms in Portugal, in a context of algorithmic subordination, bringing to light the main legal repercussions in the context of work uberized in

Portugal. From this perspective, the discussion presented below is based on scientific articles with a qualitative approach, journalistic articles, as well as works by important scholars in the world of labor.

**Keywords:** Uberization. Precariousness. Platform Economy. Industry 4.0. Uber Law.

### **Introdução**

Ao longo da história da evolução do modo de produção capitalista, diversas transformações têm ocorrido com o objetivo de alavancar o processo de produção e valorizar o capital. Reconhecidamente nas primeiras décadas do século XXI, em especial a partir de 2011 com a chamada Quarta Revolução Industrial, tem-se a reconfiguração do tra-

balho impulsionada pelo avanço de novas tecnologias, que passam a se inserir tanto nas interações cotidianas quanto no meio produtivo, apresentando grandes transformações nas organizações e relações laborais. Em um contexto de sociedade em rede, marcada pela onipresença das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e mundialização do capital, - que permitem uma mobilidade de capitais sem precedentes -, é imposta uma mudança de comportamento não apenas dos trabalhadores, mas também das organizações, que passam a agir pela lógica do mercado.

Amplia-se o movimento do emprego no chamado “setor de serviços”, imperando as práticas flexíveis e precárias de trabalho, ancorado em um processo de profunda reestruturação produtiva do capital e reordenação do

capitalismo internacional - processo iniciado a partir da década de 1970 - que vem evoluindo e desenvolvendo novas formas de alavancar o processo produtivo e a valorização do capital, em fase de acumulação flexível. Esta se apoia na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, caracterizando-se por rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual e criando, por exemplo, um amplo movimento do emprego no “setor de serviços”. Além disso, possibilita a transferência para os assalariados e também subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado (HARVEY, 2008; BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009).

Com os desenvolvimentos tecnológicos, combinados com robotização, automação de

tarefas, internet das coisas, impressão 3D, etc., fala-se atualmente de uma Quarta Revolução Industrial (DEGRYSE, 2016), na qual se apresenta uma integração digital de todos os processos: design, manufatura (o conceito de “indústria 4.0) e administração e, dessa forma, ganhos em produtividade, confiabilidade, adaptação às necessidades e velocidade do cliente” (industriAll, 2015, apud DEGRYSE, 2016). No entanto, conforme demonstrado por Degryse (2019), a expansão tecnológica apresenta algumas ambivalências: ao passo que permite uma série de benesses, ao mesmo tempo tende a aumentar a intensidade e a deteriorar a qualidade da atividade laboral, criando empregos “líquidos”, reduzindo o trabalho qualificado e aumentando sua intensidade, sem qualquer regulamentação,

tampouco organização coletiva formal e regulamentada.

Assiste-se nesse contexto ao amplo desenvolvimento tecnológico no mundo produtivo que, associado à disseminação da internet e todo dinamismo proporcionado por dispositivos móveis, favorece o rápido desenvolvimento da Economia de Plataforma, um novo modelo econômico baseado nas plataformas digitais e no controle algorítmico. Nesse arranjo social, “estabelece-se o reino absoluto da flexibilidade”, que leva à individualização da classe trabalhadora através de diversas formas de dominação racional, no sentido de debilitar ou abolir as referências e as solidariedades coletivas (Bourdieu, 1998b). Conforme Dal Rosso (2017), trata-se de um processo corroborado pelo neoliberalismo, que está na raiz do

processo de flexibilização e que sustenta o princípio de que o sindicato é um elemento externo às relações de mercado e que, portanto, deve ser restrito ou eliminado. Como resultado, tem-se a substituição do trabalho contratado e regulamentado pelo trabalho “empreendedor”, “atípico”, “informal” - formas de trabalho adjacentes à superexploração da força de trabalho .

A uberização é emblemática e reflete as desigualdades sociais. Para alguns representa uma oportunidade de flexibilidade e de obter renda adicional; para outros, um declínio na qualidade do emprego em termos de salário e condições (Montgomery e Baglioni, 2020). Ao mesmo tempo que abarca uma grande massa de trabalhadores e trabalhadoras desempregados e pouco qualificados, sobretudo quando

o desemprego torna-se condição normal (e não mais uma ameaça disciplinadora) (Fontes, 2017), por outro lado, alcança também trabalhadores altamente qualificados em qualquer parte do mundo, bastando um smartphone e acesso à internet.

Mesmo não existindo, ainda, uma regulamentação plausível para esse tipo de atividade na legislação trabalhista portuguesa, é conveniente analisar atentamente a forma como a empresa disponibiliza os serviços aos estafetas (leia-se entregadores) e aos condutores “parceiros”, haja vista que as empresas de plataformas digitais alegam dar mais liberdade aos trabalhadores de fazerem a sua própria escala de trabalho e para isso são remunerados pela quantidade de serviço prestado.

É através dessa “inde-

pendência” que a Uber sustenta que não mantém qualquer relação de emprego com os seus “parceiros”, alegando que estes possuem a liberdade de prestar seus serviços de transportes ou de entrega de alimentos e bens de serviços, sem qualquer influência externa. Nesse sentido, argumenta ficar a cargo do prestador de serviço definir como deve gerir os dias e horários em que pretende exercer a profissão.

Entretanto, a forma como a Uber veicula a liberdade ou, melhor dizendo, a independência que os “parceiros” possuem em fazer a sua própria escala de trabalho não condiz com a realidade, uma vez que estes devem seguir em estrita obediência às instruções maquiadas como “sugestões” pela plataforma. Caso o “parceiro” descumpra qualquer uma delas elenca-

das no aplicativo, nada obsta que a empresa faça o desligamento do motorista, sem expor qualquer razão.

Ademais, trataremos aqui da Lei nº 45/2018, de 10 de agosto (Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica), chamada de “Lei Uber”, de origem portuguesa, criada para regular o setor do transporte individual remunerado de passageiros. Essa lei encontra-se ligada tanto no que se refere ao desenvolvimento das tecnologias como dos aplicativos, onde permite fazer a ligação entre a oferta e a procura de serviços.

Assim, no último capítulo vamos demonstrar na prática como é o dia a dia desses trabalhadores “parceiros” em Portugal

e demonstrar se a lei em comento vem sendo cumprida de forma correta. Ademais, tem-se os seguintes questionamentos: pode-se presumir a existência de um vínculo de laboralidade do motorista com a plataforma? Será que esta lei em vigor é cumprida rigorosamente ou existe alguma lacuna na lei que precisa ser revista e quiçá alterada? Ademais, cabe-nos questionar de modo a encontrar uma conclusão nesta matéria tão atual e polêmica, se a Uber e as empresas congêneres são consideradas empresas de transporte ou apenas tecnológicas. A lei em comento e o Código de Trabalho português no tocante à presunção de laboralidade têm sido avaliados positivamente por juristas e doutrinadores?

**Das transformações no trabalho a partir da expansão das**

## **novas TICs ao desenvolvimento da Economia de Plataforma**

Desde a Revolução Industrial no século XVIII, que passou a utilizar novas tecnologias aptas a produzir com maior eficiência, aos dias atuais, várias mudanças estruturais marcam a transição do capitalismo industrial para a sua fase recente. À medida que se expandiam os avanços tecnológicos, importantes efeitos foram produzidos não apenas na economia e na sociedade, mas também no trabalho, ultrapassando os limites das indústrias e influenciando praticamente todos os setores da economia (Rodrigues, 2020). As transformações decorrentes da expansão tecnológica ganham relevo na denominada Quarta Revolução Tecnológica, em vigência no século XXI (Antunes,

2020).

O processo de desenvolvimento tecnológico e todos os respectivos desencadeamentos no mundo trabalho se dão numa lógica de reestruturação produtiva do capital, em que se contrapõem quaisquer obstáculos à lógica de valorização do capital (Harvey, 2008). Evidencia-se assim, uma situação de expansão tecnológica correlacionada com a debilitação do trabalho. Sobretudo a partir dos anos 1980, período capitalista caracterizado pela mundialização do capital, em que se busca romper com relações sociais, leis e regulamentações (Alves, 1999).

Nesse contexto, a única atitude que tornaria possível às economias periféricas, garantir sua dinâmica interna de acumulação de capital é a superexploração da força de trabalho, que se dá em função da existência de



mecanismos de transferência de valor entre as economias periféricas e centrais, levando a mais-valia produzida na periferia a ser apropriada e acumulada no centro (Amaral e Carcanholo, 2012).

A partir de uma conjuntura de intensificação e aprofundamento do neoliberalismo e reorganização produtiva, associados à expansão tecnológica, presenciam-se profundas mudanças nas configurações do trabalho, com a destruição dos empregos formais e propalação da ideologia do “empreendedorismo”, eufemismo para o “auto-emprego” (Picolotto et al, 2020; Ramalho e Santos, 2018), além do aprofundamento das desigualdades sociais, sustentado pela ideologia neoliberal em fase de crise estrutural do capital (Antunes, 2018).

Segundo Schwab (2019),

a quarta revolução tecnológica possibilita a existência de novos produtos e serviços, sem praticamente nenhum custo, tornando a vida dos consumidores mais fácil e, em geral, mais produtiva. No entanto, conforme o autor, os desafios maiores parecem concentrar-se principalmente no lado da oferta - no mundo do trabalho e da produção. De fato, em conjunto com a revolução e a expansão das novas TICs - que induzem a um processo de busca por controle e eficiência máximos (Valentini, 2020), emergem os problemas decorrentes da interação entre trabalhador e inteligência artificial e possível substituição entre força de trabalho humano e máquina (Degryse, 2019). Tem-se a ampliação do trabalho morto (aquele produzido por meios tecnológicos) e a eliminação do trabalho vivo (aquele desempe-

nhado por trabalhadores) (Antunes, 2020). De toda sorte, o trabalho humano não é eliminado por completo, pois “sem alguma forma de trabalho humano, o capital não se reproduz, visto que as máquinas não criam valor, mas o potencializam” (Antunes, 1999, apud Antunes, 2020). No entanto, a tecnologia maquinica exige dos vivos um trabalho também maquinico, numa espécie de “desantropomorfização do trabalho” que faz morrer aos poucos a possibilidade de resistência, de organização e de confrontação a esse vigoroso processo de precarização estrutural do trabalho.

Com efeito, estudos demonstram que há uma tendência na supressão de postos de trabalho e redução do nível salarial dos trabalhadores a partir do novo modelo de trabalho na Indústria 4.0, com eliminação de

postos de trabalho de pessoas com nível de formação intermediária, já que as atividades desempenhadas por estes podem ser realizadas por máquinas, em seu todo ou em parte (Valentini, 2020). Estima-se que até 2030 a automação poderá atingir cerca de 60% das ocupações existentes hoje e, conseqüentemente, entre 11% e 23% da população economicamente ativa perderá seu posto de trabalho (Festi, 2020). Em verdade, é cada vez mais comum o desenvolvimento de processos de “codificação do trabalho” com intuito de “algoritmizar” o trabalho e, assim, obter os mesmos resultados com menor necessidade de trabalho humano. Nas novas dinâmicas das relações capital-trabalho, em que ter um trabalho em situação de superexploração pode ser considerado uma espécie de privilégio, o desafio passa

a ser a criação de novos empregos que humanos façam melhor que algoritmos (Harari, 2017, apud Valentini, 2020).

### **A complexa uberização ou plataformação do trabalho: o fetiche da modernidade**

A plataformação do trabalho não é um processo recente, mas sim, a materialização e a consequência de um processo histórico que combina capitalismo rentista, ideologia do Vale do Silício, extração contínua de dados e gestão neoliberal (Grohmann, 2021). Processo que concedeu às plataformas alta capacidade produtiva, tendo em conta suas características: alta capacidade de gestão e controle sobre o trabalho, submetendo uma massa de trabalhadores ao controle algorítmico e intensa vi-

gilância automatizada, sem assumir as responsabilidades sociais do trabalho.

Mesmo assim, esse trabalho é “vendido” como oportunidade para que trabalhadores e trabalhadoras possam combinar trabalho e vida pessoal, aumentando a produtividade ao mesmo tempo que alcançam um melhor equilíbrio entre trabalho e outros compromissos (Malone, 2004; Gratton e Johns, 2013). Na nova economia emergente evocam-se seus benefícios apoiados em um discurso ideológico, o qual chama a atenção para as suas inúmeras vantagens. Combinar tarefas domésticas e familiares com trabalho remunerado, a possibilidade de um trabalho com horários flexíveis, sem cobranças e a oportunidade de maior liberdade temporal e geográfica, bastando para isso o uso de dispositivos móveis

e acesso à internet. É o fetiche da modernidade, materializado no trabalho plataformizado, que é abstrato, individualizado, fragmentado e, sobretudo, alienado.

A partir de narrativas para atrair produtores e consumidores, não passando de eufemismos para burlar o assalariamento e efetivar a transferência de riscos aos trabalhadores, as plataformas expandem seus negócios (Slee, 2017). Ao contrário de uma “economia solidária”, reproduz o que há de mais tradicional no capitalismo (Amellal, 2018, apud Festi, 2020). Trabalhadores são colocados em uma relação concorrencial, “negando-lhes o acesso e o compartilhamento de seu “bem comum” mais valioso, isto é, o algoritmo” (Festi, 2020). Assim, segundo Ricardo Festi, o princípio da propriedade privada e do segredo empresarial é man-

tido, eliminando a ideologia sobre os “colaboradores” e a falsa autonomia propalada no trabalho de plataforma.

A negação da condição de assalariamento na nova modalidade laboral é uma estratégia-chave na gestão do trabalho que, sob o signo do “empreendedorismo” e aparente autonomia, amplia-se o controle sobre o trabalho para intensificar a exploração e a sujeição, precarizando ao negar direitos, além de gerar dificuldades para a organização coletiva. Com efeito, o trabalho de plataforma evidencia uma condição de trabalho que, por vezes, encobre uma efetiva relação de emprego (Rodrigues, 2020), em que a empresa se desobriga de quaisquer custos ou riscos. Tudo isso, com o aval estatal a partir de uma concepção neoliberal do capitalismo. Ademais, invisibili-

za-se a figura do empregador, dificultando ainda mais a regulação laboral (Filgueiras e Antunes, 2020). Nesse enquadramento, a Economia de Plataforma está em amplo desenvolvimento e expansão de seus negócios no globo .

Para Ludmila Abílio, a uberização nada mais é que um amplo processo de informalização do trabalho, que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Nesse sentido, Abílio (2020) analisa quatro elementos-chave que envolvem a definição de uberização, quais sejam: i) tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, em permanente disponibilidade ao trabalho (Abílio, 2019, apud Abílio, 2020) e desprovido de direitos, proteção laboral ou garantia sobre rendimentos e limites sobre o tempo de trabalho.

Trata-se da redução do trabalhador em trabalhador just-in-time; ii) empresas são mediadoras, detêm os meios tecnológicos para a promoção e organização entre oferta e demanda e, nesse enquadramento, ocorrem novas formas de subordinação e controle do trabalho, caracterizando um gerenciamento algorítmico do trabalho; iii) controle e subordinação operam de forma racionalizada sem determinação do número de trabalhadores, perfil profissional, tempo de trabalho ou remuneração. O papel fiscalizador do trabalho é transferido do Estado para as empresas-aplicativo (Abílio, 2017, apud Abílio, 2020) que o terceiriza para uma multidão indeterminada de consumidores, que controla parte do gerenciamento do trabalhador. Compreendida como crowdsourcing (Howe, 2008, apud Abílio,

2020); iv) todos os elementos direcionam a identidade profissional do trabalho para o trabalho amador, importante para esse novo tipo de informalização do trabalho.

Não obstante, atrai milhares de trabalhadores e trabalhadoras, que recorrem a esse trabalho como alternativa de fuga de um flagelo ainda maior: o desemprego ou condições piores em outros trabalhos precários. Um fenômeno na contemporaneidade em que trabalhadores laboram travestidos de “autogerentes subordinados” (Abílio, 2020b), acrescenta-se, ao capital, arcando com todo o ônus do trabalho, qual seja: todos os riscos e custos envolvidos no ofício. Trata-se de uma nova forma de trabalhar, não sujeita à regulação protetiva, que legitima e acentua a falta de limites à exploração do trabalho e à

precarização de suas condições.

No tocante à transformação da empresa, Degryse (2019) ressalta que, nesse contexto competitivo, as empresas comparam e tentam equilibrar seus custos de transação e de seus processos produtivos. Com as novas tecnologias, os custos de transação são consideravelmente baixos ou quase inexistentes, atraindo cada vez mais essas empresas (mesmo as tradicionais) para o marketplace das plataformas digitais. As plataformas, por sua vez, operam com pouquíssimos funcionários, mas um grande número de terceirizados independentes. Nesse sentido, os locais de trabalho estão sendo transformados e o trabalho passa a ser dividido em pequenas tarefas confiadas a uma massa de pessoas que trabalham em casa, mal pagas e sem poder de barganha. No mesmo senti-

do, Kovács (2016) ressalta que as atividades são subdividas e fragmentadas, mesmo aos trabalhos mais sofisticados, em atividades rotineiras permitindo ganhos de eficiência. Transforma também a estrutura do trabalho, com a substituição da mão de obra qualificada por trabalhadores pouco qualificados, com intensificação do trabalho, perda do ciclo de aprendizagem maior e, por fim, enfraquecimento e supressão do poder de barganha do trabalhador (Degryse, 2019).

Para alguns autores, a Economia de Plataforma seria o prenúncio do fim da empresa. De fato, os algoritmos das plataformas têm substituído várias funções da empresa tradicional (Degryse, 2019). No entanto, a despeito da aceção fim do trabalho, na Era da Informação, o que vemos não é o fim do trabalho,

mas o fim das relações de trabalho. O trabalho humano continua a ser necessário, inclusive ele é intensificado, mas na nova empresa “plataforma” evitam-se todos os direitos trabalhistas. O que há é apenas uma relação comercial entre quem gera a encomenda e um prestador de serviço, ambos mediados por algoritmos em um mercado: a plataforma digital.

Vale ressaltar que o processo de plataformização do trabalho não é homogêneo, pois além de distintas plataformas existentes, também há distintos e variados perfis de trabalhadores e trabalhadoras, que variam na qualificação profissional e no desempenho de tarefas de forma ampla e vasta, desde bikeboys a profissionais altamente qualificados que estão em posições privilegiadas dentro da apropriação das relações de exploração (Gon-

sales, 2020). Também há de se considerar, quanto ao perfil dessa massa de trabalhadores, as diferentes nacionalidades, classes, etnias e/ou outras sobreposições ou intersecções de identidades sociais. Isso tende a tornar o cenário bastante complexo, pois é possível que para muitos freelancers, empreendedores-de-si-mesmos, o trabalho plataformizado possa, de fato, ser bastante vantajoso, mas sabemos que não é a regra, podendo ser bastante desigual e marcado por identidades sociais de desigualdades e diferenças.

Na Economia de Plataforma, a “flexibilidade de horários”, composta pelo tempo de trabalho e pelo tempo de não trabalho ganha uma nova tônica. O primeiro, que se refere ao tempo das vidas das pessoas com o trabalho, evidencia o caráter precá-

rio dessa flexibilidade, ao passo que trabalhadores e trabalhadoras enfrentam extensas jornadas de trabalho, em regra, mais de dez ou doze horas diárias. Mas há inúmeros relatos de jornadas que extrapolam essa média em matérias jornalísticas e em diversas pesquisas consoantes à uberização. Intensifica-se e amplia-se, portanto, a precarização do trabalho no capitalismo recente, com uma aproximação a situações enfrentadas pela classe trabalhadora durante a fase inicial do capitalismo, em que Marx já sinalizava. Já o tempo de não trabalho, segundo Dal Rosso (1996), não necessariamente conduz ao aumento de autonomia pessoal e coletiva, ao aumento de liberdade. Esses tempos de não trabalho podem ser preenchidos com o desemprego e a redundância de trabalhadores que não encontram



o que fazer. Trata-se de tempo fora do trabalho, mas não livre, porque ainda que se tenha o tempo desocupado, não tem como usufruí-lo. No trabalho de plataforma, o obreiro é transformado em uma espécie de trabalhador just-in-time (Abílio, 2020), que fica à espera de uma chamada por smartphone, recebendo apenas pelo trabalho que executa, sem nada receber pelo tempo de espera.

A uberização se mostra assim, segundo Antunes (2020b), uma potência para a dissolução das relações de assalariamento e do vínculo empregatício, intensificando a exploração e o controle do trabalhador. O controle, outra marca da Economia de Plataforma, se dá de várias formas, seja nos diversos aspectos que envolvem o trabalho, seja nas subjetividades dos trabalhadores.

Tal qual na fictícia e cinzenta Cocktown de Charles Dickens -, trata-se de moldar espíritos “desacostumados à contestação e prontos a obedecer à inescapável massificação de seu corpo e seu espírito”. O controle, sobretudo dos tempos de trabalho, sob a lógica algorítmica, constitui assim a condição de possibilidade de acumulação de riquezas jamais vistas nas mãos dos detentores do capital. As horas laborais marcam corpos e mentes dos que trabalham, pois “o labor recorta os momentos da vida, ou a própria vida em si, a serem sacrificados no altar da produção de valores.” (Dal Rosso, 2017)

Enquanto isso, a intervenção estatal parece estar cada vez mais afastada da posição de defesa da classe trabalhadora, deixando prosperar um modelo social “darwinista de luta de to-

dos contra todos”, no qual se encontram condições que produzem insegurança em todos os níveis hierárquicos de um “exército de reserva de mão-de-obra docilizado pela precarização e pela ameaça permanente do desemprego” (Bourdieu, 1998). Nessa conjuntura, as organizações de plataformas digitais abarcam uma grande massa de trabalhadores e trabalhadoras desempregados que se subordinam diretamente ao capital, sobretudo quando o desemprego torna-se condição normal (e não mais uma ameaça disciplinadora) (Fontes, 2017).

### **Subordinação algorítmica: a dura realidade de quem trabalha para plataformas digitais em Portugal**

Não é novidade que os algoritmos se tornaram presen-

tes no dia a dia de quem trabalha para plataformas digitais, sobretudo para aqueles que laboram para as empresas de transporte, bem como de entrega de alimentos e bens de consumo, tais como Glovo, Uber e Uber Eats. Atualmente, os algoritmos estão sendo os novos supervisores dos trabalhadores (Moreira, 2019), fixando regras rígidas para serem seguidas ao pé da letra pelos prestadores de serviços, determinando os parâmetros de correspondência entre a oferta e a demanda (Praschl e Risak, 2016), sobretudo, arbitrando os padrões de qualidade que são aceitos pelas plataformas digitais, cujo descumprimento traz a imposição de penalidades diversas, desde advertências, bem como bloqueios temporários e chegando ao ponto de exclusão da plataforma. É, por esse motivo, que aumentaram significa-

tivamente a precarização, que é marcada pela causalidade do trabalho, faltando, assim, uma ação do Governo Português para regular este setor.

Através desse novo modelo de trabalho, é possível encontrar ameaças a direitos fundamentais específicos ou inespecíficos dos trabalhadores. No caso dos direitos específicos, encontramos remunerações pagas por tarefa ou por peça, que fazem com que recebam salários muito abaixo dos valores médios pagos no mercado. Como se não bastasse, essas relações geralmente são marcadas pela ausência de limitação dos tempos totais de trabalho, inobservância de direitos coletivos, pressão pelo aumento da produtividade e cumprimento da tarefa no menor tempo possível, do que resulta um ambiente bastante desfavorável à

saúde e segurança dos trabalhadores, o que incrementa também os riscos a danos físicos e psicológicos. Em relação às ameaças a direitos inespecíficos, temos a questão atinente à privacidade, que é controlada pela via eletrônica, isto é, com a supervisão por algoritmos. Os trabalhadores estão sendo substituídos por robôs ou quase transformados em robôs, uma vez que realizam atividades ou micro-atividades altamente rotineiras, monótonas e repetitivas (Comissão Europeia, 2016; Rosenblat e Stark, 2016) .

Muitos desses “parceiros” se submetem a trabalhar para essas plataformas porque acham que vão ter mais liberdade e flexibilidade em gerir o seu trabalho sem receber ordens diretas do empregador. Na realidade, no entanto, estão sendo monitorados a todo o instante. Segundo Tere-

sa Moreira (Professora da Faculdade de Direito da Universidade do Minho e uma das coordenadoras do Livro Verde para o Futuro do Trabalho), “a plataforma consegue controlar desde a atividade exercida, à localização, e apesar de o local de trabalho ser móvel, o seguimento é constante, passando a ser extremamente porosas as fronteiras entre local de trabalho e fora dele, continuando a gerar-se dados e a controlar mesmo quando os motoristas não estão a conduzir pois a conectividade digital é permanente e o controle praticamente total, através do cruzamento das informações recolhidas pelas plataformas e o comando exercido pelos algoritmos que podem desativar os condutores com base na avaliação dos clientes” (Moreira, 2010 e 2016) .

Nesse diapasão, a Uber

pode fazer o desligamento do motorista no aplicativo caso este receba várias e consecutivas avaliações baixas, causando consequências diretas na posição que o trabalhador ocupa, bem como na possibilidade de obter uma nova tarefa. A justificativa que se apresenta é que os algoritmos se baseiam no comportamento do usuário anterior e, por essa razão, fundamentariam, muitas vezes, suas decisões de acordo com os dados históricos armazenados, conforme as avaliações realizadas pelos passageiros ou usuários anteriores (Barocas e Selbst, 2016; Wachter e outros, 2017) .

Ademais, o algoritmo utilizado pela Uber permite que o condutor, ao receber uma solicitação, tenha 15 (quinze) segundos para decidir se aceitará ou não a viagem. Em caso de aceite, o motorista terá uma avaliação ao

final da corrida, através da plataforma que usa um algoritmo. É através desse sistema de decisão automática que se determinará quais condutores poderão ter as suas contas suspensas ou desativadas, seja por não terem aceitado um número considerável de viagens, ou por não conseguirem atingir uma boa pontuação. Assim, torna-se possível entender como o algoritmo é moldado pelo “software” da empresa.

Em Portugal, foi feito um projeto de investigação acerca do trabalho nas plataformas digitais, coordenado por Nuno Boavida, do Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS) da Universidade Nova de Lisboa . Neste estudo, recolheram-se mais de 50 (cinquenta) entrevistas de trabalhadores que executam atividades a partir das plataformas digitais, cujo teor revelou diver-

sas relações com estas em diferentes narrativas, abrangendo as empresas Uber, Uber Eats e Glovo, entre outras. De acordo com as entrevistas, ficou evidenciado que os trabalhadores que prestam suas atividades para a Glovo e Uber Eats se assumem como empregados. No decorrer do projeto, verificou-se a existência de muitos imigrantes laborando nesse subsetor marcado pela precariedade. Ademais, a equipe ouviu múltiplos relatos de violações a direitos humanos, abusos laborais, bem como o subaluguel de contas para contornar contextos de imigração ilegal. Foi relatado, ainda, que o normal para um estafeta (leia-se entregador) seria laborar de 10 (dez) a 12 (doze) horas em média por dia, e de 6 (seis) a 7 (sete) dias por semana, restando claro que este trabalhador possui uma jornada de traba-

lho praticamente ilimitada

Da mesma forma acontece com os motoristas, segundo refere em entrevista concedida à agência Lusa o investigador do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, Giovanni Allegretti, que coordena a equipe portuguesa de um outro projeto europeu de investigação sobre plataformas digitais. Ao entrevistar os trabalhadores, estes mencionaram que, às vezes, “o dia de trabalho ultrapassava 12 (doze) horas”, embora a Lei n.º 45/2018 (Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica), criada para regular esse setor, proíba os motoristas de TVDE (transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica) de operar veículos por

mais de 10 (dez) horas de trabalho dentro de um período de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente do número de plataformas nas quais o condutor preste serviços, conforme seu artigo 13.º.

Nesse sentido, a Uber foi questionada pela agência Lusa, sendo que a fonte oficial da empresa se pronunciou sobre o tema e garantiu que tanto os operadores como os motoristas, bem como os veículos na plataforma, “cumprem todos os requisitos exigidos por lei”, e reitera que, desde junho de 2018, a plataforma possui uma ferramenta, a qual certifica que nenhum motorista pode conduzir mais do que 10 (dez) horas por dia. Porém, o dirigente sindical do STRUP (Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal) Fernando Fidalgo, afirmou, em entrevista ao

jornal Sapo, a existência de motoristas de TVDE a trabalharem quase 17 (dezesete) horas por dia para “subsistirem”, quando a lei define que o período máximo semanal seja de 40 (quarenta) horas, conforme o artigo 203.º, n.º.1 do Código de Trabalho português, o que contradiz mais uma vez a alegação da empresa.

Com relação à Uber Eats, a mesma fonte oficial da empresa referiu que os estafetas (entregadores) podem escolher “livremente quando, onde e por quanto tempo querem estar ligados à aplicação”, ressaltando ainda que todos os trabalhadores devem possuir, além dos requisitos (documento de identificação: Cartão Cidadão da União Europeia ou Título de Residência ou Passaporte mais Certificado de Registro de Manifestação de Interesse que comprove que já deu

entrada na sua legalização em Portugal, bem como demonstrar que o veículo no caso moto ou carro estar coberto por uma apólice de seguro), carta de condução válida, atividade aberta (para exercer uma atividade independente ou caso seja chamado para trabalhar em um emprego que precise emitir fatura, deve comunicar o início da atividade ao Serviço de Finanças, equivalente à Receita Federal do Brasil) e certificado de registro criminal sem antecedentes. Já no que se refere à possibilidade do subaluguel de contas da Uber Eats, a mesma fonte oficial da empresa comentou que os estafetas precisam tirar uma fotografia em modo selfie “antes de ficarem online”, cuja imagem será cruzada com a fotografia de perfil do utilizador, de forma a viabilizar a certificação de que realmente se

trata da mesma pessoa. A Glovo declarou, através do seu diretor de Portugal, Ricardo Batista, em entrevista à agência Lusa, que os estafetas procuram na plataforma “uma alternativa flexível para gerarem rendimentos, em muitos casos em combinação com outras atividades ou enquanto estão em formação ou à procura de outro emprego” .

Vale ressaltar que a Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 59º, que todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, havendo um limite máximo da jornada de trabalho, direito ao descanso semanal e, na alínea b, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, con-

forme se depreende de um dos deveres do empregador previsto no artigo 127.º, n.º 3 do Código de Trabalho português, que diz: “[o] empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

Dessa forma, a OIT é a favor da regulamentação dos algoritmos utilizados pelas plataformas digitais. Na conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho, intitulada “Trabalho remoto: Desafios, Riscos e Oportunidades”, realizada em modo telepresencial, no dia 9 de março do corrente ano, o diretor-geral da OIT, Guy Ryder, reiterou a necessidade de transparência e fiscalização dos algoritmos que geram a prestação de trabalho nas plataformas digitais e mencionou ainda que “o trabalho não é uma



mercadoria, os trabalhadores não são robôs ou computadores, nem devem ser geridos por eles. Os algoritmos incorporam os pressupostos, preconceitos e interesses – potencialmente, ou não – daqueles que os criam, e dão pouca margem para identificar e resolver disputas e queixas. Estas são questões que precisam de ser resolvidas rapidamente”

Por fim, o Governo Português apresentou no último dia 31 de março de 2021 o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, em reunião, com o Conselho Permanente de Concertação Social que ocorreu por videoconferência. O livro tem a finalidade de “transformar incertezas em oportunidades”, e seu objetivo é regulamentar as novas formas de trabalho e responder aos desafios da classificação das relações de emprego, em particular das plata-

formas digitais e do teletrabalho.

Outrossim, o governo reitera a intenção de “haver uma presunção das condições objetivas da prestação do trabalho e promover, mesmo nos casos em que não há trabalho subordinado, o acesso à proteção social e a condições de saúde e segurança do trabalho”.

### **Considerações Finais**

Na contemporaneidade, o desenvolvimento tecnológico e novas TICs têm influenciado grandes transformações na sociedade como um todo. Considerando todo o aparato tecnológico em expansão, associado à existência de um contingente de força de trabalho sobran-te - a que Marx chamou exército industrial de reserva ou exército de reserva de trabalho -, potencializa-se sobremaneira a força com que a

Economia de Plataforma vem dominando os mercados.

Nesse sentido, esse estudo nos leva a refletir sobre como se dão todos os processos envolvidos na ascensão das plataformas digitais, especialmente porque a partir delas, novas formas de controle, gerenciamento, intensificação e precarização laboral surgem, consolidando o que Abílio (2020) chama de trabalhador just-in-time. Ademais, o poder de cooptação de força de trabalho é gigantesco, considerado, conforme Degryse (2019), um recurso quase ilimitado, sendo chamado por alguns autores de “nuvem humana”, uma “nuvem virtual” de trabalhadores e trabalhadoras dispostos a laborar, a partir de qualquer lugar do mundo, desde que estejam conectados à internet.

As razões para repen-

sar o trabalho de plataforma são justificáveis, haja vista a tendência de precarização laboral cada vez mais intensificada. A grande parte dos trabalhadores resta o “autogerenciamento de sobrevivência” por meio das plataformas digitais, de forma altamente controlada, racionalizada e monopolizada (Abílio, 2020). Assim, a uberização aponta características marcantes do neoliberalismo e da flexibilização laboral, que passa a operar com uma nova forma de organização laborativa, onde a regra são o isolamento e a fragmentação da classe trabalhadora.

O cenário de crescente insegurança laboral apontado pelos diversos autores e pesquisas relacionadas revelam a importância de maior aprofundamento sobre as suas repercussões sociais, no sentido de descortinar e combater os mecanismos que fazem

deste trabalho a concretização da superexploração da força de trabalho. Isso reflete, de certa forma, o novo espírito do capitalismo em curso, no qual uma massa de trabalhadores e trabalhadoras se submetem ao novo “normal” nas sociedades capitalistas: o trabalho terceirizado, o “freela fixo”, a informalização, a uberização, etc. e o total desamparo das leis protetivas do trabalho. Tudo isso, tendo em conta uma imensa massa de força de trabalho sobrando em escala global que, agora com a internet, plataformas digitais e dispositivos móveis, podem acessar trabalhadores de qualquer parte do globo .

Nesse sentido, qual o futuro do trabalho e o que podemos esperar diante desse cenário extremamente pesoso a partir da inserção tecnológica com exploração laboral intensificada em

seus ritmos, tempos e movimentos, com redução do estado de bem estar social e intensificação do ideário e da pragmática neoliberal no mercado de trabalho? Ao que parece, as novas tendências se tornarão irreversíveis se não houver confrontação e mobilização por parte da classe trabalhadora. Isso porque a ambição desmedida e avidez capitalista por mais lucros direciona o capital à intensificação da extração do mais-valor e, para que isso se viabilize, somente através da superexploração da força de trabalho.

Nas sociedades capitalistas, a distância é abissal entre empregador e empregado, capitalista e proletário, rico e pobre. Seus interesses são diametralmente opostos, sendo necessário, portanto, movimentos de resistência por parte da classe traba-

lhadora (de forma coletiva, com ou sem representação sindical) para que a corrosão dos direitos do trabalho possa se desvanecer ou, possa impedir que aberrações jurídicas, sob o manto de atender às demandas dos trabalhadores, sejam implementadas ao encontro dos interesses empresariais. Como por exemplo, a recente “Lei Uber” em Portugal que desmancha a relação triangular existente (plataforma digital, motorista ou estafeta/entregador e cliente), criando um quarto elemento que, na realidade, é o próprio trabalhador transformado em empresário. Dessa forma, desresponsabiliza quem de fato explora o negócio, tem poder e exerce sobre os trabalhadores com diversas formas de controle: as plataformas digitais.

Assim, importa considerarmos alternativas para a

viabilização de uma mudança no cenário negativo que tem se construído ao longo, sobretudo, da última década no mundo do trabalho. A começar pela regulamentação (o mais justa possível) do trabalho plataformizado. Traçando para o contexto português, diante de tudo que foi exposto, acreditamos que deve haver uma atualização na “Lei Uber” para garantir a igualdade de todos os sujeitos, sobretudo, quanto à regulamentação e transparência das plataformas que usam seus algoritmos para supervisionar, bem como monitorar as relações trabalhistas. Ademais, as empresas de transporte possuem mecanismos próprios que dificultam, muitas vezes, a apreciação da verificação da presunção de laboralidade e por isso seja a razão de haver uma alteração do artigo 12º do Código de Trabalho português

quanto a essa presunção, uma vez que os requisitos existentes não podem qualificar o motorista como trabalhador dependente e para isso precisa-se ir mais longe para obter um melhor resultado.

No caso dos motoristas e entregadores, deve ser assegurado o direito às proteções legais, mesmo em termos de segurança social, uma vez que o vínculo laboral entre os trabalhadores e as plataformas digitais, está mais próximo de ser um verdadeiro contrato de trabalho do que uma “prestação de serviços”. Outrosim, deve-se reconhecer os direitos desses trabalhadores autônomos, nos mesmos moldes do que foi ocorrido na decisão do Reino Unido, ou seja, dar uma proteção específica para essa classe trabalhadora em que abranja mais do que um trabalhador independente, porém menos que um traba-

lhador dependente.

De toda sorte, a transformação do trabalho a partir do desenvolvimento tecnológico pode ser positiva, na medida em que traz algumas comodidades e benesses. As novas tecnologias não são o problema, mas sim a instrumentalização que se faz delas no sentido de pautar agendas de precarização laboral. Ademais, a onda de inovações tecnológicas e automatização do trabalho, ao passo que cria novos empregos - direcionados a trabalhadores com determinados skills e recursos necessários para acompanhar as demandas dos novos trabalhos -, em contrapartida, extermina diversos outros, nomeadamente os de trabalhadores menos qualificados, empurrando-os para a marginalidade, ou seja, para o desemprego ou, na melhor das hipóteses, para a

informalização e total precarização. Assim, a resistência por parte de trabalhadores é premente, como forma de frear a destruição de direitos sociais do trabalho tão duramente conquistados através de lutas sociais.

### Referências Bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. Edição Kindle.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020b. <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

ALVES, Giovanni. Trabalho e mundialização do capital. São Paulo: Práxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo. Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado (1 ed.). São Paulo; Boitempo Editorial, 2020. Edição do Kindle.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. Edição Kindle.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020b. Edição Kindle.

AMARAL, Marisa; CARCANHOLO, Marcelo. Superexploração da força de trabalho e transferência de valor: fundamentos da reprodução do capitalismo de-

pendente. In: FERREIRA, Carla; OSÓRIO, Jaime; LUCE, Mathias. Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. Edição Kindle.

BAROCAS, S.; SELBST, A. D. Big Data's Disparate Impact. In California Law Review, California, p. 682 e seguintes, Ano 2016.

BOURDIEU, Pierre. Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Jorge Zahar Editor, 1998.

BOURDIEU, Pierre. L'essence du néolibéralisme. Le Monde Diplomatique, 3, 1998b. <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/3609>

BOLTANSKI, Luc; CHIA-

PELLO, Eve. O novo Espírito do Capitalismo. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

COMISSÃO EUROPEIA, Unpacking the gig economy, EU p. 31, Ano 2016.

DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTR, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. O Ardil da Flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017. Edição Kindle.

DEGRYSE, Christophe. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. ETUI research paper-working paper, 2016.

- DEGRYSE, Christophe. Disrupción tecnológica, ¿abandono social?. El trimestre económico, v. 86, n. 344, p. 1115-1147, 2019. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i344.995>
- FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. Edição Kindle.
- FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. Edição Kindle.
- FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.
- GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. Edição Kindle.
- GROHMANN, Rafael. Os Laboratórios do Trabalho Digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021. Edição Kindle.
- HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.



KOVÁCS, Ilona. Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes. XVI Encontro Nacional De Sociologia Industrial, Das Organizações e do Trabalho, Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva, n. 27, p. 10-23, 2016.

MONTGOMERY, Tom; BAGLIONI, Simone. Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2020. DOI: 10.1108 / IJSSP-08-2020-0400

MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as NTIC, p.1-13, 2019. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo\\_teresacoelho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/artigo_teresacoelho.pdf)

MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, Ano 2010.

MOREIRA, Teresa Coelho. Estudos de Direito do Trabalho, v. 2. Coimbra: Almedina, Ano 2016.

Motoristas de TVDE trabalham quase 17 horas por dia. SAPO, Portugal, 26 de fevereiro de 2021. Disponível em: [https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motorisaquase=17--horas-por-dia-?seccao=Portugal\\_i](https://ionline.sapo.pt/artigo/726222/motorisaquase=17--horas-por-dia-?seccao=Portugal_i). Acesso em: 16 de junho de 2021.

PICOLOTTO, Everton; LAZ-  
ZARETTI, Mateus; HÜBNER,  
Mikaela. Reformas neoliberais  
no mundo do trabalho no pós-  
-impeachment de 2016: atores,  
argumentos e alguns resultados.  
Revista Eletrônica Interações So-  
ciais, v. 4, n. 1, p. 109-125, 2020.  
[https://periodicos.furg.br/reis/ar-  
ticle/view/11216](https://periodicos.furg.br/reis/article/view/11216)

Plataformas digitais: “O capataz  
passou a ser o algoritmo”. ES-  
QUERDA, Portugal, 6 de março  
de 2021. Disponível em: <[https://  
www.esquerda.net/artigo/plata-  
formas-digitais-o-capataz-pas-  
sou-ser-o-algoritmo/73155](https://www.esquerda.net/artigo/plataformas-digitais-o-capataz-passou-ser-o-algoritmo/73155) >.  
Acesso em: 16 de junho de 2021.

PORTUGAL. Decreto de aprova-  
ção da Constituição n.º86/1976,  
de 10 de abril de 1076. Consti-  
tuição da República Portuguesa,  
Lisboa, PT, junho 2021. Dispo-

nível em: > [https://dre.pt/legisla-  
cao-consolidada/-/lc/34520775/  
view](https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view) >. Acesso em: 18 de junho  
2021.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de  
12 de fevereiro de 2009. Código  
de Trabalho. Lisboa, PT, junho  
de 2021. Disponível em:> [https://  
dre.pt/legislacao-consolidada/-/  
lc/34546475/view&gt](https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view&gt) >. Acesso  
em: 16 de junho de 2021.

PORTUGAL. Lei n.º45/2018, de  
10 de agosto de 2018. Regime ju-  
rídico da atividade de transporte  
individual e remunerado de pas-  
sageiros em veículos descarac-  
terizados a partir de plataforma  
eletrónica, Lisboa, PT, junho de  
2021. Disponível em:< [https://  
dre.pt/home/-/dre/115991688/de-  
tails/maximized](https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized) > . Acesso em:  
16 de junho de 2021.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. v. 37, n. 3, 2016, p. 604- 619. Disponível em: [http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl\\_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf](http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf).

Precários e reféns do algoritmo: assim trabalham os estafetas da Glovo e Uber Eats. Agência Lusa. DNOTICIAS, Portugal, 5 de março de 2021. Disponível em: <https://www.dnoticias.pt/2021/3/5/253033-precarios-e-refens-do-algoritmo-assim-trabalham-os-estafetas-da-glovo-e-uber-eats/>. Acesso em: 16 de junho de 2021.

RAMALHO, José; SANTOS, Rodrigo. Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. *Tempo soc.*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 9-29, Apr. 2018. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138078>.

REINO UNIDO. Suprema Corte do Reino Unido. Julgamento. Ementa: Motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. Partes: Motoristas parceiros da Uber e a empresa Uber. Local da decisão: Reino Unido, 19 de fevereiro de 2021, p. 1-43. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 18 de junho de 2021.

RODRIGUES, Priscila. *Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica*. Rio de Janeiro: Editora

Lumen Juris, 2020. Edição Kindle.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: a case study of Uber's drivers. In International Journal of Communication, n. 10, Ano 2016.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Edipro, 2019. Edição do Kindle.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Edição Kindle.

TONI, Míriam de. Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena. Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre, RS: Editora Zouk,

2012. Edição Kindle.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI e outros (Org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. ESMPU, 2020.

WACHTER, Sandra; MITTELTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. Why a right to explanation of automated decision-making does not exist in the general data protection regulation. In International Data Privacy Law, Ano 2017.