



ESTÁ PARA NASCER UM DIREITO A DECISÃO HUMANA? A QUESTÃO POSTA NA SENDA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Lucas Reckziegel Weschenfelder¹

Nathalia Silberschlag Schwingel²

O início do século XXI se apresenta com desafios complexos para a Sociedade, para o Estado e para o Direito, de um modo especial aos direitos sociais e para dogmática do Direito do Trabalho. O tema das disrupções e/ou inovações tecnológicas (CHRISTENSEN; BOWLER, 1995), particularmente na seara da economia compartilhada, colaborativa ou baseada na intermediação de bens e serviços, instrumentalizando-se plataformas digitais para fins dos mais variados (SCHWAB, 2019) (TODOLÍ-SIGNES, 2015), expõe elevado grau deficitário sobre as respostas que as nossas instituições democráticas manifestam. Os esforços coletivos de pesquisadores vêm demonstrando aspectos preocupantes, no que toca as pessoas inseridas em tais dinâmicas tecnológicas-trabalhistas, *crowdsourcing(working) online* ou *offline* (HOWE, 2006), principalmente devido à imposição (unilateral) de condições por algoritmos deterministas-coordenadores-subordinadores das conjunções entre as partes. A questão deficitária, sobre pontos de observação a essas novas condições, não se prende a nenhuma particularidade territorial: os problemas são globais e, paradoxalmente, regionais. Por isso, expõe-se a problemática: dada a nova “realidade” trabalhista, relativamente aos prestadores de serviço/trabalho, postos no mercado de trabalho por uma dinâmica de “economia compartilhada”, colaborativa ou de intermediação de bens e serviços digitais, pode-se averiguar o nascimento de um direito a decisão humana no mercado de trabalho digital?

Os obstáculos originam-se da seguinte situação: as decisões sobre conflitos, que normatizam as relações contratuais empresa-prestador e prestador-cliente, são impostas pelas empresas, cujos algoritmos fortalecem a “impessoalidade” e a coordenação, mediante regimentos, códigos pré-determinados pela empresa e, ademais, formatadas

¹ Advogado. Graduação em Direito pela UNISC, Pós-Graduação Lato Sensu em andamento pela UFRGS, Mestrado em Direito pela UNISC. E-mail: Lucasweschen@yahoo.com.br.

² Pós-graduanda em Direito do Trabalho pela PUC-RS. Graduada em Direito UNISC. E-mail: nathaliasschwingel@gmail.com



com as avaliações de clientes como indícios de faltas ou quebras contratuais, das mais particulares. A sanção negativa pode ser materializada em avaliações, multas, suspensões e até exclusão (demissão) do usuário prestador de serviço/trabalho. Configurada esta dinâmica, o risco dirigido ao trabalhador é enorme, como também as chances de injustiças e abusos por parte das empresas, uma vez que não se visualiza, em geral, a oportunidade de reversão “extrajudicial” de tais decisões, muito menos a revisão decisória imediata, realizada por um ser humano – os sistemas projetam esta estrutura inescapável. Sem dúvidas, há distinções entre políticas empresariais, especializações (dos serviços) dos aplicativos e a “habitualidade” de prestação de serviço/trabalho de cada trabalhador, engendrando relações multifacetárias, que o Direito do Trabalho clássico tende a sofrer para observar e regular. No entanto, a máxima das “necessidades mínimas”, que fazem as pessoas, em geral, por necessidade, trabalhar e auferir renda, é a mesma de sempre: a ausência de capital, logo, a imprescindibilidade do trabalho para viver, impactando, isto, na reação às arbitrariedades digitais cometidas pelas empresas proprietárias dos aplicativos (como ocorre nas relações laborais “clássicas”), pois o prestador de trabalho/serviço habitual torna-se dependente daquela relação e daqueles trabalhos prestados – diferentemente, como já posto, do agente que trabalha eventualmente para adquirir “renda extra”, mesmo que este, também, possa sofrer com tal estado da arte dos portais digitais de prestação de serviço/trabalho.

Tem-se que a problemática incide nas fases iniciais da relação (admissão do usuário), e finais (demissão ou exclusão do usuário), no entanto, verifica-se que são as decisões-meio que determinam a vida ou a morte da relação contratual estipulada entre os prestadores de trabalho/serviço e o aplicativo intermediador. Diz-se isto porque a dinâmica contratual de tais relações é distinta dos tradicionais pactos de prestação de serviço ou trabalho. Ocorrem minúcias casuais, como prêmios ou sanções negativas aos prestadores de trabalho/serviço, que causam uma predeterminação temporal, colocada pela empresa, no seu “sucesso” ou “manutenção” de sua disponibilidade e oportunidade de uso do aplicativo (SUPIOT, 2015, citado por CARELLI, 2017). Em outras palavras, se na hipótese de uma sanção negativa imposta ao prestador, seja de avaliação, multa, suspensão ou exclusão (demissão), derivada de uma conjuntura particular, alimentada ao aplicativo por vias algorítmicas, o prestador, sem qualquer possibilidade de reversão sobre a decisão, por um tratamento humano, é faltado, unilateralmente, por uma leitura



fé e legitimidade, consagrando a justiça entre os convenientes, em todas as relações “coordenadas”, “subordinadas” e/ou “intermediadas” pelas plataformas digitais com os respectivos prestadores de serviço e trabalho.

REFERÊNCIAS

CHRISTENSEN, C.M.; BOWLER, J. Disruptive Technologies: catching the wave. In: Cambridge. *Harvard Business Review*, v.73, n. 1, p. 43-53, 1995.

CARELLI, R.L. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A.C.R.P; RODRIGUES, B.A.; CHAVES JÚNIOR, J.E.R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO, Tânia. Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenzamento em relação à natureza. *Cad. CRH [online]*, v. 24, n. 1, p. 171-191, 2011.

HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: a definition*. Crowdsourcing.2006. Disponível em: <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>. Acesso em: 12 set. 2019

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El contrato de trabajo em el s. XXI: la economía colaborativa, on-demand economy, crowdsorcing, Uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo*. 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402>. Acesso em: 11 set. 2019.