



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO  
XXI**

ORIENTANDO: VICTOR EMANUEL DA SILVA AMORIM SOUZA  
ORIENTADORA: PROF. DRA. EDWIGES CONCEIÇÃO CARVALHO CORREIA

GOIÂNIA - GO

2024

VICTOR EMANUEL DA SILVA AMORIM SOUZA

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO  
XXI**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. Orientadora: Dra. Edwiges Conceição Carvalho Correia.

GOIÂNIA - GO

2024

VICTOR EMANUEL DA SILVA AMORIM SOUZA

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO  
XXI**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Edwiges Conceição Carvalho Correia      Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dra. Fernanda da Silva Borges      Nota

“Os sonhos de um homem não têm fim.”

(Eiichiro Oda - One Piece)

## RESUMO

Este trabalho analisou a subordinação algorítmica nas relações de trabalho do século XXI, focando na forma como a utilização de algoritmos nas plataformas digitais transforma as condições e dinâmicas laborais. Adotando uma abordagem metodológica baseada em análise documental e revisão bibliográfica, o estudo examinou as influências históricas e sociológicas da subordinação, partindo do conceito de totemismo, que simboliza a subordinação simbólica e invisível imposta pelos detentores dos meios de produção. A pesquisa buscou esclarecer a transição das formas clássicas de subordinação jurídica para um modelo de controle digital, onde o poder se manifesta através de sistemas automatizados que monitoram e direcionam o trabalho sem interação humana direta. Os resultados deste estudo revelaram como essa nova configuração amplia a precarização das condições de trabalho, levantando questões sobre a adequação da proteção jurídica atual e sugerindo a necessidade de uma regulamentação específica para assegurar a dignidade e os direitos dos trabalhadores em um ambiente digitalizado e impessoal.

**Palavras-chave:** Subordinação algorítmica. Direito do trabalho. Precarização. Totemismo. Plataformas digitais.

## ABSTRACT

This study analyzed algorithmic subordination in 21st-century labor relations, focusing on how the use of algorithms on digital platforms transforms labor conditions and dynamics. Adopting a methodological approach based on documentary analysis and bibliographic review, the study examined the historical and sociological influences of subordination, starting from the concept of totemism, which symbolizes the symbolic and invisible subordination imposed by the holders of the means of production. The research sought to clarify the transition from classical forms of legal subordination to a model of digital control, where power is manifested through automated systems that monitor and direct work without direct human interaction. The results of this study revealed how this new configuration increases the precariousness of labor conditions, raising questions about the adequacy of current legal protection and suggesting the need for specific regulations to ensure the dignity and rights of workers in a digitalized and impersonal environment.

**Keywords:** Algorithmic subordination. Labor law. Precariousness. Totemism. Digital platforms.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. A SUBORDINAÇÃO E O TOTEMISMO .....</b>	<b>9</b>
1.1 A teoria do totem como o ser superior em relação ao ser espelhado.....	10
1.2 As novas formas de submissão religiosa ao aspecto da subordinação .....	11
1.3 Advento da subordinação jurídica sobre o olhar dos aspectos formais e religioso .....	13
<b>2. DEFINIÇÃO E RELAÇÃO ENTRE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ALGORÍTMICA .....</b>	<b>15</b>
2.1 A adoção do taylorismo, para caracterizar a subordinação clássica .....	16
2.2 As diversas formas de subordinação a caracterização da jurídica .....	18
2.3 Os Algoritmos e a chegada da revolução 4.0, poder de comando sistematizado e informatizado .....	23
<b>3. RELAÇÕES DE TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>25</b>
3.1 A relação de trabalho na história da escravidão, como um reflexo da precarização do trabalho.....	25
3.2 A dignidade da pessoa humana, como um pressuposto de caracterização da subordinação jurídica ao olhar da algorítmica.....	29
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>35</b>

## INTRODUÇÃO

A pesquisa sobre subordinação algorítmica nas relações de trabalho no século XXI emerge da necessidade de compreender como as inovações tecnológicas estão transformando o controle e a precarização laboral. Em particular, o fenômeno da subordinação algorítmica – controle automatizado exercido por plataformas digitais – desafia os modelos tradicionais de subordinação jurídica, ampliando o alcance de práticas que comprometem a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Essas mudanças, impulsionadas pela Quarta Revolução Industrial, pedem uma análise crítica sobre a adequação das normas jurídicas diante da desumanização crescente no ambiente de trabalho.

Este estudo tem como principal objetivo entender como as atuais relações de trabalho precarizam a vida humana por meio da subordinação algorítmica, ampliando e redefinindo o conceito clássico de subordinação jurídica. Pretende-se explorar, de forma crítica, o impacto das plataformas digitais na dinâmica entre empregador e empregado, analisando como essa nova forma de controle afeta a dignidade humana e exige a adaptação das legislações trabalhistas. Além disso, busca-se investigar como a precarização do trabalho, historicamente presente, continua a se manifestar sob novas formas tecnológicas.

A análise se apoia na teoria do totemismo para interpretar o poder simbólico exercido pelos detentores dos meios de produção, agora ampliado pelas tecnologias digitais, e reflete sobre o papel dos algoritmos na erosão da soberania estatal no contexto laboral contemporâneo. Nesse sentido, a investigação não apenas examina a subordinação tradicional, mas também propõe uma compreensão ampliada que considera as implicações sociais e jurídicas da subordinação algorítmica.

A metodologia utilizada combina análise documental e revisão bibliográfica, abordando tanto a evolução histórica das relações de trabalho quanto as práticas contemporâneas. Essa abordagem permite compreender como a subordinação, desde sua manifestação nas sociedades escravocratas até as formas modernas de exploração, se articula com a lógica da automação e da economia de plataformas.

O Capítulo 1 discute as raízes históricas das relações de subordinação, abordando desde suas manifestações iniciais nas sociedades escravocratas até sua formalização no contexto jurídico-industrial. Esse capítulo busca esclarecer como as relações de trabalho evoluíram de

formas explícitas de controle, como a escravidão, para sistemas jurídicos mais complexos, estabelecendo uma base para entender a continuidade da precarização no contexto atual.

No Capítulo 2, a análise se concentra na transição da subordinação clássica para a subordinação algorítmica, destacando o impacto do Taylorismo e da automação. Este capítulo explora como a introdução de algoritmos e plataformas digitais transforma o conceito tradicional de subordinação jurídica, evidenciando as novas formas de controle e monitoramento dos trabalhadores e suas consequências para a autonomia e a dignidade humana.

O Capítulo 3 aprofunda a análise sobre a precarização do trabalho no contexto contemporâneo, traçando paralelos com o legado histórico das relações escravocratas. O capítulo examina como as novas formas de exploração algorítmica representam uma continuidade da desumanização do trabalhador, comprometendo seus direitos fundamentais. Além disso, reflete-se sobre o princípio da dignidade da pessoa humana como elemento central para proteger os trabalhadores em um ambiente laboral automatizado e impessoal.

Por fim, este trabalho oferece reflexões críticas sobre a necessidade de revisão das legislações trabalhistas para assegurar a proteção dos trabalhadores em um cenário marcado por transformações digitais e automação, reafirmando a dignidade humana como pilar central das relações laborais.

## 1. A SUBORDINAÇÃO E O TOTEMISMO

O totemismo é uma instituição religiosa que se difere das atuais, mas que deram início a demais outras, na qual os seus cultos se baseiam em zoolátricos e fitolátricos como se seus antepassados focem, ou seja, cultuavam animais e plantas medicinais.

Formadas por uma organização solidária da sociedade de clãs, assim cada clã tinha o seu totem seja planta seja animal a qual tinham como ser supremo as quais as *leis naturais* e que aquele ser não podia ser tocado e nem visto, portanto se trata de uma relação a dois, entre o subordinado (clã) e o subordinador (totem).

Nesse passo, Durkheim (2000, p. 57) descreve que o totem é um deus e que este ser é “antes de tudo um ser que o homem concebe, sob certos aspectos, como superior a si mesmo e do qual acredita depender”.

Ainda, Durkheim (2000), sintetiza em seu livro as formas elementares da vida religiosa, que o homem nasce e cresce com o desejo de descobrimento da origem de seu ser, atribuindo a busca de sua resposta ao transcendente. Conforme Lacan (2005), seus estudos sobre o simbolismo em um dos seus seminários “*Nomes-do-Pai*”, o totemismo nada mais seria que a transcendência do homem para um ser transcendente, ou seja, aquele que detém todo o poder sobre o inferior.

Da teoria do totemismo nasce o instituto da subordinação, uma vez que a busca por algo é o meio de repressão utilizado para induzir a compensação, libertação e salvação, que até mesmo se impregnou no período escravocrata onde não havia a contraprestação do serviço, porém os escravos muitas vezes devotos ao seu deus aceitavam sua condição.

Ao olhar do gênero subordinação, suas espécies são amplas sendo as principais a social, econômica e jurídica, está última tem sua natureza inserida no campo da positividade implicitamente as formas de produção ao decorrer do tempo, a qual se encaixa com o taylorismo que teve seu ápice no século XIX. De acordo com o mestre Martinez (2020, p. 252), tal subordinação “é um conceito inerente à relação de emprego típica, egressa do modelo taylorista”.

Por fim, o trabalho já não está submetido ao modelo taylorista, mas passando por uma transição interna.

As cenas se sequenciam, mostrando como esse ramo combina o receituário taylorista do trabalho prescrito com a pragmática do envolvimento e da manipulação que herdamos do toyotismo. Do primeiro, o taylorismo, vemos a preservação do despotismo. Do segundo, o toyotismo, o exercício de fazer um pouco de tudo no trabalho, o que, além de aumentar a exploração, amplia os riscos de acidentes em um setor no qual eles já ocorrem com intensidade (Antunes, 2018, p.78).

Portanto, conclui-se que as primeiras civilizações, ao adotarem o totem como um deus, têm destaque ao traduzir a subordinação como um meio repressivo da servidão um ser superior, e que no decorrer do tempo derivou as diversas formas de religiões e seus dogmas.

### 1.1 A TEORIA DO TOTEM COMO O SER SUPERIOR EM RELAÇÃO AO SER ESPELHADO

Inicialmente, destaca-se que o rito totêmico é um dever que o indivíduo, de maneira individual, deve prestar sua obrigação perante o totem. A teoria coletiva é secundária.

Cumpra dizer que a religião nasceu da consciência do indivíduo, que ela responde antes de tudo às aspirações individuais e que só secundariamente adquiriu uma forma coletiva (Durkheim, 2000, p.173).

Portanto, a primeira religião nasceu do consciente do indivíduo como uma consequência da necessidade da busca por suas aspirações, ou seja, o seu fim no ciclo da vida.

Na obra *Argonautas do Pacífico Ocidental*, nas ilhas periféricas da Nova Guiné, descreve as diversas tribos encontrada nos litorais e relata como estas sociedades ainda são ligadas ao totem, apesar de tanto tempo. Diferentemente do que se encontra das repressões religiosas marcadas pelo totemismo, a forma totêmica adotada por esse povo é solidária marcada pelo que chamam de artigo, com trocas destes de indivíduo para indivíduo, fenômeno denominado *kula*. Logo, o ser superior nunca era apenas um, mas vários até a próxima cerimônia.

Cada um desses artigos, viajando em seu próprio sentido no circuito fechado, encontra-se no caminho com os artigos da classe oposta e é constantemente trocado por eles. Cada movimento dos artigos do Kula cada detalhe das transações é fixado e regulado por uma série de regras e convenções tradicionais; alguns dos atos ao Kula são acompanhados de elaboradas cerimônias públicas e rituais mágicos. Em cada ilha e em cada aldeia, um número mais ou menos restrito de homens participam do Kula, ou seja, recebem os artigos, conservam-nos consigo durante algum tempo e, por fim, passam-nos adiante. Cada um dos participantes da Kula recebe periodicamente (mas não regularmente) um ou vários *mwaali* (braceletes de concha) ou *soulava* (colar de discos feitos de conchas vermelhas) que deve entregar a um de seus parceiros, do qual recebe em troca o artigo oposto (Malinowski, 1976, p.75).

A consideração da teoria do totem como um ser superior em relação ao ser espelhado nos leva a uma reflexão crítica sobre as possíveis implicações dessa dinâmica nas relações

interpessoais. A teoria totêmica deriva de um símbolo para sua consolidação e, para que se compreenda tal teoria, deve se levar em conta os estudos de Freud acerca do simbolismo exemplificada por seu sucessor nos conhecimentos da psicanálise.

Consiste em dizer que o símbolo do objeto é justamente o objeto aí. Quando ele não está mais aí, é o objeto encarnado em sua duração separado de si próprio e que, por isso mesmo, pode estar de certa forma sempre presente para você, sempre ali, sempre à sua disposição. Encontramos aqui a relação que há entre o símbolo e o fato de que tudo o que é humano é conservado como tal (Lacan, 2005, p. 36).

A consideração da teoria do totem como um ser superior em relação ao ser espelhado nos leva a uma reflexão crítica sobre as possíveis implicações dessa dinâmica nas relações interpessoais. Como destacado por Lacan (2005), esta perspectiva lançada por ele adiciona uma camada crucial à nossa análise crítica, provocando uma reflexão sobre como os símbolos, como o totem, podem não apenas representar uma coletividade compartilhada, mas também atuar como objetos encapsulados de significado que transcendem sua presença física. A ideia de que o símbolo permanece presente, mesmo quando ausente, levanta questionamentos sobre como essa presença simbólica pode moldar continuamente as dinâmicas de poder entre indivíduos, mesmo além do momento da interação direta.

Essa presença simbólica e concretizada pelos cultos tantos dos povos totêmicos e as igrejas atuais, cultos esses que não caracterizam os sistemas religiosos, mas pela religião.

Cultos individuais constituem, não sistemas religiosos distintos e autônomos, mas simples aspectos da religião comum a toda igreja da qual os indivíduos fazem parte. (Durkheim, 2000, p.30).

Portanto, esses cultos nada mais são do que uma afirmação da presença do ser superior, seja qual deus for devendo honrá-los, assim, historicamente, o homem é um ser vinculado a um outro ser ao qual manifesta todo seu temor através do culto.

E a igreja da qual ele é membro que ensina ao indivíduo o que são esses deuses pessoais, qual é seu papel de maneira deve entrar em contato com eles, de que maneira deve honrá-los. E a verdade que, no sentimento que o fiel experimenta pelas coisas que adora, entrar sempre alguma reserva e algum temor; mas é um temor sui generis, feito de respeito mais que de pavor, na qual prevalece essa emoção muito particular que a majestade inspira ao homem. A idéia de majestade é essencialmente religiosa (Durkheim, 2000, p. 31, 50).

## 1.2 AS NOVAS FORMAS DE SUBMISSÃO RELIGIOSA AO ASPECTO DA SUBORDINAÇÃO

Foucault (1987) convida a realizar uma genealogia das práticas de submissão religiosa, um exame crítico de como essas dinâmicas surgiram e evoluíram ao longo do tempo. "Não

existe uma história única e universal do poder, mas uma multiplicidade de micro-histórias que têm que ser recuperadas, postas em evidência, trazidas à luz" (Foucault, 1987, p. 138). Assim, é crucial desvelar as origens das estruturas de subordinação religiosa para compreender seu impacto nas comunidades contemporâneas.

Introduzindo a noção de "microfísica do poder", sugerindo que o poder não é exercido apenas por grandes estruturas, mas permeia todos os níveis da sociedade. "O poder está em toda parte; não porque englobe tudo, mas porque provém de todos os lugares" (Foucault, 1987, p. 93). Essa perspectiva crítica é vital ao analisar as dinâmicas de poder nas instituições religiosas contemporâneas, destacando as complexas interações que moldam as relações de submissão.

O conceito de disciplinamento, central em "Vigiar e Punir", ressoa ao examinar as novas formas de submissão religiosa. "A disciplina fabrica assim corpos submissos e exercícios práticos" (Foucault, 1987, p. 134). Essa análise crítica destaca como as práticas disciplinares nas comunidades religiosas regulam o comportamento, moldando subjetividades por meio de observação e controle.

Foucault (1987) instiga a considerar como os corpos e os espaços são sacralizados, transformados em locais de poder e controle. "Os corpos docilizados multiplicam as forças que eles podem pôr em movimento" (Foucault, 1987, p. 147). Isso levanta questões críticas sobre como os rituais religiosos contemporâneos moldam não apenas as crenças espirituais, mas também os corpos individuais e os espaços físicos das comunidades religiosas.

Uma análise crítica à luz de Foucault (1987) inclui a consideração da resistência e da contra conduta. "Onde há poder, há resistência" (Foucault, 1987, p. 95). Examinar as estratégias de resistência nas comunidades religiosas é fundamental para entender como as práticas de submissão são desafiadas e reinterpretadas.

Em síntese, uma abordagem crítica das novas formas de submissão religiosa, guiada por Foucault (1987), desvela as microfísicas do poder, as práticas disciplinares, a vigilância nas comunidades religiosas e as complexas dinâmicas de resistência. Essa análise crítica enriquece nossa compreensão das relações de poder presentes nas experiências religiosas contemporâneas.

### 1.3 ADVENTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA SOBRE O OLHAR DOS ASPECTOS FORMAIS E RELIGIOSO

Na análise do advento da subordinação jurídica sobre os aspectos formais e religiosos. Essas perspectivas críticas estabelecem uma conexão intrínseca com a abordagem anterior das novas formas de submissão religiosa, revelando a complexidade das interações entre os domínios jurídico e religioso e suas implicações nas dinâmicas sociais contemporâneas.

Cover (1983) argumenta que o direito é intrinsecamente narrativo, uma coleção de histórias que moldam e são moldadas pela sociedade. Ao aplicar essa perspectiva à subordinação jurídica, questionamos como as narrativas legais e suas interpretações afetam as narrativas religiosas. "A narrativa jurídica não é apenas uma descrição de eventos, mas uma força que molda a realidade e influencia as compreensões culturais e religiosas" (Cover, 1983, p. 13, tradução nossa).

Cover (1983) também explora a tensão entre o "nomos" jurídico e as ordens sociais, incluindo as religiosas. A subordinação jurídica, vista através dessa lente, revela um embate entre as narrativas jurídicas que buscam impor uma ordem e as narrativas religiosas que resistem a essa imposição. "O nomos jurídico muitas vezes entra em conflito com ordens preexistentes, desafiando a coerência e a integridade das práticas religiosas" (Cover, 1983, p. 5, tradução nossa).

Durkheim (2000), em *Da Divisão do Trabalho Social*, sobre a interdependência na sociedade. No contexto da subordinação jurídica, é crucial explorar como essa interdependência pode influenciar as relações entre as esferas jurídica e religiosa. "A divisão do trabalho social, embora necessária para a coesão, também pode criar desigualdades de poder que se refletem na subordinação" (Durkheim, 2000, p. 180).

Durkheim (2000) também analisa como a divisão do trabalho social pode interferir nas funções sociais, introduzindo desequilíbrios que afetam as instituições religiosas. No contexto da subordinação jurídica, é imperativo questionar como as funções religiosas são impactadas, transformadas ou até mesmo restringidas pelas imposições legais. "A interferência nas funções sociais pode resultar em tensões que desafiam a coesão e a integridade dos sistemas religiosos" (Durkheim, 1893, p.190).

Ao entrelaçar as ideias de Cover (1983) e Durkheim (2000), emergem reflexões críticas na confluência das obras. A subordinação jurídica não é apenas um ato de imposição formal, mas uma narrativa em constante evolução que interage com as narrativas religiosas, moldando e sendo moldada por elas. A divisão do trabalho social, por sua vez, introduz desafios à coesão religiosa quando normas legais interferem nas funções sociais preexistentes.

Em síntese, a análise crítica do advento da subordinação jurídica, à luz das obras de Robert Cover (1983) e Durkheim (2000), destaca a narrativa jurídica como uma força dinâmica e as complexas interações entre o *nomos* jurídico e as ordens sociais, especialmente as religiosas. Essa análise crítica é essencial para compreender as implicações mais amplas da subordinação jurídica na interseção entre os aspectos formais e religiosos da sociedade.

## 2. DEFINIÇÃO E RELAÇÃO ENTRE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ALGORÍTMICA

A partir das transformações trazidas pela terceira revolução industrial, o conceito de subordinação jurídica clássica passou a não abranger muitas das novas formas e arranjos de trabalho. Com isso, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas começaram a flexibilizar esse conceito, criando novas formas de subordinação jurídica para lidar com essas mudanças nas relações de trabalho.

A subordinação clássica ainda é suficiente para identificar trabalhadores organizados nos modelos taylorista e fordista de produção. No entanto, no contexto do sistema capitalista toyotista, surge uma internalização do poder diretivo, na qual o empregador não busca mais a submissão direta do trabalhador às suas ordens, mas deseja que ele atue como um colaborador, organizando sua própria prestação de serviços dentro da estrutura da empresa.

Diante disso, afirma-se que o conceito de subordinação clássica entra em crise, pois torna-se insuficiente para identificar todos os trabalhadores verdadeiramente empregados. A nova subordinação não está mais baseada no exercício intenso e direto do poder do empregador, embora ainda estejam presentes os elementos de onerosidade, pessoalidade e não eventualidade.

Até a década de 1970, quando prevalecia o modelo de trabalho industrial, a subordinação jurídica clássica, ou hierárquica, era amplamente aceita pela doutrina, pois as relações de trabalho eram padronizadas. O empregado atuava dentro de uma fábrica, sob as ordens diretas do empregador, que vigiava seu comportamento e podia, eventualmente, puni-lo. Esse tipo de relação, sempre presencial e próxima, foi o alicerce para a construção do conceito de trabalho subordinado e a proteção do direito do trabalho.

Segundo Brito (2019, *apud* Girardello, 2022, p. 36), a ideia de subordinação, enquanto conceito técnico-jurídico "unitário e monolítico", sempre foi insuficiente para abarcar todas as nuances da realidade laboral. Ele destaca que, cada vez mais, surgem situações que fogem ao modelo tradicional de subordinação jurídica e exigem uma tutela específica e adequada. Como exemplos, ele também cita os trabalhadores intelectuais, técnico-especializados e aqueles que atuam em domicílio.

Diante disso, surgiram novos conceitos, como a subordinação jurídica objetiva, com suas variantes — estrutural, integrativa, reticular —, além da sobrevalorização do critério

potencial. Esses conceitos buscam garantir a aplicação do direito do trabalho, mesmo diante dessas novas formas de prestação de serviço.

No Brasil, o tema ganhou destaque na doutrina e na jurisprudência com o fenômeno da terceirização e a necessidade de identificar o real empregador. Defendeu-se que apenas atividades-meio do empreendimento poderiam ser delegadas a empresas terceirizadas, não as atividades-fim.

Nos últimos anos, com o surgimento do trabalho plataformizado, novas teses têm explorado os aspectos digitais dessas relações, como a subordinação disruptiva, algorítmica e "uberizada". Contudo, neste trabalho, tais aspectos serão tratados posteriormente, no mérito da análise, mantendo-se o foco nos conceitos já estabelecidos sobre as formas de subordinação jurídica.

## 2.1 A ADOÇÃO DO TAYLORISMO PARA CARACTERIZAR A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

Como introdução, é importante destacar uma observação metodológica: neste estudo, os termos Revolução Industrial e Revolução Tecnológica são tratados como sinônimos. Isso se deve ao fato de que, na maior parte da literatura, a expressão "revoluções industriais" se consolidou para descrever os ciclos de transformação da produção capitalista. Embora essas mudanças não tenham afetado apenas o setor industrial da economia (com exceção da Primeira Revolução Industrial), elas também influenciaram diversos outros setores, especialmente a maneira como a sociedade vive, sendo todas essas transformações profundamente influenciadas pela tecnologia.

A Segunda Revolução Industrial começou no final do século XIX e se estendeu até o início da década de 1970. No entanto, essa delimitação temporal não é exata, pois diferentes formas de organização do trabalho coexistem, e a velocidade com que as mudanças são absorvidas varia conforme o grau de desenvolvimento de cada nação. Essa fase da história do trabalho humano é marcada pela intensificação do papel da ciência na produção.

Nesse período, a indústria incorporou inovações como novas fontes de energia, como a eletricidade, que substituiu o vapor, o aprimoramento da fundição do aço e o advento das tecnologias de comunicação, como o telégrafo e o telefone. A Segunda Revolução Industrial também foi marcada pela expansão das ferrovias, o surgimento do automóvel e o

desenvolvimento de novas atividades econômicas, como a siderurgia e a exploração de fontes de energia como o petróleo, a água e o urânio. Durante esse período, surgiram ainda novos e mais eficientes sistemas de comunicação, como o telefone e o cinema.

Na Primeira Revolução Industrial, o trabalho passou a ser realizado dentro dos estabelecimentos dos empregadores, sob sua supervisão direta, com o objetivo de controlar e aumentar a produtividade. Conforme assinalado por Nascimento (2011, p. 48), em relação aos liberais da época: “acreditava-se que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados, segundo o princípio da autonomia da vontade”.

Entretanto, logo se percebeu que esse equilíbrio nas relações contratuais de trabalho estava longe de ser alcançado, especialmente devido à grande oferta de mão de obra, o que permitiu aos capitalistas impor quase unilateralmente condições de trabalho degradantes, o que deu origem à Questão Social.

Além da intervenção do Estado, que criou normas mínimas impulsionadas pela Questão Social, outro marco da Segunda Revolução Industrial foi a organização do trabalho em sistemas de produção racionais e científicos, como o Taylorismo e, posteriormente, o Fordismo. O Taylorismo, desenvolvido por Frederick Taylor, baseava-se na divisão do trabalho em micro-tarefas, com cada trabalhador responsável por um número específico de tarefas dentro de uma jornada, de acordo com o tempo previamente estabelecido para sua execução.

Como descrito por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira,

a estrutura da fábrica no Taylorismo foi organizada em um ambiente mecanizado, com estudo dos tempos e movimentos realizados pelos trabalhadores, além da seleção, treinamento e organização dos empregados, divididos basicamente em dois setores: a chefia, responsável pela fiscalização e organização do processo produtivo, restrita a poucos trabalhadores altamente qualificados; e a execução, que realizava tarefas repetitivas e braçais, operando maquinário, composta pela maioria dos trabalhadores com pouca qualificação (Oliveira, 2005, *apud* Girardello, 2022, p. 20).

O modelo Taylorista permitiu uma especialização e aumento da velocidade de execução, com maior controle sobre a produtividade dos operários e uma racionalização dos desperdícios, o que resultou em sua ampla adoção pelas indústrias da época. O sistema impôs uma nova organização disciplinar ao trabalho humano, levando à padronização na produção de bens, redução de custos e aumento da eficiência.

Bauman (2001) se referiu a essa forma de produção industrial como "capitalismo pesado", em contraste com o "capitalismo leve" ou "líquido", que surgiria a partir dos anos 1970. O "capitalismo pesado" pressupunha uma estrutura de produção rígida e verticalizada,

moldando uma sociedade em que tanto o capital quanto o trabalho estavam enraizados no espaço geográfico das fábricas, as quais eram obcecadas por volume e tamanho.

Com base nesses modelos rígidos e hierarquizados de Taylorismo e Fordismo, desenvolveu-se o conceito de subordinação jurídica, e foram construídas as normas de proteção ao trabalho que regeram a sociedade no século XX, especialmente durante o chamado "período de ouro" do direito do trabalho, entre o fim da Segunda Guerra Mundial e o início dos anos 1970.

## 2.2 AS DIVERSAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO A CARACTERIZAÇÃO DA JURÍDICA

A subordinação jurídica clássica focava nos aspectos subjetivos da relação de trabalho, analisando os poderes e deveres das partes envolvidas, ou seja, do empregador e do empregado. Com a subordinação objetiva, o foco se desloca para a integração coordenada do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, centrando-se na atividade desempenhada, e não mais exclusivamente nos sujeitos da relação.

Essa mudança no eixo da subordinação jurídica decorreu, principalmente, das dificuldades de adaptação do conceito clássico às novas categorias de trabalhadores que surgiram com a implantação do modelo de produção toyotista e a consequente descentralização do trabalho. As transformações nas relações de trabalho tornaram o conceito tradicional insuficiente, uma vez que a redução da força de trabalho concentrada e sua descentralização exigiram que a subordinação jurídica passasse a ser definida por aspectos mais objetivos, vinculados à inserção do trabalhador na estrutura empresarial.

Nesse sentido, Romita (1979, *apud* Girardello, 2022), analisando o cenário de mudanças trazido pela terceira revolução industrial, apontou que o conceito antigo não conseguia captar a complexidade das novas relações de trabalho. Ele definiu a subordinação jurídica objetiva como a integração da atividade do trabalhador à organização da empresa por meio de um vínculo contratual, em que o empregado aceita que o empregador determine as modalidades de execução do trabalho.

Essa evolução reflete o deslocamento do foco da relação de trabalho dos sujeitos para a estrutura em que o trabalho se insere. Assim, considera-se empregado aquele trabalhador cuja atividade está inserida na estrutura produtiva do tomador de serviços, sendo secundários os detalhes específicos da relação contratual.

Porto (2008) reforça que, com a organização do trabalho na era pós-terceira revolução industrial, a rígida sincronização de tempo, espaço e modalidades de execução deixa de ser um elemento distintivo do trabalho subordinado. As inovações tecnológicas e as mudanças na organização produtiva, especialmente com o crescimento do setor terciário, alteraram profundamente essas características.

O principal marco da subordinação objetiva é a análise da inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa para determinar a existência de um contrato de emprego. A grande contribuição dessa visão é o afastamento da ideia de que o trabalhador subordinado está sujeito ao poder diretivo constante e intenso do empregador, como nos modelos taylorista e fordista.

Conforme Romita (1979, *apud* Girardello, 2022), a subordinação não deve ser confundida com submissão a horários rígidos ou controle direto de ordens. O que importa é a capacidade do empregador de intervir na atividade do trabalhador. Dessa forma, a subordinação se transforma em uma forma de participação, com diferentes graus de intensidade, mas sempre presente quando o trabalhador está integrado à atividade-fim da empresa.

No entanto, a concepção objetiva da subordinação jurídica enfrenta críticas por parte da doutrina, principalmente pelo seu caráter generalista, que muitas vezes dificulta a correta identificação do empregado, especialmente daqueles que trabalham fora do estabelecimento empresarial. A simples inserção do trabalhador na estrutura produtiva pode levar à qualificação de empregado mesmo aqueles que atuam de forma independente, o que suscita controvérsias.

Ainda assim, a subordinação jurídica objetiva desempenha, no mínimo, um papel indiciário no reconhecimento da relação de emprego. Quando um trabalhador presta serviços em uma área ligada à atividade-fim do tomador, essa prestação cria uma presunção de natureza empregatícia, já que a inserção do trabalhador na cadeia produtiva revela, de forma objetiva, um dos aspectos do poder diretivo do empregador.

A subordinação jurídica estrutural, assim como a objetiva, também se afasta dos sujeitos da relação de trabalho e suas obrigações recíprocas, focando na estrutura da atividade desempenhada. No Brasil, essa tese é defendida por Delgado (2019), que argumenta que o avanço dos direitos trabalhistas depende do alargamento desse campo jurídico, o que seria alcançado pela reformulação do conceito de subordinação jurídica para ajustá-lo às dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo.

Porto (2008) ressalta que essa adaptação poderia ampliar o alcance do direito do trabalho e oferecer uma resposta normativa eficaz para questões como a terceirização, que frequentemente desestabiliza as relações de trabalho. A ideia central dessa corrente é reagir contra as manobras de terceirização que, no modelo de produção toyotista, muitas vezes levam à precarização do trabalho e ao descumprimento de obrigações por parte de empresas terceirizadas sem capacidade econômica para arcar com os direitos dos trabalhadores.

A subordinação estrutural é, portanto, definida como a integração do trabalhador à dinâmica da empresa que toma seus serviços, independentemente de receber ordens diretas. O importante é que o trabalhador esteja inserido na estrutura organizacional e na forma como a empresa funciona, ou seja, que ele participe da cultura corporativa predominante. Esse conceito está diretamente relacionado à adesão do trabalhador à instituição, caracterizando-se por sua natureza institucionalista.

A principal diferença em relação à subordinação objetiva é que, na subordinação estrutural, não importa se o trabalhador está diretamente vinculado à atividade-fim da empresa. Basta que ele esteja inserido na estrutura produtiva do tomador de serviços, mesmo que sua função seja ligada a atividades-meio. A grande virtude dessa teoria é justamente eliminar a necessidade de avaliar se o trabalhador atua na atividade-fim ou meio da empresa.

Dessa forma, a subordinação jurídica passa a ser definida pela relação entre a organização da empresa e a prestação do trabalho, com o foco na integração da atividade do trabalhador à estrutura produtiva. A teoria propõe que a subordinação não deve ser medida pela direção direta sobre o trabalhador, mas pela inserção da prestação laboral dentro da organização, ressaltando que a sujeição aos poderes organizacionais é mais importante do que a mera obediência a ordens.

A subordinação integrativa surge como uma tentativa de ampliar o conceito tradicional de subordinação jurídica. Ela combina a ideia de subordinação clássica com a subordinação objetiva. Segundo Porto (2008), a subordinação objetiva se caracteriza quando o trabalhador, sem possuir uma organização empresarial própria, se integra à estrutura produtiva de terceiros, sem assumir os riscos do negócio. Nesse contexto, os resultados do trabalho não pertencem a ele desde o início.

O diferencial dessa nova abordagem está em destacar como os frutos do trabalho são aproveitados e em trazer a ideia de "ajenidad", um conceito do direito espanhol, que se refere à separação entre o trabalhador e o resultado de seu trabalho. Além disso, considera a questão dos riscos envolvidos no empreendimento.

A proposta da subordinação integrativa é combinar critérios que negam a autonomia do trabalhador, o que pode ser verificado por alguns indícios: a) o trabalhador atua em uma organização produtiva que não é sua; b) os resultados do seu trabalho pertencem à empresa, e não a ele; c) ele não tem uma estrutura empresarial própria; e d) ele não assume os riscos financeiros, como perdas ou ganhos.

Assim, ao unir a subordinação objetiva com esses sinais de falta de autonomia, nasce o conceito de subordinação integrativa:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (Porto, 2008, p. 253).

Em suma, a autora destaca que, em razão do fato da identificação clássica ser mais fácil, quando presente, deverá prevalecer, devendo o hermenêuta valer-se do conceito de subordinação integrativa somente quando ausente a primeira dimensão da subordinação, pois dentro da proposta universalizante da autora, o conceito de subordinação abrange tanto a subordinação clássica quanto a subordinação integrativa.

Na tentativa de incluir mais trabalhadores sob a proteção das leis trabalhistas, surgiu o conceito de subordinação jurídica reticular. Esse conceito considera como as empresas se conectam dentro de um sistema produtivo, aproveitando a força de trabalho de certos profissionais. A expressão "subordinação reticular" vem justamente da ideia de empresa-rede.

Essa proposta foi desenvolvida por Mendes e Chaves Júnior (2007, p. 215), que explicam que a lógica de rede aplicada à subordinação jurídica traz um "efeito reticular". Ou seja, eles analisam como as empresas coordenam, precificam e controlam a produção, o que muitas vezes acaba deixando de fora da proteção trabalhista aqueles que não se encaixam no modelo tradicional de subordinação. Com isso, passam a reconhecer uma forma de

subordinação também para os trabalhadores autônomos, ainda que seja uma subordinação mais sutil, difusa e indireta.

A subordinação reticular foca, então, na forma como o capital empresarial está se reorganizando. Muitas vezes, os trabalhadores aparentam ter mais liberdade na prestação de serviços, mas, na prática, estão envolvidos em uma rede de associações empresariais.

Segundo os autores supracitados dessa teoria, é preciso redefinir o conceito de subordinação jurídica, tornando-o mais flexível e dinâmico. A subordinação não se dá apenas pelas ordens diretas de um empregador, mas também pelas relações que surgem entre empresas, onde o trabalhador, mesmo autônomo, se encontra inserido na produção de um resultado acordado entre seu contratante e outras empresas envolvidas.

E concluem:

Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica (Mendes; Chaves Júnior, 2007, p. 215).

A proposta de subordinação reticular traz, para o campo jurídico, os mesmos desafios e contribuições que a subordinação estrutural, mas com um agravante: ela pode gerar insegurança jurídica. Isso ocorre porque, dentro desse modelo, qualquer empresa que faça parte de uma rede produtiva poderia ser considerada empregadora, caso o trabalhador assim decida unilateralmente. Essa possibilidade pode criar incertezas, já que a responsabilidade de diferentes empresas dentro de uma mesma rede ficaria sujeita à interpretação individual do trabalhador, gerando potenciais conflitos.

### 2.3 OS ALGORITMOS E A CHEGADA DA REVOLUÇÃO 4.0, PODER DE COMANDO SISTEMATIZADO E INFORMATIZADO

Desde o final do séc. XX, mas especialmente após a primeira década do séc. XXI, uma nova onda de transformação na forma de produção de bens e geração de riquezas vem ocorrendo no mundo globalizado.

A obra intitulada “A Quarta Revolução Industrial” descreve de forma incisiva:

Atualmente, enfrentamos uma grande diversidade de desafios fascinantes; entre eles, o mais intenso e importante é o entendimento e a modelagem da nova revolução tecnológica, a qual implica nada menos que a transformação de toda a humanidade.

Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade (Schwab, 2016, p. 11).

É certo que a sociedade passa por transformações agudas não apenas na forma do trabalho, mas na forma como nos comunicamos, na maneira que nos expressamos, nos informamos e nos divertimos. Não vivemos apenas uma revolução industrial do mundo do trabalho, mas uma revolução do mundo todo, sendo que o direito do trabalho, por ser um ramo do direito extremamente permeável à mudança é dos setores do direito que sofre mais explicitamente com a invasão das novas tecnologias.

Schwab (2016, p. 15) afirma que: “as mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso”. Alterações disruptivas marcadas pela velocidade sem precedentes que acontecem, pela amplitude e profundidade das mudanças que traz a nossas vidas e pelo impacto sistêmico que causam.

É certo que essa Revolução vai muito além da utilização da robótica como meio de substituição da mão de obra. A mudança é cultural e estrutural na forma de se viver. O ter para a nova geração de pessoas que transitam no mundo virtual não é sinônimo de possuir como sempre foi. O ter está ligado ao acesso e não a posse. O direito a administração do próprio tempo é supervalorizado pelas gerações mais jovens e, os empregos a tempo integral perdem importância.

Nessa quarta revolução industrial há a combinação de tecnologias extremamente avançadas, que têm a capacidade de aprimorar a indústria, aumentando a produção, assim como oferecer uma enorme economia de tempo, redução de custos, maior eficiência no uso de recursos e controle de qualidade mais apurado.

### **3. RELAÇÕES DE TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **3.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO NA HISTÓRIA DA ESCRAVIDÃO COMO UM REFLEXO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.**

A relação entre trabalho e escravidão sempre foi uma constante ao longo da história. A Grécia Antiga, por exemplo, desenvolveu um modelo de sociedade que dependia fortemente da força de trabalho escravo para sustentar sua economia e o bem-estar dos cidadãos livres. Esse sistema de exploração foi não apenas uma prática econômica, mas também uma ideologia social e política. Com o passar dos séculos, ainda que a escravidão como prática legal tenha sido abolida em muitos países, as estruturas de exploração do trabalho se mantiveram de outras formas, sendo o fenômeno da precarização do trabalho contemporâneo um reflexo claro desse processo histórico.

A exploração do trabalho, seja na forma de escravidão ou de precarização, representa uma continuidade de desigualdades estruturais que persistem em várias sociedades. Embora a forma jurídica e institucional dessas relações de trabalho tenha mudado, a lógica da exploração, da desigualdade e da desvalorização da força de trabalho permanece central. A transição da escravidão para o trabalho precário no mundo moderno sugere que a exploração do trabalhador é uma prática que se adapta às transformações sociais, econômicas e legais, mantendo-se de maneira persistente nas relações laborais.

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre o trabalho e a escravidão, com foco na Grécia Antiga, e como essa dinâmica lança luz sobre as práticas contemporâneas de precarização do trabalho. A partir da obra de Vernant e Vidal-Naquet (1989), “Trabalho e Escravidão na Grécia Antiga”, e das discussões modernas sobre os direitos fundamentais no trabalho, conforme abordadas por Abrantes (2014) em “Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho”, e pelos artigos “A Dignidade da Pessoa Humana e o Valor Social do Trabalho” de Gonçalves e Lopes (2013) e “Dignidade Humana e Inclusão Social nas Relações de Trabalho” de Costa e Montanhana (2021), este estudo examina a continuidade histórica da exploração do trabalho e a importância da proteção dos direitos fundamentais como forma de romper com essa tradição de exploração.

A escravidão na Grécia Antiga era a base da economia e da sociedade. Vernant e Vidal-Naquet (1989), em “Trabalho e Escravidão na Grécia Antiga”, explicam como a escravidão era

essencial para o funcionamento das cidades-estado, em especial Atenas. Os escravos desempenhavam funções indispensáveis na economia, realizando grande parte do trabalho manual e técnico, enquanto os cidadãos livres se dedicavam a atividades consideradas mais elevadas, como a política, a filosofia e a guerra. Os autores destacam que “sem a força de trabalho escrava, a economia ateniense não teria se sustentado, e a liberdade dos cidadãos seria um ideal irrealizável” (Vernant; Vidal-Naquet, p. 44).

A divisão social e econômica na Grécia era profundamente marcada pela presença da escravidão. A liberdade dos cidadãos era sustentada pelo trabalho dos escravos, que eram privados de direitos e tratados como propriedade. O trabalho manual, embora necessário, era desvalorizado culturalmente, visto como inferior em comparação com as atividades políticas e intelectuais. “O trabalho técnico, realizado pelos escravos, era visto como uma atividade degradante e necessária, mas que permitia aos cidadãos livres se dedicar à política e à filosofia” (Vernant; Vidal-Naquet, p. 48). Esse desprezo pelo trabalho técnico e manual criou uma sociedade que se baseava em uma hierarquia rígida, onde a cidadania plena e a liberdade estavam reservadas para uma minoria.

A escravidão na Grécia Antiga também era legitimada por uma ideologia que justificava a desigualdade como natural. Muitos pensadores gregos, como Aristóteles, defendiam que certos indivíduos eram naturalmente inferiores e destinados à escravidão. Essa visão ideológica permitia que a escravidão fosse aceita como um componente essencial da sociedade, sem questionamentos significativos sobre sua moralidade. “Os escravos eram o suporte invisível da liberdade dos cidadãos, fornecendo o tempo e os recursos necessários para que os cidadãos gregos pudessem participar da vida pública” (Vernant; Vidal-Naquet, p. 44).

Esse sistema de exploração extrema, onde os escravos eram desprovidos de qualquer forma de reconhecimento de sua dignidade como seres humanos, serviu como um modelo para sistemas de exploração posteriores, ainda que modificados em suas formas jurídicas e institucionais. A Grécia Antiga, portanto, oferece um exemplo claro de como a desvalorização do trabalho manual e técnico e a exploração de uma classe subordinada podem ser vistos como precedentes históricos das práticas de exploração do trabalho nos contextos contemporâneos.

No mundo moderno, embora a escravidão tenha sido formalmente abolida, a precarização do trabalho surge como uma forma moderna de exploração. Abrantes (2014), em sua obra “Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho”, discute como a relação de

trabalho, marcada pela subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, pode facilmente se converter em exploração, especialmente quando os direitos fundamentais dos trabalhadores não são respeitados. “O contrato de trabalho, pela própria natureza de subordinação jurídica, coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, o que justifica a necessidade de proteção dos direitos fundamentais” (Abrantes, 2014, p. 21).

A precarização do trabalho se caracteriza pela falta de garantias e proteção aos trabalhadores. Contratos temporários, baixos salários, condições inseguras de trabalho e a ausência de uma rede de proteção social eficaz são marcas dessa precarização. Essa realidade coloca os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade, não muito diferente da posição ocupada pelos escravos na Grécia Antiga, que também eram explorados sem qualquer direito ou proteção. Embora os trabalhadores precários modernos não sejam legalmente considerados propriedade de seus empregadores, a falta de proteção efetiva cria uma situação em que eles são tratados como meras ferramentas de produção, sem o reconhecimento de sua dignidade e valor como seres humanos.

(Abrantes, 2014) enfatiza que a proteção dos direitos fundamentais é essencial para combater essa precarização e garantir que o trabalhador seja tratado com dignidade e respeito. “A eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais deve ser garantida para impedir que a subordinação jurídica do trabalhador seja convertida em exploração” (Abrantes, p. 24). Ele argumenta que a precarização moderna é uma forma de desumanização do trabalhador, onde as condições de trabalho precárias servem para reduzir os custos de produção às custas da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, Abrantes (2014) afirma que o Estado tem um papel crucial na promoção de políticas públicas que protejam os trabalhadores contra a precarização. Sem essas políticas, a precarização tende a se aprofundar, perpetuando um ciclo de exploração que tem suas raízes na história da escravidão. A intervenção do Estado, por meio de leis trabalhistas que garantam a proteção dos direitos fundamentais, é necessária para assegurar que os trabalhadores sejam tratados com justiça e dignidade, rompendo com a tradição de exploração que caracteriza as relações de trabalho desde a Antiguidade.

A dignidade humana é um valor central no debate sobre o trabalho, tanto no contexto histórico quanto no mundo contemporâneo. No artigo “A Dignidade da Pessoa Humana e o Valor Social do Trabalho”, Gonçalves e Lopes (2013) discutem como o trabalho é uma

expressão fundamental da dignidade humana e como o valor social do trabalho deve ser protegido e promovido. “A dignidade da pessoa humana é o núcleo fundamental de todos os direitos, e seu sacrifício implica violação ao valor essencial da pessoa humana” (Gonçalves; Lopes, 2013, p. 27).

O trabalho não é apenas uma questão de produção econômica, mas também uma forma de realização pessoal e social. O desemprego e a precarização do trabalho desumanizam o indivíduo, privando-o de sua capacidade de sustento e de participação ativa na sociedade. “O trabalho, além de assegurar a subsistência, permite ao indivíduo se realizar como pessoa e participar da construção da sociedade” (Gonçalves; Lopes, 2013, p. 33). As autoras destacam que a dignidade humana está intrinsecamente ligada à capacidade do indivíduo de trabalhar em condições dignas e justas.

O artigo também enfatiza a importância de políticas públicas que garantam a inclusão social e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Sem essas políticas, os trabalhadores mais vulneráveis, como pessoas com deficiência, minorias raciais e mulheres, continuam a ser marginalizados e excluídos do mercado de trabalho, perpetuando desigualdades estruturais. A proteção dos direitos fundamentais no trabalho é, portanto, uma condição essencial para garantir que o valor social do trabalho seja respeitado e promovido.

A inclusão social no mercado de trabalho é outro aspecto crucial na promoção da dignidade humana nas relações laborais. Costa e Montanhana (2021), em “Dignidade Humana e Inclusão Social nas Relações de Trabalho”, discutem como a dignidade humana deve ser o princípio orientador das políticas de trabalho, especialmente no que se refere à inclusão de grupos vulneráveis. Costa e Montanhana (2021, p. 21) destacam que a Constituição Federal do Brasil consagra a dignidade da pessoa humana como um direito fundamental e que o Estado tem a responsabilidade de garantir que as relações de trabalho sejam justas e inclusivas, visto que “a dignidade perpassa as referências da sociedade (econômicas, políticas, jurídicas, sociais)”.

### 3.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, COMO UM PRESSUPOSTO DE CARACTERIZAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA AO OLHAR DA ALGORÍTMICA.

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, representando o valor intrínseco de cada indivíduo, independentemente de sua condição social ou econômica (BRASIL, 1988). No campo do direito do trabalho, a dignidade é frequentemente usada como base para a proteção dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito às condições laborais e à relação de subordinação entre empregador e empregado.

Com o advento das novas tecnologias, especialmente no contexto das plataformas digitais e do uso de algoritmos para gerenciar o trabalho, surgem novos desafios para a manutenção desse princípio. A subordinação algorítmica, que caracteriza as relações de trabalho mediadas por plataformas como Uber e iFood, cria uma nova forma de dependência e controle, muitas vezes invisível, que desumaniza o trabalhador e reduz sua dignidade ao tratá-lo como um mero dado ou peça do sistema. Este subcapítulo discutirá como a dignidade da pessoa humana é um pressuposto essencial para a caracterização da subordinação jurídica no contexto da algorítmica, com base nas reflexões de autores como Antunes (2018), Lima e Tonial (2023).

A dignidade da pessoa humana, enquanto princípio fundamental, tem sido historicamente associada à luta pela proteção dos direitos dos trabalhadores. No Brasil, a Constituição de 1988 garantiu uma série de direitos laborais baseados na proteção da dignidade do trabalhador, incluindo o direito ao trabalho digno, à justa remuneração e à saúde no ambiente de trabalho (BRASIL, 1988, cap. II, art. 7º). Esses direitos são entendidos como formas de garantir a igualdade e o respeito ao trabalhador, reconhecendo-o como sujeito de direitos, e não como um objeto de exploração.

Nas palavras de Antunes (2018), a luta por melhores condições de trabalho está diretamente ligada à preservação da dignidade do trabalhador, que, em sua visão, é constantemente ameaçada pelas transformações do capitalismo. No contexto atual, marcado pela expansão do trabalho digital e das plataformas, essa dignidade é atacada pela precarização

do trabalho e pela desregulamentação imposta pelo neoliberalismo, que transforma o trabalhador em "servo" das novas tecnologias e plataformas digitais (Antunes, 2018, p. 102).

Tradicionalmente, a subordinação jurídica é entendida como um dos elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a subordinação se manifesta quando o empregado está sob o poder diretivo do empregador, que controla a forma, o tempo e o modo como o trabalho deve ser realizado. Esse controle é exercido de forma visível, por meio de ordens diretas e do monitoramento das atividades do trabalhador.

Com o surgimento das plataformas digitais e o uso de algoritmos para gerenciar a força de trabalho, no entanto, a subordinação assume novas formas, muitas vezes mais sutis e menos visíveis. Nesse contexto, Lima e Tonial (2023) introduzem o conceito de subordinação algorítmica para descrever a situação em que o controle do trabalho é exercido não por um supervisor humano, mas por um sistema automatizado, que define as condições de trabalho com base em cálculos algorítmicos. Nesse modelo, o trabalhador continua subordinado, mas de forma indireta, através das ordens emitidas pelo algoritmo, que decide quem trabalhará, quando, e em quais condições.

Essa subordinação algorítmica desafia as noções clássicas de subordinação jurídica, pois o controle sobre o trabalhador não é mais exercido de forma direta e visível. Como destacam os autores, os trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de aplicativos, muitas vezes não têm clareza sobre como as decisões sobre seu trabalho são tomadas, já que o algoritmo atua como uma "caixa preta", cujas regras e critérios são desconhecidos para eles (Lima; Tonial, 2023, p. 85).

O princípio da dignidade da pessoa humana, ao ser confrontado com a realidade da subordinação algorítmica, revela um dos maiores desafios contemporâneos para o direito do trabalho. No modelo tradicional de emprego, o trabalhador, mesmo estando subordinado ao empregador, mantinha uma relação de interação direta, onde a dignidade poderia ser protegida por meio da negociação de condições de trabalho e da aplicação de direitos trabalhistas. A transparência dessa relação permitia que o trabalhador soubesse quem estava impondo as regras e como questioná-las.

Contudo, no contexto da subordinação algorítmica, essa dignidade é profundamente ameaçada. Como destacam Lima e Tonial (2023), a ausência de transparência no processo de

tomada de decisões, aliado à constante vigilância imposta pelos algoritmos, resulta em um ambiente de trabalho desumanizante, onde o trabalhador perde sua autonomia e liberdade, sendo constantemente manipulado e controlado por sistemas que ele não compreende. Nesse sentido, a subordinação algorítmica transforma o trabalhador em um objeto do algoritmo, retirando-lhe a capacidade de participar ativamente da definição de suas condições de trabalho.

Essa situação é agravada pela lógica de "pontuação" ou ranking adotada por muitas plataformas digitais, que avaliam os trabalhadores com base em critérios desconhecidos e muitas vezes injustos. Como argumenta Antunes (2018), essa forma de controle não apenas reduz a dignidade do trabalhador, mas também gera um clima de insegurança e instabilidade permanente, já que os trabalhadores nunca sabem quando serão excluídos do sistema por uma baixa pontuação ou uma decisão arbitrária do algoritmo.

Um dos aspectos mais problemáticos da subordinação algorítmica é a ilusão de autonomia que ela cria para os trabalhadores de plataformas digitais. As plataformas frequentemente apresentam seus trabalhadores como "empreendedores" ou "autônomos", sugerindo que eles têm controle total sobre seu trabalho, podendo decidir quando e onde trabalhar. No entanto, essa autonomia é apenas aparente, como apontam Lima e Tonial (2023, p. 84). Na prática, os trabalhadores estão subordinados às decisões do algoritmo, que define não apenas as oportunidades de trabalho, mas também as condições em que elas são oferecidas.

A uberização do trabalho, como descrita por Antunes (2018), é um fenômeno que exemplifica essa falsa autonomia. Os trabalhadores que atuam para empresas como Uber ou iFood não possuem contratos formais de emprego, e, portanto, não têm acesso aos direitos trabalhistas tradicionais, como férias remuneradas ou seguro-desemprego. Além disso, toda a responsabilidade pelos custos do trabalho recai sobre eles, o que significa que a precarização é ainda mais acentuada. A dignidade do trabalhador, nesse contexto, é completamente ignorada, já que ele é tratado como uma peça substituível na máquina do capitalismo digital (Antunes, 2018).

Apesar dos desafios impostos pela subordinação algorítmica, a dignidade da pessoa humana permanece como um importante instrumento de resistência para os trabalhadores. Na visão de Antunes (2018), a luta pela dignidade no trabalho é inseparável da luta contra a precarização e a exploração. A dignidade não pode ser reduzida a um simples conceito abstrato; ela deve ser concretizada por meio de garantias reais de direitos e condições de trabalho justas.

Lima e Tonial (2023) concordam, argumentando que a proteção da dignidade dos trabalhadores digitais exige uma nova abordagem regulatória, capaz de enfrentar os desafios impostos pelos algoritmos e pelas plataformas digitais. Elas sugerem que os direitos trabalhistas precisam ser atualizados para incluir proteções contra a subordinação algorítmica, garantindo que os trabalhadores possam entender e contestar as decisões tomadas pelos algoritmos que controlam seu trabalho.

A dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento constitucional e princípio central do direito do trabalho, deve ser considerada um pressuposto inegociável na caracterização da subordinação jurídica no contexto da algorítmica. A subordinação tradicional, visível nas relações de emprego clássicas, é transformada pela tecnologia em uma subordinação invisível, porém não menos opressiva. A subordinação algorítmica, ao reduzir o trabalhador a um simples dado controlado por sistemas automatizados, ameaça diretamente a sua dignidade, tornando-o um objeto no processo produtivo.

É necessário, portanto, que o direito do trabalho evolua para enfrentar os desafios do capitalismo cognitivo e da uberização, garantindo que a dignidade dos trabalhadores seja preservada, mesmo no ambiente digital. A regulação da subordinação algorítmica e a garantia de transparência nas decisões automatizadas são passos fundamentais para assegurar que os trabalhadores digitais não sejam tratados como meros componentes de um sistema, mas sim como sujeitos de direitos, dignos de respeito e proteção.

## CONCLUSÃO

Este estudo buscou compreender como as tecnologias digitais, especialmente os algoritmos, estão mudando o jeito como trabalhamos e como essas mudanças afetam a vida dos trabalhadores. Descobrimos que, com a chamada subordinação algorítmica, o controle sobre o trabalho passa a ser exercido por sistemas automatizados, e não mais por supervisores humanos. O problema é que esses sistemas são muitas vezes incompreensíveis e inquestionáveis para quem trabalha, criando uma forma de controle invisível que prejudica a autonomia e a dignidade das pessoas.

Esse tema é especialmente importante porque mostra uma nova realidade do trabalho. O vínculo entre empregador e empregado, que já foi mais próximo, hoje está cada vez mais impessoal e, em muitos casos, explorador. Na economia digital, que cresce a passos largos, enfrentamos desafios profundos para garantir justiça e dignidade no trabalho. Muitas empresas vendem a ideia de que os trabalhadores têm mais autonomia e flexibilidade, mas, na prática, isso pode esconder um controle rígido e limitador.

O estudo conseguiu trazer à luz questões importantes sobre a precarização das relações de trabalho. Nosso objetivo era entender como essas novas formas de controle impactam a vida dos trabalhadores, e conseguimos mostrar como os algoritmos limitam a liberdade e aumentam a vulnerabilidade. Também fizemos uma viagem no tempo, analisando como a precarização sempre existiu, mudando de forma, mas sempre afetando os direitos e as condições de trabalho dignas.

Além disso, mostramos como o uso dos algoritmos cria desafios únicos. Os trabalhadores têm pouca ou nenhuma influência sobre as condições impostas por esses sistemas, o que aprofunda a desigualdade e dificulta ainda mais o combate às situações de exploração. Apesar de parecer algo moderno, essa nova forma de controle guarda semelhanças com práticas antigas que sempre buscaram enfraquecer a posição de quem trabalha.

Diante desse cenário, propomos algumas ações urgentes. É essencial que existam leis específicas para proteger quem trabalha em plataformas digitais, garantindo direitos como salários

justos, proteção contra demissões arbitrárias e condições de trabalho seguras. Também é fundamental que o uso de algoritmos seja regulado: os trabalhadores precisam entender como esses sistemas funcionam e ter o direito de questionar suas decisões.

Além disso, é preciso incentivar um uso mais ético da tecnologia pelas empresas. Isso pode ser feito por meio de auditorias regulares e da divulgação de critérios justos para avaliação e

classificação dos trabalhadores. E o Estado tem um papel importante, promovendo capacitação e apoio para que os trabalhadores digitais conheçam seus direitos e saibam lidar com essas novas dinâmicas.

No fim das contas, o que queremos é um futuro mais justo, onde a tecnologia sirva para melhorar as condições de trabalho, e não para precarizá-las. Queremos que as pessoas sejam tratadas com respeito, que tenham voz ativa e que a dignidade humana esteja sempre em primeiro lugar. A tecnologia pode ser uma aliada poderosa, mas só se for usada com ética e responsabilidade. O desafio está em fazer isso acontecer.

## REFERÊNCIAS

- ABRANTES, José João. Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho: em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões). Coimbra: Edições Almedina, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital [recurso eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional n.º 134/2024. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2024. 187 p.
- COSTA, Sandra Morais de Brito; MONTANHANA, Beatriz Cardoso. Dignidade humana e inclusão social nas relações de trabalho. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 7, n. 2, p. 21-42, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://www.revistadireitosfundamentais.com.br>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- COVER, Robert M. The Supreme Court, 1982 Term – Foreword: Nomos and Narrative. 1983. Faculty Scholarship Series. Paper 2705. Disponível em: [http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/2705](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2705). Acesso em: 26 set. 2024.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DURKHEIM, Émile. As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália. Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1987. 288 p. Do original em francês: *Surveiller et punir*.
- GIRARDELLO, Juliano Pedro. Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito laboral da espécie. 2022. 196 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas – Especialidade em Direito Laboral) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2022.
- GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. Dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, jul./dez. 2013.
- LACAN, Jacques. Nomes-do-Pai. Tradução de André Telles; revisão técnica de Vera Lopes Besset. Coleção dirigida por Jacques-Alain Miller e Judith Miller. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.
- LIMA, Náthaly Fernanda Weber; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. A escravidão digital no mundo do trabalho. In: LARA, Caio Augusto Souza; CANSI, Francine; BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de (Coords.). Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio

ambiente do trabalho II. XII Encontro Internacional do CONPEDI, Buenos Aires – Argentina. Florianópolis: CONPEDI, 2023.

MALINOWSKI, Bronislaw. Argonautas do Pacífico Ocidental: um relato do empreendimento e da aventura dos nativos nos arquipélagos da Nova Guiné, Melanésia. Tradução de Anton P. Carr (Capítulos 1-XV) e Lígia Aparecida Cardieri Mendonça (Capítulos XVI-XXII).. 1. ed. São Paulo: Editora Victor Civita, 1976.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1.144 p.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. 355 p. Dissertação de mestrado — Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. 1. ed. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

VEMANT, Jean-Pierre; VIDAL-NAQUET, Pierre. Trabalho e escravidão na Grécia Antiga. Tradução de Marina Appenzeller. Campinas, SP: Papiros, 1989.