

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Lucas Henrique Paiz Iguini

IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Florianópolis/SC
2021

Lucas Henrique Paiz Iguini

IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Professora Doutora Juliana Wülfing

Florianópolis/SC

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Iguini, Lucas Henrique Paiz
Impactos sociais e jurídicos da Uberização do Trabalho /
Lucas Henrique Paiz Iguini ; orientadora, Juliana Wülfing,
2021.
79 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Uberização. I. Wülfing, Juliana. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

ATA DE SESSÃO DE DEFESA DE TCC (VIRTUAL)
(Autorizada pela Portaria 002/2020/PROGRAD)

Aos **18** dias do mês de **maio** do ano de 2021, às **10** horas e **00** minutos, foi realizada a defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no modo virtual, através do link: “<https://meet.google.com/vtq-bodd-gye>” intitulado **Impactos sociais e jurídicos da Uberização do Trabalho**, elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Lucas Henrique Paiz Iguini**, matrícula **13203157**, composta pelos membros **Juliana Wülfing, Marco Villatore e Ester de Carvalho**, abaixo assinados, obteve a aprovação com nota **10,00 (dez)**, cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

(x) Aprovação Integral

() Aprovação Condicionada aos seguintes reparos, sob fiscalização do Prof. Orientador

Florianópolis, 18 de maio de 2021.



Documento assinado digitalmente
Juliana Wülfing
Data: 18/05/2021 16:03:42-0300
CPF: 064.774.680-34
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Juliana Wülfing, Dra.
Orientadora



Documento assinado digitalmente
MARCO ANTONIO CESAR VILLATORE
Data: 18/05/2021 20:53:07-0300
CPF: 724.354.889-04
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Marco Villatore, Dr.
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente
Ester de Carvalho
Data: 18/05/2021 18:18:07-0300
CPF: 018.509.079-13
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Ester de Carvalho, Me.
Membro de Banca

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado **Impactos sociais e jurídicos da Uberização do Trabalho**, elaborado pelo(a) acadêmico(a) Lucas Henrique Paiz Iguini, defendido em **18/05/2021** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota **10,00 (dez)**, cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 18 de maio de 2021



Documento assinado digitalmente
Juliana Wülfing
Data: 18/05/2021 16:04:03-0300
CPF: 664.774.680-34
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Juliana Wülfing, Dra.

Orientadora



Documento assinado digitalmente
MARCO ANTONIO CESAR VILLATORE
Data: 18/05/2021 20:54:03-0300
CPF: 724.354.889-04
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Marco Villatore, Dr.

Membro de Banca



Documento assinado digitalmente
Ester de Carvalho
Data: 18/05/2021 18:19:37-0300
CPF: 038.569.679-13
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Ester de Carvalho, Me.

Membro de Banca



**Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluno(a): Lucas Henrique Paiz Iguini

RG: 7720651

CPF: 085.612.409-54

Matrícula: 13203157

Título do TCC: Impactos sociais e jurídicos da Uberização do Trabalho

Orientador(a): Juliana Wülfing

Eu, Lucas Henrique Paiz Iguini, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 18 de maio de 2021.



Documento assinado digitalmente

Lucas Henrique Paiz Iguini

Data: 18/05/2021 21:35:43-0300

CPF: 085.612.409-54

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Lucas Henrique Paiz Iguini

RESUMO

O fenômeno da Uberização do trabalho surge como aquele em que cibertariados se conectam através de uma plataforma digital para realização de atividade laboral. Estas plataformas digitais, para além da simples intermediação, usufruem da ausência de regulamentação legislativa sobre essa nova categoria, de modo a descaracterizar a Relação de Emprego, na medida em que buscam manter uma posição de hierarquia sobre os que fazem as entregas ou atendem os seus chamados. Assim, o objetivo geral deste trabalho é estudar os impactos sociais e jurídicos do processo de Uberização do trabalho, apresentando-se como objetivos específicos: demonstrar a evolução histórica contida nos modos de produção e organização do trabalho em conjunto com o desenvolvimento social e tecnológico; verificar os aspectos da intensificação do processo de Uberização do trabalho no Brasil frente o neoliberalismo econômico-globalizado, através de uma análise social e, por fim, analisar como a práxis jurídica e a legislação nacional têm se posicionado sobre o assunto. Justifica-se a relevância jurídica deste trabalho no fato de tratar-se de um tema que carece de um amplo debate, com pouca fonte legislativa nacional, cujo entendimento doutrinário e jurisprudencial ainda não está pacificado.

Palavras-Chave: Impactos. Sociais. Jurídicos. Uberização. Trabalho.

ABSTRACT

The phenomenon of Uberization of work emerges as one in which cyber workers are connected through a digital platform for carrying out work activities. These digital platforms, in addition to simple intermediation, take advantage of the absence of legislative regulation on this new category, in order to mischaracterize the Employment Relationship, insofar as they seek to maintain a hierarchical position over those who deliver or meet their needs. called. Thus, the general objective of this work is to study the social and legal impacts of the process of Uberization of work, presenting itself as specific objectives: to demonstrate the historical evolution contained in the modes of production and organization of work in conjunction with social and technological development; to verify the aspects of the intensification of the process of Uberization of work in Brazil in the face of economic-globalized neoliberalism, through a social analysis and, finally, to analyze how the legal praxis and the national legislation have been positioned on the subject. The legal relevance of this work is justified in the fact that it is a topic that needs a wide debate, with little national legislative source, whose doctrinal and jurisprudential understanding is not yet pacified.

Keywords: Impacts. Social. Legal. Uberization. Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 PERSPECTIVA HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
2.1 MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MODO DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	12
2.2 AS TRANSFORMAÇÕES TRABALHISTAS ORIGINADAS PELAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS.....	16
2.3 CAPITALISMO TECNOLÓGICO DO PÓS-MODERNISMO NO SÉCULO XXI.....	25
3 O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	30
3.1 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA E O CAPITAL.....	30
3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO (IN) EXISTENTE ENTRE CIBERTARIADOS E PLATAFORMAS DIGITAIS.....	37
3.3 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	42
4 PANORAMA JURÍDICO DA UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE	47
4.1 A UBERIZAÇÃO E A CARACTERIZAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	47
4.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: REFORMA TRABALHISTA COMO FATOR AGRAVANTE.....	51
4.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL QUE VERSA SOBRE A UBERIZAÇÃO.....	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS.....	68

1 INTRODUÇÃO

O modo de organização do trabalho se modificou continuamente ao longo do tempo. Desde as civilizações mais antigas o ser humano viu no trabalho sua fonte primária de subsistência. À medida que novas tecnologias foram sendo inseridas na sociedade, a relação entre trabalho e tempo se transformou. De modo isocrônico, o aprimoramento das inovações científicas trouxeram uma notável melhora na qualidade de vida e fizeram com que as forças produtivas passassem por um grandioso momento de readequação, proporcionado principalmente pelo advento da tecnologia.

Diante deste contexto, apresenta-se como tema central deste estudo os impactos sociais e jurídicos do processo de Uberização do trabalho. A delimitação do tema cinge-se em analisar de que modo o aumento considerável no número de cibertariados e plataformas digitais que oferecem serviço de transporte e entrega, tem estabelecido seus vínculos principalmente em relação ao atual contexto socioeconômico e ao movimento de precarização que impactam e sujeitam seus reflexos à regulação do Direito do Trabalho.

Embora a Uberização do trabalho se aplique a uma limitada gama de indivíduos, a tendência futura é de que este fenômeno se intensifique ao ponto de abranger diversos setores. A par deste fato, a relevância jurídica deste trabalho está em tratar de um tema relativamente novo, com pouca fonte legislativa nacional, cujo debate doutrinário e jurisprudencial ainda não foi pacificado.

Por outro lado, não se pode compreender o processo de Uberização do trabalho como algo isolado dentro de um espectro puramente abstrato. A precariedade das relações firmadas entre os cibertariados e as plataformas digitais, exasperada pela inexistência de direitos trabalhistas, conduzem a um novo tipo de trabalho informalizado. Este contexto conduz ao seguinte problema de pesquisa: Os impactos sociais e jurídicos da Uberização do Trabalho inauguram uma nova categoria de trabalhadores no Brasil?

As altas jornadas de trabalho, a ausência da garantia de direitos, a carência de previsão legislativa, a jurisprudência ainda não pacificada, são alguns dos aspectos que contribuem para a afirmação positiva do problema de pesquisa, cuja

hipótese constitui-se no reconhecimento da caracterização da Relação de Emprego entre os cibertariados e plataformas digitais.

O objetivo geral cinge-se em analisar os impactos sociais e jurídicos da Uberização do trabalho, partindo-se de uma construção histórica dos sistemas de produção e organização do trabalho, da implementação do processo de Uberização no Brasil em meio a um contexto de precarização de direitos.

Assim, o presente trabalho será dividido em 3 capítulos, sendo que o primeiro tratará de investigar-se-á os aspectos importantes da evolução histórica contidos nos modos de produção e organização do trabalho, a partir do desenvolvimento social e tecnológico ocorrido no Brasil e no mundo, perpassando pelas evoluções da concepção de trabalho originadas pelas revoluções industriais e pelo advento do capitalismo tecnológico inserido no pós-modernismo do século XXI, com seus reflexos na precarização do trabalho.

No capítulo segundo, estudar-se-á o conceito de Uberização do trabalho e sua vinculação com o capital e a tecnologia, partindo-se de uma análise social da influência do neoliberalismo econômico globalizado frente a Relação de Trabalho entre cibertariados e as plataformas digitais.

No capítulo terceiro, verificar-se-á como a práxis jurídica e a legislação nacional têm enfrentado a questão do trabalho por aplicativo no Brasil e quais as tendências para a caracterização desta nova forma de Relação de Emprego. Em nível jurisprudencial, buscar-se-á analisar como o Tribunal Superior do Trabalho - TST vêm enfrentando a matéria, na medida em que os Tribunais Regionais do Trabalho da Segunda e da Terceira Região - TRT-2 e TRT-3, possuem decisões divergentes sobre a existência da Relação de Emprego entre cibertariado e a plataforma digital, já que o primeiro possui entendimento favorável¹ e o segundo não².

Este trabalho de conclusão de curso reger-se-á pelo método de abordagem indutivo, de procedimento monográfico, cuja técnica de pesquisa a ser adotada será a documental, baseada em levantamento bibliográfico doutrinário e análise jurisprudencial.

¹ A reclamação trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 foi julgada pela 15ª turma do TRT-2 que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

² A reclamação trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112 foi julgada pela 9ª Turma do TRT-3 que não reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

2 PERSPECTIVA HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A maneira com que as Relações de Trabalho³ estruturam o panorama social e o desenvolvimento humano constituem a importância da trajetória histórica deste processo, seja pela produção material que representa, pela garantia da subsistência ou pelas interações que provoca.

Com base neste escopo, busca-se apresentar, a partir das mudanças que ocorreram na estrutura dos modos de produção e organização do trabalho, de que forma o capitalismo tecnológico - tão influente nas atuais relações entre cibertariados⁴ e plataformas digitais -, se assentou, tão fortemente, no pós-modernismo deste século.

2.1 MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MODO DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Desde o princípio, o ser humano fez do trabalho o seu modo de subsistência. No período primitivo, as atividades laborativas se restringiam ao colhimento de alimentos, produção de artefatos e armas que serviam como proteção frente os animais selvagens (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 1999, p. 29 apud GAIA, 2020, p. 10). Na sociedade pré-industrial - que remonta os primórdios da humanidade e termina no século XVIII com o início do período industrial -, a relação existente entre trabalho, tecnologia e tempo ganha novos contornos na medida em que o aperfeiçoamento da ciência permite uma linha de trabalho mais produtiva em menor tempo (ROMAR, 2014, p. 36).

A natureza era considerada uma ameaça constante neste período primitivo, pois os fenômenos ambientais como as secas, tempestades e inundações poderiam

³ A Relação de Trabalho é um conceito jurídico que designa, de forma genérica, todas as espécies de trabalho humano. Assim, deve-se entendê-la como aquela que engloba a Relação de Emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o avulso e o estágio (DELGADO, 2019, p. 333).

⁴ Os cibertariados ou trabalhadores por aplicativo, de acordo com a CLT, são considerados trabalhadores autônomos, pois não possuem subordinação jurídica em relação às plataformas digitais (BRASIL, 1943). O conceito de cibertariado foi criado por Ursula Huws para designar os desenvolvedores de *softwares* ou os que fazem uso das plataformas digitais como meio de trabalho (GAIA, 2020, p. 68). Assim, usar-se-á este termo para designar todos aqueles que utilizam as plataformas digitais oferecidas pelas empresas como principal ferramenta de trabalho.

causar grandes impactos que eram percebidos como mensagens divinas ou demoníacas, decorrentes de forças alheias às humanas. (CARVALHO, 2019, p. 33).

Dessarte, a associação de pessoas na sociedade pré-industrial levou ao surgimento de civilizações armadas, as quais, conseqüentemente, geraram conflitos de dominação que ocasionaram a subjugação de uma civilização à outra⁵. Naturalmente, as civilizações derrotadas eram escravizadas e deveriam trabalhar em prol dos vencedores. Nesse sentido, a

[...] escravidão - é tão antiga quanto à própria história, quando os povos derrotados em batalhas eram escravizados por seus conquistadores. Neste caso, citamos como exemplo os hebreus, que foram vendidos como escravos desde o começo da História. Muitas das antigas civilizações empregavam e necessitavam do trabalho escravo para a execução de tarefas mais pesadas e rudimentares. Roma e Grécia são exemplos, estas possuíam um grande número de escravos. (ESCRAVIDÃO, c2021).

Dado este fato, por um longo período da história humana, o trabalho foi visto como uma atividade desonrosa, pois era algo que apenas escravos desempenhavam. Como resultado, a primeira forma de trabalho fundamentou-se em uma relação entre sujeito e objeto. O escravo era visto como um ser desprovido de alma, destituído de personalidade e equiparado a coisa, não possuía direitos. Os frutos provenientes do trabalho escravo pertenciam ao seu proprietário, não lhe sendo devida nenhuma contraprestação (ALONSO OLEA, 1969, p. 60 apud GAIA, 2020, p. 11).

Assim, observa-se que neste período histórico da sociedade pré-industrial, a liberdade e o trabalho eram entendidos como conceitos antagônicos.

Passado este período primitivo, a partir da Idade Média, o conceito de trabalho suscitou algumas modificações. Primeiramente, a propriedade rural passou a ser a base econômica dessa época, ressaltando-se o domínio da agricultura e da pecuária. Assim, um novo tipo de sistema de produção surge: o feudal, em que os camponeses - também chamados de servos -, eram subordinados ao senhor feudal (ROMAR, 2014, p. 36).

No entanto, diferentemente dos escravos que juridicamente eram coisas, os camponeses eram considerados sujeitos. Contudo, em relação ao trabalho, ambos

⁵ A escravidão surge a partir da guerra entre civilizações. Presente desde as primeiras civilizações (3500 a.C.), como na Suméria e na Mesopotâmia, há registro de sua ocorrência no *Código de Hamurabi* (ESCRAVIDÃO, c2021).

ainda eram subjugados aos senhorios (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011, p. 36). Nessa perspectiva, de acordo com Cunha (c2021), na Idade Média

[...] o trabalho também era considerado uma atividade desprezada. A sociedade feudal era dividida entre senhores (donos de terras) e os servos, camponeses que trabalhavam em troca de moradia e proteção. Os nobres se dedicavam à função de defender os reinos de invasores. No final da Idade Média, surgem novas atividades comerciais que dão origem aos burgos (cidadelas medievais) e à burguesia, uma nova classe social que enriqueceu através do capitalismo mercantil e a expansão marítima.

Ressalta-se, ainda, que o contraste existente entre o servo e o escravo permeia justamente na propriedade. A subserviência do servo ao senhor feudal dá-se por conta da terra que lhe é cedida. De modo diverso, no modo de produção escravista, o escravo era propriedade do senhor. Além disso, servos e senhores feudais tinham uma relação de mutualismo, isto é, existia uma relação de interdependência, haja vista que os servos eram protegidos política e militarmente por seus senhores e, em contrapartida, entregavam parte da produção.

A derrocada do sistema feudal ocorreu por conta do aumento da urbanização e do comércio, especialmente com o trabalho dos artesãos. Estes, organizavam-se em grupos e originaram as corporações de ofício, que eram associações de pessoas que realizavam a mesma atividade laboral tendo como essência a hierarquia, ou seja, do mais alto grau e sucessivamente, aquelas compostas pelos mestres, companheiros e aprendizes (ROMAR, 2014, p. 36).

Nestas corporações havia uma maior liberdade, contudo, ainda relativa, por existir uma hierarquia. Os mestres possuíam o total controle da atividade realizada dispondo do conhecimento, das ferramentas e de tudo mais que fosse necessário à produção do bem e/ou serviço ofertado pela corporação (PIMENTA, 1957, p. 116 apud GAIA, 2020, p. 15). Para Ribeiro (c2021) nestes jovens povoados

[...] a pouca demanda e o pequeno comércio de produtos manufaturados, feitos já sob determinado rigor e técnica, eram atendidos pelas corporações de ofício. As corporações de ofício tratavam-se de grupos de profissionais que começaram a se especializar na produção de determinados produtos, os quais se reuniam de forma a garantir vantagens e segurança a um grupo de indivíduos de mesmo ofício, isto é, de mesma profissão.

De acordo com Lakatos e Marconi (2019, p. 206), a produção, no sistema de corporações, realizava-se de forma simples e com a participação de poucas pessoas, que trabalhavam de maneira independente atendendo um mercado pequeno e estável. O artesão era o dono das ferramentas e da matéria-prima utilizada, vendendo o produto de sua atividade e formando corporativismos a partir de suas habilidades específicas que, além de fortalecer a união dos grupos, criavam barreiras à competitividade.

A partir das revoluções liberais do século XVIII⁶ - posteriormente com a edição da Lei *Le Chapelier* de 1791⁷ -, as corporações de ofício foram extintas, atendendo aos anseios da ideologia burguesa, a qual acreditava que a forma de organização do trabalho deveria ser livre (GAIA, 2020, p. 17).

Além disso, o desenvolvimento do comércio era essencial para que o modo de produção se transformasse. Como as corporações de ofício atendem uma demanda local, feita sob encomenda, sua função esvaziou-se na medida em que o mercado tornou-se nacional e internacional (HUBERMAN, 1980, p. 119).

Ademais, o modo de divisão do trabalho haveria de passar por mudanças. De acordo com Émile Durkheim⁸, essas mudanças são determinantes para que o nível de coesão social inserido na sociedade esteja adequado ao modo de produção, fazendo com que a solidariedade social surja como o elo de união dos indivíduos que compõem a sociedade, principalmente, a partir de duas categorias a saber: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica (DURKHEIM, 1999, p. 133).

A solidariedade mecânica, presente nas sociedades pré-industriais, como por exemplo, no caso das corporações de ofício - em que existe pouca divisão do trabalho -, o artesão conhecia todo o processo produtivo, havendo uma forma unificada do serviço (Ibidem). Por sua vez, na sociedade de solidariedade orgânica, intrinsecamente relacionada com o modo de produção capitalista, há uma ampla divisão do trabalho - o trabalhador se ultra especializa em uma única função -, que

⁶ A ideologia liberal desenvolveu-se a partir da Revolução Americana de 1776 e da Revolução Francesa de 1789 (HOBSBAWM, 2014, p. 134).

⁷ A Lei de Le Chapelier foi concebida no início da Revolução Francesa (também conhecida como revolução burguesa), justamente porque a burguesia passou a suprimir direitos dos trabalhadores. Neste sentido, ao ser promulgada em 1791, esta lei colocou os sindicatos na ilegalidade, como também, proibiu greves e manifestações de trabalhadores (sob pena de multa), privação de direitos e, inclusive, pena de morte (RODRIGUES, 2017).

⁸ Émile Durkheim foi um dos fundadores da Sociologia entendida como Ciência. Ao escrever sobre os tipos de solidariedade social, o autor relacionou a divisão do trabalho com o modo de produção. Além disso, destaca-se que com o advento do capitalismo e da sociedade industrial toda a estrutura social e sua coesão foi transformada. (WEISS, 2015, p.40).

leva a uma grande interdependência entre os indivíduos para compor as forças produtivas, nos âmbitos trabalhista, econômico e tecnológico (Ibidem).

A par desta breve introdução, abordar-se-á, no próximo tópico, como as Revoluções Industriais⁹ impactaram a estrutura social e econômica mundial, partindo-se de um processo de superação da sociedade de solidariedade mecânica para a sociedade de solidariedade orgânica, típica dos dias atuais, onde predomina uma ultra divisão do trabalho, no qual a produção do trabalhador não o faz conhecedor do produto final.

2.2 AS TRANSFORMAÇÕES TRABALHISTAS ORIGINADAS PELAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

A Inglaterra do século XVIII possuía um cenário favorável ao florescimento da Revolução Industrial. Haja vista que a crescente urbanização, o estímulo ao livre comércio nacional e internacional, a mão de obra disponível - grande parte causada pelas políticas de cercamento -, o acúmulo de capital burguês e, posteriormente, a invenção da máquina a vapor, cujo funcionamento se dava a partir da utilização de carvão mineral (naquela época, um recurso natural disponível em abundância), foram os fatores determinantes para que a Inglaterra abandonasse, de vez, o sistema feudal e passasse a ser a maior potência mercantil do mundo (BEZERRA, c2021).

Para Vidal (2002, p. 27):

[...] a passagem da religião inglesa do catolicismo para o puritanismo foi uma das causas da Revolução Industrial. O catolicismo condenava o lucro, a acumulação de capital, enquanto o puritanismo considerava o lucro, a poupança e o enriquecimento; sinais de salvação.

A partir disso, o capitalismo se expandiu desenfreadamente pelo mundo. Embora o trabalho fosse assalariado, este ainda não representava uma forma justa de pagamento, pois os donos dos meios de produção detinham total controle sobre

⁹ A história reconhece oficialmente quatro Revoluções Industriais. A primeira, ocorreu por volta de 1820 e é conhecida por ter o carvão como principal matriz energética. A segunda, iniciou-se em meados do século XIX e utilizou o petróleo e a eletricidade. A terceira, ocorreu na metade do século XX, consolidando-se com o avanço tecnológico informacional. Por fim, está em curso a quarta Revolução Industrial, identificada a partir do início do século XXI, com o aprimoramento dos sistemas tecnológicos de rede e compartilhamento de dados a nível global (SCHWAB, 2016, p. 18).

os operários, sem que houvesse a garantia de qualquer contrapartida. Homens, mulheres e crianças, cumpriam uma jornada de trabalho de 16 (dezesesseis) horas recebendo, em média, 14 (quatorze) *shillings*¹⁰ - salário que mal pagava os custos com alimentação (HOBSBAWM, 2014, p. 96). Conforme Souto Maior (2011, p. 66 apud Gaia, 2020, p. 21), com o

[...] advento do modo de exploração capitalista, o trabalho livre se transforma em trabalho assalariado, que representa, concretamente, a integração do trabalho ao conceito de mercadoria, no sentido reduzido de força de trabalho, desvinculada daquele que a exerce, sendo que, nesta nova realidade, aquele que vende a sua força de trabalho acaba se alienando, ou seja, perdendo a sua consciência, embora este dado não apareça no negócio jurídico, o contrato, que legitima essa forma de exploração.

A primeira Revolução Industrial, ocorrida em meados do século XVIII, foi marcada pela transição do modo de produção manufatureiro para a industrial. No entanto, este processo não aconteceu de forma abrupta, tampouco natural. No início, os 2 (dois) sistemas atuavam de forma conjunta, isto é, as corporações de ofício e as indústrias funcionavam ao mesmo tempo, de maneira que um modo de produção complementava o outro. À vista disso, muitos artesãos de tecidos, embora continuassem com seu trabalho manual, utilizavam as máquinas propiciadas pelas indústrias como um meio facilitador para atingir o resultado final do seu trabalho (DOBB, 1983, p. 186).

As pessoas não aderiram ao modo de produção industrial de imediato. Para que isso ocorresse, foi necessária a intervenção política do Estado para que estes artesãos se transformassem em operários (ASHTON, 1971); o trabalho manufaturado se desvalorizou conforme a indústria alçava sua produção em larga escala e ofertava produtos com preços menores. Diante deste fato, a única forma possível para garantir a subsistência era, de uma vez por todas, abolir o sistema artesanal e se render ao sistema industrial (SOUSA, c2021).

Uma característica marcante da primeira Revolução Industrial foi o trabalho supervisionado pois, uma vez centralizada a unidade produtiva, tornou-se mais fácil controlar a produção. Os trabalhadores têxteis do período aglomeravam-se dentro da

¹⁰ O *shilling* foi a moeda usada antes do atual sistema monetário inglês. Um *shilling* equivale a 1/20 de libra (DICIO, c2021).

indústria e direcionavam seus esforços na melhoria dos produtos e da própria produtividade, padronizando o resultado final (ENGELS, 2010, p. 203).

Em suma, neste primeiro momento revolucionário observou-se, essencialmente, o desenvolvimento das maquinarias para produção em massa e o emergente modo de trabalho assalariado. Embora embrionário, este momento histórico é fundamental para o Direito do Trabalho, pois as Relações Trabalhistas, em tese, deixam de ser suportadas pela sujeição e passam a ser subordinadas, ou seja, “[...] percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação” (DELGADO, 2017, p. 91). Nas palavras de Leite (2017, p. 34, grifo do autor), o Direito do Trabalho no

[...] período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal- Revolução Francesa- em Estado Social - intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Bxercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.

Ressalta-se que em termos sociais, a primeira Revolução Industrial quebrou paradigmas em diversos aspectos, pois pela primeira vez na história observou-se o fenômeno da alienação¹¹ do trabalho, consistente na venda da força de trabalho do proletariado¹² aos proprietários dos meios de produção, isto é, a transformação do trabalho em mercadoria. Ao contrário do período pré-industrial, no primeiro período industrial, o operário não participa de todas as etapas de produção - ele se ultra especializa em somente uma função (SELL, 2010, p. 63). Desta maneira, a

¹¹ A alienação consiste, basicamente, na venda da força de produção do proletariado para o capitalista. Nesse sentido, a mercadoria produzida não pertence ao seu criador, mas sim a quem disponibilizou seus meios de produção (QUINTANEIRO, 2003, p. 32).

¹² O termo proletariado provém do antigo Império Romano (século VI a.C), e era usado para se referir aos cidadãos livres, porém pobres, que poderiam ser submetidos a soldados do Império. A partir de meados do século XVIII, o termo proletariado é remodelado de acordo com seu período e passa a ser usado para designar indivíduos que não possuíam propriedades, identificando-se quatro grupos: trabalhadores, moradores de rua, criminosos e meretrizes (Linden, 2016, p. 89-90).

mercadoria produzida pertencia ao detentor dos meios de produção, de modo que o produto final tornava-se estranho ao próprio trabalhador.

O trabalho passou a ser o meio de vida do trabalhador e não seu fim; este, em troca da sua força de trabalho, recebe um salário - que serve, basicamente, apenas para o alimento (o necessário para ficar vivo) e continuar produzindo. Em consequência, o proletariado perde a relação com o produto produzido, haja vista que a ele não pertence. Para o sistema capitalista industrial, o operário é um mero acessório da máquina (MARX, 2008, p. 82).

Na segunda metade do século XIX, ocorreu a segunda Revolução Industrial. Um período marcado pela expansão da industrialização, que atravessou os muros da Inglaterra, chegando à França, Bélgica, Alemanha, Itália, Rússia, Japão e Estados Unidos. Isto ocorreu porque novas matrizes energéticas foram descobertas, a exemplo da eletricidade e do petróleo, fazendo com que novos tipos de indústrias surgissem, como a siderúrgica e a petroquímica. Além disso, importantes inovações tecnológicas surgiram como: a invenção dos automóveis, dos navios, dos trens a vapor, dos aviões, do telégrafo, do telefone, da fotografia e da lâmpada elétrica (SPINACE, 2018).

O desenvolvimento científico ocorrido nesse segundo momento da Revolução Industrial foi de suma importância para as Relações de Trabalho, haja vista que o método científico foi inserido no interior da indústria, modificando a estrutura do modo de produção, introduzindo os modos de organização do trabalho Taylorista¹³ e Fordista¹⁴ (Ibidem).

Além disso, a Doutrina Liberal proposta por Adam Smith¹⁵ e David Ricardo¹⁶ que vigoravam na época também contribuíram para que as Relações de Trabalho se fundamentassem no direito de liberdade contratual e na autonomia da vontade; acreditava-se no equilíbrio do contrato estabelecido entre operário e detentor dos meios de produção (MEIRA, 2008, p. 3).

¹³ O Taylorismo foi um sistema de organização trabalhista racionalizado em que se buscava extrair a maior eficiência produtiva dos operários (BEZERRA, c2021).

¹⁴ O Fordismo tem como principal característica a produção industrial em massa através da inserção da linha de montagem (BEZERRA, c2021).

¹⁵ Adam Smith (1723 – 1790), nasceu em Edimburgo, Escócia. Além de filósofo e economista, foi considerado o autor da economia moderna. Publicou, em 1776, o livro *Uma Investigação sobre a Natureza e a Causa da Riqueza das Nações*, em que buscou demonstrar que somente através da ação individual e do interesse pessoal é que se chegaria a uma nação rica (RUBIN, 2014, p. 193).

¹⁶ David Ricardo (1772 – 1823), nasceu em Londres, Inglaterra. Economista e político, foi apontado como um dos fundadores da economia política. Produziu teorias sobre o valor-trabalho, distribuição de renda e comércio internacional (ibidem, p. 273).

No entanto, este equilíbrio contratual, de fato, nunca existiu, por 02 (duas) razões: primeiro, porque devido ao êxodo rural, a mão de obra excedente fez com que o proletário não se opusesse e fosse forçado a aceitar qualquer proposta pelos empregadores (MARX, 2008, p. 24). Segundo, porque os meios de produção pertenciam ao capitalista, garantindo-lhe poder de controle. Assim, os donos dos meios de produção ditavam as normas e condições de trabalho que deveriam ser estabelecidas (MARX, 2013, p. 618).

Salienta-se, também, que a segunda Revolução Industrial intensificou a mais-valia¹⁷, que é a razão entre o tempo de trabalho necessário e o tempo de trabalho excedente. Esta consiste na parte da jornada de trabalho em que o tempo necessário depreendido em forças produtivas é o equivalente ao remunerado. O restante da jornada é considerado como tempo de trabalho excedente, em que o trabalhador nada ganha mas, conseqüentemente, gera grandes lucros ao capital (QUINTANEIRO, 2003, p. 28).

Nesse diapasão, a relação entre tempo de trabalho e tempo livre é crucial para entender como o capital regula as interações sociais e estabelece toda uma estrutura de controle e exercício de poder; o domínio do tempo de trabalho descaracteriza qualquer tipo de liberdade. Por isso, o afã pela redução da jornada de trabalho é uma das lutas mais importantes para se alcançar a emancipação humana, visto que o tempo de ócio é equivalente à liberdade (ANTUNES, 1999, p. 117).

Embora a segunda Revolução Industrial tenha se iniciado no século XVIII, justificada pelas descobertas científicas da época, em termos de organização trabalhista foi somente no início do século XIX que profundas alterações aconteceram. Frederick Winslow Taylor¹⁸ e Henry Ford¹⁹ foram os responsáveis por alterar de maneira global os planos sociais e econômicos da sociedade.

¹⁷ Mais-valia é um termo cunhado por Karl Marx que consiste no excedente de produção realizada pelo proletariado, na medida em que o salário pago não é equivalente ao tempo necessário para execução do trabalho. Nesse sentido, a mais-valia pode ser absoluta ou relativa. A primeira, ocorre quando há um aumento da jornada de trabalho que intensifica a produtividade. A segunda, se refere a implementação de mais tecnologias no ambiente de trabalho permitindo um aumento produtivo (MARX, 2013, p. 518).

¹⁸ Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915), nasceu na Filadélfia, Estados Unidos. Engenheiro mecânico, foi considerado um dos inventores da Administração científica e o responsável pela criação do método Taylorista de produção, que buscava maior eficiência e eficácia do trabalho no âmbito industrial (COELHO; GONZAGA, 2007).

¹⁹ Henry Ford (1863 - 1947), nascido no Condado de Wayne, Estados Unidos. Empreendedor e engenheiro mecânico, foi o fundador da empresa automobilística Ford Motor Company. Além disso, foi o primeiro empresário a aplicar a montagem em série, de forma a produzir automóveis em massa, em menos tempo e menor custo (BEZERRA, c2021).

O conceito de Método Taylorista, consiste basicamente “[...] na disciplina obreira e na especialização das tarefas a serem executadas pelo trabalhador na produção industrial” (GAIA, 2020, p. 34). Contudo, a ideia inicial de Taylor atrelava-se à contenção dos gastos com insumos de produção, em prol da ampliação da margem de lucro. A partir desse momento, deduziu-se que a aplicação do rigor científico no modo de produção ocasionaria uma melhoria na produtividade (TAYLOR, 1990, p. 23). Assim, as

[...] normas, princípios e leis “científicas” de Taylor visaram, sobretudo, a exploração do trabalho em seu limite máximo, e daí o estudo minucioso do tempo e movimentos. A racionalização da produção consistiu em parcelar o ofício do trabalho em movimentos básicos, que pudessem ser descritos, cronometrados e transmitidos rapidamente a qualquer trabalhador, sendo um dos pontos fundamentais a separação entre os momentos de planejamento e execução do trabalho (Batista, 2008, p. 41).

Segundo Batista (2014, p. 5), na medida em que Taylor racionalizava o trabalho, Jules Henri Fayol²⁰ criou a função do administrador, fazendo com que a estrutura fabril funcionasse de forma orgânica, isto é, semelhante à um sistema. Cabia ao administrador fabril organizar, comandar, coordenar e controlar.

A seu modo, a divisão do trabalho imposta pelo sistema Taylorista é um método que tornou as tarefas cada vez mais simples, na medida em que transformou o operário em uma espécie de máquina humana destinada a repetir uma única tarefa ao longo de toda jornada. O saber intelectual do trabalhador foi totalmente desprezado visto que, para padronização/eficiência da produção e redução de custos, restou necessária a abstração do trabalhador de todos os seus conhecimentos individuais de produção (GORZ, 2005, p. 19).

No que tange a organização trabalhista, Taylor enumerou quatro princípios fundamentais: o primeiro princípio é o da dissociação do processo de trabalho das especialidades do trabalhador, no qual o trabalho desenvolvido pelo operário deveria ser desprovido de suas tradições e conhecimentos empíricos individuais (VIDAL, 2002, p. 27).

Derivado do primeiro, o segundo princípio trata da separação de concepção e execução, em que é de responsabilidade da gerência agregar as expertises dos

²⁰ Jules Henri Fayol (1841 — 1925), nasceu em Istambul, Turquia. Foi um engenheiro de minas, fundador da teoria clássica da administração e publicou, em 1916, o livro *Administração Industrial e Geral* (MARQUES, 2017).

trabalhadores para então, de forma organizada, elaborar normas que facilitariam a execução do trabalho (Ibidem).

O terceiro é o da utilização do monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução, onde a partir do planejamento de todas as etapas do processo de trabalho, faz-se a estimativa do tempo depreendido e do custo operacional, desde o início ao fim da execução do trabalho. (Ibidem, p. 28).

Por fim, o quarto princípio Taylorista é o de manter a divisão equitativa do trabalho e das responsabilidades entre a direção e o operário, de modo que as funções fiquem nitidamente estabelecidas: uns encarregados do planejamento e outros da execução (Ibidem, p.29).

Ao lado do modo organizacional proposto por Taylor também existiu, no início do século XX, o modelo Fordista criado por Henry Ford: uma aplicação direta do sistema Taylorista na recém criada fábrica de automóveis Ford. Neste modelo, além de ocorrer um aperfeiçoamento do Taylorismo, introduziu-se a chamada linha de montagem, isto é, uma esteira rolante que organiza a produção em um fluxo contínuo (RIBEIRO, 2015, p. 68).

O Fordismo vislumbra uma concepção mais macroestrutural que o Taylorismo porque, em termos sociais, caso ocorra um aumento da produção em massa, a tendência é que aumente também o consumo massificado. A partir desta lógica, a produção em massa diminui os custos de produção e o valor final da mercadoria, gerando, conseqüentemente, um aumento da demanda e a obtenção de maiores lucros para a empresa. Entretanto, para que o consumo em massa fosse possível, Ford entendeu que também deveria dar oportunidade para que os trabalhadores pudessem ser consumidores, aumentando seus salários e tempo de lazer (GAIA, 2020, p. 37). Nesse sentido, Vidal (2002, p. 38) explana de modo prático que a Ford anunciou

[...] em 5 de Janeiro de 1914, um novo salário mínimo: US \$5 por oito horas diárias de trabalho. Foi uma revolução para a época. Muitos anunciaram a quebra da empresa de Ford, e inclusive seus acionistas o acusaram de insensato. Mas Ford, reconhecendo o elemento humano na produção em massa, percebeu que, mantendo os empregados na empresa, ele estaria economizando dinheiro. O dia de cinco dólares tratava-se de uma resposta a um problema do capitalismo: Quem iria comprar as mercadorias que os capitalistas se habilitaram produzir?

Salienta-se que a principal diferença entre Fordismo e Taylorismo recai no ponto em que o primeiro almejava um projeto de hegemonia. O Fordismo não se contentava apenas com o controle da força de trabalho, era necessário que os próprios trabalhadores aderissem aquele método como estilo de vida. Tal hegemonia ocorreu no momento em que a classe capitalista foi dirigente da classe trabalhadora, somando-se às políticas de Bem-estar Social²¹ promovidas pelo Estado, consolidando campo fértil para que o capitalismo se desenvolvesse em sua plenitude (RIBEIRO, 2015, p. 71).

Contudo, o Método Fordista entrou em crise. Dentre as razões, se destacam: a queda da taxa de lucro, advinda das lutas trabalhistas que decorreram do pós segunda guerra; esgotamento do metabolismo consumista, isto é, a produção era maior que a própria demanda; a prioridade do capital financeiro sobre o capital produtivo; as fusões entre empresas; as crises do Estado de Bem-estar Social; as privatizações e a flexibilização²² do processo produtivo, do mercado e da força de trabalho (ANTUNES, 1999, p. 29-30).

Somando-se a crise Fordista houve também uma crescente adesão à política neoliberal, ao impulsionamento das tecnologias de informação, tais como a microeletrônica, a computação e as telecomunicações. Desse modo, fez-se necessário uma readaptação do capital que projetou a terceira Revolução Industrial e com ela um novo sistema de organização industrial: o Toyotismo²³.

O Toyotismo consiste na produção *just in time*, que é a produção somente do necessário ao menor tempo possível. Este sistema aboliu os grandes estoques e a produção em massa. A produção era realizada conforme a demanda o “[...] just in

²¹ O Estado de Bem-estar social é um tipo de estrutura político-econômica e sociocultural em que o Estado é o principal ator da promoção social e organizador da economia. O termo remonta a Alemanha de 1880 governada por Otto von Bismarck e busca designar um modelo de governo que se oporia no liberalismo econômico e no socialismo (NOGUEIRA, 2001, p. 90).

²² A flexibilização do direito do trabalho “é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho” (MARTINS, 2000 apud CARVALHO, 2000). Além disso, a flexibilização trabalhista pode ser entendida como um fato social que busca enfraquecer as normas de Direito do Trabalho. Nesse sentido, seja por vontade estatal ou negociação coletiva, o rigor de incidência destas normas passa pelo processo de abrandamento, de modo que, cada vez menos, sejam observadas restrições no âmbito trabalhista (DELGADO, 2019, p. 72).

²³ O Toyotismo foi desenvolvido por Taiichi Ohno (1912-1990), Shingeo Shingo (1909-1990) e Eiji Toyoda (1913-2013). Consiste em um sistema industrial que almeja diminuir os custos de produção, eliminando os estoques, na medida em que produz conforme a demanda (BEZERRA, c2021).

time é um sistema flexível de produção, pois trabalha com exigências mais individualizadas de consumo (VIDAL, 2002, p. 48).

Aponta Castells (1999, p. 214) que

[...] os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção, no exato momento da solicitação, e com as características específicas para a linha da produção; “controle de qualidade total” dos produtos ao longo do processo produtivo, visando um nível tendente a zero de defeitos e melhor utilização dos recursos; envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo por meio de trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para a tomada de decisão no chão da fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal.

Logicamente, nesse modelo, a força produtiva do trabalhador se tornou ainda mais desnecessária, visto que a robotização e a tecnologia dão margem para que apenas um operário fosse necessário para manusear diversas máquinas, transformando-se num *polioperador* (ALVES, 2011, p. 50).

Dessa maneira, o Toyotismo rompeu com a tradição de centralidade imposta pelo modelo Fordista, substituindo a linha de montagem por ilhas de montagem, tornando a produção mais horizontal - na medida em que se terceirizou certas atividades meio -, e mais especializada que o sistema anterior. Os trabalhadores eram remunerados de acordo com seu desempenho individual e coletivo, como uma forma de estímulo, assim eles eram inseridos no sistema produtivo (GAIA, 2020, p. 46).

O Toyotismo desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento e transformação do capitalismo. Além de modificar a estrutura macroeconômica²⁴ e microeconômica²⁵, também alterou o plano social, na medida em que, a partir da mundialização do capital, as empresas serviram de referencial para o mundo todo, a

²⁴ A Macroeconomia é uma das divisões da ciência econômica que busca analisar, de um modo ampliado, o comportamento econômico de determinada região ou nação (BLUME, 2017).

²⁵ A Microeconomia estuda as interações entre indivíduos, empresas e instituições que influenciam diretamente no comportamento do mercado. São variáveis da microeconomia os recursos naturais, o capital e o trabalho (BLUME, 2017).

exemplo das técnicas de Círculo de Controle de Qualidade (CCQ)²⁶ e *Kanban*²⁷ (ALVES, 2000, p. 7).

Um dos fatores mais relevantes para que o Toyotismo obtivesse sucesso foi a vinculação do sindicato com a empresa. Em outras palavras, o sindicato industrial se transformou em sindicato empresarial, diluindo-se todo e qualquer tipo de conflito que a classe poderia, porventura, reivindicar. A manutenção de um sindicato neutralizado facilitou as contratações, mas também, a flexibilização e a precarização²⁸ das Relações de Trabalho (Ibidem).

De certa forma, o Toyotismo ainda está presente na contemporaneidade, porém, com a inserção de novas tecnologias e aplicações ligadas à rede informacional, observa-se que as Relações de Trabalho estão - grande parte por conta das inovações - se modificando outra vez. Em vista deste contexto, parte-se para a análise de como o capitalismo tecnológico se desenvolveu na sociedade pós-moderna do século XXI.

2.3 CAPITALISMO TECNOLÓGICO DO PÓS-MODERNISMO NO SÉCULO XXI

A virada do século XXI representou uma nova quebra de paradigma nas questões socioeconômicas, fazendo com que as inovações tecnológicas solidificassem o terreno para o desenvolvimento da quarta Revolução Industrial fundamentada, principalmente, em novas técnicas digitais e no aprimoramento da rede mundial de computadores (WEB/internet). Assim, tem-se que o avanço tecnológico, a velocidade de transmissão de informação, a nanotecnologia, a inteligência artificial, e as fontes de energia renováveis foram os pilares da era digital e da informação.

Schwab (2016, p. 19), explica que

²⁶ O CCQ, idealizado por Kaoru Ishikawa e iniciado no Japão, em 1962, consiste em um agrupamento de colaboradores que, voluntariamente, realizam reuniões periódicas para inferir melhor qualidade em suas organizações trabalhistas (KNOOW, c2015).

²⁷ Na década de 1960, a empresa Toyota criou o sistema Kanban para abastecimento e controle de estoques. O sistema, usado por empresas até os dias de hoje, movimenta e fornece itens de acordo com o consumo, com intuito de que não haja abastecimento de materiais sem solicitação (PEINADO, 1999, p. 28).

²⁸ O precariado é fruto das políticas neoliberais de flexibilização que estão em curso desde a década de 1970. As premissas fundamentais deste modelo são as altas competitividades e concorrência do mercado. A partir da compreensão de que o trabalho também é uma mercadoria, houve a necessidade de que os direitos trabalhistas fossem flexibilizados. Nesse sentido, surge o precariado desprovido de qualquer estabilidade e garantia de emprego (STANDING, 2013, p. 15).

[...] a quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

O termo pós-modernismo indica uma ruptura com o período chamado de modernismo, no qual havia um forte fetiche pelo positivismo²⁹, pela racionalização da produção e pelo controle total das Relações de Emprego. O pós-moderno privilegia a diversidade como força libertadora, criando uma quebra com os discursos totalizantes onde considerava-se apenas um método como o melhor a ser aplicado. Com base neste fato, há uma evolução em relação ao Toyotismo, visto que o trabalhador adquiriu mais autonomia para realizar suas funções (HARVEY, 1992, p. 19).

Verifica-se que a sociedade em rede opera através de novos padrões de organização trabalhista, transformando a ação humana em matéria prima, já que a permeabilidade da tecnologia na execução da atividade conjugada com a interligação em rede *online* dos usuários aos serviços prestados, cria uma teia integrada e conectada (CASTELLS, 1999, p. 110).

As Relações de Emprego geradas pela quarta Revolução Industrial ao mesmo tempo que proporcionam liberdade também as precarizam. Se por um lado o trabalho é oferecido sob demanda³⁰, as garantias trabalhistas que foram conquistadas com muita luta deixam de fazer sentido porque a figura do trabalhador se modifica de tal modo que os setores terceirizados³¹ e autônomos³² ganham maior

²⁹ Entende-se por positivismo a ideia de que a única forma de produção de conhecimento verdadeiro ocorre através do método científico, baseado em experimentações empíricas da realidade (GIDDENS, 2008, p. 7).

³⁰ O trabalho sob demanda ocorre quando o empregador necessita de algum serviço prestado pelo empregado a fim de que realize apenas uma determinada tarefa. O início e término do trabalho deve ser previamente determinado (BRASIL, 2020).

³¹ A terceirização, para o Direito do Trabalho, evidencia uma relação trilateral, ou seja, uma empresa terceirizante possui empregados, os quais prestam serviços para uma empresa tomadora que contrata apenas a força de trabalho. Desse modo, esta empresa tomadora firma um contrato de natureza civil com a empresa terceirizante, não se responsabilizando pelos direitos trabalhistas dos empregados, que ficam a cargo desta (DELGADO, 2019, p. 540).

³² O trabalho autônomo é aquele que não possui subordinação jurídica. Gestor do seu próprio negócio, atua com liberdade de escolha quanto aos serviços que irá realizar. Contudo, os riscos e custos da atividade são suportados unicamente por ele (DELGADO, 2019, p. 397).

relevância dentro dessa sociedade de rede. Assim, trabalho e tecnologia seguem intimamente relacionados dentro do processo produtivo (GAIA, 2020, p. 48).

Ao passo que são inseridas novas técnicas de produção proporcionadas pela tecnologia observa-se, conseqüentemente, alterações no mercado de trabalho, pois aumenta-se o “[...] número de trabalhadores ligados a atividades de desenvolvimento e de serviços interligados, ao passo que o número de trabalhadores empregados diretamente na produção é reduzido.” (GAIA, 2020, p. 60).

A premissa de que a sociedade pós-industrial, de alguma maneira, romperia com as contradições impostas pelo capital na sociedade industrial, de que as descobertas científicas e as inovações tecnológicas poriam fim à alienação, perfazem um equívoco analítico desta conclusão, na medida em que não considera a ciência e a tecnologia como mercadorias incorporadas pelo capital; o desenvolvimento científico não ocorre de forma espontânea, ele é produto do próprio capital, ao passo que a ciência atual exige grandes financiamentos, servindo, de certa maneira, aos interesses do próprio capitalismo (BRAVERMAN, 1981, p. 138).

Neste contexto, a concepção de sociedade industrial traz consigo a questão de como a riqueza socialmente produzida pode ser distribuída desigualmente e, ao mesmo tempo, legitimamente; suas características apontam para: a) modernização simples (fase marcada pelas categorias e princípios da sociedade industrial); b) a racionalização da tradição; c) a produção de riqueza - marcando antagonismos entre capital e trabalho, fixação de hierarquias sociais, responsabilidade organizada, racionalidade científica, conexão entre risco e segurança (CARVALHO, p. 34).

A precarização do trabalho diante do capitalismo instaurado no século XXI atuou de duas formas: pela venda da força de trabalho em forma de mercadoria ou através da precarização daquele que trabalha, ou seja, do ser humano-genérico, em seu sentido ontológico. Isto acarretou uma nova morfologia social do trabalho que altera “[...] o modo de ser do trabalho assalariado nas empresas reestruturadas. O traço principal da nova condição salarial é seu caráter flexível” (ALVES, 2011, p.3).

Ademais, a flexibilidade inserida na era digital tornou-se o atributo principal da organização social do trabalho voltada a perpetuação da estratégia de acumulação de capital, como por exemplo o caso das flexibilizações contratuais de trabalho, onde percebe-se que, sob o fundamento de uma suposta crise econômica, os contratos trabalhistas deveriam possibilitar a variação das funções do emprego, dos salários, horários e local de realização (Ibidem).

Salienta-se, também, que a precarização trabalhista observada no decorrer da história foi acompanhada do aumento do desemprego, causado pelo avanço tecnológico. Do mesmo modo, o capitalismo se desenvolveu justamente porque a diminuição da força de trabalho impactou diretamente na mais-valia. Nesse sentido, aponta Guy Standing (2015, p. 28) que existem sete formas de ocorrência da precarização, despidendo o trabalho de garantias, a saber

[...] garantia de mercado de trabalho, o que inclui a existência de políticas públicas tendentes a assegurar aos trabalhadores oportunidades adequadas de renda e salário; garantia da existência de vínculo empregatício capaz de contemplar a proteção contra a dispensa imotivada ou sem justa causa, a regulamentação da contratação e do processo demissionário; segurança no emprego, a qual são inseridas a capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade ‘ascendente’ em termos de status e renda; a segurança no trabalho, incluindo a proteção contra acidentes, doenças ocupacionais e de estipulação de limite para a duração da jornada de trabalho; garantia de reprodução de habilidade, representada pela oportunidade conferida ao trabalhador de adquirir habilidades, por meio de estágios e treinamentos e oportunidade de usar o conhecimento; a segurança de renda, na qual se insere a garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente; e, finalmente, a garantia de representação, ou seja, que esses trabalhadores possam possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve.

A taxa de desemprego gerada a partir da flexibilização do trabalho tende a aumentar, gerando um contingente de pessoas em busca de qualquer oportunidade de emprego que supra sua necessidade de subsistência. Em decorrência, uma parcela desse grupo de pessoas sem emprego será absorvida por contratações precarizadas, como as contidas, por exemplo, no contrato de trabalho a tempo parcial, contratação temporária e intermitente e terceirizações dos serviços (ANTUNES, 2000, p. 51).

Sem dúvida, a vulnerabilidade social está sendo aproveitada como a razão da precarização, para então, ocorrer a extinção dos direitos trabalhistas consagrados ao longo da história. Há uma popularidade no discurso das políticas neoliberais de que de que “[...] o trabalhador terá que escolher entre mais direito e menos emprego, ou

menos direito e mais emprego”³³, de modo a colocar as garantias em oposição ao emprego. Com isso, cria-se uma espécie de ambivalência entre ambos, ou seja, a causa do desemprego é justamente o acúmulo de direitos adquiridos que o trabalhador conquistou.

O carvão da quarta Revolução Industrial é o próprio trabalhador. A partir da grande demanda de pessoas desempregadas torna-se mais fácil impor condições de trabalho precarizadas. Assim, novas Relações de Trabalho começam a despontar, como a do setor de serviços, por exemplo. Novas empresas buscam novos tipos de trabalhadores - geralmente o alvo é sobre aqueles que estão prestando serviços desregulamentados ou flexibilizados e onde há um exército de reserva disponível -, aproveitando-se do fato de que o Direito não consegue acompanhar a realidade social na mesma intensidade (LOUREIRO; FONSECA, p. 179).

A par do que foi exposto, constata-se que a flexibilização e a precarização - incluindo a própria tecnologia -, são fatores chaves para entender as novas formas de organização do trabalho inseridas no capitalismo contemporâneo, passando-se a alisar, a partir do processo de Uberização do trabalho uma das suas grandes representações.

³³ Fala do candidato à Presidência da República Jair Messias Bolsonaro em entrevista ao Jornal Nacional apresentada na Rede Globo, 28 de agosto de 2018 (G1, 2018).

3 O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A dinâmica que a sociedade contemporânea vêm sendo submetida, nos últimos anos, pelo incremento e avanço da tecnologia, imprime uma diferente forma de concepção das relações sociais, principalmente das Relações de Trabalho, com a criação de variadas demandas profissionais, novos postos de atuação e situações de operacionalização nunca antes vividas.

O fenômeno da Uberização do trabalho vem ao encontro desta dinâmica propondo um campo de atuação profissional que, dada sua contemporaneidade, precisa ser melhor estudado, principalmente em relação às implicações que produz entre os cibertariados e as plataformas digitais. Assim, faz-se imprescindível uma análise conceitual da Uberização do trabalho e sua relação estreita com a tecnologia e o capital.

3.1 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA E O CAPITAL

As Relações de Trabalho no século XXI passaram por transformações ocasionadas pelo avanço tecnológico que geraram uma grande massa de desempregados. A partir deste fato, o setor de serviços se tornou o principal ramo de absorção desta demanda, fazendo com que os direitos garantidos fossem flexibilizados e o trabalho precarizado. As plataformas digitais, a fim de mascarar a Relação de Emprego³⁴, buscam se definir como empresas que possuem finalidade tecnológica, na medida em que se afirmam intermediadoras que ligam o usuário ao cibertariado.

Embora esta ideia, em um primeiro momento, seja sedutora, angariando milhares de cibertariados e clientes na utilização da plataforma digital disponibilizada pela empresa, o que se verifica, de fato, é que o processo de Uberização do trabalho está diluindo o tradicional conceito de Relação de Emprego.

A Uberização é um termo que surge em referência à empresa Uber - gestora de uma plataforma digital que oferece serviços de transporte. De modo geral, é uma

³⁴ A Relação de Emprego entendida como espécie do gênero Relação de Trabalho é composta pelo conjunto de 5 elementos: 1) Pessoa Física; 2) Pessoalidade; 3) Habitualidade; 4) Subordinação; 5) Onerosidade (DELGADO, 2019, p. 337).

prática que possibilita a conexão de clientes e cibertariados em um espaço virtual compartilhado. O cliente, ao acionar o aplicativo de celular, pode contratar serviços de transporte de passageiros, produtos e/ou mercadorias, cuja execução das demandas e/ou entregas é efetuada através de transporte rápido, pelos cibertariados, mediante a utilização de carros e/ou motocicletas particulares (MENDES, 2019).

A Uberização do trabalho, que está em crescente formação, pode ser conceituada, de acordo com Antunes (2020, p. 13), como um "[...] processo no qual as Relações de Trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de prestação de serviços”.

Para Gaia (2020, p. 305), a concepção inicial

[...] fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação da autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle da atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para a ampliar o processo de acumulação de riquezas.

Conforme Lara, Braga, Ribeiro (2020), em tese, o cibertariado de uma plataforma digital tem liberdade para escolher quais demandas realizar, além de poder regular a jornada de trabalho conforme suas necessidades. No entanto, ao assumir que as plataformas digitais figuram como um terceiro que estabelece o contato entre o cibertariado e cliente, resta evidente a precarização, haja vista o modelo de intermediação realizado pela empresa que, além de auferir parte dos lucros da atividade realizada pelo cibertariado, não garante qualquer tipo de direito trabalhista. Diante do desinteresse em formalizar a Relação de Emprego, automaticamente o cibertariado não é remunerado pelas horas extras trabalhadas, passa a cumprir jornadas de horas além das previstas em lei, em horários prejudiciais à saúde, além de suportar com todos os riscos da atividade (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2020).

Embora os proprietários das plataformas digitais argumentem que os cibertariados não são seus subordinados - na acepção clássica, como pressuposto

da Relação de Emprego elencada no artigo 3º³⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³⁶ -, percebe-se que isto ocorre de maneira velada, na medida em que existe uma subordinação invisível efetuada através de algoritmos que coloca o trabalhador em uma posição de obrigação ao estar à disposição da plataforma o máximo de tempo possível, sob pena de não receber as demandas de serviços (WATZECK, 2020, p. 40).

A transformação no processo produtivo ocasionada pela Uberização do trabalho tem como base o desenvolvimento das redes de comunicação e de dados, constituintes do sistema informacional que serve de intermediário entre as pessoas e as empresas. As plataformas digitais são empresas que lucram ao oferecerem vendas de produtos e/ou serviços, pondo em contato clientes e cibertariados (GAIA, 2020, p. 215).

A partir da expansão da sociedade em rede, onde praticamente todos os indivíduos estão conectados com seus *smartphones*³⁷, cria-se uma cibercultura, na qual acredita-se que tudo pode ser resolvido através do acesso à rede mundial de computadores. Nesse sentido, as relações comerciais tradicionais - principalmente no setor de serviços -, devem obrigatoriamente passar por uma reestruturação que garanta sua sobrevivência no mercado de trabalho, visto que a demanda de clientes está, cada vez mais, conectada à rede mundial de computadores (LEVY, 1999, p. 15).

As consequências deste modo de organização da produção se materializa, essencialmente, na não garantia dos direitos trabalhistas, pois o intermediário - a plataforma digital -, que faz a ligação entre o cibertariado e o consumidor, em tese, deveria ser o tomador de serviços encarregado de se responsabilizar pela atividade prestada. Contudo, o que ocorre é a transferência de responsabilidade da plataforma digital para o próprio cibertariado (SLEE, 2017, p. 24).

³⁵ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual” (BRASIL, 1943).

³⁶ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma lei brasileira que dispõe sobre Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Originária do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificou a legislação trabalhista existente no Brasil (BRASIL, 1943).

³⁷ O termo *smartphone* usualmente é utilizado para designar um celular que possui, além das funções de telecomunicação, acesso à *internet* (BERGHER, 2019).

Dessa maneira, o capital consegue sobressair sobre o Direito, fazendo com que a economia possua mais importância dentro do sistema de produção capitalista. Assim, a partir do temor do desemprego e, conseqüentemente, da falta de recursos para subsistência, admite-se a flexibilização das normas em prol da garantia e manutenção do trabalho. Nesse sentido, para Fontes (2017, p. 48) o desemprego é

[...] a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ele continua sendo a expressão mais clara do despotismo do capital, maneira de disciplinar enormes massas de seres sociais, e deriva de dois processos principais: a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os “empregados”, e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho.

Conforme exposto, a Uberização do trabalho constitui um modelo particular de apropriação do capital, pois produz uma nova forma de subordinação do cibertariado em que se transfere a responsabilidade dos meios de produção para o exercício da atividade produtiva. O capitalismo e o trabalho quando analisados no contexto digital atual constituem termos antagônicos entre si, visto que além de amplificar a alienação existente desde as primeiras revoluções industriais, fazem com que o trabalhador (em sentido amplo) arque com os riscos da produção (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 846).

Referida situação demonstra o quão sobrecarregados os cibertariados estão quando colocados diante da força de um sistema tecnológico capitalista explorador, implantado na sociedade pós-moderna, ainda que pelas vias legais. Neste ponto, importante considerar que, para Marx (1982, p. 8), o modo capitalista de produção tende a separar, cada vez mais, o trabalhador e os meios de produção, transformando-os em trabalho assalariado e capital, respectivamente. A função do salário encontra-se adstrita a uma fórmula que segura/conserva o trabalhador como um instrumento produtivo, ainda que este não se reconheça no produto que criou e não veja finalidade alguma em seu trabalho, a não ser, a garantia de sua subsistência.

O capitalismo é um modo de produção que se fundamenta na exploração de uma classe pela outra. Quando a força de trabalho se transforma em mercadoria, o proletariado, desprovido dos meios de produção, vende esta força em troca de um salário. Porém, o valor pago ao trabalhador a título de salário não é equivalente ao

valor por este produzido em sua jornada, ou seja, proletariado ao vender sua mão-de-obra produz (muito) mais riqueza do que recebe em troca. A diferença entre o valor percebido pelo trabalhador, considerados os insumos consumidos no processo produtivo e o valor final efetivamente produzido, é chamado de mais-valia (MARX, 2013, p. 89).

Em termos práticos, o contrato de zero hora³⁸ seria uma espécie de embrião do processo de Uberização do trabalho. Neste contrato, comumente utilizado no Reino Unido, trabalhadores das mais variadas atividades ficam à disposição de uma plataforma digital que serve de intermediadora. Assim que o trabalhador recebe uma demanda, é firmado um contrato que admite o recebimento somente pelo trabalho realizado, de modo que o tempo despendido em espera não seja remunerado. (ANTUNES, 2020, p. 13).

A partir disso, diversas empresas digitais se apropriaram dos moldes do contrato de zero hora inserindo-o no setor de serviços, a exemplo das empresas gestoras de plataformas tecnológicas como Uber, Ifood, Rappi, Loggi. A Relação de Trabalho existente entre os cibertariados se tornou ainda mais precária quando comparada ao contrato de zero hora tradicional, visto que estes cibertariados ficam disponíveis para solicitações e avisos de altas demandas por tempo permanente, além de arcar com todas as despesas da operação trabalhista e não poderem recusar as solicitações de chamadas de serviço, sob o risco de banimento da plataforma (idem, p. 14). Watzeck (2020, p. 21) afirma que um

[...] dos problemas mais enfrentados pelos motoristas, é o maior aplicativo de transporte de passageiros não informar o destino para onde o usuário vai, ou seja, o “parceiro” aceita uma corrida sem saber para onde vai e sem ter ideia de quanto vai receber por este serviço, é de uma covardia sem precedentes. Como que um trabalhador é obrigado a se deslocar para áreas de alta criminalidade sem ter o direito de saber que seu destino será este local! Fazem isto de caso pensado, pois se aparecer um bairro estatisticamente perigoso ninguém vai e o aplicativo perderá este cliente para seu maior concorrente.

³⁸ O contrato de zero hora consiste em um contrato firmado entre um tomador de serviço e um trabalhador, sendo que aquele não é obrigado a fornecer qualquer número mínimo de horas de trabalho a este. Não há que se falar em uma jornada definida; o trabalhador fica à disposição do tomador, todos os dias da semana, que poderá chamá-lo, a qualquer momento, para o serviço (MARCHESAN, 2017).

Então a partir deste raciocínio um motorista que utiliza a plataforma digital da Uber não tem controle em aceitar ou não a viagem, bem como também não tem controle sobre a rota que seguirá e nem sobre o valor a ser auferido no final da corrida.

Nesse sentido, a Itália estabeleceu que um sistema de remuneração em forma de *voucher*³⁹. Os trabalhadores recebem *vouchers* apenas pelas horas de trabalho efetivo e podem “[...] trocá-los pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal pago por hora trabalhada”. Outro exemplo contratual disruptivo ocorre em Portugal, onde é prática recorrente que o trabalho excedente seja pago em forma de *voucher*, objetivando-se o pagamento de uma remuneração menor do que o salário mínimo do país (ANTUNES, 2020, p. 15).

Em tese, as plataformas digitais possuem um quadro reduzido de empregados formalmente contratados, haja vista que a finalidade do empreendimento é exclusivamente tecnológica. Portanto, a realização dos serviços de entrega fica a cargo dos cibertariados. Contudo, estes são obrigados a cumprir metas e seguir as regras estabelecidas pela empresa. Desse modo, o trabalho por aplicativo torna-se ainda mais precarizado do que quando comparado ao movimento neoliberal de privatização e terceirização comuns na década de 1990, pois os riscos do empreendimento não são transferidos para a empresa terceirizada, mas para o próprio trabalhador (IORA, 2017, p. 45).

As plataformas digitais fundamentam-se na economia do compartilhamento. A atividade é realizada por trabalhadores autônomos - justamente pela ausência de subordinação jurídica⁴⁰ -, e não por empregados, maquiando-se a Relação de Emprego existente. Além disso, quanto maior for o número de usuários e cibertariados interligados em rede, mais eficiente será o aplicativo no sentido de apresentar lucros. Por outro lado, embora o serviço da plataforma permeie o plano imaterial, é necessário que a execução do serviço seja realizada por alguém que, necessariamente, seja habilitado ou possua veículo particular, seja ele carro ou moto (GAIA, 2020, p. 221).

³⁹ *Voucher*, termo de origem inglesa que traduzida para o português significa garantia ou comprovante. É um título que possui determinado valor monetário e que pode ser gasto somente em situações específicas e em produtos específicos (STEIN, 2021).

⁴⁰ A subordinação é considerada jurídica por ser interpretada de maneira objetiva, isto é, leva-se em conta a maneira em que o trabalho é realizado e não as subjetividades da relação entre empregado e empregador. Nesse sentido, ressalta-se que a subordinação não é econômica e nem técnica (DELGADO, 2019, p. 351).

Ademais, importante destacar que a Uberização do trabalho se enquadra no conceito de trabalho sob demanda, de modo que este não se confunde com o modelo de crowdwork, onde o trabalho é realizado impreterivelmente de forma *online*, virtual, sem haver qualquer contato físico com os clientes (idem, p. 222).

Loureiro e Fonseca (2020, p. 182) conceituam de forma cristalina esses dois modelos de trabalho no capitalismo tecnológico, que em

[...] crowdwork é o modelo pelo qual certo tipo de trabalho, de maior complexidade ou não, é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via internet ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade conectada do globo. A título de exemplo, tem-se como crowdwork um grupo de moderadores que avaliam a adequação de conteúdos em determinados anúncios a sítios virtuais ou certo grupo de pessoas que é remunerado para responder questionários online. Trabalho sob demanda, por sua vez, está mais relacionado com o trabalho tradicional, principalmente quanto ao setor de serviços e ocorre preponderantemente na modalidade (via) aplicativos para smartphones (work on demand via apps). Nele o trabalhador é contratado para operar em uma plataforma virtual a partir de um contrato a fim de realizar serviços específicos aos consumidores que os demandam via o aplicativo disponibilizado pela plataforma (BARBOSA JR., 2019, p. 26), a qual não somente estabelece quais os serviços serão oferecidos, mas também a forma de prestação e o padrão de qualidade (STEFANO, 2016, p. 10).

A Uberização do trabalho, inserida em um contexto de capitalismo tecnológico, parte da premissa de que a única forma possível de garantir emprego é através da flexibilização de direitos, ou seja, o capital apenas aceita o empregado, se os direitos garantidos forem fragilizados.

A ideia de flexibilização trabalhista iniciada com o Toyotismo na década de 1960 se intensifica ainda mais dentro do espectro digital. Portanto, é possível afirmar que a forte tendência de aumento das precarizações trabalhistas coloca em risco a definição tradicional de trabalho (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2018, p. 9).

As contradições impostas pela atual conjuntura do capitalismo expressam configurações trabalhistas de extrema precariedade, ao mesmo tempo que acompanham a evolução tecnológica. Nesta seara, a força de trabalho assume características típicas de mercadoria. Na medida em que a tecnologia proporciona atividades com mais autonomia e liberdade também impõe precariedade (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018, p. 64).

Tendo em vista que o processo produtivo no século XXI é globalizado em relação à competitividade e fragmentado por realocar as forças produtivas para países que oferecem menos ou nenhuma proteção aos direitos dos trabalhadores, as nações que possuem um capitalismo forte e avançado transferem suas indústrias para regiões que têm menos mão de obra especializada, reduzindo significativamente os custos da produção. Esta realidade faz com que as forças produtivas sejam determinadas pelo interesse do capital internacional, colaborando para o surgimento de novas formas de trabalho precarizadas (LOUREIRO; FONSECA, p. 179, 2020).

A Uberização do trabalho, portanto, é um produto no qual a ingenuidade científica se apresenta em sua mais pura forma, pois entre o que deveria ser e o que é existe um abismo quase que intransponível. A ideia de desenvolvimento da tecnologia como capaz de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores não se verifica no âmbito trabalhista, em especial quanto ao ciberariado, dado que diante da guinada neoliberal utiliza-se as inovações científicas em favor do capital, aprofundando as desigualdades sociais e tornando as Relações de Trabalho cada vez mais precárias.

3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO (IN) EXISTENTE ENTRE CIBERTARIADOS E PLATAFORMAS DIGITAIS

O Direito é uma ciência normativa que interage com o mundo fático de forma dinâmica e busca acompanhar as mudanças que ocorrem no corpo social. Em termos materiais, no cenário brasileiro, o Direito do Trabalho assentou-se em um contexto industrial que operava nos sistemas Taylorista e Fordista. Em vista disso, a CLT, promulgada na década de 1940, retrata situações trabalhistas de um período predominantemente industrial, as quais possuem institutos desatualizados para a nova realidade tecnológica.

O Direito do Trabalho tem como fundamento a proteção do empregado frente ao empregador, isto é, a relação contratual existente entre empregado e empregador deve ser balanceada através da atuação do Estado, garantidor de um patamar mínimo de direitos através da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) e da própria CLT. (REZENDE, 2014, p. 65).

A criação de termos jurídicos que visam trazer maestria à matéria faz com que as delimitações conceituais a respeito da Relação de Trabalho e da Relação de Emprego busquem expandir o debate sobre o assunto. Assim, de acordo com Delgado (2019, p. 333), entende-se que Relação de Trabalho são

[...] todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

E prossegue quanto a Relação de Emprego informando que a

[...] expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

De acordo com a CLT, o cibertariado é considerado autônomo, pois as plataformas digitais tem como finalidade empresarial o desenvolvimento de tecnologia e atividades informacionais, indo ao encontro da lógica Toyotista que almeja diminuir o quadro de empregados contratados.

Embora não exista Relação de Emprego entre cibertariado e plataforma digital (GAIA, 2020, p. 63), está em curso, na jurisprudência pátria, uma mudança de entendimento que consagra a existência desta Relação de Emprego. Cita-se, como exemplo, a decisão do órgão colegiado do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (TRT-2)⁴¹ e a do juízo singular na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.⁴²

As plataformas digitais dispensam o total controle das etapas de produção para garantir a mais-valia. Assim, o cibertariado ganha maior autonomia para exercer a liberdade de escolha de quando será realizada a jornada de trabalho. Ao passo que a partir da formação do negócio jurídico que tem como pressuposto a autonomia da vontade, o cibertariado adere ao contrato estabelecido unilateralmente pela

⁴¹ Referente à Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

⁴² Referente à Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112(BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

plataforma digital (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 1999, p. 240 apud GAIA, 2020, p. 144).

Contudo, de acordo com Delgado (2019, p. 367) a mera interpretação contratual é insuficiente para explicar as relações jurídicas no âmbito do trabalho, pois a partir do Princípio da Primazia da Realidade⁴³ a Relação de Emprego se estabelece quando o empregado é inserido na estrutura produtiva da empresa. Nesse sentido, a partir de uma perspectiva objetiva verifica-se que a Relação de Emprego se forma com a colaboração e participação do empregado na cadeia produtiva (DELGADO, 2019, p. 367).

De acordo com Gaia (2020, p. 149) a CLT é um exemplo de legislação formada por autores contratualistas⁴⁴ e institucionalistas⁴⁵, com prevalência institucional e, por conta disso, privilegia-se a situação real e não somente o contrato em si. Entretanto, por ser uma Lei da década de 1940, a CLT caminha atualmente ao lado de novos modelos de negócios. Estes modelos resultam na flexibilização de direitos - como na terceirização, pejetização⁴⁶ e teletrabalho -, como forma de reestruturação do capital aos moldes do capitalismo tecnológico (GAIA, 2020, p. 240).

Por conta da descentralização produtiva, herança do Toyotismo, está em curso uma estratégia empresarial que visa difundir o poder de direção para os cargos baixos da escala hierárquica, ofuscando quem é o real responsável pela gestão e direcionamento da organização do trabalho. Em outras palavras, as empresas tendem a não possuir o cargo de chefia nitidamente identificado, ou seja, não há uma única pessoa responsável pela tomada de decisões, mas sim várias (GAIA, 2020, p. 149).

De acordo com Delgado (2019, p. 337),

⁴³ O Princípio da Primazia da Realidade é compreendido, no Direito do Trabalho, como a prevalência da prática factual sobre a relação formal estabelecida, isto é, independente do negócio jurídico firmado entre trabalhador e tomador de serviços, há que se levar em conta, antes de tudo, como as prestações são realizadas no mundo fático (DELGADO, 2019, p. 244).

⁴⁴ Como representante influenciador da teoria contratualista tem-se Arnaldo Sussekind e Dorval Lacerda (CEZAR, 2008).

⁴⁵ A teoria institucionalista é representada por Luiz Augusto de Rego Monteiro e José de Segadas Viana (CEZAR, 2008).

⁴⁶ A pejetização acontece quando, para ser contratado ou preservar seu posto de trabalho, o empregado é coagido a constituir uma Pessoa Jurídica. Assim, os empregados, que eram Pessoa Física, se transformam em Pessoa Jurídica e prestam serviços apenas para um empregador (MACHADO, 2019, p. 41).

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A par destes elementos, Gaia (2020, p. 304) demonstra que o conceito tradicional de subordinação jurídica está sendo relativizado ao passo que ocorre a reestruturação do capital. O desenvolvimento da subordinação disruptiva⁴⁷ surge a partir das transformações ocorridas nos modos de organizações trabalhistas que passaram da produção industrial para o modelo de trabalho inserido no contexto tecnológico. Fato que se sucedeu, primordialmente, por conta do aprimoramento mundial dos sistemas de comunicações, das redes informacionais e transmissão de dados.

Ademais, para que o capital se mantivesse competitivo, a organização do trabalho precisava passar por uma reestruturação da produção, no sentido de transferir ao cibertariado a responsabilidade e os custos do empreendimento - em que pese o prestador de serviços seja o detentor das ferramentas de trabalho e não dos meios de produção -, ainda que lhe fosse concedida maior autonomia. No entanto, esta autonomia pode ser facilmente controlada pelas tecnologias disruptivas⁴⁸ que são monopólio exclusivo do capital.

Em termos práticos, as plataformas digitais fazem a intermediação da força de trabalho entre o consumidor e o cibertariado, de forma que usam tais tecnologias disruptivas como forma de controle organizacional do trabalho, principalmente através do sistema algorítmico. Todas as etapas para realização da atividade passam necessariamente pela gestão da plataforma, como também pela cobrança e fiscalização de seus colaboradores (GAIA, 2020, p. 309).

⁴⁷ A subordinação disruptiva é um termo criado por Fausto Siqueira Gaia em sua tese de doutorado e ocorre pela interligação entre empregado e empregador através de plataformas digitais. Desse modo, o controle e o poder disciplinar são exercidos de forma indireta pelo recurso tecnológico dos algoritmos (GAIA, 2020, p. 310).

⁴⁸ As tecnologias disruptivas são inseridas no âmbito trabalhista como modo de reestruturação do capital. A criação de sistemas algoritmos que fazem a gestão do empreendimento de forma automática fazem parte do escopo das tecnologias disruptivas (GAIA, 2020, p. 305).

A plataforma digital Uber, por exemplo, possui em seu site um documento chamado Políticas de Desativação que é um apanhado de normas que preveem como um colaborador⁴⁹ (um cibertariado) deve se portar, *in verbis*

1º) Manter uma média de avaliação por parte dos usuários da plataforma abaixo da média de avaliação da cidade; 2º) Ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável; 3º) Sugerir ou solicitar aos usuários uma determinada avaliação; 4º) Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da cidade nas quais atua o Motorista Parceiro; 5º) Ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da cidade na qual atua o Motorista Parceiro. (UBER, [s.d.]).

Além disso, a plataforma digital não realiza apenas a intermediação entre o prestador de serviço e o cliente, ela também define o pagamento e as penalidades que podem ser aplicadas ao cibertariado em caso de descumprimento das regras da empresa.

Neste sentido, a CLT disciplinou em seu artigo 6º, parágrafo único, que “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”⁵⁰ (BRASIL, 2011).

Recentemente, o Supremo Tribunal do Reino Unido reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a plataforma digital Uber e os cibertariados (CARELLI, 2021). O Tribunal Recursal Holandês, também confirmou a tese de que os cibertariados da plataforma digital Deliveroo devem ser considerados empregados (Ibidem). A Corte de Cassação na França também reconheceu o vínculo empregatício (ANGELO, 2020). Em todos estes países, os cibertariados passaram a possuir o direito ao salário mínimo, folgas remuneradas, dentre outros benefícios.

Na Inglaterra e na Holanda também houve o reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e cibertariados, reconhecendo-se que, para fins de subordinação, existe a possibilidade de equiparação do algoritmo feito

⁴⁹ O termo colaborador é utilizado pelas plataformas digitais para designar aqueles trabalhadores que fazem uso da tecnologia como instrumento de trabalho sem que para isso tenham, entre si, uma Relação de Emprego firmada (SOUZA; NUNES; GONÇALVES, 2018, p. 77).

⁵⁰ A Lei Federal nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

pelas plataformas digitais como um canal que exerce poder disciplinar sobre os empregados.

No caso brasileiro, a Lei Federal nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte individual privado por aplicativo, vai de encontro às normas de Direito do Trabalho, especialmente o artigo 3º e 6º, parágrafo único da CLT e ao Princípio da Primazia da Realidade (CANNAS, 2019, p. 13).

Ao passo em que é vendida a ideia de que o cibertariado tem a liberdade para escolher quando e onde trabalhar, percebe-se que com o incremento tecnológico estas ideias mostram-se falaciosas. Ao ofuscar a realidade através de algoritmos de controle, invisíveis aos olhos e que passam a falsa impressão de que o cibertariado, na verdade, é um trabalhador autônomo ou microempreendedor individual (MEI), que possui liberdade suficiente para fazer sua própria administração profissional e gestão do serviço.

Portanto, uma vez estudado as causas deste novo modelo de organização do trabalho trazido pelo capitalismo tecnológico, estudar-se-á como objeto as consequências sociais da Uberização do trabalho e quais as implicações práticas que repercutem no plano socioeconômico.

3.3 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O contexto em que foi construído o conceito da Relação de Emprego no Brasil relaciona-se com um momento de franco crescimento industrial. A partir deste fato, a CLT, promulgada na década de 1940, é um apanhado de várias Leis esparsas que datam um período embasado sob diretrizes Tayloristas e Fordistas (GAIA, 2020, p. 140).

Com o passar do tempo e naturalmente, novas atividades produtivas surgiram, enquanto outras se extinguiram. A seu turno, o Direito é uma ciência dinâmica que acompanha as mudanças ocorridas na sociedade, sendo inequívoca a atualização das normas existentes. Contudo, a realidade fática se transforma mais rapidamente que o Direito e ao atingir o âmbito trabalhista, embora ainda seja exceção, vislumbra a tendência neoliberal de desregulamentação e flexibilização, como consequência da morosidade do Direito em regulamentar novos fatos sociais.

Neste sentido, o Direito do Trabalho adotou um aspecto dual ao caracterizar os tipos de trabalho humano. Por um lado, existe o trabalho subordinado que estabelece a Relação de Emprego nos moldes do artigo 3º da CLT; na outra ponta, existe as demais categorias da Relação de Trabalho, em que o autônomo⁵¹ é espécie (DELGADO, 2019, p. 397).

O trabalhador autônomo se caracteriza por dispor da sua própria maneira a organização do trabalho, sem que haja submissão hierárquica a um preposto. No entanto, a partir das inovações tecnológicas e mudanças estruturais do trabalho, tais contornos conceituais nem sempre podem ser vistos de forma clara. A subordinação jurídica passa atualmente por um processo de diluição, na medida em que a existência de uma cadeia produtiva descentralizada abre a possibilidade de ganho de autonomia para o empregado. (GAIA, 2020, p. 199).

Nesse sentido, o cibertariado pode exercer seus serviços como Pessoa Física tanto como trabalhador autônomo, quanto como Pessoa Jurídica (PJ) através da adesão ao microempreendedorismo individual (MEI). Ambos os casos direcionam-se a um modo de prestação de serviços sem subordinação, ou seja, é aquele efetuado por pessoas que não possuem carteira de trabalho assinada ou são microempreendedores individuais com registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). O autônomo e o microempreendedor individual têm como característica comum não só a ausência de subordinação, mas também o fato de arcar com os custos e os riscos da sua atividade (BENATI, 2020).

Ademais, as plataformas digitais, para dirimir qualquer possibilidade de discussão jurídica acerca da Relação de Emprego buscam incentivar - através do maciço investimento em *marketing* -, os trabalhadores autônomos a aderirem ao modelo MEI, a fim de realizarem suas atividades na forma de Pessoa Jurídica. Este é um fenômeno semelhante ao da pejetização visto que produz, de certa forma, o mesmo efeito: elimina-se qualquer possibilidade futura de que o trabalhador venha a exigir direitos trabalhistas, afinal, ele é um MEI (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 2).

Assim, Para Sabino e Abílio (2019, p. 124) o argumento de que o

[...] prestador de serviços é um empreendedor desmancha-se facilmente quando verificadas as condições de trabalho e as novas

⁵¹ O trabalho autônomo tem como característica a ausência de subordinação e pessoalidade. Nesse sentido, o trabalhador autônomo suporta os riscos da sua atividade. Portanto, essa modalidade trabalhista é regida pelo Código Civil artigos 593 a 609 (DELGADO, 2019, p. 397).

formas de gerenciamento e controle do trabalho praticadas pelas empresas-aplicativo. Ao vender a ilusão de que o “parceiro” irá fazer renda apenas trabalhando nos dias em que quiser e na quantidade de tempo que desejar, os aplicativos dão nova roupagem ao conceito de empreendedorismo para transferir aos trabalhadores os riscos que são inerentes ao próprio negócio, redefinindo, por conseguinte, os contornos da alteridade.

Portanto, o cibertariado arca com os custos e riscos da atividade sem que haja alguma compensação em termos de garantias e proteção social (ABÍLIO, 2019 apud SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 124).

De acordo com Lima, Paiva e Machado (2017, p. 8), no Brasil, a partir de 2008, houve um crescimento exponencial de MEI's devido ao programa de políticas públicas do Governo Federal⁵² que objetivava diminuir a taxa de informalidade. Contudo, com a recessão econômica de 2015, um dos setores mais prejudicados foi justamente o setor de serviços, que abarca grande parte dos MEI's.

Na sociedade pós-moderna, face às tecnologias de informação e comunicação, as empresas são obrigadas a se adaptar ao mundo globalizado, visto que a competitividade transpassa fronteiras. Uma das maneiras encontradas pelo capital foi transferir ao profissional algumas das responsabilidades do empreendimento (GAIA, 2020, p. 307).

A precarização, no entanto, conforme Antunes (2020, p. 178) não se inicia com o capitalismo tecnológico do século XXI. Ela nasce com a terceira revolução industrial e com o modo de organização do trabalho Toyotista da década de 1960, amplificando-se com as terceirizações (prática comum no Brasil a partir da década de 1990), principalmente quando analisa-se o histórico trabalhista dos *motoboys*.

Nos anos de 1980, o *motoboy* era diretamente contratado pela empresa - inclusive a moto pertencia ao empregador. Porém, nos anos de 1990 houve um crescimento de empresas terceirizadas que angariaram este setor de serviços, fazendo com que a maioria dos *motoboys* se tornassem trabalhadores terceirizados. Todavia, o ápice da precarização acontece justamente quando surge o MEI, pois através do fenômeno da pejetização, o *motoboy*, além de perder todos os seus direitos e garantias, passou a arcar com todos os custos da atividade profissional. Assim, ao se tornar MEI, ele passou a ter ao seu dispor linhas de crédito que

⁵² O Microempreendedor Individual (MEI) foi criado, no Brasil, a partir da promulgação da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008 (LIMA; PAIVA; MACHADO, 2017, p. 8).

possibilitam a compra de uma nova moto e um novo celular, por exemplo (ANTUNES, 2020, p. 178).

Nesse sentido, Marx (2004, p. 80) aproxima-se da realidade atual ao afirmar que “[...] o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão”, ou seja, o trabalhador, ao produzir novas mercadorias valoriza o mundo das coisas, ao passo que desvaloriza o mundo humano. Concomitantemente, novas mercadorias surgem e o próprio trabalho torna-se mercadoria, como também, o trabalhador.

O processo de estranhamento com o objeto de trabalho é o resultado da alienação do trabalho. A força produtiva torna-se uma mercadoria e o resultado da atividade não pertence ao trabalhador que produziu. Dessa maneira, retira-se o sentido de vida e a liberdade do ser humano que passa a ver o trabalho como apenas um meio para a reprodução de sua existência física. Salienta-se, também, a reprodução de um fetichismo da mercadoria, que perde a relação com o trabalho e ganha vida própria, ou seja, passam a regular valores entre si (QUINTANEIRO, 2003, p. 35).

A organização social é subvertida através do fetichismo da mercadoria, a partir da inversão da ordem em que o ser humano se torna objeto e a mercadoria torna-se sujeito. É um processo de mercantilização da vida, onde todas as relações sociais existentes na produção de uma determinada mercadoria se esvai. O trabalho humano que foi depreendido para transformar a matéria prima em um produto deixa de existir, como se o valor do objeto fosse inerente a ele. Todas as relações sociais existentes para produção de determinada mercadoria não aparecem quando a vemos na prateleira do supermercado, ou seja: Como chegou até ali? Quais foram as condições de trabalho necessárias para produção da mercadoria e como ela é fixada naquele determinado preço? (IORA, 2020, p. 191).

Com a chegada da pandemia, em 2020, houve um incremento das dificuldades, visto que o cibertariado não possui nenhum direito a proteção/segurança de trabalho ou licença médica, todos de extrema necessidade e importância dentro de um contexto pandêmico. O que se percebe é uma alta taxa de cibertariados que ao mesmo tempo que estão em atividade, estão sendo expostos ao contágio do vírus. Restou evidente que os serviços oferecidos pela Uber, Ifood,

Rappi, Loggi são de grande relevância na atual conjuntura da SARS-Cov-2⁵³, de modo que estes serviços, ao lado de outros da área da saúde, são considerados essenciais (NEIS; NATALINO, 2020, p. 40 - 42).

Ademais, no sistema de produção capitalista o capital ainda prevalece sobre o poder político. Isto torna-se nítido, no Brasil, quando o Chefe do Poder Executivo incorpora o Ministério do Trabalho ao Ministério da Economia⁵⁴ ou quando o Congresso Nacional aprova cortes orçamentários para a Justiça do Trabalho⁵⁵. Assim, gradualmente, há um enfraquecimento do Direito do Trabalho e de todas as garantias neste âmbito conquistadas, com muita luta, pela classe trabalhadora.

As plataformas digitais operam sem restrições em território nacional sob o pretexto de que a vinculação da Relação de Emprego entre plataforma e cibertariados conduzirá este modelo de negócio à falência e culminará no desemprego de milhares de pessoas. Contudo, a realidade tem apontado, nitidamente, para a crescente pejotização das Relações de Trabalho e para o desmonte/enfraquecimento dos Direitos trabalhistas.

Dentro desse espectro, é necessária a observação da jurisprudência nacional ainda não pacificada acerca do assunto, vez que decisões favoráveis e desfavoráveis vêm sendo proferidas quanto ao reconhecimento da Relação de Emprego entre cibertariados e as plataformas digitais.

⁵³ A SARS-Cov-2 é o termo técnico utilizado para denominar a doença causada pelo coronavírus.

⁵⁴ A Medida Provisória nº 870, promulgada em 1º de janeiro de 2019, refere-se à organização da Presidência e dos Ministérios.

⁵⁵ Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2016, Lei nº 13.244/2016 e cancelados pela EC nº 95/2016, estatuiu cortes orçamentários para a Justiça do Trabalho.

4 PANORAMA JURÍDICO DA UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE

Ao contrário das ciências naturais que são estáticas, com suas regras e leis universais e atemporais, o Direito é uma ciência normativa dinâmica que se altera conforme o passar do tempo. Após a inserção de novos fatos sociais na sua estrutura é que o Direito busca regulamentá-los.

Na atualidade, com a implementação da Uberização do trabalho - como um fato social e jurídico -, verifica-se que novas configurações de Relação de Emprego vem sendo aplicadas pela força da tecnologia, do capital e da globalização⁵⁶, sem que isso represente um equilíbrio de interesses aos envolvidos. Neste sentido, a análise dos pressupostos jurídicos da Relação de Emprego se faz importante, a fim de verificar de que modo a legislação e a jurisprudência nacional e internacional tem se posicionado acerca deste tema.

4.1 A UBERIZAÇÃO E A CARACTERIZAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em uma sociedade pós-moderna - que tem como principal característica o avanço tecnológico desenfreado - surgem mudanças nas Relações de Emprego de modo muito mais rápido do que quando comparado ao passado. A CLT, apesar de passar por recentes reformas (Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017⁵⁷), ainda possui uma sistematização antiga e inadequada, que gera consequências encadeadas em todo o sistema jurídico brasileiro. Juízes, auditores e operadores do direito ficam à mercê de normas que não condizem com a realidade fática do momento no âmbito trabalhista. Como consequência, discursos neoliberais contra a Justiça do Trabalho

⁵⁶ Dentre as várias acepções do conceito de Globalização, demonstra-se incontestemente o compartilhamento de alguns elementos, a saber: a ação à distância, que ocorre quando a tomada de atos sociais alheios influenciam indiretamente terceiros; o entendimento espaço-temporal, que refere-se sobre a diminuição das distâncias físicas por conta da implementação tecnológica informacional. A Globalização pode ser conceituada, também, como interdependência acelerada, onde há intersecção entre diversos países, de modo que as fronteiras se tornem cada vez mais irrelevantes; ela é um processo de retração do mundo (HELD; MCGREW, 2001, p. 11).

⁵⁷ A Reforma Trabalhista modificou diversos institutos da CLT, a saber: responsabilidade empresarial, prevalência do negociado, férias, jornada, trabalho intermitente, teletrabalho (*home office*), equiparação salarial, natureza indenizatória, rescisão do contrato de trabalho, solução de conflitos, representação dos trabalhadores, dano extrapatrimonial, processo do trabalho, terceirização (CONJUR 2017).

começam a despontar na sociedade, na medida em que o Direito do Trabalho é visto como um empecilho à geração e manutenção dos empregos.

Para além das bases materialistas que se poderia levantar como explicação predominante para este fenómeno (de não prevalência do interesse da maioria), não há como desprezar os efeitos deletérios da mercadorização da mão-de-obra que sujeitam todos os empregados. Especialmente no contexto atual, parece-nos que a desvalorização da mão-de-obra, em razão de estar vinculada às mesmas regras das mercadorias em geral (alta oferta, em razão do desemprego decorrente da crise econômica, que gera uma diminuição do valor/salário), encontra-se sem alternativa senão a de se sujeitar aos vínculos precários e trabalhos sub-remunerados que caracterizam a onda da Uberização do trabalho (QUINTANEIRO, 2003, p. 20-23).

Ocorre que o empregado não consegue fazer com que seus interesses prevaleçam na denominada democracia de bases liberais. Somente em momentos de extraordinária mobilização, em que este atua como classe para si⁵⁸, na terminologia marxiana, é que se verificam, efetivamente, conquistas para a classe despossuída, especialmente no âmbito das Relações de Emprego. Contudo, é também – mas não só –, em razão da mercadorização da mão-de-obra que as mobilizações classistas, ao invés de serem a regra, são extremamente excepcionais. Neste sentido, o conceito marxiano de fetichização da mercadoria é imprescindível para que se compreenda como a falta de identificação do empregado com o fruto do seu trabalho, bem como, a ocultação das relações sociais de produção (o empregado não consegue identificar no trabalho a produção das mercadorias consumidas para sua subsistência) decorrentes desta fetichização, constituem elementos de desmobilização de classe (MARINI, 2013, p. 66).

Um exemplo relacionado tanto com a exacerbação da exploração da mão-de-obra quanto com a sua fetichização/mercadorização são as mobilizações dos cibertariados. Essas mobilizações decorrem justamente da superexploração, posto que, com o aumento da procura e a crescente dependência desta modalidade de trabalho (precarizado) em decorrência, principalmente, da crise econômica, tem-se se tornado mais evidente as consequências sociais extremamente negativas

⁵⁸ A classe para si é quando o grupo que ocupa a mesma posição no processo produtivo têm consciência de sua classe e se organiza, politicamente, para defender seus interesses coletivos (QUINTANEIRO, 2003, p. 25).

da ausência de Relação de Emprego, tão naturais nestas relações (MARTINS, p. 37).

Elementos como o acúmulo de horas de trabalho ininterruptas, caracterizando jornadas extenuantes, a ausência de dias de folga remunerada, têm ensejado o aumento do número de acidentes de trânsito (sem a devida assistência/seguro das empresas para que possam se recuperar apropriadamente e/ou voltar a trabalhar), um número maior de adoecimento, muitas vezes sem a possibilidade de recorrer a um benefício previdenciário, além dos riscos de contaminação pelo vírus SARS-CoV-2, por parte dos cibertariados (ANF, 2020).

Embora desde 1943 a CLT preveja o trabalho em domicílio (art. 6º)⁵⁹, posteriormente modificado para inclusão do teletrabalho, a definição tradicional de Relação de Emprego estabelecida pelo artigo 3º da CLT foi cunhada sob a perspectiva de um momento em que o trabalho era realizado no interior de algum estabelecimento empresarial ou industrial e que indicava, de forma clara, quem era o empregador que exercia o poder disciplinar sobre seus prepostos. A interrupção deste cenário se factua a partir da inserção das tecnologias que influenciam no controle e gestão do trabalho, flexibilizando a figura do empregador, visto que o poder disciplinar restou descentralizado (GAIA, 2020, p. 312).

Assim, Delgado (2019, p. 419) define que empregado é “[...] toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”. Nesse sentido, o conceito de empregado se relaciona com a Relação de Emprego justamente por compartilharem dos mesmos pressupostos.

A pessoalidade, compreendida como um dos elementos da Relação de Emprego, passa a ser relativizada pelos novos modelos de trabalho. Sabe-se que apenas pessoas físicas podem assumir o posto de empregado. Nesse sentido, seus atributos individuais são levados em conta pelo empregador no momento da admissão, de modo que a Relação de Emprego passa a ter um caráter personalíssimo (GAIA, 2020, p. 313).

⁵⁹ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Se um cibertariado da plataforma digital delegar seu serviço a um terceiro, há risco de banimento ou desligamento do aplicativo. Outrossim, a personalidade pode ser observada no momento da contratação, em que a empresa realiza claramente um processo seletivo semelhante a qualquer entrevista de emprego. Além disso, pouco importa se o motorista é um MEI que possui CNPJ, porque no plano fático quem realiza o serviço de condução do veículo não é a firma, mas a própria pessoa física (Ibidem).

Em relação ao pressuposto da habitualidade, percebe-se uma espécie de manipulação diante do argumento de que a atividade fim da plataforma digital é apenas de interligação entre usuários e cibertariados, de modo que não possui estes em seu quadro formal. Conforme a Teoria dos Fins do Empreendimento, a habitualidade se faz presente nos negócios da empresa porque a atividade do cibertariado está intimamente ligada a ela, de modo que sem a atividade laboral do prestador a plataforma digital não perduraria. Além disso, observa-se a habitualidade nas políticas internas da plataforma quando oferecem bonificações aos cibertariados que indiquem a plataforma a outras pessoas ou quando exercem o poder disciplinar, caso haja recusa a um determinado número de chamadas (Ibidem, p. 315).

Para Gaia (2020, p. 317), a onerosidade é o terceiro pressuposto que comprova a existência de Relação Empregatícia entre a plataforma e cibertariados porque

[...] o valor das tarifas cobradas para a prestação de serviços é definido unilateralmente pela empresa, sem que o executante da atividade possa participar no processo de construção do preço cobrado ao cliente. A UBER pode ainda conceder descontos aos passageiros e também majorar o valor das corridas cobradas, em razão da política de preços dinâmicos, que obedece a lei universal da economia da oferta e da demanda.

Se o pagamento do serviço é feito diretamente à plataforma digital, que repassa uma determinada porcentagem ao cibertariado, e além disso, também oferta bonificações, seja pelo tempo que presta o serviço, seja pelo alcance da meta estabelecida pela plataforma, resta evidente a presença da onerosidade como constituinte de um dos requisitos caracterizadores da Relação de Emprego (Gaia 2020, p. 317).

A subordinação jurídica, compreendida de forma tradicional, mostra-se insuficiente para abarcar todas situações jurídicas que foram implementadas neste século. Desta maneira, Gaia (2020, p. 304) considera mais adequado o termo subordinação jurídica disruptiva⁶⁰, que nada mais é do que o exercício do poder disciplinar sobre a força de trabalho controlada através de aparatos tecnológicos.

A plataforma digital está em constante monitoramento do cibertariado quando no período de execução de suas tarefas, inclusive, os meios telemáticos já são reconhecidos legalmente para fins de reconhecimento da Relação Empregatícia (art. 6º, parágrafo único, CLT). A plataforma digital utiliza o sistema de algoritmo disponível para exercer o comando, controle e supervisão. O aplicativo anuncia quando ocorre uma alta demanda e, também, faz a distribuição espacial dos cibertatariados indicando os locais que têm maior necessidade de atendimento (GAIA, 2020, p. 318).

Resta demonstrado, portanto, que todos os requisitos necessários para enquadramento da Relação de Emprego estão presentes na relação entre as plataformas digitais e os cibertariados. No entanto, mesmo que a CLT tenha passado por reformas, ainda há uma dificuldade nas regulamentações referentes às plataformas digitais. Em tempos de pandemia, a discussão da inserção tecnológica no trabalho se intensificou ainda mais, na medida em que muitos postos de trabalho deixaram de existir e houve a alteração da dinâmica de execução dos serviços prestados.

Diante destas considerações, passa-se ao estudo da Reforma Trabalhista e de como ela contribuiu para o agravamento da precarização do trabalho no Brasil.

4.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: REFORMA TRABALHISTA COMO FATOR AGRAVANTE

A globalização da economia e as políticas neoliberais são as grandes marcas do capitalismo tecnológico pós-moderno do século XXI (ANTUNES, 2020, p. 87). As empresas inseridas no contexto de grande competitividade global buscam se adequar aos novos padrões de organização trabalhista. Esta adaptação atinge

⁶⁰ O termo subordinação jurídica disruptiva é um conceito cunhado por Fausto Siqueira Gaia em sua tese de doutorado. O significado advém da analogia com o uso das tecnologias disruptivas, inseridas dentro do âmbito trabalhista (GAIA, 2020, p. 304).

sempre o polo mais fragilizado da relação - o indivíduo -, que se vê diante de uma incógnita sem solução: optar por ter um emprego ou ter direitos trabalhistas.

Neste contexto de capitalismo tecnológico, propagam-se as ideias de que o Direito do Trabalho é um obstáculo ao pleno emprego e, que por isso, deve deixar de existir - ou flexibilizado -, para que assim seja garantida a mais-valia (IORA, 2020, p. 194). De acordo com Standing (2014, p. 9), o capitalismo tecnológico do século XXI produz uma nova classe social - o precariado -, que é uma evolução do proletariado do século XX.

Em meados do século passado, os detentores dos meios de produção e a classe trabalhadora, juntamente com os representantes dos sindicatos, partidos trabalhistas e social-democratas, formaram uma aliança para o desenvolvimento de uma sociedade de Bem-Estar que buscava, além do pleno emprego para todas as pessoas, a estabilidade e a ideia de que o trabalho era quase um sinônimo de benefício. A estrutura de classes, neste período, era muito clara: de um lado, havia a burguesia, formada por empregadores que dispunham do poder disciplinar e, de outro lado, os proletários, que formavam a grande massa trabalhadora da sociedade (STANDING, 2014, p. 9)

No entanto, para Standing (2014, p. 10), a estrutura de classes é

[...] constituída por sete grupos, nem todos constituindo propriamente classes, quer na acepção marxista, quer no sentido weberiano do termo. Na sua maior parte possuem claras relações de produção, de distribuição, relações com o Estado e ainda uma clara consciência moral. Abaixo dos grupos que podemos designar como classes existe uma subclasse, um lumpen-precariado constituído por gente que se arrasta, acabrunhada, pelas ruas, morrendo na miséria. Atendendo a que estão, de facto, excluídos da sociedade, a que não têm capacidade de ação ou qualquer papel ativo no sistema económico para além de amedrontarem quem nele se encontra, podemos deixá-los de lado, não obstante alguns dos seus elementos poderem eventualmente ser ativados em alturas de protesto popular.

Os novos postos - como o cibertariado que utiliza uma plataforma digital como instrumento de trabalho -, de trabalho auxiliados pela ampliação da base de dados e da rede de comunicação possibilitaram que estratégias de flexibilização da jornada de trabalho e das formas de contratação constituíssem a realidade. A flexibilização do trabalho e, por consequência, a sua precarização são nada mais do que uma

técnica que o capitalismo faz uso para prosseguir com a acumulação desenfreada de capital, ou seja, geração de lucro exponencial (BUGALHO; SILVEIRA, 2018, p. 822).

Para Marx (2004, p. 40), a precarização do trabalho é justamente uma estratégia do capital para intensificar o ganho da mais-valia sobre o empregado. O capitalista, dono dos meios de produção, tem o controle sobre a realização das atividades e faz, dessa maneira, com que o empregado produza para o capital e não para si mesmo. Nesta gerência, o capitalista apenas explora o trabalho, pois o lucro obtido com a venda da mercadoria produzida pelo empregado é muito maior do que o salário que lhe é pago.

A precarização ocorre a partir de um movimento de flexibilização do trabalho, que vem sendo introduzido na realidade brasileira desde a década de 1960 com a Terceira Revolução Industrial. Ela almeja diminuir o contingente de trabalhadores de forma que a escala hierárquica fique menor, os cargos sejam integrados para realizar multitarefas, além da inserção da tecnologia para substituir o trabalho humano mecanizado (STANDING, 2013, p. 183).

Ademais, as terceirizações também são um fator de ampliação da flexibilização, pois a produção se tornou compartilhada entre várias empresas e o resultado final é um somatório de forças produtivas de diversos trabalhadores, dirigidas para tomadores diferentes como uma forma de enfraquecer os movimentos sindicais e de contornar o Direito do Trabalho (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2018, p. 9).

Em razão da alta taxa de desemprego no Brasil - que atinge seu maior índice na história, chegando a 14,4% (quatorze vírgula quatro por cento) da população ativa no mercado de trabalho (ALVARENGA; SILVEIRA, 2020) -, a adesão ao trabalho precarizado oferecido pelas plataformas digitais torna-se uma opção viável. Estas empresas utilizam o *marketing* para apresentar essa atividade como algo vantajoso. Uma das estratégias é atribuir privilégio aos seus clientes e estigmatizar os não clientes, ao passarem a imagem de que os usuários do aplicativo são mais progressistas do que os demais. No entanto, as plataformas digitais tentam ocultar os pontos negativos como: a retirada de todas as garantias e direitos do trabalhador; terceirização dos custos de produção, englobando equipamentos, manutenção, segurança (PIRES; SILVA, 2020, p. 4).

A tendência do século XXI tem sido a precarização, pois ao considerar que o trabalho é uma mercadoria que está sofrendo influências alta competitividade global,

isso faz com que os países recém industrializados, como Índia e China, tenham vantagens sobre os países industrializados, no sentido de que aqueles possuem uma população disponível para subcontratações muito maior do que os outros países. A partir disso, o mercado passou por uma reestruturação em termos de garantias trabalhistas para que a regra, que era regional, passasse a ser planetária. Ademais, o fato de que no Estado de Bem-Estar Social a carga tributária imposta às empresas é muito alta contribui para que haja uma desmotivação em investimentos geradores de empregos (STANDING, 2013, p. 49).

A lógica neoliberal almeja que o trabalho se transforme em mercadoria - justamente para que a força produtiva esteja sujeita às leis de oferta e de procura -, típicas deste modelo econômico. Nesse sentido, há um redirecionamento do capital que busca nos países emergentes grandes demandas de empregados e pouca ou nenhuma proteção jurídica trabalhista, ou seja, um excelente nicho para se estabelecerem (Ibidem, p. 50).

Para Pinheiro, Souza e Guimarães (2018, p. 54), o ápice da precarização está ocorrendo nos dias atuais, através do processo de Uberização do trabalho, caracterizado “[...] pela ausência de direitos trabalhistas, pela jornada ilimitada de trabalho, uso de aplicativo enquanto meio de trabalho e pela responsabilidade do trabalhador na obtenção e manutenção dos instrumentos laborais” (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018, p. 54).

Nesse sentido, de acordo com Pinheiro, Souza e Guimarães (2018, p. 61) o Brasil passa por uma ostensiva neoliberal que prima pelo desmonte da Justiça do Trabalho. A Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), popularmente chamada de Reforma Trabalhista, promulgada em 13 de julho de 2017, tem como essência a busca pela modificações das Relações de Trabalho.

Em tese, a CLT urgia por reformas sistemáticas que alterassem sua estrutura. No entanto, a Reforma Trabalhista ampliou o processo de flexibilização dos direitos trabalhistas e não diminuiu a taxa de desemprego do país (IBGE, c2021). Observa-se, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) realizada pelo IBGE, que entre novembro de 2017 (momento que foi editada a Reforma Trabalhista) e o último trimestre de 2020, a taxa de desocupação oscilou entre 13,7% (treze vírgula sete por cento) e 11% (onze por cento), demonstrando que mesmo antes da pandemia a Reforma Trabalhista já não produzia efeitos

relevantes. Se o argumento era reduzir o Direito do Trabalho em prol da geração de emprego, isso de fato não aconteceu (Cavallini, 2020).

Assim, segundo Delgado (2019, p. 672 - 673) o trabalho intermitente⁶¹ é um exemplo de modalidade contratual que contribui para o processo de precarização do trabalho porque introduz a possibilidade de formalizar a celebração de um contrato de trabalho subordinado sem, contudo, consagrar as garantias e direitos de uma Relação de Emprego tradicional.

Ademais, o atual paradigma neoliberal de que o Direito do Trabalho é um empecilho ao emprego visa deslegitimar políticas sociais que amparam o mínimo respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. A própria Lei n° 13.844⁶², de 2019, que estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios extinguiu o Ministério do Trabalho e fragmenta suas atribuições para as pastas da economia, justiça e cidadania (BRASIL, 2019), pondo em risco a função de fiscalização das Relações de Emprego e publicação de normas protetivas ao empregado (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018, p. 62).

Nessa perspectiva, Antunes (2020, p. 95) argumenta que ocorre

[...] tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho quanto é imposta uma nova legislação que, na verdade, permite as formas mais arcaicas de exploração – como ocorreu com a legalização do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo de Michel Temer, em 2017.

Destaca-se, apenas para conhecimento, que o contrato intermitente se assemelha à proposta efetuada pelas plataformas digitais na medida em que o prestador de serviços realiza a atividade somente quando houver demanda. Contudo, a regra disposta pelo § 1º do art. 452-A da CLT⁶³ estabelece como

⁶¹ O trabalho intermitente inserido na legislação através do art. 443 da Lei n° 13.467/17 tem como principal característica a prestação de serviço subordinado. No entanto, ele acontece sem habitualidade, entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, com determinação em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. O propósito é abrir a possibilidade ao tomador de serviços para que flexibilize as contratações de empregados que executem suas atividades apenas sazonalmente e que seja possível sua formalização. Embora possa trabalhar para mais de um empregador para completar sua renda, o modo de remuneração depende diretamente da atividade que o trabalhador realiza, podendo ser pago por dia de trabalho, inclusive (MIRANDA, 2019).

⁶² A Lei n° 13.844/2019, também conhecida como reforma administrativa, trouxe como prerrogativa do Presidente da República o poder de estabelecer e organizar a administração pública. Desse modo, o Presidente em exercício possui o direito de readequar, criar e extinguir ministérios (BRASIL, 2019).

⁶³ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função

procedimento do trabalho intermitente que o empregador deverá convocar o empregado com no mínimo três dias de antecedência, de modo a permitir que o empregado organize seus horários e consiga abarcar outros empregos. Contudo, isto não ocorre com os cibertariados, já que em sua grande maioria apenas possui esta ocupação. Neste caso, a subordinação acontece de forma permanente, já que os cibertariados ficam à disposição da empresa ininterruptamente (Ibidem, p. 102).

Segundo Junior e Silva (2020, p. 126) a Reforma Trabalhista foi criada a partir de um projeto político neoliberal que visa diminuir os custos com as forças de trabalho para que as empresas possam competir em escala global. O capital, através da maciça divulgação que coloca os direitos trabalhistas como empecilho ao pleno emprego, faz com que os indivíduos passem a acreditar que a única solução é empreender. Nesse sentido, tornam-se responsáveis por seus sucessos e fracassos e as empresas se livram das responsabilidades contratuais ao passo que desarticulam o movimento de organização da classe trabalhadora.

Consoante Passos e Lupatini (2019, p. 133), os novos modelos de trabalho, que em teoria seriam criados para combater a informalidade e diminuir o desemprego no Brasil, não se efetivaram na prática, visto que a taxa de desemprego aumenta ano a ano, assim como o trabalho informal. Dessa maneira, esta nova legislação apenas promoveu precarizações no âmbito do trabalho, pois limitou a Justiça do Trabalho, suprimiu direitos sociais, legalizou o negociado sobre o legislado, delimitou o acesso gratuito ao Judiciário e enfraqueceu as organizações sindicais.

Nessa perspectiva Iora (2019, p. 54), exacerba-se a

[...] hipocrisia dos argumentos utilizados pelos políticos e ideólogos da Reforma. O que fica cada vez mais evidente, e mostraremos a seguir na análise dos dados, é que o objetivo da Reforma nada mais é que a precarização, travestida sob o pretexto de “flexibilidade” que em si mesma não diz muita coisa, ocultando seu real significado, podendo ser flexível para o regime de acumulação de capital, mas significar precariedade em relação ao regime de trabalho. Aumenta-se o número de opções para os empregadores de modalidades de manejo e remanejamento da força de trabalho. Agravando ainda mais o já debilitado sistema de proteção social do trabalho que minimamente operava sobre as garantias da CLT, das quais, é

em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (BRASIL, 1943).

importante frisar que sempre estiveram longes de estarem generalizadas para o conjunto total da classe trabalhadora do Brasil.

Ainda para Iora (2019, p. 66), existe uma relação intrínseca entre a Reforma Trabalhista e o capitalismo tecnológico, porque é a partir do aprimoramento da rede de informação e comunicação que se aprofunda o sistema de acumulação flexível iniciado na década de 1970. Com a disseminação da sociedade em rede e de aparelhos que habilitam o seu acesso, a jornada de trabalho passa a ser estendida para além do contratado, muitas vezes causando confusão entre o campo do trabalho e a vida pessoal.

A Pandemia SARS-Cov-2 também se tornou um fator de agravamento do processo de precarização. Um exemplo de serviço essencial que tem sido exercido pelos *motoboys* que fazem entregas via plataformas digitais. Esta classe, precarizada pela Reforma Trabalhista, está sendo muito afetada pela pandemia, pois embora a crise econômica preceda ao coronavírus, muitos empregos foram perdidos por conta dele. Em março de 2020, a taxa de cadastros nos aplicativos de entregas subiu cerca de 300% (trezentos por cento) (CASTRO, 2021, p. 75).

As adversidades enfrentadas por estes *motoboys* ganharam maior notoriedade diante dos protestos realizados pelo Brasil. A primeira manifestação ocorreu em 1 de julho de 2020 e foi chamada Breque dos apps. Nela foram reivindicadas melhores condições de emprego e segurança do trabalho (SOPRANA; BRIGATTI, 2020). As exigências giraram em torno da concessão, pelas empresas de aplicativos, de equipamentos de proteção individual (EPI) para que o serviço fosse realizado de acordo com as normas da Organização Mundial da Saúde (OMS), a exemplo de: máscaras, álcool em gel e licença remunerada aos trabalhadores contaminados. Além disso, outra reclamação observada nos protestos dos *motoboys* foi de que as plataformas digitais, durante a pandemia, reduziram o valor das taxas de entrega, causando diminuição da remuneração destes trabalhadores (CASTRO, 2021, p. 75).

Partindo-se do pressuposto de que o Direito também serve aos interesses econômicos, legitimando uma relação desigual como se fosse igual, constata-se que o contrato firmado entre um cibertariado e a plataforma digital não é um contrato entre classes sociais iguais; há uma disparidade de forças que precisa ser melhor observada a fim de reduzir as discrepâncias existentes nesta relação. Em

contrapartida, a plataforma digital vê nisso uma possibilidade de aumentar, ainda mais, seus lucros, visto que se um cibertariado não se sujeitar às suas exigências, existirão outros milhares que se sujeitarão.

Diante desse cenário de desregulamentação legislativa e de precarização trabalhista faz-se primordial a análise de como essas questões estão sendo debatidas no âmbito dos Tribunais tendo em vista o tema da Uberização do trabalho.

4.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL QUE VERSA SOBRE A UBERIZAÇÃO

A Uberização do trabalho, por se tratar de um tema relativamente novo, ainda não possui uma jurisprudência consolidada. Deste modo, o embate jurídico entre cibertariados e plataformas digitais é permeado sobre o debate da existência ou inexistência da Relação de Emprego, uma vez que com o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício aqueles teriam direito a todas as verbas não adimplidas ao longo do tempo de serviço.

A Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, ajuizada por um motorista em face da plataforma digital Uber, buscou o reconhecimento da Relação de Emprego. Em primeira instância, no âmbito da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, o juiz *a quo* decidiu que embora exista contemplação dos pressupostos da onerosidade e habitualidade não restou configurada a personalidade e a subordinação (SÃO PAULO, 38º Vara do Trabalho, 2017).

A Uber contestou a demanda sob os argumentos que giravam em torno da possibilidade de vários motoristas utilizarem o mesmo veículo. Este fato foi constatado no caso concreto e, por consequência, descaracterizada a personalidade da Relação Empregatícia (SÃO PAULO, 38º Vara do Trabalho, 2017).

Em relação à subordinação, o órgão julgador singular fundamentou que o colaborador tem liberdade e autonomia para escolher o dia e as horas de trabalho, uma vez que existe a alternativa para o motorista ficar *offline*, o que permite suspender temporariamente a disponibilidade de trabalho. Além disso, acrescentou-se ao argumento o fato de que o motorista assume os riscos da atividade, pois é responsável pela manutenção do veículo, abastecimento de

combustível e despesas com a linha telefônica (SÃO PAULO, 38º Vara do Trabalho, 2017).

Irresignado com a decisão de primeiro grau de jurisdição, o motorista apresentou recurso perante o TRT-2 e sua 15ª Turma reconheceu a existência da Relação de Emprego e a caracterização de todos os pressupostos elencados no art. 3º da CLT. A reclamada sustentou, em sua defesa, que a Uber é uma empresa que tem como atividade finalística a exploração da plataforma digital e não a de transportes, haja vista os motoristas serem parceiros ou colaboradores da empresa (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Para a relatora do órgão colegiado, o argumento utilizado pela Uber, demonstrou ser falacioso na medida em que há controle sobre a prestação de serviço, isto é, sobre o modo de operação do trabalho. Os motoristas, na prática, não podem ficar ilimitadamente *offline*, pois estão em constante risco de serem banidos da plataforma. A empresa, por sua vez, utiliza-se de mecanismos indiretos para fazer com que os motoristas trabalhem o máximo possível, principalmente ao oferecer bonificações ao motorista que completar, no mínimo, quarenta e cinco viagens por semana (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Além disso, a relatora também entendeu que a personalidade se confirma quando o motorista pretende iniciar seus serviços, na medida em que a Uber seleciona determinados motoristas de acordo com as diretrizes da empresa. Além disso, há utilização de um sistema de notas individuais do serviço prestado que são relevantes para avaliar a continuação ou desligamento do motorista da plataforma (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

A habitualidade restou caracterizada, pois o reclamante comprovou ter trabalhado durante um período de onze meses contínuos junto à empresa (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

A onerosidade se fez presente pelo fato de que a remuneração do motorista passa pela intermediação da Uber, já que o cliente paga para a empresa que posteriormente repassa ao motorista (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Diante destas razões, para a 15ª Turma do TRT-2, todos os pressupostos da Relação de Emprego estão consignados entre o motorista e a empresa Uber. A decisão colegiada reformou a de primeiro grau e acolheu a pretensão da parte reclamante (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Inconformada com a decisão proferida pelo colegiado, a reclamada interpôs Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) perante o TST. Ao analisar o recurso interposto, a 5ª turma do TST constatou que a reclamante admitiu (confessou), no depoimento prestado, que existia a possibilidade de ficar *offline* no aplicativo, sem delimitação de tempo. Dessa maneira, restou consignado que o motorista possui ampla liberdade de determinação para escolher quanto tempo pretende trabalhar, a localidade de atuação e quantos clientes deseja atender, constituindo-se os fatores que evidenciam sua autonomia e afastam a subordinação jurídica (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

Além disso, para a 5ª Turma, o fato do trabalhador auferir cerca de 75% (setenta e cinco por cento) a 80% (oitenta por cento) do valor da viagem, desconfigura o pressuposto da onerosidade, na medida em que este percentual não é auferido por um empregado, mas sim por existir uma relação de parceria e colaboração (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

Outro ponto debatido na decisão refere-se ao sistema de notas da plataforma digital em que, para 5ª Turma, as avaliações do serviço prestado são apenas um mero mecanismo que busca aprimorar o atendimento entre motorista e cliente (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

Portanto, por unanimidade, a 5ª Turma decidiu que inexistente vínculo empregatício entre a Uber e o motorista, reformando o Acórdão proferido pelo TRT-2. Saliencia-se que esta foi a primeira decisão deste Tribunal sobre o tema e ainda é cabível recurso⁶⁴ (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

Outro processo relevante sobre o tema alude a Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, protocolada por um motorista em face da empresa Uber junto à 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, requerendo o reconhecimento da Relação de Emprego e o pagamento das verbas trabalhistas não adimplidas durante a vigência do serviço. Neste caso, o juízo de primeiro grau decidiu que estavam presentes todos os pressupostos da Relação de Emprego elencados no art. 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

Acerca da personalidade, o juiz singular argumentou que a Uber faz uma espécie de entrevista de emprego velada, na qual verifica - de forma virtual -, se o

⁶⁴ Consulta realizada no site oficial do Superior Tribunal do Trabalho no dia 12 de abr. de 2021.

motorista possui antecedentes criminais e requer testes psicotécnicos que confirmem a aptidão para a prestação do serviço. Além disso, verificou que era vedado ao motorista repassar o seu cadastro no aplicativo para que outros prestadores pudessem fazer uso da plataforma, fato que evidencia, ainda mais, o caráter personalíssimo da prestação de serviço (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

Em relação ao pressuposto da onerosidade a sentença pontuou que além da remuneração do motorista ser completamente intermediada pela Uber, visto que o motorista não tinha liberdade de escolha sobre as formas de pagamento que o cliente pode optar, o valor da corrida não era determinado, os descontos e promoções eram oferecidos de forma unilateral pela empresa, e havia um sistema de bonificação praticada pela Uber aos motoristas que atingissem a meta estabelecida pelo aplicativo (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

Para o órgão julgante, a habitualidade se configura, no caso concreto, em razão do motorista ter prestado serviços à plataforma por mais de um ano. A decisão considerou também que a plataforma digital estimula com ferramentas tecnológicas do aplicativo, como por exemplo, mensagens e avisos, para que o trabalhador permaneça à disposição da empresa o maior tempo possível (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

A subordinação jurídica pode ser verificada a partir das ordens provenientes da empresa que dão margem à interpretação para considerar como um tipo de poder disciplinar, ou seja, a Uber determina a forma de execução da atividade laboral, estabelece regras de conduta e portabilidade do motorista de forma que este, em caso de não observância das regras da empresa, poderá ser desligado da plataforma (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

Diante disso, o juiz singular decidiu que todos os pressupostos da Relação de Emprego estão sendo aplicados ao caso concreto. Face a existência de vínculo empregatício, obrigou o registro formal do motorista, por contrato de trabalho e condenou a Uber ao pagamento de todas as verbas devidas durante o período em que foram realizados os serviços (BELO HORIZONTE, 33ª Vara do Trabalho, 2017).

A reclamada recorreu ao TRT-3 e a 9ª Turma do órgão recursal proferiu Acórdão em sentido contrário ao da decisão monocrática (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

Da análise dos requisitos, a decisão do TRT-3 caminhou no sentido de não reconhecimento do pressuposto da personalidade. Os Desembargadores entenderam que a plataforma digital utilizava o sistema de cadastramento dos motoristas somente por questões de segurança. Consignou-se que o instrumento de trabalho - no caso, o automóvel -, poderia ser dirigido por outros motoristas cadastrados e que a plataforma digital abriu a possibilidade de que o trabalho seja realizado por pessoa jurídica, como MEI (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

A habitualidade foi afastada, pois a finalidade da empresa Uber é disponibilizar a intermediação entre o prestador de serviços de transporte e os clientes, sendo seu objeto puramente tecnológico (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

De igual modo, a subordinação jurídica foi refutada sob o fundamento de que o motorista tinha liberdade para escolher quando e quanto seria sua jornada de trabalho, tendo como possibilidade permanecer offline na plataforma. Além disso, as regras de conduta de operacionalização do trabalho foram consideradas apenas como mera orientação, não restando provas de qualquer punição por descumprimento (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

Quanto ao pressuposto da onerosidade, o entendimento seguiu pela sua não aplicação, pois ao observar a divisão dos lucros entre motorista e empresa verificou-se a proporção de 80% (oitenta por cento) para o trabalhador e 20% (vinte por cento) para Uber, restando descaracterizada a Relação de Emprego, uma vez que o correto é o oposto disso, ou seja, para caracterizar a Relação de Emprego a empresa deveria ficar com a maior parte dos lucros (BELO HORIZONTE, Tribunal Regional - 3ª Região, 2017).

Inconformado, o reclamante interpôs Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) junto à 7ª turma do TST, que indeferiu, preliminarmente, o pedido, em face do óbice contido na súmula nº 126 do TST que preceitua ser “[...] incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas”(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 7ª turma, 2018).

As decisões do TRT-2 e TRT-3 acima citadas demonstram que embora o primeiro tenha julgado pela existência da Relação de Emprego entre motorista e plataforma digital, o segundo seguiu pelo não reconhecimento do vínculo.

Até o presente momento⁶⁵ não há, no âmbito do TST, nenhuma decisão favorável ao reconhecimento da Relação de Emprego entre cibertariados e plataformas digitais. Entretanto, está em curso no TST - embora suspenso por pedido de vista -, o processo n° 100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado que, inclusive, já se pronunciou⁶⁶ no sentido de acatar a tese jurídica de existência da Relação de Emprego (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª turma, 2020).

⁶⁵ Consulta realizada no site oficial do Superior Tribunal do Trabalho no dia 12 de abr. de 2021.

⁶⁶ Na certidão de audiência constante na página 853 do processo n° 100353-02.2017.5.01.0066, o relator ministro Maurício Godinho Delgado votou favorável ao reconhecimento da Relação de Emprego entre motoristas e a empresa Uber. Contudo, o processo foi suspenso por conta do pedido de vista regimental para que os demais ministros possam se inteirar, mais detalhadamente, acerca do tema (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª turma, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de trabalho humano passou por diversas transformações no decorrer da história. Na era primitiva, as atividades laborativas significavam a subsistência e reprodução da espécie. A partir da congregação de indivíduos e o surgimento de civilizações, naturalmente este fato ocasionou disputas por territórios e poder político que geraram conseqüentemente a dominação de uns sobre os outros, de modo que os vencedores das guerras detinham o direito de subjugaçã dos derrotados. Assim nasce o trabalho escravo, o qual se caracteriza essencialmente pela exploraçã de um indivíduo. O escravizado era considerado uma propriedade desprovida de personalidade.

O feudalismo também se pautou pela sociedade dividida em castas e a subjugaçã dos indivíduos semelhante à escravidã, com a diferençã de que a exploraçã do servo se dava através da propriedade da terra que pertencia ao senhor feudal; ao contrário do escravo, o servo não era propriedade do senhor, apenas a terra. Ao final da Idade Média e com o crescimento das cidades despontaram novas formas de organizaçã trabalhista, como por exemplo as corporaçõs de ofício, compostas por artesãos mestres, companheiros e aprendizes, respectivamente estabelecidos em ordem hierárquica.

A chegada das Revoluções Industriais impactou diretamente o modo de produçã e a organizaçã do trabalho. O capital se desenvolveu a partir da exploraçã da mais-valia que permitiu aos donos dos meios de produçã se apropriarem do trabalhador de modo que a carga de trabalho e energia desprendida para produçã de determinado bem fosse maior do que o tempo necessário para receber o equivalente em salário. Além disso, o Taylorismo e o Fordismo inseriram para o setor industrial o modo de organizaçã do trabalho fundamentado sob o espectro científico em que se buscava uma maior racionalizaçã da jornada de trabalho, diminuindo o tempo não produtivo dos trabalhadores.

No entanto, o sistema Taylorista e Fordista não deram conta de acompanhar as mudançãs que aconteceram em plano mundial. As inovaçõs tecnológicas e a crescente adesã às políticas neoliberais, forçaram o capital a uma readequaçã e reestruturaçã da cadeia produtiva. Desse modo, o Toyotismo surge como uma resposta do capital aos entraves que estavam sendo editados das mais diversas

ordens, como por exemplo, as limitações à duração da jornada de trabalho e as organizações sindicais. Este modo de organização do trabalho fragmentou as etapas de produção para que houvesse maior descentralização, promovendo um sistema mais flexível.

O século XXI trouxe consigo reestruturações do capital, pois o incremento dos setores de comunicação e transmissão de dados formaram um novo cenário de produção capitalista. As relações de trabalho inseridas dentro da sociedade de rede estão sendo precarizadas justamente pelo fato de que as inovações tecnológicas não foram feitas para o bem estar do trabalhador, mas sim para servir os interesses capital, visto que os investimentos em ciência e tecnologia são fomentados por investimentos proveniente dos capitalistas.

A Uberização do trabalho é um exemplo prático de como as inovações tecnológicas não melhoraram o ambiente de trabalho, pelo contrário, pioraram. A precarização é um dos resultados das inovações tecnológicas que impactam diretamente no âmbito social e jurídico. Para o capital, a mais-valia é uma das suas premissas fundamentais para manutenção do sistema econômico, por conta disso, caso seja necessário, existe a possibilidade de abstenção do controle dos meios de produção para que se perpetue o sistema. Nesse sentido, ao passo que as plataformas digitais estão dispendo maior autonomia para o cibertariado escolher quando e quanto quer realizar sua jornada de trabalho, elas também transferem todos os custos para realização da atividade econômica a ele. Esta conduta está em conformidade com lógica capitalista de ampliação da mais-valia, pois justamente diminui os riscos do empreendimento e gera mais lucro.

Embora o argumento de que o cibertariado tem liberdade para definir quando e por quanto quer realizar sua jornada, isto não alcança em como será realizado o serviço, ou seja, é falacioso o discurso de que o prestador é apenas um colaborador da plataforma tecnológica, pois na realidade esta opera através dos algoritmos, a fim de que seja efetuado o poder disciplinar sobre o trabalhador, ofuscando a realidade e invisibilizando a situação fática.

A subordinação jurídica como pressuposto da Relação de Emprego passa a ser relativizada cada vez mais diante desse novo modelo negocial. O Direito por ser uma ciência dinâmica não acompanha as mudanças sociais na mesma velocidade, deixando assim um espaço temporal desregulamentado. Por conta disso, a

judicialização torna-se a única solução possível para a garantia dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, existe uma tendência em curso sobre o reconhecimento judicial da Relação de Emprego entre cibertariados e plataformas digitais. Entretanto, a Uberização do trabalho é um tema que ainda não possui jurisprudência pacificada justamente por ser uma questão que versa com os interesses do capital.

A Uberização do trabalho trazida para o cenário nacional se torna um problema social, pois diante de uma alta taxa de desemprego conjugado com a baixa escolarização e especialização, as empresas tecnológicas oferecem uma alternativa de trabalho na qual o indivíduo não irá reclamar se não tiver seus direitos garantidos, visto que encontrava-se sem emprego. A lógica é muito simples e a propaganda feita pela política neoliberal é: “ou tem direito ou tem emprego”.

Diante destas colocações, responde-se positivamente ao problema de pesquisa, pois os impactos sociais e jurídicos da Uberização do trabalho inauguram uma nova categoria de trabalhadores no Brasil, aqui chamado de cibertariado. A precariedade das relações firmadas entre estes e as plataformas digitais, exasperada pela negligência quanto à garantia dos Direitos trabalhistas, são fatores constituintes desta nova classe.

De igual modo, a hipótese de pesquisa se confirma, já que o reconhecimento da caracterização da Relação de Emprego entre cibertariados e plataformas digitais vem se formando na convicção dos juízos singulares (33ª Vara do Trabalho), nos Tribunais Regionais (15ª Turma do TRT-2), e no TST, com a recente manifestação do Ministro Maurício Godinho Delgado (3ª Turma do TST).

A análise jurídica acerca da existência da Relação de Emprego entre cibertariados e plataformas digitais perpassa pelo enfrentamento dos pressupostos elencados no art. 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica. Neste viés, entende-se que a pessoalidade confirma quando a plataforma digital seleciona os cibertariados que poderão fazer uso do aplicativo, de modo a realizar uma espécie de entrevista de emprego virtual, onde é solicitado ao cibertariado a apresentação de documentos que atestem sua integridade. A onerosidade está presente quando o pagamento da prestação de serviço executada pelo cibertariado passa, essencialmente, pelo controle da plataforma digital; o cliente que solicitou o serviço não paga diretamente ao cibertariado, mas sim à plataforma, que repassa a este uma porcentagem do valor. A habitualidade se configura quando

o cibertariado é induzido pela plataforma digital a permanecer *online* o maior tempo possível; em qualquer hora, haverá alguém disposto a prestar o serviço demandado. Neste sentido, a prática de bonificações pelas altas jornadas de trabalho ou as mensagens que indicam uma alta solicitação de clientes, são práticas que influenciam na tomada de decisão do cibertariado em permanecer *online* na plataforma digital o máximo de tempo possível. Por fim, verifica-se a ocorrência da subordinação jurídica a partir da organização algorítmica efetuada pela plataforma digital a fim de que o poder disciplinar seja aplicado de forma indireta, ou seja, a plataforma digital faz uso de meios tecnológicos para direcionar e organizar o modo que será desenvolvido a prestação de serviço pelo cibertariado. A classificação dos cibertariados por ranqueamento é uma evidência disso, visto que se um cibertariado não obtiver uma nota superior à estabelecida pela plataforma, automaticamente, ele será desligado do serviço.

Além disso, impossível desconsiderar as altas jornadas de trabalho que os cibertariados enfrentam, a desproporcionalidade de Direitos contida nos respectivos contratos de trabalho de natureza civil e a jurisprudência ainda não pacificada sobre o tema

Conclui-se, portanto, que os cibertariados que realizam transporte de passageiros e/ou encomendas por meio de plataformas digitais estão aptos a demonstrar que a intermediação que liga o cliente ao prestador não basta, por si só, para descaracterizar a Relação de Emprego. Por sua vez, a plataforma digital, além de contratá-los e cadastrar os usuários, também é responsável por definir unilateralmente o valor do serviço. Ademais, é importante destacar que o poder disciplinar é exercido de modo mascarado pelo algoritmo, revelando-se com punições decorrentes do baixo rendimento e das notas auferidas pelo cibertariado. Diante do exposto, preza-se pela urgência de regulamentações legislativas que garantam, ao mesmo tempo, o trabalho digno, a vaga de emprego e todos os direitos daí decorrentes.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. Desemprego no Brasil atinge recorde de 14,4% no trimestre encerrado em agosto, diz IBGE. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/30/desemprego-no-brasil-sobe-para-144percent-em-agosto-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 13 de mar. de 2021.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista da RET**. Vol. 5. n. 8, p. 1 - 31, 2011. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/4_8%20Artigo%20ALVES.pdf. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

_____. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. **Revista Org & Demo**, Marília, vol. 1, n. 1, p. 3 - 15, 2000. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/455>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **RECADM**. Curitiba, vol. 18, n. 1, p. 7 - 34, 2019. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

ANGELO, Tiago. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide a corte francesa. **Conjur**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 15 de abr. de 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** (Mundo do trabalho). São Paulo: Boitempo, 2020.

ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971.

BARBOSA, Attila Magno;ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **RECDUFSM**. Santa Maria, vol. 10, n. 2, p. 1 - 21, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 10 de mar. de 2021.

BATISTA, Erika. A Dialética da Reestruturação Produtiva: a Processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. **Revista Aurora**, Marília, vol. 7, n. 2, p. 17 - 34, 2014. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/3848>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

_____. Formas de organização do Trabalho: Apontamentos para uma “anti-sociologia do trabalho”. **Revista Aurora**, Marília, vol. 1, n.2, p. 38 - 46, 2008. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1177>. Acesso em: 8 de mar. de 2021

BELESSA, Mauro. Crowdwork e trabalho sob demanda em aplicativos são tema de encontro em fevereiro. **IEA**, São Paulo, 2020. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/noticias/crowdwork-e-trabalho-sob-demanda-em-aplicativos#:~:text=Nos%20estudos%20do%20procurador%2C%20o,aplicativos%20%C3%A9%20exemplificado%20pela%20Uber>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

BELO HORIZONTE. 33ª Vara do Trabalho. **Reclamação Trabalhista n. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Pereira. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional - 3ª Região. **Recurso de Revista n.0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Pereira. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares Da Silva Campos, 23 de maio de 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

BENATI, Julia. Qual a diferença entre: Trabalhador Autônomo e Trabalhador Informal? **Jusbrasil**, 2020. Disponível em: <https://juliamariabenati.jusbrasil.com.br/artigos/931997754/qual-a-diferenca-entre-trabalhador-autonomo-e-trabalhador-informal?ref=feed>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

BERGHER, Ricardo. Qual a diferença entre smartphone e celular? **Zoom**. 2019. Disponível em: <https://www.zoom.com.br/celular/deumzoom/qual-a-diferenca-entre-smartphone-e-celular>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

BEZERRA, Juliana. Causas da Revolução Industrial. **Toda Matéria**. c2021. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/causas-da-revolucao-industrial/>. Acesso em: 11 de jan. de 2021.

_____, Juliana. Fordismo. **Toda Matéria**. c2021. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/fordismo/>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

_____, Juliana. Henry Ford. **Toda Matéria**. c2021. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/henry-ford/>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

_____, Juliana. Taylorismo. **Toda Matéria**. c2021. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/taylorismo/>. Acesso em: 11 de abr. de 2021.

_____, Juliana. Toyotismo. **Toda Matéria**. c2021. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/toyotismo/>. Acesso em 11 de abr. de 2021.

BLUME, Bruno André. Macroeconomia e Microeconomia: qual a diferença? **Politize!**, 2017. Disponível em: https://www.politize.com.br/macroeconomia-e-microeconomia-diferenca/?https://www.politize.com.br/&gclid=CjwKCAjw9r-DBhBxEiwA9qYUpVjTV33jV2hFQz-UQJPF_4YvfMy5PYFKgBBupLLfdKEFnJoEzsFWrxoCbBsQAvD_BwE. Acesso em 11 de abr. de 2021.

BRASIL (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2018.

_____. (2011). **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 30 jan. 2021.

_____. (2019). **Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm. Acesso em: 15 de abr. de 2021.

_____. (2020). Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748, de 10 de outubro de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01qvg2yz93m8sp84yrxg0da1tl1664097.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/20. Acesso em: 24 de mar. de 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber

International Holding B.V. Relator Ministro Breno Medeiros, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - 7ª Turma, 2018. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 11359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Pereira. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, 26 de novembro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/424002eff7656de8ad3fb2ef02211850>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma, 2020. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Reclamante: Elias do Nascimento Santos. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 2 de dezembro de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 16 de mar. de 2021.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BUGALHO, Andréia Chiquini Bugalho; SILVEIRA, Sebastião Sérgio da. A Uberização do trabalho: Novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. Ribeirão Preto, n. 6, p. 819 - 830, 2018. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1293/1066>. Acesso em: 13 de mar. de 2021.

CANNAS, Fábio. Uberização do Trabalho: A Ilusão de não se subordinar. **Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, Criciúma, vol. 2, p. 1 - 15, 2019. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/AnaisDirH/article/view/5793>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

CARELLI, Rodrigo. Tribunal Holandês Determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. **TRAB21**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>. Acesso em: 10 de mar. de 2021.

_____. Suprema Corte do Reino Unido Confirma: motoristas da UBER não são trabalhadores autônomos. **TRAB21**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 10 de mar. de 2021.

CARVALHO, Ester de. **A revolução nanotecnológica e seus riscos (des)conhecidos**: ponderações para a adequação do direito aos desafios lançados pela sociedade de risco. 2019. 229 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em

Direito, Florianópolis, 2019. Disponível em:
<http://www.bu.ufsc.br/teses/PDPC1424-D.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2021.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus.com.Br**, 2000. Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica#:~:text=J%C3%A1%20a%20desregulament,a%C3%A7%C3%A3o%20do%20direito,condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20e%20os>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Matheus Fernandes de. A pandemia e os entregadores por aplicativo: algumas considerações sobre a precarização do trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, São Paulo, vol. 20. p. 70 - 80, 2021. Disponível em:
<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

CAVALINNI, Marta. Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos. **G1**, 2020. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O Processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão**, Jurídicos e Financeiros, Brasília, vol. 3, n. 7, 2008. Disponível em:
<http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 26 de mar. de 2021.

Círculos de Qualidade. **Knoow.net**, c2015. Disponível em:
<https://knoow.net/cienceconempr/gestao/circulos-de-qualidade/>. Acesso em: 23 de mar. de 2021.

Comissão Trabalhista da Califórnia define que motorista do Uber tem vínculo empregatício. **TIINSIDE**, 2015. Disponível em:
<https://tiinside.com.br/17/06/2015/comissao-da-california-considera-que-motorista-do-uber-tem-vinculo-empregaticio-com-o-servico/>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

COELHO, José Márcio; GONZAGA, Ricardo Martins. Administração Científica de Taylor: O Homem do Tempo. **Portal da Administração**. 2007. Disponível em:
https://web.archive.org/web/20100206093741/http://www.administradores.com.br:80/producao_academica/administracao_cientifica_de_taylor_o_homem_do_tempo/318. Acesso em: 9 de abr. de 2021.

CUNHA, Carolina. Trabalho - O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história. **UOL**. c2021. Disponível em:
<https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e>

-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 9 de jan. de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DOBB, Maurice Herbert. **A evolução do capitalismo**. São Paulo: Abril cultural, 1983.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. 2. ed. Martins Fontes: São Paulo. 1999.

Entenda as principais mudanças da reforma trabalhista sancionada por Temer.

CONJUR, 2017. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2017-jul-14/entenda-principais-mudancas-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 de mar. de 2021.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESCRAVIDÃO. **Só História**. c2021. Disponível em:

<http://www.sohistoria.com.br/ef2/culturaafro/p1.php>. Acesso em: 12 de jan. 2021.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista do Niep**. Rio de Janeiro, vol. 5, n. 8, p. 45- 67, 2017. Disponível em:

<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape.BR**, Rio de Janeiro, vol. 17, p. 844 - 856, 2019. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844&lang=pt. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GIDENNS, Anthony. **Sociologia**. 6.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 21. ed. São Paulo: Loyola, 2011.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e Contras Da Globalização**. 20. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

HOBBSAWM, Eric J.. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 16. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. c2021. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

IORA, Italo Matheus Leporassi. **Capitalismo, tecnologia e “Uberização”**: um estudo sociológico da precarização do trabalho no Brasil a partir da reforma da legislação trabalhista de 2017. 2019. 89 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/19890>. Acesso em: 8 de mar. 2021.

_____. Alienação e exploração do trabalho em Karl Marx: atualidade e contribuições à sociologia contemporânea. **Revista Contraponto**, Porto Alegre, vol. 7, n. 3, p. 188 - 202, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/109032>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

Jair Bolsonaro (PSL) é entrevistado no Jornal Nacional. **G1**, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2018/08/28/jair-bolsonaro-psl-e-entrevista-do-no-jornal-nacional.ghtml>. Acesso em: 12 de mar. de 2021.

JUNIOR, Sergio Dias Guimarães; SILVA, Elaine Barbosa da. A “Reforma” Trabalhista Brasileira em questão: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **FAROL**, Belo Horizonte, vol. 7, n. 18, p. 118 - 162, 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/5503>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Sociologia Geral**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LARA, Bruna; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. PARCERIA DE RISCO: Aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio. **The Intercept Brasil**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 06 set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

LIMA, Lauro Vinício de Almeida; PAIVA, Simone Bastos; MACHADO, Márcia Reis. O Microempreendedor Individual como instrumento de elisão fiscal: a percepção de

empresários paraibanos quanto ao auxílio contábil. **Anais do Congresso UFPE de Ciências Contábeis**, Recife, vol. 2, p. 1 - 16, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/SUCC/article/view/22835>. Acesso em: 10 de mar. de 2021.

LINDEN, Marcel van der. O conceito marxiano de Proletariado: uma crítica. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 87-110, 2016 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-38752016000100087&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 de mar. de 2021.

LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Crowdwork e o Trabalho on Demand: a Morfologia do Trabalho no Início do século XXI. **Argumenta Journal Law**. Jacarézinho, vol. 32, p. 175-190, 2020. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/1797>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

MACHADO, Lucas Tiscoski. **A (i) licitude da prática da “pejotização” como espécie de terceirização de empregados após a lei nº 13.467/2017**. 2019. 61 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/203285>. Acesso em: 10 de mar. de 2021.

MARCHESAN, Ricardo. Brasileira lá fora diz como é trabalhar sem hora certa: flexível e inseguro. **UOL**, 2017. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/08/reforma-trabalhista-contrato-intermittente-reino-unido.htm>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

MARINI, Ruy Mauro. **Subdesenvolvimento e revolução**. 4. ed. Florianópolis: Insular, 2013.

MARTINS, Carlos Eduardo. Algumas reflexões em torno do conceito de superexploração do trabalho. **Revista SEP**, Niterói, n. 48, p. 29 - 43, 2017. Disponível em: <http://www.revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/404>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **O capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **Trabalho Assalariado e Capital**. Lisboa: Avante, 1982.

MARQUES, Marcus. Conheça Henri Fayol e seus princípios de gestão. **MM**. 2017. Disponível em: <http://marcusmarques.com.br/estrategias-de-negocio/conheca-henri-fayol-seus-principios-gestao/>. Acesso em: 9 de abr. de 2021.

MEIRA, Consuelo. As Transformações no mundo do trabalho: Do paradigma Taylorista-Fordista ao paradigma da informática. **Revistas de Estudos em**

Linguagem e Tecnologia. p. 20 - 32. 2008. Disponível em: <http://artefactum.rafrom.com.br/index.php/artefactum/article/view/5>. Acesso em: 7 de mar. de 2021.

MENDES, tatyane. O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela? **Na Prática.Org**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 5 de set. 2020.

MIRANDA, Ozeias Oliveira. O Contrato de Trabalho Intermitente e Suas Implicações. **Âmbito Jurídico**, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-contrato-de-trabalho-intermitente-e-suas-implicacoes/>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

Motoboys derrapam na crise da pandemia e morrem cada dia mais. **ANF**, 2020. Disponível em: <https://www.anf.org.br/motoboys-derrapam-na-crise-da-pandemia-e-morrem-cada-dia-mais/>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NEIS, Amanda Cristaldo; SILVA, Plínio Natalino. A ilusão do microempreendedorismo no Brasil. **Revista Pet Economia UFES**, Vitória, vol. 1, n. 2, p. 39 - 43, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/peteconomia/article/view/33815>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro, Estado de Bem-estar Social – origens e desenvolvimento. **Revista Katálysis**, Florianópolis, n.5, p. 89-103, 2001. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/5738>. Acesso em: 23 de mar. de 2021.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, Florianópolis, vol. 23, n. 1, p. 132 - 142, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802020000100132&script=sci_arttext. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

PEINADO, Jurandir. O papel do sistema de abastecimento Kanban na redução dos inventários. **Revista da FAE**, Florianópolis, vol. 2, n. 2, p. 27-32, 1999. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/517>. Acesso em: 23 de mar. de 2021.

PIRES, Luiz Augusto Sevilha; SILVA, Gustavo Osti Tenório da. A Uberização das Relações de Trabalho. **ETIC**, Presidente Prudente, vol. 16, n. 16, p. 1 - 8, 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8793>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

PINHEIRO, Silva Silva Martins; SOUZA, Márcia de Paula; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Revista UEMG**, vol. 1, n. 2, p. 54 - 68, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

PITAS, Costa. Suprema Corte do Reino Unido diz que motorista da Uber tem direitos trabalhistas. **CNN BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-diz-que-motorista-da-uber-tem-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

QUINTANEIRO, Tania; OLIVEIRA, Maria Ligia de; MONTEIRO DE OLIVEIRA, Barbosa Márcia Gardênia. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim, Weber**. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2003.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Revista Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 19, n. 35, 2015, p. 65 - 79. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/l/article/view/26678/pdf>. Acesso em: 8 de mar. de 2021.

RIBEIRO, Paulo Silvino. Corporações de ofício. **Brasil Escola**. c2021. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/corporacoes-oficio.htm>. Acesso em: 9 de jan. de 2021.

RODRIGUES, Mario Anderson. Origens do Direito do Trabalho. **Jusbrasil**. 2017. Disponível em: <https://mandersonrodrigues.jusbrasil.com.br/artigos/482815291/origens-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 10 de abr. de 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RUBIN, Isaac Ilich. **História do Pensamento Econômico**. 2. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2014.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Trabalho e Desenvolvimento Humano**, São Paulo, vol. 2, n. 2, p. 109 - 135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 9 de mar. de 2021.

SÃO PAULO. 38ª Vara do Trabalho. **Reclamação Trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Renata Maximiliano de Oliveira Chaves, 16 de outubro de 2017. Disponível

em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/1>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região. **Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora Desembargadora Beatriz Lima Pereira, 26 de abril de 2019 . Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>. Acesso em: 15 de mar. de 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia Clássica**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

SILVA, Victor Hugo. Uber é obrigada a tratar motoristas como funcionários na Califórnia. **Tecnoblog**, 2020. Disponível em: <https://tecnoblog.net/358288/uber-e-obrigada-a-tratar-motoristas-como-funcionarios-na-california/>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

Shilling. **DICIO**, c2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/shilling/>. Acesso em: 18 de abr. de 2021.

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

SOPRANA, Paula; BRIGATTI, Fernanda. Manifestação de entregadores de app dura sete horas em São Paulo. **Folha de São Paulo**, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/protesto-de-entregadores-comeca-com-cerca-de-1000-motoboys-na-marginal-pinheiros.shtml>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

SOUZA, Douglas Modesto; NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades. **Revista do Curso de Direito do UNIFOR**, Formiga, vol. 9, n. 2, p. 74 - 91, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uniformg.edu.br:21011/ojs/index.php/cursodireitouniformg/article/view/1002>. Acesso em: 26 de mar. de 2021.

SOUSA, Rafaela. Primeira Revolução Industrial. **Brasil Escola**. c2021. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/primeira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 13 de jan. de 2021.

SPINACE, Otávio. Segunda Revolução Industrial. **Quero Bolsa**. 2018. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/enem/historia-geral/segunda-revolucao-industrial>. Acesso em: 14 de jan. de 2021.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

_____. O Precariado e a luta de classes. **RCCS**, Coimbra, n. 103, p. 9 - 24, 2014. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/5521>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

STEIN, Thaís. **Dicionário Popular**: Voucher. 2021. Disponível em: <https://www.dicionariopopular.com/voucher/>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

UBER. **Código de Conduta da Uber**. 17 de abr. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/>. Acesso em: 22 de abr. de 2019.

VALENTE, Fernanda. Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista. **MídiaJur**, c2020. Disponível em: <https://www.midiajur.com.br/conteudo.php?sid=235&cid=33700>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

VIDAL, Mauricélia Bezerra. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**: uma análise do sistema de trabalho. 2002. 87 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Paraíba, Centro de Humanidades, Mestrado em Economia Rural e Regional, Campina Grande, 2002. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/9327>. Acesso em: 7 mar. 2021.

WATZECK, José Ruiz. **A Uberização dos meios de produção no Brasil - A Precarização do Trabalho**. Amazon: E-book, 2020.

WEISS, Raquel. Sociologia e Direito na Teoria Durkheimiana. In: SILVA, Felipe Gonçalves; RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Manual de Sociologia Jurídica**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 36 - 50.