



CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
PROGRAMA DE MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO CONSTITUCIONAL
ECONÔMICO

LORENA RIBEIRO DE MORAIS

**ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

GOIÂNIA
2023



LORENA RIBEIRO DE MORAIS

**ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Direito Constitucional
Econômico do Centro Universitário Alves
Faria como requisito parcial para a
obtenção do grau de Mestre, sob orientação
do Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso.

GOIÂNIA
2023

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

M828e

Morais, Lorena Ribeiro de.

Economia do compartilhamento e a precarização das relações de trabalho. / Lorena Ribeiro de Moraes. – 2023.
95 f.: il. 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional Econômico, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2023.

1. Economia do Compartilhamento. 2. Precarização das Relações de Trabalho. 3. Plataforma Digital. 4. Relação de Emprego. I. Afonso, Túlio Augusto Tayano. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 346:349.2

LORENA RIBEIRO DE MORAIS

**ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional Econômico do Centro Universitário Alves Faria como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso.

Aprovada em ___ de _____ de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Túlio Augusto Tayano Afonso – UNIALFA (Orientador)

Professor Doutor Bruno Cesar Lorencini

Professora Doutora Michelle Asato Junqueira

In memoriam ao meu amado pai, Teodolfo
José de Moraes, e ao meu querido sobrinho
Theo.

AGRADECIMENTOS

É com muita alegria e gratidão que estou terminando mais uma fase de meus estudos e várias foram as dificuldades enfrentadas ao longo do caminho. Reconheço que sem o apoio e incentivo de várias pessoas eu não teria conseguido, mesmo porque não se alcança uma conquista de forma isolada.

Agradeço ao meu pai, que sempre me mostrou o valor da educação e do trabalho. Sou muito grata pelo seu esforço sem tamanho para me proporcionar a melhor formação possível. Meu pai, pessoa responsável pelo o que sou hoje, sempre fez tudo ao seu alcance para que eu e meu irmão pudéssemos prosperar e seguir pelo bom caminho. Saudades eternas.

Agradeço a minha mãe pela atenção, compreensão e esforço para que eu chegasse até aqui.

Ao meu querido esposo Pablo, companheiro sem igual, meu porto seguro que me motiva a correr atrás dos meus sonhos e torna os meus dias mais felizes. Faz tudo com muito amor, carinho e respeito. Se eu tiver vinte vidas, em todas te escolherei para estar ao meu lado.

Às minhas amigas de pós-graduação, Emília Martins e Renata Malaquias, pela generosidade, paciência e carinho que me dedicaram durante o curso. Espero conseguir cultivar a amizade de vocês.

Minha gratidão especial ao Professor Doutor Túlio Augusto Tayano Afonso, meu orientador, pela pessoa e excelente profissional que é. Obrigada pela sua dedicação e amor à arte de ensinar, que o fizeram, por várias vezes, deixar seus momentos de descanso e lazer, para me orientar e me ajudar.

Obrigada a Romana de Castro, que me ajudou com a organização do trabalho sempre com muito profissionalismo e eficiência.

Agradeço a minha família e amigos pela compreensão da minha ausência em virtude da jornada de estudos e compromissos do Mestrado.

Meus sinceros agradecimentos e admiração a todos os professores, servidores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional Econômico do Centro Universitário Alves Faria pela dedicação e empenho que tornaram possível a

realização do curso em plena pandemia e com excelência. Eu espero poder compartilhar com outros estudantes o vasto conhecimento que me foi repassado neste período.

São tantas as pessoas a que devo agradecer que não posso numerar. Foi uma época que me marcou muito, principalmente pelo falecimento do meu querido pai. Várias pessoas contribuíram para que de alguma forma eu continuasse quando a tristeza me consumia ou o cansaço surgia. Acredito que todos nós precisamos de apoio, o que, graças a Deus, não me faltou mesmo nas horas mais difíceis.

Tenho muito orgulho de compor o quadro de servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás que me contemplou com uma bolsa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e tornou possível a realização do meu tão sonhado Mestrado.

Agradeço a Deus, a todos os santos, a Nossa Senhora, que sempre estão olhando por mim e intercedendo em meu favor. Deus me deu tantas bênçãos, talvez até além do que eu possa merecer. Acredito de coração que a força divina que guia o Universo contribui para minhas conquistas e me dá forças para nunca desistir.

Não precisamos rejeitar as novas tecnologias à medida que forem aparecendo, mas temos o direito de criticar e se opor a modelos de negócios parasitários das cidades em que operam. Podemos insistir que a indústria da tecnologia precisa deixar de lado o orgulho e a arrogância. Uma indústria tecnológica humilde seria uma indústria tecnológica muito melhor.

Tom Slee

RESUMO

O objetivo da presente dissertação foi realizar um estudo acerca da introdução das tecnologias disruptivas dentro do cenário trabalhista e suas consequências, principalmente, a precarização ou uberização do trabalho. Atualmente, é possível a exploração da mão de obra humana por meio de mecanismos tecnológicos que diluem as relações trabalhistas sob o falso argumento da utilização de um novo sistema econômico: a economia do compartilhamento. O objetivo geral deste trabalho é analisar como a economia do compartilhamento em harmonia com o neoliberalismo, devido à maneira que é aplicada, conduz a precarização das relações de trabalho por inviabilizar a aplicação dos direitos trabalhistas. São objetivos específicos demonstrar a evolução da exploração do trabalho humano dentro do contexto industrial até a subordinação algorítmica. A Uber é a plataforma digital mais conhecida de transporte urbano da categoria que se intitula uma empresa de tecnologia atuando apenas como uma intermediadora entre usuários e prestadores de serviços. Esse argumento, paulatinamente, tem sido derrubado pelos Tribunais estrangeiros e pátrios, apesar da grande divergência de entendimentos e pouco material de estudo. Justifica-se a relevância jurídica do tema tendo em vista ser um tema que ainda necessita de muito debate, há escassez de fonte legislativa nacional e o entendimento jurisprudencial está distante de ser pacificado. Foi utilizado o método de pesquisa dedutivo, pois a finalidade foi elencar os motivos da precarização do trabalho via plataforma digital e os desafios para o reconhecimento do vínculo empregatício pelos Tribunais com a técnica de pesquisa documental, baseada em bibliografia doutrinária e análise da jurisprudência.

Palavras-chave: economia do compartilhamento; precarização; plataforma digital; relação de emprego.

ABSTRACT

The objective of this dissertation was to carry out a study about the introduction of disruptive technologies within the labor scenario and its consequences, mainly, the precariousness or uberization of work. Currently, it is possible to exploit human labor through technological mechanisms that dilute labor relations under the false argument of using a new economic system: the sharing economy. The general objective of this work is to analyze how the sharing economy in harmony with neoliberalism, due to the way it is applied, leads to the precariousness of labor relations by making the application of labor rights unfeasible. Specific objectives are to demonstrate the evolution of the exploitation of human labor within the industrial context to algorithmic subordination. Uber is the best-known digital platform for urban transport in the category that calls itself a technology company acting only as an intermediary between users and service providers. This argument, gradually, has been overthrown by foreign and domestic courts, despite the great divergence of understandings and little study material. The legal relevance of the subject is justified considering that it is a topic that still needs a lot of debate, there is a shortage of national legislative sources and the jurisprudential understanding is far from being pacified. The deductive research method was used, as the purpose was to list the reasons for the precariousness of work via the digital platform and the challenges for the recognition of the employment relationship by the Courts with the documentary research technique, based on doctrinal bibliography and analysis of jurisprudence.

Keywords: sharing economy; precariousness; digital platform; employment relationship.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – As quatro revoluções industriais	33
Figura 2 – Ilustra o sistema de produção Toyotismo	44
Figura 3 – Pilares da 4ª Revolução Industrial	47
Figura 4 – Modelo Peer-to-Peer	56
Figura 5 – Raio X do motorisa de app	71

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Ilustra propaganda da Uber para atrair colaboradores.....	60
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Exemplos de profissões mais ou menos propensas à automação	50
---	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 O TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA.....	18
1.1 O trabalho humano.....	22
1.2 A globalização e o trabalho	25
2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E A ADAPTAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	28
2.1 As Revoluções Industriais e a condição dos trabalhadores.....	38
2.2 A quarta revolução industrial.....	47
3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO	52
3.1 Consumo colaborativo	58
3.2 Economia do compartilhamento e relações de trabalho	63
3.3 A relação de trabalho clássica e a uberização	69
3.4 A jurisprudência brasileira e a uberização das relações de trabalho	80
CONCLUSÃO	85
REFERÊNCIAS.....	88

INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial ou Big Tech traz consigo uma tendência de automação das atividades desenvolvidas na seara industrial e tem como maior ambição implantar a tecnologia para que todo o processo produtivo não dependa do trabalho humano.

Do ponto de vista do consumidor, a tecnologia diminui o custo dos produtos, proporciona novas oportunidades de emprego, aumenta o alcance da oferta, uma vez que há praticamente uma eliminação das barreiras físicas. A internet possibilita a comunicação em tempo real vinte e quatro horas fato que permite a realização de mais transações comerciais.

De outro lado, há receio em relação à possibilidade da extinção em massa de postos de emprego, aumento da desigualdade na distribuição de renda e dificuldade de adaptação das empresas e trabalhadores em virtude da velocidade das mudanças, além da possibilidade da exclusão digital.

A economia do compartilhamento é parte das mudanças inseridas pela Quarta Revolução Industrial. Trata-se de um sistema de mercado que acompanha as mudanças na estrutura do capitalismo. Na forma em que é apresentada pelas plataformas digitais, acarreta a precarização das relações de trabalho, pelo fato de as empresas provedoras dos serviços por aplicativo se aproveitarem da falta de regulamentação e da quantidade exorbitante de mão de obra que precisa de meios para sobreviver.

A precarização do trabalho é representada pela informalidade, flexibilização das formas de contratação, instabilidade nos postos de trabalho, desemprego crônico e aumento da carga horária com a redução da qualidade de vida do trabalhador, dentre outros fatores.

A economia do compartilhamento possibilita a utilização da tecnologia para a realização de negócios e prega a descentralização do processo de produção. Tem como lema a aproximação entre os consumidores e os prestadores de serviços. Porém, a dinâmica entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços ainda não foi catalogada em uma categoria jurídica.

Há grande dificuldade por parte dos estudiosos e dos Tribunais em decidir se existe uma relação de subordinação que possibilite as garantias trabalhistas a estas pessoas.

O objetivo geral desta pesquisa é relevante e justifica-se dada a importância e complexidade do assunto economia do compartilhamento e relações trabalhistas. O tema gerou uma cisão entre os Tribunais em nível mundial ao mesmo tempo em que trouxe fonte de renda para milhares de pessoas que estavam sem receber nenhum provento. O instituto e suas várias nuances acarretaram diversas mudanças em nosso meio social, jurídico e econômico. O tema central do estudo são as transformações sociais e jurídicas da uberização do trabalho.

Assim, têm-se as seguintes questões: sob o prisma constitucional e o manto do princípio da dignidade humana, as relações formadas pelos motoristas de aplicativos e a plataforma digital são passíveis de proteção trabalhista? Qual a classificação dos trabalhadores que exercem atividades no sistema da economia de compartilhamento?

E, assim, poder-se-á discorrer sobre as mudanças que a tecnologia trouxe para o campo laboral inclusive se a regulamentação de tais atividades significaria um empecilho ao desenvolvimento da economia e ofensa ao princípio da livre iniciativa.

Para contribuir com o debate acerca de tais indagações, a pesquisa foi dividida em três capítulos. Na primeira parte, busca-se, por meio de pesquisa bibliográfica, analisar a importância do direito ao trabalho e ao trabalho digno como forma de alcançar o princípio da dignidade humana em sua amplitude. Tendo como diretriz a Ordem Econômica Brasileira como reguladora da economia e do mercado de trabalho, levantou-se a perspectiva de se definir o que é o trabalho e como este entendimento é moldado a partir de sua localização no tempo e contexto social.

No segundo capítulo, aborda-se como as Revoluções Industriais modificaram as estruturas social e econômica mundiais ao suplantarem o modo de produção feudalista para a produção mecanizada, em que predomina a divisão do trabalho e o trabalhador fica distante do produto final. Foram investigados os aspectos da história que demonstram como o modo de trabalhar modificou-se desde o período pré-industrial até a inserção da tecnologia pela Quarta Revolução Industrial. Ressalta-se a dificuldade tanto da sociedade quanto dos operadores do Direito em acompanharem as rápidas mudanças provenientes da revolução digital, o que contribui para a precarização dos direitos dos trabalhadores.

Na sequência, é apresentada a Economia do Compartilhamento, peça de destaque da Quarta Revolução Industrial, como um sistema econômico que trouxe novas formas de trabalho, dando ênfase ao trabalho desenvolvido por meio das plataformas digitais e às consequências que tal fato acarretou ao trabalhador. A nova

realidade representada pelo trabalhador digital reclama a regulamentação legislativa de tais atividades, porque as empresas que se valem da Economia do Compartilhamento para utilizarem as plataformas digitais não reconhecem o vínculo empregatício com a nuvem de trabalhadores, o que coloca essa classe em condições de trabalho precárias e sem proteção das normas trabalhistas.

As discussões sobre como o ordenamento jurídico brasileiro e o mundial tratam os casos submetidos à análise são fundamentais para a definição da natureza jurídica desta modalidade de trabalho e quais são as características e direitos desta possível nova classe trabalhadora.

O estudo enquadra-se na linha de pesquisa de Desenvolvimento Econômico e princípios constitucionais da ordem econômica; e há um diálogo direto com a linha de pesquisa em desenvolvimento econômico e princípios constitucionais da ordem econômica, ambas do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu do Centro Universitário Alves Faria, com ênfase no estudo dos Princípios da Ordem Econômica elencados no artigo 170, da Constituição da República Federativa do Brasil, para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e com a plena valorização do trabalho humano.

Foi utilizado o método de pesquisa dedutivo, pois a finalidade foi elencar os motivos da precarização do trabalho via plataforma digital e os desafios para o reconhecimento do vínculo empregatício pelos Tribunais com a técnica de pesquisa documental, baseada em bibliografia doutrinária e análise da jurisprudência.

1 O TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

A Ordem Econômica prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é um compilado de ideias, interesses, princípios, ideologias e fundamentos que se interagem proporcionando a regulação das atividades econômicas.

A ordem econômica brasileira está prevista no artigo 170 da Constituição Federal de 1988 e dispõe que esta é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da soberania nacional; da propriedade privada; da função social da propriedade; da livre concorrência; da defesa do consumidor; da defesa do meio ambiente; da redução das desigualdades regionais e sociais; da busca do pleno emprego; do tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país.

O parágrafo único do mesmo artigo enuncia que é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Desde sua colonização, o Brasil sofre com a exploração e a falta de interesse dos governantes em melhorar a vida das pessoas que aqui viviam. A pobreza que hoje domina as cidades brasileiras vem desde 1500. Sempre houve desigualdade, injustiça, exploração e exclusão no país.

A Constituição Federal de 1988 proclama que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Isso significa que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a livre iniciativa é um princípio básico da ordem capitalista. Também significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado (Silva, 2001, p. 800).

A livre iniciativa e a livre concorrência são essenciais para o desenvolvimento do país, seja no âmbito econômico ou social. Além disso, a ordem econômica está intrinsicamente ligada à justiça social, porque sem esta não é possível reduzir as desigualdades sociais.

A ordem econômica deve ser interpretada juntamente com o artigo 3º da Constituição Federal, que versa sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as

desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 1º, inciso IV, do mesmo diploma, afirma que a República Federativa do Brasil tem como fundamento os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa:

A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega ‘ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente’, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional 82/2014. O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal 12.587/2012, alterada pela Lei 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletivo grupo das Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas (...) (Supremo Tribunal Federal, 2019).

A todos deve ser assegurada existência digna, ou seja, as pessoas não podem ser subjugadas pelo capitalismo, não pode haver exclusão, todos devem estar inseridos na esfera da dignidade. Para ter liberdade o homem precisa ter meios de se sustentar.

São fundamentos da ordem econômica a valorização do trabalho e a livre iniciativa. Para a proteção da livre iniciativa, têm-se as leis consumeristas e a repressão ao abuso do poder econômico. Dessa forma, o que se almeja é o desenvolvimento da economia de forma ética, respeitada a livre concorrência.

A livre iniciativa é um dos fundamentos da ordem econômica (art. 170, *caput*) e da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV) e que, em razão de sua importância e natureza, possui natureza de princípio. A liberdade de iniciativa significa o livre exercício de qualquer atividade econômica, liberdade de contrato, além da liberdade de escolha de trabalho, ofício ou profissão. Conforme Eros Grau (2003, p. 184):

Inúmeros são os sentidos, de toda sorte, podem ser divisados no princípio, em sua dupla face, ou seja, enquanto liberdade de comércio e indústria e enquanto liberdade de concorrência. A este critério classificatório acoplando-se outro, que leva à distinção entre liberdade pública e liberdade privada, poderemos ter equacionado o seguinte quadro de exposição de tais sentidos:

a) liberdade de comércio e indústria (não ingerência do Estado no domínio econômico): a.1) faculdade de criar e explorar uma atividade econômica a título privado - liberdade pública; a.2) não sujeição a qualquer restrição estatal senão em virtude de lei - liberdade pública; b) liberdade de concorrência: b.1) faculdade de conquistar a clientela, desde que não através de concorrência desleal - liberdade privada; b.2) proibição de formas de atuação que deteriam a concorrência - liberdade privada; b.3) neutralidade do Estado diante do fenômeno concorrencial, em igualdade de condições dos concorrentes – liberdade pública (Grau, 2003, p. 184).

A liberdade na escolha de qualquer trabalho, ofício ou profissão é um direito individual que não comporta a intervenção do Estado.

A natureza principiológica da livre iniciativa reconhece que a liberdade de escolha é um dos fatores que estruturam a ordem econômica brasileira, o que impõe ao Estado a conduta negativa quando do momento da escolha pelo trabalhador; e de atuação positiva no sentido de resguardar os interesses da sociedade.

Na Constituição da República Federativa de 1988, o trabalho foi considerado como meio de assegurar a vida digna do ser humano, ou seja, garantir a todos alimentação, saúde, educação, habitação, seguro social, lazer e possibilidade de progresso, de realização pessoal e coletiva dentro do organismo social.¹

O valor social constitucionalmente atribuído ao trabalho traz a questão de que o trabalho não é apenas um recurso econômico utilizado para a sobrevivência. Seu *status* constitucional conquista a atribuição de ser dos fatores que promovem o alcance da dignidade da pessoa humana e bem-estar do homem.

O exercício de um trabalho tira o homem da sua esfera individual e o faz sentir parte integrante de uma comunidade, o que contribui para o desenvolvimento da sociedade e da própria conduta moral do homem.

O artigo 1º da Constituição Federal dispõe que são fundamentos da República e do Estado democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Tal disposição atrela-se ao princípio da dignidade ao trabalho de modo a reforçar a posição de que o trabalho tem um alcance muito maior que promover a subsistência. Soma-se, ainda, tal disposição ao artigo 170 da mesma Lei, que trata da ordem econômica e assegura a livre iniciativa, fundada na defesa do

¹ DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL (Seção II), 1º de maio de 1984, terça-feira, p. 0976: “O Sr. Marco Maciel (PDS – PE. Pronuncia o seguinte discurso) – Sr. Presidente, Srs. Senadores: (...) Porque, insista-se, a finalidade principal do trabalho não é a produção de um bem econômico em si mesmo, mas, sobretudo assegurar vida condigna a todo o agrupamento humano – vale dizer, garantir a todos alimentação, saúde, educação, habitação, seguro social, lazer e possibilidade de progresso, de realização pessoal e coletiva dentro do organismo social”. Disponível em: www.senado.gov.br link “Publicações” – “Anais do Senado”. Acesso em: 04 jun. 2022.

meio ambiente e na valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

No Estado Democrático de Direito, entende-se que toda pessoa deve ter a sua dignidade protegida, portanto devem ser editadas normas que protejam a relação de trabalho, porque o trabalhador tem o papel de agente de transformação econômica (Marques, 2011, p.115). Tal papel não é hábil de ser realizado em um contexto que envolve a precarização do trabalho ou qualquer outra forma de ataque à legislação trabalhista.

A proteção do trabalho tem uma conotação coletiva porque, como um dos requisitos para o desenvolvimento da nação, é interesse de toda a sociedade a coibição de abusos por parte de empregadores ou empresas que lesem a dignidade da pessoa humana no uso abusivo da força de trabalho.

A livre iniciativa, fundamento econômico do nosso ordenamento jurídico, assegura a todos aqueles que praticam alguma forma de atividade produtiva, seja pessoa física ou jurídica, a liberdade de tentar prosperar e assim contribuir para o desenvolvimento econômico da sociedade. O princípio da livre iniciativa não é absoluto e pode sofrer restrições por parte do Estado, caso o interesse público prevaleça sobre o particular.

Os princípios da ordem econômica brasileira têm valor interpretativo e devem ser compreendidos e utilizados na solução dos casos concretos em sua concepção coletiva, porque são princípios que consagram direitos metaindividuais.

Ainda sobre o princípio da liberdade de iniciativa, tem-se que há a liberdade de contratar e a liberdade de exercer um trabalho. Ressalta-se que a liberdade de iniciativa não inibe que o sistema jurídico proteja o trabalhador. Segundo Grau (2006, p. 206):

Importa deixar bem vindicado que a livre iniciativa é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho. (...). É que a livre iniciativa é um modo de expressão do trabalho e, por isso mesmo, corolário da valorização do trabalho, do trabalho livre, como observa Miguel Reale Júnior – em uma sociedade livre e pluralista (Grau, 2006, p. 206).

O Código Civil Brasileiro enuncia que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato (Lei 10.406/2002, art. 26). Portanto, é intenção do legislador que o princípio da igualdade seja obedecido nas relações privadas. A função social do contrato também deve ser observada nas relações de trabalho em virtude da importância do trabalho para o ordenamento jurídico e em razão da dignidade humana.

Sendo assim: “Observa-se que a ordem econômica brasileira dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado” (Silva, p. 558).

Em que pese o lugar de destaque dado ao trabalho pelo constituinte, o sistema econômico capitalista não prioriza as causas humanitárias e sociais. O desemprego é crescente, o quadro de miseráveis só aumenta em detrimento de uma parte da população que vive em pleno luxo.

Por todos esses motivos, a Constituição e o legislador ordinário devem atuar como uma barreira para as práticas que precarizam as relações de trabalho e deixam o ser humano à deriva da proteção estatal.

A desvalorização do trabalho é também a desvalorização do ser humano; e isso deságua no aumento da desigualdade social, que é bem clara em quase todo o Brasil.

1.1 O trabalho humano

Apenas o exercício do trabalho tem o condão de inserir o ser humano na participação da formação da sociedade, como sujeito ativo na busca da plena efetivação dos direitos sociais previstos na Carta Magna.

Ao tentar definir o que é trabalho, têm-se vários sentidos a depender do contexto:

Trabalhar pode ser tanto o ato de realizar alguma atividade até o resultado dessa tarefa. Pode ser também o esforço – ou o cuidado – que a pessoa teve para realizar uma atividade. Pode designar o lugar onde alguém cumpre sua obrigação, ou pode indicar todo o conjunto de tarefas que alguém é responsável. Também se pode utilizar a palavra trabalho para todo o conjunto de seres que trabalham, em oposição àqueles que se utilizam do trabalho, bem como designar uma relação de uma pessoa em relação a outra. Pode, por outro lado, significar um resultado de estudo ou o próprio ato de estudar. Às vezes significa o processo de nascimento de um bebê, quanto o processo de produção realizado por máquinas. Labor, obra, luta, cuidado, empresa, obrigação, proletariado, ocupação, serviço, função, atividade, estudo. Trabalho é uma noção polissêmica (Carelli; Oliveira, 2021, pp. 24-25).

Dentre os vários significados, pode-se concluir que “trabalho” pode ser uma ação praticada pelo homem. Mas nem toda ação praticada pelo homem é considerada trabalho para o direito. Por exemplo: o fato de uma pessoa limpar o próprio jardim não é considerado trabalho. Já o fato de uma pessoa contratar outrem para limpar o jardim de sua casa pode ser considerado um trabalho.

Dessa forma, afirmam Alves e Malta:

Já o trabalho em um sentido amplo pode ser entendido como (...) uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço. Esta concepção parece abranger todas as formas do trabalho humano, o trabalho corporal ou manual e o intelectual, inclusive o artístico, que pode ser também uma modalidade de trabalho (...). De acordo com estas noções (...) parece-nos exata a definição adotada por Durand e Jaussaud, segundo a qual “o trabalho é uma atividade consciente e voluntária do homem, acompanhada de um esforço, e que se distingue do divertimento (...) pelo fim interessado da ação”, assim como a definição mais concisa de Clément Martens: “Atividade consciente ordenada a um fim distinto dela mesma e daquele que a exerce” (Alves; Malta, 1988, p. 28).

O que se entende como trabalho varia de acordo com os costumes de uma região, com a época, cultura, valores da sociedade. É um conceito que se molda conforme o contexto em que a atividade foi realizada e quando. Conforme Carelli e Oliveira (2021, p. 26):

Uma mesma situação pode ser considerada em uma época como trabalho e em outra não, como os jogadores de videogames, denominados “gamers”, e os streamers de jogos eletrônicos na Twitch/Prime Gaming, ou mesmo os “influencers” do Youtube e Instagram, que hoje são postos desejáveis e rentáveis na sociedade, e que até se reúnem em sindicatos e propõem negociações coletivas, algo impensável na década passada.[...] Às vezes uma atividade pode ser considerada como trabalho por um grupo dentro da sociedade e não ser reconhecido juridicamente como tal, como o estágio, em que os próprios estagiários consideram como um trabalho, mas a lei brasileira entende que é um “ato educativo escolar supervisionado”. (Carelli; Oliveira, 2021, p. 26)

A escravidão foi uma das primeiras formas de trabalho, e o escravo era considerado um ser humano desprovido de qualquer direito, sendo utilizada a sua força física e mental para o trabalho sem nenhum retorno ou qualidade de vida. O uso dos castigos físicos e humilhações era rotineiro.

No feudalismo, havia a servidão em que os servos eram praticamente escravos, porque trabalhavam na terra dos senhores feudais em troca de proteção, moradia e uso da terra sem possibilidade de algum tipo de melhora.

Nas corporações de ofício, havia uma associação de pessoas que eram especializadas em algum tipo de trabalho ou ofício. Ser membro da corporação era imprescindível para o exercício do ofício. As corporações eram organizadas de forma hierárquica sendo constituídas por mestres, oficiais e aprendizes.

A Revolução Francesa e seus ideais iluministas contribuíram para a extinção das corporações de ofício. Os aprendizes eram obrigados a manter o vínculo com o mestre do ofício por vários anos e não havia pagamento de salário nos anos de aprendizagem.

Tais fatos contribuíram para a defesa de que o modelo sugerido pelas Corporações tolhiam o desenvolvimento pleno do comércio e a liberdade do trabalhador quando da escolha de um trabalho.

A produção em larga escala das indústrias possibilitou a oferta de produtos por preços menores, o que também causou a desvalorização da manufatura. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. A aceitação do modelo de produção industrial não foi imediata, mas era a única forma ganhar o sustento diante das dificuldades em manter a manufatura como forma de organização do trabalho.

Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial (Martins, 2015, p. 6).

Nessa fase revolucionária, nasce o Direito do Trabalho, porque as relações trabalhistas, antes marcadas apenas pela sujeição, passam a ser subordinadas.

Para Leite (2017, p. 34), assim 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, por meio das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*; e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.

Desde então, tornou-se imprescindível a intervenção do Estado nas relações que envolvem o trabalho ou o direito ao trabalho, tendo em vista a necessidade de organização das relações de trabalho e dos meios de produção.

As Revoluções Industriais, cada uma com suas peculiaridades e alcance, trouxeram várias mudanças ao mundo do trabalho com muitas novas oportunidades e também incertezas sobre o futuro das relações de trabalho.

No capítulo 2, tratar-se-á das revoluções industriais e das modificações ocorridas no sistema de organização do trabalho, que consequentemente afetam a forma de exploração do trabalho humano.

1.2 A globalização e o trabalho

O Estado Democrático Brasileiro preza pela leitura do trabalho como um meio econômico de subsistência e promovedor do valor do ser humano. Uma dificuldade para a real proteção dos direitos sociais é a necessidade de políticas públicas e sua efetivação por parte do Estado, o que termina por dificultar o alcance da dignidade da pessoa humana prevista como um fundamento da ordem econômica.

Como já ressaltado, o texto constitucional invoca a integração entre trabalho e dignidade, portanto o bem-estar do homem é um fato a ser observado dentro do contexto do desenvolvimento das novas formas de trabalho.

Em que pese o direito ao trabalho ser uma obrigação do Estado não há uma ação efetiva neste sentido. Nesse sentido, o direito ao trabalho:

[...] cuida-se de um direito à possibilidade de vida pelo trabalho. É, nesse sentido, um direito que interpela, desde as necessidades dos sujeitos, pela dimensão radical do trabalho como necessidade humana, toda a ordem societária vigente, impulsionando não só ao contínuo aprimoramento de suas instituições, mas também à sua profunda transformação (Wandelli, 2009, p. 399).

A efetividade da proteção ao trabalho e ao acesso ao trabalho são essenciais para a redução das desigualdades regionais e sociais com a promoção da justiça social e existência digna do homem.

O valor social do trabalho interpretado como norma possibilita que passe de apenas uma previsão no texto constitucional a um valor que exige políticas concretas para a efetivação da proteção ao trabalho e ao direito ao trabalho.

A insegurança social gera a necessidade de meios de proteção social para os membros da sociedade moderna, a qual é vinculada aos mecanismos de proteção e aos direitos relacionados às condições dos próprios trabalhadores (Castel, 2008, p. 41).

A proteção aos trabalhadores está ligada ao desenvolvimento da sociedade. A falta de proteção às relações trabalhistas configura um retrocesso ao progresso.

Antunes criou a expressão classe-que-vive-do-trabalho para englobar tanto o proletariado industrial, como o conjunto dos assalariados que vende a sua força de trabalho (e, naturalmente, os que estão desempregados, pela vigência da lógica destrutiva do capital) (Antunes, 2009, p.103).

O Estado deve proteger todos os integrantes da classe-que-vive-do-trabalho, pois eles são a parte mais fraca dentro de um sistema econômico capitalista cuja preocupação principal é o lucro:

O direito ao trabalho envolve o direito ao acesso e manutenção de uma ocupação produtiva, o que confere uma dimensão promocional à atividade do Estado, mas não atribui aos indivíduos um instrumento judicial específico para assegurá-lo. Nos termos da compreensão prevalecente na atualidade, na doutrina e jurisprudência trabalhista pátrias, embora o direito ao trabalho possa ser invocado, por exemplo, para impedir práticas discriminatórias no acesso ao emprego, não há obrigação legal de que um particular ou o Estado ofereça um posto de trabalho a um determinado indivíduo, apenas em razão do reconhecimento do direito ao trabalho (Marques, 2008, p.65).

Atualmente, há um ataque constante às normas que protegem as relações de trabalho por parte dos governantes e legisladores consistentes na diminuição ou eliminação de garantias trabalhistas conquistadas por lutas sociais ao longo de vários anos.

A globalização trouxe avanços na área da saúde, tecnologia, comunicação e fez surgir novas oportunidades para a classe-que-vive-do-trabalho. Em que pese as oportunidades de trabalho advindas com a tecnologia, a forma como as plataformas oferecem esses serviços não é favorável ao trabalhador.

A economia do compartilhamento foi a responsável pela geração de trabalho para grande parte de pessoas que estavam fora do mercado formal de trabalho. Inclusive, muitos adeptos ao trabalho oferecido pelas plataformas digitais têm essa renda como única ou a principal.

Conforme ensinamentos de Araújo:

Como se vê, na contramão do pensamento social proposto no texto da Constituição Federal de 1988, há uma inegável tentativa de promover a sua desconstrução no sistema capitalista, tudo a pretexto da globalização. A ideologia neoliberal está assentada na ideia de que o crescimento e o desenvolvimento dependem da competitividade do mercado, com o intuito de ampliar a concorrência, aumentando a flexibilidade do trabalho e a transferência dos riscos sociais e da insegurança econômica para o trabalhador (Araújo, 2017, p. 15).

A precarização é uma forma de desvalorização do trabalho humano, e isso gera praticamente a eliminação das garantias trabalhistas, porque as pessoas que estão à margem do mercado formal de trabalho aceitam ficar despidas de direito para ingressarem na categoria de empregados.

Neste ponto, a globalização contribuiu para o dismantelamento das garantias trabalhistas gerando ainda mais desigualdades e injustiças, porque suas diretrizes não observam os preceitos constitucionais de valorização do trabalho humano.

Um dos grandes problemas apresentados pela globalização e precarização do trabalho é classificar o trabalhador dentro do sistema da economia compartilhada para

que não fique refém das plataformas bilionárias, desprovido de garantias, sem falar nos problemas que a falta de regulamentação dessas atividades causam à sociedade.

O trabalho, além de garantir a sobrevivência, está atrelado ao princípio da dignidade da pessoa humana e como corolário à autoestima, à realização pessoal, ao próprio direito à vida.

A Constituição Federal de 1988 reconhece a “liberdade de trabalho”, ressaltando apenas os casos em que a lei determine qualificações específicas para o exercício de determinadas profissões. Essa liberdade de trabalho deve ser entendida em sentido amplo, pois compreende, de forma positiva, a liberdade de escolha e de exercício de qualquer gênero ou modo de trabalho que não seja considerado ilícito penal, e, de forma negativa, “a impossibilidade de o Estado vincular quem quer que seja a certo trabalho em concreto ou a certo gênero de trabalho, profissional ou não” (Miranda, 1996, p. 134-135).

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 também prevê o trabalho como um direito dos direitos sociais, enquanto o artigo 193 determina que a ordem social tenha como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais.

Os motoristas de aplicativo, na forma de trabalho apresentada pelas plataformas, estão sujeitos a riscos, são desprovidos de direitos e estão em uma condição comparável aos trabalhadores da Primeira Revolução Industrial.

A crise do Estado impede a proteção das pessoas que, em busca da sobrevivência, são engolidas pelo capitalismo, o que as insere em um cenário no qual os Direitos Humanos não são observados.

Para ingressar na Quarta Revolução Industrial e consequentemente na Economia do Compartilhamento, faz-se necessário passar pelas transformações no mundo do trabalho advindas com as fases das Revoluções Industriais.

2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E A ADAPTAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Nos séculos XVIII e XIX, ocorria a Revolução Industrial na Europa, o que trouxe mudanças significativas para o mundo nas esferas econômica, social, tecnológica e política.

A Inglaterra foi o berço dessa revolução em razão de várias condições favoráveis como a riqueza mineral nativa abundante (ferro, carvão, cobre), rede fluvial que favorecia o escoamento da produção, além do conhecimento dos ingleses da arte da navegação.

A economia inglesa era influenciada por Adam Smith, que incentivava a liberdade individual, a propriedade privada e a intervenção mínima do Estado na economia.

No feudalismo a produção era para a subsistência. O que excedia era objeto de venda, portanto as atividades trabalhistas feudais não eram voltadas para o lucro ou enriquecimento.

O artesão era dono dos meios de produção, do capital, da força de trabalho e participava de todo o processo de produção. Era um negócio de base familiar e produção de número limitado de peças. O artesão tinha bastante autonomia porque conhecia cada etapa da cadeia de produção e sabia quanto tempo levava para a execução da tarefa.

A crise do feudalismo, dentre outros fatores, se deu com o aumento populacional, que ocasionou a falta de terras e de alimentos. Havia uma crescente necessidade de busca por novas receitas, o que o sistema de produção feudal não era mais capaz de proporcionar. Tal situação impôs aos indivíduos que pensassem novas formas de sobrevivência a fuga da escassez. Ocorre, nesse período, a busca pelas cidades que antes tinham apenas função militar e religiosa.

O êxodo rural criou um excedente populacional que não teve alternativa a não ser trabalhar para as fábricas recém-criadas para conseguir o sustento.

Assim, a força de trabalho que existia na servidão, o vínculo homem a homem, a relação social de servos com seus senhores, entra em lento declínio.

A relação de trabalho baseada na servidão deu lugar à relação de trabalho contratual. O trabalhador não é mais dono dos meios de produção e sim troca a sua força de trabalho por um salário.

O artesão, que conhecia todo o processo produtivo, passa a ser o responsável por apenas uma parte do ciclo de produção. Segundo Karl Marx, ocorre uma alienação do trabalhador em relação ao seu ofício. Isso porque o indivíduo fica cada vez mais separado de seu trabalho, fica desumanizado, exerce suas tarefas de forma mecânica.

Além disso, como no clássico exemplo da produção de alfinetes de Adam Smith, sem treinamento, um trabalhador não pode fabricar um alfinete, mas, se dividido o trabalho, a produção é certa, mesmo sem total conhecimento do ofício:

Um operário desenrola o arame, outro o endireita, um terceiro o corta, um quarto faz as pontas, um quinto o afia nas pontas para a colocação da cabeça do alfinete; para fazer uma cabeça de alfinete requerem-se 3 ou 4 operações diferentes; montar a cabeça já é uma atividade diferente, e alvejar os alfinetes é outra; a própria embalagem dos alfinetes também constitui uma atividade independente (Smith, 1994, p. 42).

A divisão de trabalho e especialização de funções ficou ainda mais evidente com o uso das máquinas. É o que permitia a produção em uma maior escala. Houve uma ruptura no controle dos meios de produção e da base familiar, porque o artesão deixou de ser o dono dos instrumentos de trabalho e passa a exercer um ofício ou tarefa em troca de pagamento.

Os equipamentos movidos pela força das máquinas a vapor substituem o uso da força humana ou da tração animal nas atividades que exigiam esforço repetitivo. Ocorre a mecanização do processo produtivo, e as jornadas de trabalho se tornam cada vez mais longas.

Houve a distinta separação entre os donos dos meios de produção (capital) e os assalariados (força de trabalho).

A mecanização também possibilitou o aumento da produção, o crescimento da indústria e, conseqüentemente, os lucros da classe burguesa.

A Primeira Revolução Industrial significou a ultrapassagem do modelo feudal de produção para a produção industrial. Essa mudança não ocorreu de forma instantânea. Na fase pré-industrial, o sistema manufatureiro e o industrial se complementavam. Foi um processo contínuo de instalação do capitalismo e avanço da tecnologia.

Como não era mais necessário que o trabalhador possuísse habilidades específicas para desenvolver o ofício, isso também gerou a redução do salário, porque as máquinas eram de fácil manejo por qualquer indivíduo.

Quanto ao contexto social, têm-se a concentração da riqueza nas mãos da burguesia, a aglomeração caótica de pessoas nas cidades em virtude do êxodo rural e a expulsão dos camponeses de suas terras.

A Europa do século XIX não era um lugar propício para o operário que se viu jogado nas cidades em formação desordenada, exposto à fome, todo tipo de doença e condições degradantes de vida. Não havia saneamento básico, o esgoto era a céu aberto, proliferava a infestação de ratos e era total a ausência de cuidados médicos.

As condições de trabalho também não eram boas: jornadas longas, condições impróprias. Um homem de 30 anos muitas vezes chegava ao fim de sua vida laboral devido às péssimas condições a que era submetido. Perda de membros, acidentes dos mais variados eram uma constante.

Os trabalhadores acidentados eram substituídos por outros, não havia uma readaptação de função e nem qualquer tipo de ajuda.

Mulheres e crianças eram aceitas com salários menores, o que gerava desemprego para os homens e tornava a contraprestação ainda menor. Não havia direitos ou qualquer tipo de proteção.

O triste quadro de exploração dos trabalhadores deu origem a movimentos por direitos trabalhistas e fez brotar uma incipiente consciência de classe na busca pela sobrevivência e por melhores condições de trabalho. Foram criadas as *trade unions*, organizações equivalentes aos atuais sindicatos.

A implantação da indústria trouxe também a reorganização do modelo de Estado, que passou a intervir mais na economia, como gestor das crises econômicas e organizando os setores que implicavam mais investimentos.

A tecnologia, introdução de máquinas e novos meios de produção contribuíram para a expansão da indústria, que antes era concentrada na Inglaterra. A industrialização atingiu os Estados Unidos, Alemanha, França, Japão. Essa nova fase do processo de industrialização, que tem início na metade do século XIX e vai até início do século XX, é chamada de Segunda Revolução Industrial.

Ocorreu a junção da ciência ao capital, o que causou o aumento da produção e dos lucros. Um novo elemento assume papel fundamental na indústria: o aço. Foram introduzidos vários outros elementos na metalurgia, como o cromo, o níquel e o tungstênio. O petróleo, que passa a ser usado como combustível, e a eletricidade, que passou a ter uso industrial, catapultaram os lucros.

As máquinas a vapor foram substituídas pelas máquinas alimentadas por eletricidade. Com a luz elétrica nas fábricas, a situação dos operários se agravou, porque a jornada se estendeu noite adentro.

A tecnologia inserida ao setor industrial modificou a estrutura do modo de produção inserindo formas de organização do trabalho como a divisão das tarefas entre os trabalhadores, buscando o máximo da eficiência produtiva; e a introdução da linha de montagem, que possibilitava a produção em massa.

Embora as relações de trabalho se pautassem na autonomia da vontade e liberdade contratual como proposto pela doutrina liberal existente à época, nunca ocorreu um equilíbrio contratual entre o operário e empregador. A mão de obra era em grande número em virtude do êxodo rural, o que sujeitava o operário a aceitar as condições impostas pelo empregador. Além disso, a classe dominante era a dona dos meios de produção, o que lhe proporcionava o controle das condições de trabalho.

Uma forte característica da Segunda Revolução Industrial foi o reforço da mais-valia. A mais-valia é um termo moldado por Karl Max 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 à implementação de mais tecnologias no ambiente de trabalho permitindo um aumento produtivo (Marx, 2013, p. 518).

A mais-valia 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).

Importante destacar que o poder de direção do empregador no que se refere ao controle do tempo de trabalho e do tempo livre é essencial para entender como o capitalismo demonstra seu poder de controle. O domínio sobre o tempo de trabalho significa ausência de liberdade do empregado.

O trabalho nas fábricas fez com que o trabalhador perdesse sua autonomia em relação ao trabalho exercido e em relação ao tempo. Faria (2004) afirma que uma das conseqüências imediatas do sistema taylorista de produção foi a precarização das

formas e relações de trabalho, gerando nos trabalhadores sintomas como fadiga, monotonia, sujeição a uma tarefa predeterminada para a qual não agregava nenhuma iniciativa, alienando-os do processo de escolha e tolhendo-lhes a liberdade individual.

Desde o período pré-industrial, a redução do tempo destinado ao trabalho é uma das principais reivindicações no mundo trabalhista.

A Terceira Revolução Industrial (Revolução Tecnocientífica) teve início na metade do século XX, a partir de 1950. As inovações criadas para atender à Segunda Guerra foram utilizadas e até aprimoradas com a finalidade de aumentar o processo produtivo e o lucro.

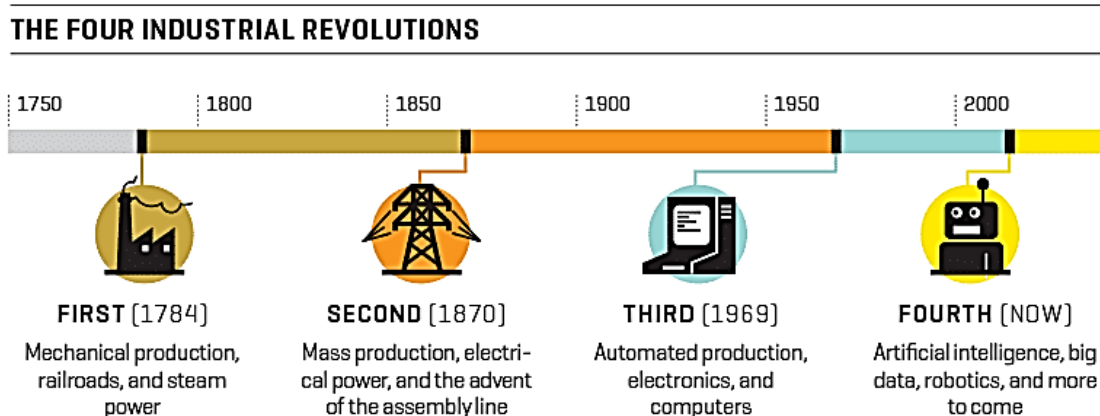
A Terceira Revolução Industrial trouxe avanços tecnológicos notáveis, como a computação, a *internet*, a inteligência artificial, a robótica e a automação. Essas inovações tiveram um impacto significativo na economia global, transformando a forma como as empresas operam, como os produtos são produzidos e distribuídos e como as pessoas se relacionam e se comunicam.

No contexto do capitalismo, a Terceira Revolução Industrial tem sido impulsionada principalmente por interesses econômicos e pela busca de eficiência e lucro. As empresas buscam constantemente maneiras de aumentar a produtividade, reduzir custos e melhorar a competitividade. A adoção de tecnologias digitais e a automação permitiu que as empresas atingissem esses objetivos, aumentando a eficiência da produção, reduzindo a necessidade de mão de obra humana em certas tarefas e facilitando a globalização dos negócios.

Por meio da *internet*, a comunicação entre as pessoas tornou-se instantânea, o que rompeu barreiras geográficas e temporais conectando povos, culturas e gerações. Podemos dizer que o mundo está conectado.

A Terceira Revolução também trouxe muitos problemas, inclusive na questão ambiental. A expansão do capitalismo financeiro exige cada vez mais produção e consequentemente uma demanda maior de matérias-primas, o que contribui para o aumento da poluição, do desmatamento e do consumo.

Figura 1 – As quatro revoluções industriais



Fonte: <https://www.cubienergia.com/desafio-da-nossa-revolucao-industrial/>.

A Terceira Revolução Industrial também trouxe desafios e dilemas para o sistema capitalista: a automação e a digitalização podem levar à substituição de empregos tradicionais por máquinas e algoritmos, resultando em desemprego e desigualdade social. Por outro lado, a tecnologia também cria novas oportunidades econômicas, como a criação de empregos relacionados à tecnologia e a possibilidade de empreendedorismo digital.

O capitalismo tem mostrado uma notável capacidade de se adaptar a essas mudanças e incorporá-las em suas estruturas. As empresas que conseguiram se adaptar e aproveitar as oportunidades oferecidas pela Terceira Revolução Industrial prosperaram no que diz respeito à produtividade e geração de lucros.

É importante destacar que o capitalismo não é o único sistema econômico possível em meio à Terceira Revolução Industrial. Há debates em andamento sobre a necessidade de repensar as estruturas econômicas e sociais, a fim de abordar questões como desigualdade, distribuição de riqueza e sustentabilidade ambiental. Esses debates exploram alternativas ao capitalismo tradicional, como economia colaborativa, economia solidária e modelos de propriedade coletiva dos meios de produção.

Em suma, a terceira revolução industrial e o capitalismo estão interligados, com a inovação tecnológica impulsionando o desenvolvimento econômico e a dinâmica capitalista, moldando a adoção e o impacto dessas tecnologias.

Tem-se ainda a Quarta Revolução Industrial, termo que descreve a atual fase de transformação tecnológica e digital da economia e da sociedade. Também conhecida como Indústria 4.0, essa revolução é caracterizada pela fusão de tecnologias digitais,

físicas e biológicas, que estão redefinindo a forma de o ser humano viver, trabalhar e relacionar.

A Quarta Revolução Industrial é impulsionada por avanços em áreas como inteligência artificial, robótica, *internet* das coisas, *big data*, computação em nuvem, realidade virtual/aumentada, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia e outras tecnologias emergentes. Essas inovações estão interconectadas e têm um efeito profundo em praticamente todos os setores da economia, incluindo manufatura, serviços, agricultura, saúde, transporte e energia.

Conforme Antunes (2018, p. 43):

Sua denominação, indústria 4.0, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. A essas três fases anteriores sucederá uma nova, que consolidará, sempre segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI (Antunes, 2018, p. 43).

As principais características da quarta revolução industrial incluem:

- (a) Interconectividade: capacidade de conectar e integrar sistemas físicos e digitais, máquinas, dispositivos e pessoas por meio da *internet* das coisas (IoT) e de redes de comunicação avançadas;
- (b) Automação e inteligência artificial: a automação de tarefas e processos por meio de máquinas e sistemas inteligentes, que são capazes de aprender, tomar decisões e se adaptar a novas situações.
- (c) *Big Data* e análise de dados: a coleta, o armazenamento e a análise de grandes volumes de dados para extrair *insights* e informação valiosa, que são usados para melhorar a tomada de decisões e a eficiência dos processos;
- (d) Digitalização de serviços: A transformação de serviços tradicionais por meio de soluções digitais, como plataformas *online*, aplicativos móveis e inteligência artificial, que melhoram a experiência do cliente, a eficiência e a personalização;
- (e) Impacto social e ético: esta revolução traz consigo questões sociais e éticas importantes, como a segurança dos dados, a privacidade, o impacto no mercado de trabalho, a desigualdade, a exclusão digital e o uso responsável da tecnologia.

A Quarta Revolução Industrial promete aumentar a eficiência, impulsionar a inovação, criar novos empregos e melhorar a qualidade de vida. Por outro lado, há preocupações com a substituição de empregos por automação, a desigualdade na distribuição dos benefícios, a privacidade dos dados e os impactos ambientais. Como é colocado por Schwab (2021, p. 16):

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. (Schwab, 2021, p. 16).

É importante destacar que todo esse processo de tecnologia e inovação está em constante evolução, e seus efeitos e consequências ainda estão sendo compreendidos e moldados. O seu alcance e as suas implicações são temas de discussão e debate em diversos setores da sociedade.

Trata-se da era da globalização, na qual não existem mais fronteiras, porque o avanço tecnológico permite a interação entre indivíduos de forma instantânea mesmo que em partes diferentes do globo. Ocorre uma integração ainda maior entre política, direito e economia.

A força da Quarta Revolução é traduzida pela velocidade da tecnologia, da informação e do poder de atração das plataformas digitais. Os serviços oferecidos pela economia do compartilhamento alcançaram milhares de usuários em um curto espaço de tempo. Sobre a importância e alcance deste fenômeno, destaca Schwab (2021, p. 11):

Nessa revolução, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas muito mais rápida e amplamente do que nas anteriores, as quais continuam a desdobrar-se em algumas partes do mundo. A segunda revolução industrial precisa ainda ser plenamente vivida por 17% da população mundial, pois quase 1,3 bilhão de pessoas ainda não têm acesso à eletricidade. Isso também é válido para a terceira revolução industrial, já que mais da metade da população mundial, 4 bilhões de pessoas, vive em países em desenvolvimento sem acesso à internet. O tear mecanizado (a marca da primeira revolução industrial) levou quase 120 anos para se espalhar fora da Europa. Em contraste, a internet espalhou-se pelo globo em menos de uma década. (Schwab, 2021, p. 11)

Com todo esse alcance, a Quarta Revolução também atingiu a classe trabalhadora:

Atualmente, a economia sob demanda está alterando de maneira fundamental nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido. Mais empregadores estão usando a “nuvem humana” para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas (Schwab, 2021, pp. 53-54).

A “nuvem humana” de Schwab caracterizada pela possibilidade de encontrar trabalhadores em qualquer lugar do mundo tem vantagens como a flexibilização do trabalho possibilitando ao prestador de serviços uma maior autonomia no que diz respeito à rotina, local de trabalho, forma de desenvolvimento da atividade.

O lado negativo é a possível abertura da não observância das normas trabalhistas, porque muitas das atividades trabalhistas disruptivas não foram regulamentadas, fato que criou uma massa de trabalhadores conhecida como precarizada, uberizada, pejotizada.

Neste cenário é que nos voltamos para a introdução do sistema da economia do compartilhamento, que tinha como uma de suas características evitar o consumo exacerbado, pregando a sustentabilidade com a bandeira de que não é necessário possuir o bem e sim apenas usufruir de sua utilidade.

As empresas que são adeptas da economia do compartilhamento utilizam das plataformas virtuais para ligar os usuários aos prestadores de serviço. Destaca-se que essas plataformas operam a baixo custo sendo aprimoradas ao longo do tempo com maior tecnologia. Não necessitam de uma frota de carros, nem propriedades ou máquinas para prosperar e gerar lucros.

Como exemplo tem-se o caso da Uber “(...) a popularidade do aplicativo Uber começa com a melhor experiência do cliente – acompanhamento da posição do carro através de um dispositivo móvel, uma descrição dos padrões do carro e um processo de pagamento dinâmico, evitando atrasos para chegar ao destino”. Tem-se aqui a combinação dos bens digitais com o físico e o biológico (aplicativo-carro-pessoa) (Sanson, 2017 *apud* Schwab, 2021, p. 66).

Segundo pesquisa do IBGE em 2021, 7,28 milhões de brasileiros não tinham acesso à *internet* (Infomoney, 2022). O interessante é que a Uber, em 2021, divulgou que o número de usuários do aplicativo atingiu 30 milhões de pessoas. O poder da *internet* pode ser visualizado neste fato, uma vez que, mesmo com grande parte da

população na exclusão digital, o número de usuários do mais famoso serviço por aplicativo cresce exponencialmente (Equipe Uber, 2020).

Durante as revoluções industriais, houve problemas de aceitação com as mudanças na forma de trabalhar. O trabalhador feudal se viu exposto a uma nova realidade, tendo de se adaptar a rotinas extenuantes em troca de um salário muito baixo. O trabalho no campo também era duro, e algo semelhante está acontecendo aos trabalhadores uberizados que trabalham por até 14 horas diárias no trânsito. Esta pesquisa tenta informar as mudanças sofridas nas relações de trabalho de cada época e tais relações parecem ser cíclicas dado ao descaso dos governantes, que não protegem o trabalho como obriga a Constituição Federal de 1988.

Tem-se que foi aceito pela sociedade o tratamento que era dado aos trabalhadores na época das primeiras revoluções industriais: jornadas de até 16 horas, falta de proteção no ambiente de trabalho, ausência de garantias.

As empresas que utilizam as plataformas digitais não se consideram empregadoras uma vez que atuam no ramo da tecnologia com a tarefa de aproximar o trabalhador ao usuário do serviço.

Isso ocorre porque a economia do compartilhamento traz um tipo de serviço que desmantela o conceito tradicional de trabalho e o transforma em tarefas específicas como o Uber que remunera os motoristas por corrida e não com um salário. O trabalhador é denominado “parceiro” e, sob a perspectiva clássica da subordinação, é considerado um prestador de serviços, autônomo, microempreendedor ou outras denominações. Portanto:

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento” (Antunes, 2018, p. 40).

As relações de trabalho sob o véu da economia do compartilhamento desperta o interesse das empresas que se utilizam das plataformas dada a alta possibilidade de lucros em contrapartida a pouco investimento, não há vínculo de emprego com os

prestadores de serviço e também não há custos com conservação de objetos ou despesas trabalhistas.

Ocorre que a norma constitucional e as leis trabalhistas devem funcionar como barreira para evitar a exploração da classe trabalhadora e a falta de regulamentação dessas atividades, que somadas à divergência dos julgados sobre a questão constituem um grave problema que não pode ser ignorado pela sociedade.

2.1 As Revoluções Industriais e a condição dos trabalhadores

O artesão conhecia o processo de produção e era dono dos instrumentos de trabalho. Com a introdução das máquinas, não era necessário entender o processo produtivo.

Na mecanização do trabalho, as tarefas eram divididas visando ao aumento da quantidade e conseqüentemente do lucro. As máquinas possibilitaram a produção em série, modelo adotado até os dias atuais.

O trabalho infantil era incentivado nas fábricas, inclusive, nas minas. As crianças eram mais obedientes e o salário das mulheres e crianças equivalia a 1/3 do salário de um homem.

A jornada de trabalho era de 14 a 16 horas diárias, sendo o tempo medido pelo relógio mecânico e controlado pelos supervisores. Os trabalhadores rurais estavam acostumados a tarefas sazonais e irregulares, o que tornou ainda mais agressiva a jornada enfrentada nas fábricas, porque não havia tempo para descanso.

Michael Foucault (2013) diagnosticou esse modelo social de sociedade como disciplinar: o poder não é exercido de forma ostensiva, porque ocorre o adestramento das pessoas pela rotina imposta. Conforme o autor:

Na oficina, na escola, no exército funciona como repressora toda uma micropenalidade do tempo (atrasos, ausências, interrupções das tarefas), da atividade (desatenção negligência, falta de zelo), da maneira de ser (grosseria, desobediência), dos discursos (tagarelice, insolência), do corpo (atitudes ‘incorretas’, gestos não conformes, sujeira), da sexualidade (imodéstia, indecência). Ao mesmo tempo é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico leve a privações ligeiras e a pequenas humilhações (Foucault, 2023).

A sociedade disciplinar gerava indivíduos produtivos, disciplinados, vítimas fáceis do capitalismo crescente e faminto, que necessitava de mão de obra barata e submissa.

Os camponeses, expulsos das terras, se viam obrigados a aceitar os empregos oferecidos pelas indústrias apesar das péssimas condições oferecidas.

No que se refere ao ambiente de trabalho, as fábricas eram ambientes insalubres porque eram sujas, úmidas, quentes, barulho excessivo. Além disso, o trabalho executado era perigoso porque não havia nenhuma proteção ao trabalhador. Caso não suportasse a rotina exaustiva, era prontamente substituído por outro trabalhador e não tinha qualquer direito trabalhista.

A Revolução Industrial mudou a forma de trabalho, o que causou um reflexo negativo na classe operária tanto no aspecto social quanto econômico:

Muitos entravam nas fábricas com grande relutância. Para os artífices respeitáveis, as fábricas pareciam estar a atrair operários do mais baixo estofo e tais estabelecimentos começaram a ser considerados quase como prisões ou asilos. Os males sociais das fábricas, das cidades fabris e das mineiras, e as tragédias dos trabalhadores domésticos agora desempregados estavam entre os primeiros aspectos da nova ordem que requeria a atenção dos reformadores (Henderson, 1969, p. 122).

A desvalorização da mão de obra não especializada contribuiu para o surgimento das linhas de montagem, fato que aumentou a produtividade e também o consumo dos produtos. Infelizmente, os patrões não viam os trabalhadores como seres humanos, o ser humano era visto como uma extensão da máquina.

As máquinas exigiam atenção constante, negligências poderiam custar membros ou até a vida dos trabalhadores diante da falta de equipamentos de proteção. O tempo de trabalho passou para uma nova categoria, pois o trabalhador deveria chegar pontualmente na fábrica/indústria, trabalhar várias horas, com supervisão e sendo sujeito a multas e castigos em caso de faltas ou desobediência. De certa forma surge um novo tipo de escravidão.

A produção em larga escala, dividida em várias etapas, colocou um abismo entre o trabalhador e o produto final. O relacionamento empregador-empregado era muito impessoal e rígido.

Os trabalhadores, antes agricultores, viram o seu mundo habitual destruído com a industrialização. A base familiar de produção que passava o conhecimento de geração a geração foi desintegrada pela instalação das máquinas que não exigiam maiores conhecimentos. A instalação da miséria, que já existia antes da Revolução Industrial, ficou ainda mais grave.

A Primeira Revolução Industrial foi um ponto importante para o desenvolvimento do sistema capitalista de produção. Havia liberdade de contratação,

mas a forma de trabalho em quase nada se diferenciou das condições de trabalho existentes na época das corporações de ofício porque havia total dependência entre o empregado e o patrão. Assim:

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 (Souto Maior, 2011, p. 66).

A forma de trabalho da Primeira Revolução passou a exigir uma maior concentração de trabalhadores nas cidades, perto das fábricas, para facilitar o controle da mão de obra e assim garantir o aumento da produtividade. Isso estabeleceu uma nova forma de organização do trabalho humano. Conforme Ashton (1971, p. 134-135):

Na indústria de ferro, a mecânica de fundição e da laminação tornava praticamente impossível a produção em pequena escala e na indústria do algodão havia vantagens óbvias em fornecer energia a um grande número de máquinas com uma simples azenha ou máquina. Noutros casos, os motivos eram mais econômicos do que tecnológicos. Para apurar a qualidade, era indispensável que a manufatura de produtos químicos e de maquinaria estivesse sujeita a vigilância superior: foi a necessidade de supervisão do trabalho que levou Peter Stubs a reunir, na sua fábrica de Warrington, os fabricantes de fio, até então dispersos. Na cerâmica, a economia proveniente da divisão e subdivisão de trabalho foi o principal estímulo para a criação da fábrica Etrúria, de Wedgwood. E na indústria dos lanifícios foi a necessidade de acabar com o roubo dos materiais o principal incentivo que levou Benjamin Gott a reunir os seus moinhos. O que é evidente é que não havia um forte desejo por parte dos próprios trabalhadores para se reunirem em grandes instalações. Somente sob pressão de forças poderosas (umas de atracção, outras de afastamento) é que os artífices ou trabalhadores ingleses se transformaram em operários de fábrica (Ashton, 1971, p. 134-135).

Assim, por necessidade do controle da produção ocorreu a centralização da mão de obra. Mesmo com o trabalho de toda uma família, homens, mulheres e crianças, o salário não supria as necessidades básicas como comida, roupas, remédios.

A centralização da mão de obra a depender da atividade desenvolvida pela fábrica, a inclusão de mulheres e crianças no sistema de produção visando a redução dos custos e o controle de todos os trabalhadores contribuíram para o distanciamento entre o fruto da produção e o trabalhador. O trabalhador passou a ser verdadeiro elemento acessório da máquina, contribuindo para o seu processo de alienação (Marx, 2008, p. 82).

Diante de tal condição desfavorável e sem perspectiva de melhora ou diálogo, os trabalhadores se revoltaram contra a burguesia, classe dominante que não respeitava os direitos dos não favorecidos.

A união dos trabalhadores por meio de associações tornou-se comum em vários ramos da indústria, com o intuito de resguardar o operário da intensa exploração, procurando negociar os salários de acordo com os lucros obtidos pela indústria e ajudar os desempregados.

O movimento trabalhista por direitos ficou mais organizado e assim alcançou certa posição na sociedade, fazendo-se notar pela classe dominante. Assim, a burguesia precisou mudar sua forma de encarar os problemas existentes no trato com os trabalhadores. Ao custo de muita luta, foram surgindo as conquistas trabalhistas consubstanciadas na legislação.

Tem-se ainda que a industrialização se deu de forma desigual entre os países. Inclusive, o fator industrialização, um dos meios de se avaliar o quanto um país é desenvolvido.

A Segunda Revolução Industrial é conhecida como a fase da implantação da ciência e da tecnologia no sistema produtivo. Como já foi ressaltado, com a adoção do sistema fabril de produção, a mão de obra, que antes se localizava de forma dispersa, teve de se concentrar ao redor das fábricas para a continuidade do processo de produção. Era necessário que os trabalhadores tivessem supervisão de outro trabalhador para o controle da produção industrial.

Então, a centralização da massa trabalhadora nas fábricas ficou ainda mais forte, e esse curso de dominação do trabalhador pelo capital foi prontamente legitimado pelo liberalismo econômico. No contexto liberal, acreditava-se que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade.

Ocorre que esse equilíbrio na relação empregador e empregado não existia. Alguns fatos sociais contribuem para o desequilíbrio dessa relação entre capital e trabalho. Os principais motivos são o excesso de mão de obra, estimulado pela migração do campo para as cidades e o aumento dos meios de produção concentrada como propriedade capitalista. Tais circunstâncias permitiram aos detentores de capital estabelecer condições de trabalho praticamente de forma unilateral. O ritmo de trabalho também era extenuante.

Novas tecnologias foram utilizadas como direcionadoras do fluxo de trabalho durante a segunda revolução industrial o que também levou a uma nova sistematização da produção. A melhoria da produtividade propiciada pelo uso de novas energias e a especialização da força de trabalho contribuíram ainda mais para o processo de alienação do trabalho.

O aumento das horas de trabalho era vital para que a classe dominante aumentasse os lucros. A jornada excessiva de trabalho, somada às condições degradantes, eclodiu no forte descontentamento da classe operária. O trabalho nas fábricas pode ser classificado como um novo tipo de escravidão ou o cumprimento de uma pena. Segundo Karl Marx (1984, p. 43-44):

[...] toda produção capitalista, à medida que ela não é apenas processo de trabalho, mas ao mesmo tempo processo de valorização do capital, tem em comum o fato de que não é o trabalhador quem usa as condições de trabalho, mas, que, pelo contrário, são as condições de trabalho que usam o trabalhador: só, porém, com a maquinaria é que essa inversão ganha realidade tecnicamente palpável. Mediante sua transformação em autômato, o próprio meio de trabalho se confronta, durante o processo de trabalho, com o trabalhador como capital, como trabalho morto que domina e suga a força de trabalho viva (Marx, 1984, p. 43-44).

A crescente organização da classe trabalhadora contra as novas formas de exploração do trabalho advindas com a paulatina introdução de tecnologia forçou o Estado a promulgar normas de proteção ao trabalho, especialmente no que se refere à duração dos contratos de trabalho, saúde e segurança no ambiente de trabalho.

A intervenção do Estado nas relações trabalhistas veio com a necessidade estatal de “tomar posição-chave na economia, desenvolvendo um plano de ação que compreendia uma nova posição perante as relações sociais” (Nascimento, 2011, p. 53).

A intervenção nas relações trabalhistas torna-se mais frequente depois das reclamações de setores da sociedade, inclusive da Igreja Católica, quando da edição da Encíclica Rerum Novarum e da eclosão dos movimentos operários.

Também na Segunda Revolução Industrial foram desenvolvidos os modelos de produção taylorista e fordista de produção.

O sistema taylorista tem por característica a padronização. É um sistema fundado na disciplina e especialização do trabalho executado pelo obreiro, que é responsável por sempre realizar a mesma tarefa nos moldes e tempo determinados pelo supervisor. O fracionamento e especialização das tarefas contribuíam para o aumento da produção. No sistema taylorista não importa a profissionalização ou conhecimento do trabalhador que eram considerados como parte das máquinas.

O sistema taylorista aumentou o controle sobre as atividades desenvolvidas pelo operário, padronizou o processo de produção, reduzindo os custos e otimizou a produção. No que se refere à força de trabalho, foram relegados a um plano inferior porque agora menos trabalhadores eram necessários para o funcionamento das fábricas.

O modelo fordista, desenvolvido por Henry Ford, no início do século XX, também tinha por base a divisão de tarefas dos trabalhadores. A organização dos operários era feita de forma linear e as tarefas a serem executadas eram invariáveis. Esse sistema, que defendia a padronização, diminuiu os custos de produção, aumentou a qualidade dos produtos e reduziu os desperdícios. Havia ainda a divisão dos trabalhadores em grupos de tarefas em que uma parte era responsável pelo processo criativo e outra pela execução do produto criado. O modelo fordista se caracterizava:

[...] pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (Antunes, 2015, p. 35).

O modelo desenvolvido por Henry Ford utilizava esteiras na linha de montagem. Então o tempo de rolagem das esteiras era aumentado ou diminuído pelo supervisor a depender do ritmo da produção do trabalhador. É um modelo rígido quanto à produção que contribuiu para o aumento da produção e para a massificação do consumo.

O fordismo tinha raízes na sustentabilidade da economia, e era sua preocupação “também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores” (Harvey, 2011, p.122). Como tinha enfoque na redução da jornada de trabalho, pagamento de salário e manutenção dos trabalhadores nos empregos, ocorreu uma maior formalização dos contratos de trabalho.

Cada revolução industrial não rompe com a anterior, são processos de desenvolvimento e integração de tecnologia. Esse desenvolvimento não se deu de forma linear em todos os países.

Após a Segunda Guerra Mundial, um novo sistema de organização industrial foi desenvolvido com a finalidade de contemplar a indústria japonesa. O território japonês sofreu grandes perdas, e a nova estruturação do trabalho se deu conforme a infraestrutura das indústrias no Japão, que estava em recuperação.

O engenheiro japonês Tiichi Onho, chefe de produção da fábrica do Toyota no período do pós-guerra, em viagem aos Estados Unidos, observou que os clientes pegavam nas prateleiras do supermercado somente o necessário, no momento necessário e na quantidade necessária. Assim, desenvolveu um sistema para dar maior competitividade aos produtos japoneses por meio do sistema de organização denominado toyotismo ou ohnismo.

Figura 2 – Ilustra o sistema de produção Toyotismo



Fonte: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/toyotismo>.

O toyotismo é baseado em princípios de eficiência, qualidade, eliminação de desperdícios e envolvimento dos trabalhadores. Ao contrário do sistema de produção em massa de Henry Ford, que buscava a produção em larga escala e a padronização, o toyotismo enfatizava a produção sob demanda, a flexibilidade e a melhoria contínua.

O sistema de produção no toyotismo parte da ideologia kanban, que é um sistema visual que controla o fluxo de produção. Os cartões Kanban são usados para sinalizar a necessidade de repor os materiais ou produtos em cada etapa do processo, permitindo o fluxo contínuo de produção. O toyotismo visa eliminar o desperdício, como estoques excessivos, tempos de espera, transporte desnecessário, retrabalho e movimentos desnecessários. Os funcionários são incentivados a participar ativamente da melhoria contínua do processo de produção e têm autonomia para tomar decisões e sugerir melhorias. Como ensina Castells (2005, p. 214-215):

[...] 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 [...] (Castells, 2005, os. 214-215).

Havia a descentralização da atividade de produção, as partes do produto final eram produzidas em outras fábricas, e essa especialização segmentada da produção diminuiu o custo do produto final e aumentou a sua qualidade.

No que se refere aos trabalhadores, no toyotismo havia uma necessidade menor de mão de obra, pois os serviços ligados à produção são descentralizados. Como a finalidade maior era a diminuição dos custos com a produção, também houve uma queda no capital investido nas fábricas. Assim, os trabalhadores sofreram casos de precarização como o trabalho a tempo parcial ou a terceirização de serviços.

O toyotismo influenciou as formas de relação de trabalho no que se refere à contratação. Já que os serviços envolviam uma menor quantidade de trabalhadores contratados de forma formal, a remuneração poderia ser variável, além de introduzir novas formas de flexibilização e precarização.

Portanto, em cada revolução industrial, as relações de trabalho passaram por mudanças significativas, impulsionadas pela evolução tecnológica e pelas lutas e demandas dos trabalhadores, por meio da organização de pessoas com o mesmo interesse, na forma dos sindicatos, bem como com as leis trabalhistas, que ajudaram na melhoria das condições de trabalho. Mas o equilíbrio na relação empregador e empregado é algo que desafia os estudiosos e a legislação, ainda mais diante da flexibilidade das relações que existe atualmente em razão da tecnologia.

A legislação não consegue acompanhar todas as mudanças sofridas nas relações de trabalho com o passar do tempo. Tal fato se torna mais evidente com a necessidade de proteção ao trabalhador nas novas relações de trabalho resultantes da utilização da tecnologia.

A Indústria 4.0 utiliza a inteligência artificial, *internet* das coisas, armazenamento em nuvem, robótica. Tais tecnologias, antes desconhecidas, hoje são utilizadas com o escopo de aumentar a eficiência do processo de produção, porque digitaliza as atividades empresariais integrando vários setores. Nesse cenário é importante o diálogo entre ser

humano e a máquina para o ajuste da tecnologia a ser implantada. Segundo Castells (2005, p. 108-109):

Não apenas os processos são reversíveis, mas organizações e instituições podem ser modificadas, e até mesmo fundamentalmente alteradas, pela reorganização de seus componentes. O que distingue a configuração do novo paradigma tecnológico é sua capacidade de reconfiguração, um aspecto decisivo em uma sociedade caracterizada por constante mudança e fluidez organizacional (Castells, 2005, p. 108-109).

As formas de trabalho advindas da Economia do Compartilhamento tendem a crescer mais em nível mundial, o que demonstra ser necessária a sua regulação. Como já foi levantado, as plataformas digitais oferecem a execução de um trabalho específico, e o trabalhador recebe por tarefa, no caso da Uber, recebe por corrida. Logo, esse modelo de negócios no Brasil se baseia na prestação de serviços divulgados por meio de uma plataforma digital, a qual é remunerada pelos prestadores com um percentual sobre o preço cobrado pelos serviços (Germiniani; Rossi, 2017, n.p.).

As legislações trabalhistas ainda não abordaram a questão da relação de trabalho entre o motorista parceiro e as plataformas digitais.

A automação, robotização, inteligência artificial foram implantadas nas empresas e indústrias principalmente em razão da pandemia causada pelo COVID-19. Milhares de pessoas perderam o emprego, e outras formas de trabalho foram criadas.

Com a fase digital do capitalismo, os profissionais ligados à tecnologia da informação ganharam um lugar de destaque. Do outro lado, tem-se o crescimento da desigualdade e do subemprego propiciado pela exclusão da nuvem de trabalhadores do processo produtivo.

As plataformas digitais da 4ª Revolução Industrial transformaram a forma de trabalho, o que inicialmente foi visto como uma maior autonomia para a classe trabalhadora, que agora poderia escolher como, quando e onde trabalhar. O fato é que os trabalhadores estão cada vez mais dependentes. Conforme Giménez (2020, n.p.):

Assim como sob o capitalismo industrial o trabalhador foi conduzido à fábrica, onde foi disciplinado por meio do medo da morte pela fome e também organizado sob a lógica do trabalho comum, hoje, as mudanças estruturais em sua fase digital empurram as classes subalternas para as novas fábricas do território virtual, com suas plataformas e redes sociais, construindo novos valores organizativos (Giménez, 2020, n.p.).

Ocorre um “desemprego tecnológico” em diversos segmentos da sociedade considerando que as tarefas que não requerem alto grau de conhecimento podem ser substituídas pela automação.

Além disso, por meio dos algoritmos, as empresas digitais controlam todo o processo produtivo e todo o trabalho exercido pelos colaboradores. Assim o tempo de trabalho aumentou e o salário diminuiu, porque há um grande aglomerado de pessoas que precisam desses trabalhos para sobreviver.

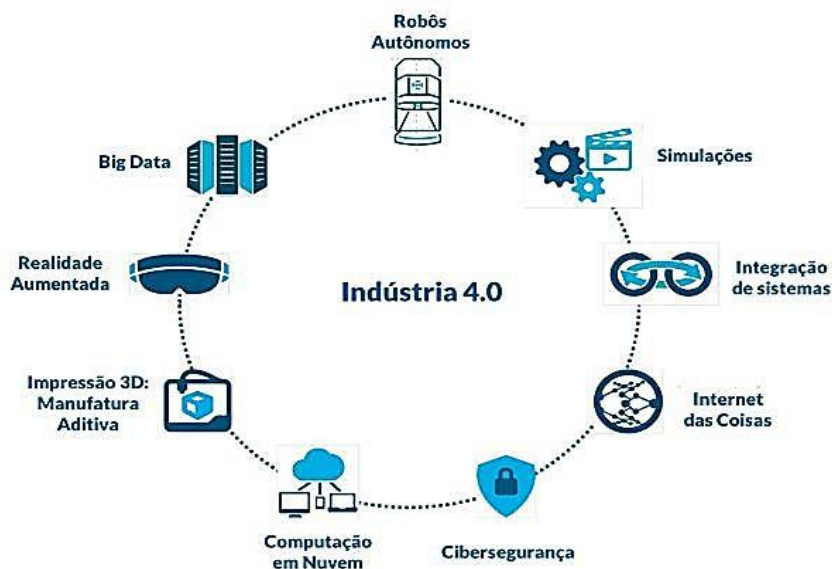
A tecnologia deve ser utilizada para proporcionar uma melhor qualidade de vida à classe trabalhadora exterminando o trabalho repetitivo e o insalubre, proporcionando mais tempo para que as pessoas possam cuidar da saúde e ter lazer.

Acontece o contrário, porque não há um consenso quanto à existência ou não de subordinação do trabalhador à plataforma digital, o que o deixa à margem das garantias trabalhistas, além de proporcionar o enriquecimento das empresas proprietárias das plataformas digitais.

2.2 A quarta revolução industrial

A Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0), como já ressaltado, refere-se à integração de tecnologias avançadas em processos industriais, como inteligência artificial, robótica, *internet* das coisas (IoT) e automação. Essa revolução tem um impacto significativo na relação trabalhista, alterando a maneira como as pessoas trabalham e interagem com as máquinas.

Figura 3 – Pilares da 4ª Revolução Industrial



Fonte: <https://c2ti.com.br/blog/o-que-e-a-quarta-revolucao-industrial-emprededorismo>.

A introdução de tecnologias avançadas resulta na automação dos processos de produção, o que pode levar à substituição de trabalhadores por máquinas. Tarefas repetitivas e de baixa complexidade podem ser realizadas de forma mais eficiente por robôs e sistemas automatizados, resultando em uma redução na demanda por certos tipos de empregos.

Para implantar essa tecnologia, a Indústria 4.0 reclama por profissionais que tenham o conhecimento necessário em inteligência artificial, programação de dados, segurança de dados e áreas correlatas.

No que tange às empresas, é preciso investir em treinamento, capacitação dos funcionários para lidar com a nova realidade, além do investimento na equipe de Tecnologia da Informação (TI), que é fundamental para o funcionamento do sistema que depende de recursos tecnológicos.²

Na Indústria 4.0, o trabalhador precisa ser aberto a mudanças, ter capacidade de adaptação e buscar novos conhecimentos. A tecnologia existe para auxiliar o homem em suas atividades e é produto da criação humana.

Muito se discute sobre a perda de empregos e extinção de profissões devido à implantação da tecnologia. O mesmo receio existiu no século XVIII, o que fez os trabalhadores ingleses destruírem os teares e outras máquinas que substituíam a mão de obra humana, movimento conhecido como ludismo.

Os adeptos ao movimento ludista acreditavam que as máquinas e a industrialização eram as responsáveis pelo desemprego e miséria que assolava a Inglaterra.

Do mesmo modo em que se falam em extinção de algumas profissões, há o surgimento de outras, como engenheiro de inteligência artificial, analista de *big data*, desenvolvedor de *software* e outras relacionadas à TI.

² O mercado de TI tem crescido a cada ano, mas a formação dos profissionais e especialistas da área não acompanhou a demanda, o que causa um déficit de mão de obra capacitada e preocupa o setor de tecnologia e informática. A pesquisa realizada em 2020, pela Brasscom – Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação –, apontou que até 2024 o Brasil precisará de aproximadamente 420 mil profissionais da área de TI. Mas, a mesma pesquisa informou que apenas 46 mil profissionais dessa área são formados por ano. Há um contexto em que a velocidade da tecnologia e a necessidade constante de aprimoramento dos sistemas e segurança de dados não acompanham a procura pelos empregos relacionados a TI em razão dos baixos salários em comparação com as longas jornadas de trabalho. Neste sentido: <https://www.nube.com.br/blog/2022/05/03/cresce-a-procura-por-profissionais-de-tecnologia>.

A introdução de novas tecnologias traz desafios em relação à segurança no trabalho. A interação entre humanos e máquinas pode criar riscos ocupacionais e exigir medidas de segurança apropriadas.

A tecnologia também abriu o caminho para o trabalho remoto, o que possibilita que o trabalhador exerça seu ofício em qualquer lugar do globo. Há pontos positivos e negativos. Para nós é importante frisar que o trabalho remoto pode alterar a dinâmica clássica existente entre empregador e empregado, por não haver supervisão direta.

A Indústria 4.0 pode acentuar as desigualdades existentes na sociedade, porque aqueles que não possuem as habilidades necessárias para se adaptar às mudanças tecnológicas podem enfrentar dificuldades no mercado de trabalho. Na visão de Antunes (2018, p. 44):

Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com os direitos preservados. Para tentar “amenizar” esse flagelo, propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será (Antunes, 2018, p. 44).

Em que pese a automatização de tarefas ser um processo lento, a implantação de IA, robótica inteligente nas atividades repetitivas e nas que ofereçam riscos ao trabalhador, é um avanço no setor da segurança e saúde no trabalho.

No dia 15 de março de 2023, a Agência Europeia para segurança e saúde no trabalho organizou o seminário “Robótica avançada e sistemas baseados em AI para automação de tarefas: Implicações para a segurança e saúde ocupacional” em Bruxelas (Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho, 2023).

O uso de robôs na indústria para operações perigosas ou desgastantes não retirou o homem do seu posto de trabalho, mas aperfeiçoou a execução das tarefas que podem colocar em risco a vida do profissional. Assim, o funcionário é escolhido para tarefas que exijam conhecimento e criatividade ficando as tarefas perigosas para as máquinas.

Os avanços tecnológicos podem aumentar significativamente a eficiência e a produtividade nas operações industriais, porque a automação permite a comunicação entre os sistemas interligados, o que resulta em uma maior eficiência das operações.

A adoção de tecnologias da Indústria 4.0 pode estimular a inovação nas empresas, permitindo o desenvolvimento de novos produtos, serviços e modelos de

negócios. As empresas que se adaptam a essas tecnologias têm maior capacidade de se manterem competitivas no mercado global.

A Indústria 4.0 permite uma maior personalização e customização de produtos e serviços. Isso, somado à coleta de dados e análises avançadas, faz com que as empresas possam atender às necessidades individuais dos clientes, oferecendo produtos e serviços mais personalizados e sob medida.

O lado negativo seria que a automação e a adoção de tecnologias da Indústria 4.0 podem levar à redução de empregos em certas áreas. Trabalhadores que realizam tarefas repetitivas e de baixa qualificação podem ser substituídos por máquinas, o que pode aumentar a desigualdade econômica e causar desemprego estrutural (Pignati, 2023).

Tabela 1 – Exemplos de profissões mais ou menos propensas à automação

Mais propensas	
Probabilidade	Profissão
0,99	Operadores de telemarketing
0,99	Responsável por cálculos fiscais
0,98	Avaliadores de seguros, danos automobilísticos
0,98	Árbitros, juízes e outros profissionais desportivos
0,98	Secretários jurídicos
0,97	<i>Hosts e hostesses</i> de restaurantes, <i>lounges</i> e cafés
0,97	Corretores de imóveis
0,97	Mão de obra agrícola
0,96	Secretários e assistentes administrativos, exceto os jurídicos, médicos e executivos
0,94	Entregadores e mensageiros
Menos propensas	
Probabilidade	Profissão
0,0031	Assistentes sociais para casos de abuso de substâncias e saúde mental
0,0040	Coreógrafos
0,0042	Médicos e cirurgiões
0,0043	Psicólogos
0,0055	Gerentes de recursos humanos
0,0065	Analistas de sistemas de computador
0,0077	Antropólogos e arqueólogos
0,0100	Engenheiros marinhos e arquitetos navais
0,0130	Gerentes de vendas
0,0150	Diretores

Fonte: Elaborado pela autora, com base na tabela dos autores Karl Benedikt Frey e Michael Osborne, Universidade de Oxford, 2013, citada por Schwab (Schwab, 2021, p. 47).

A rápida evolução tecnológica exige que os trabalhadores se adaptem e adquiram novas habilidades. A requalificação da força de trabalho para acompanhar as demandas da Indústria 4.0 pode ser um desafio, especialmente para aqueles com menor acesso a recursos educacionais e de treinamento.

Em um país como o Brasil, que não investe em educação de base ou formação técnica, é um fator a ser considerado, porque o desemprego é uma triste realidade que só aumenta a cada ano.

A crescente conectividade e o compartilhamento de dados na Indústria 4.0 levantam preocupações sobre a privacidade e a segurança dos dados.

A adoção generalizada de tecnologias da Indústria 4.0 também pode levar a uma maior dependência de sistemas e infraestruturas tecnológicas. Interrupções, falhas ou ataques cibernéticos podem ter um impacto significativo nas operações das empresas, causando danos financeiros e operacionais.

Podemos afirmar que as relações de trabalho estão evoluindo para incluir a flexibilidade e a colaboração entre humanos e máquinas. A robótica avançada e a automação estão substituindo certos trabalhos manuais e repetitivos, enquanto os humanos se envolvem em atividades de maior valor agregado, como a tomada de decisões estratégicas, a criatividade e o trabalho colaborativo.

A Uber se declara como uma empresa desenvolvedora de tecnologia, setor menos rigoroso que o dos transportes. Ela não reconhece o vínculo de emprego com os motoristas de aplicativo e sim com os desenvolvedores da tecnologia que propiciam a criação de instrumentos capazes de captar os parceiros que praticam as viagens remuneradas pelo usuário.

Não há consenso sobre qual a forma de subordinação a nuvem humana está inserida, o que dificulta a cobrança das garantias trabalhistas. Mais adiante, será relatado como a subordinação é tratada diante da Revolução Digital.

3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

Não é tarefa fácil definir a economia do compartilhamento. É também denominada consumo conectado (Dubois; Schor; Carfagna, 2014), economia *mesh* (Gansky, 2010), termo que abrange uma ampla gama de plataformas digitais e atividades *off-line*, desde empresas de sucesso financeiro como o Airbnb, um serviço de hospedagem ponto a ponto, até iniciativas menores, como coletivos de reparos e bibliotecas e ferramentas (Schor, 2014). Também pode ser considerada como um caminho para a diminuição do consumo exagerado e aumento da sustentabilidade (Rifkin, 2016).

Para Sundararajan (2018), a economia do compartilhamento é um sistema econômico com cinco características: (a) amplamente voltado para o mercado; (b) capital de alto impacto; (c) redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas; (d) fronteiras pouco definidas entre o pessoal e o profissional; e (e) fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relações de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer. Sundararajan afirma que a expressão “capitalismo de multidão” descreve com maior exatidão o assunto embora tenha utilizado em sua obra o termo “economia compartilhada”, porque, para ele, essa expressão maximiza o número de pessoas que parecem entender ao que ele se refere.

A Economia do Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usa a *internet* para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. Na crista dessa onda estão Uber e Airbnb, cada um mostrando um crescimento vertiginoso para sustentar a alegação de que estão desbancando as indústrias tradicionais de transporte e hotelaria. Essas duas são seguidas por um batalhão de outras companhias, que competem para se juntar a elas no topo do mundo da Economia do Compartilhamento. Seus defensores em algumas ocasiões descrevem a Economia do Compartilhamento como um novo tipo de negócio. Em outras, como um movimento social. Seria uma mistura afetiva de comércio e causa no mundo digital (Slee, 2017, p. 33).

Não há dúvidas de que a revolução digital que acompanha a economia compartilhada encurtou ou extinguiu a distância entre as pessoas possibilitando a realização de negócios que antes não seriam nem objeto da imaginação das pessoas.

Existe um problema conceitual no termo economia do compartilhamento em razão da colisão de significados propostos por estudos acadêmicos sobre lógicas cooperativas e de reciprocidade em economias em rede, de um lado, e o uso comercial, financeiro e midiático do termo, de outro. Para solucionar tal impasse, existente há quase dez anos, o ensaio defende a utilização da expressão economias do compartilhamento, aqui definida em termos amplos como sistemas socioeconômicos mediados por tecnologias de informação, direcionados ao compartilhamento de recursos para fins de consumo ou de produção (Zanatta, 2017).

No presente trabalho, adota-se a expressão “economia do compartilhamento”, pois o objetivo é analisar o sistema econômico e seus efeitos nas relações trabalhistas à luz dos princípios constitucionais.

De forma ampla a economia do compartilhamento seria o consumo por meio de plataformas digitais em que as pessoas trabalham de forma colaborativa, compartilham ideias e produtos, beneficiando a quem empresta e a quem utiliza, não se dá ênfase à propriedade, como no exemplo do compartilhamento de carros.

A economia do compartilhamento não é um conceito novo. O compartilhamento de recursos e serviços é uma prática que existe há séculos. A diferença é que, atualmente, a tecnologia e as plataformas *online* facilitaram a expansão da economia do compartilhamento.

Antes do surgimento das plataformas digitais, o compartilhamento de recursos e serviços ocorria principalmente em contextos locais e comunitários. Por exemplo, pessoas em uma vizinhança poderiam compartilhar ferramentas, livros ou até mesmo caronas entre si.

Hoje há acesso a uma infinidade de serviços oferecidos pelos aplicativos e *sites* disponíveis na *internet*.

A economia do compartilhamento é um modelo econômico baseado no consumo colaborativo e seu foco é desenvolver as atividades de compartilhamento consubstanciadas na troca, no acesso compartilhado de bens ou serviços. Na economia do compartilhamento, as pessoas se valem das plataformas digitais e aplicativos para interligar usuários e fornecedores, possibilitando uma transação direta entre eles.

As plataformas digitais permitem que os usuários se conectem com outras pessoas que estão dispostas a compartilhar recursos. Essa conexão é essencial, pois muitas vezes os participantes da economia do compartilhamento não se conhecem previamente. As plataformas fornecem uma base de dados e uma interface que

permitem que os usuários encontrem pessoas com recursos relevantes disponíveis para compartilhamento.

Podemos dizer que as plataformas agregam oferta e demanda, reunindo pessoas que têm recursos para compartilhar e pessoas que estão buscando esses recursos. Elas funcionam como um mercado virtual, permitindo que os usuários encontrem e interajam com uma ampla gama de ofertas em um único local. Isso facilita a descoberta de recursos disponíveis e amplia o acesso a uma variedade maior de opções.

Os requisitos tecnológicos disponíveis nas plataformas digitais permitem que os usuários depositem os seus dados pessoais, informações sobre práticas e interesses que se comunicam a desconhecidos, o que constrói confiança e aceitação nos modelos de negócios da economia do compartilhamento.

As plataformas oferecem infraestrutura para facilitar as transações entre os usuários como opções de pagamento, garantias e políticas de segurança que protegem tanto os fornecedores quanto os consumidores. Além disso, as plataformas geralmente oferecem recursos de comunicação e gerenciamento de reservas, simplificando o processo de compartilhamento e tornando-o mais conveniente para os usuários.

Como estão constantemente introduzindo novos recursos, melhorias na interface do usuário, integração de tecnologias emergentes e adaptando-se às necessidades e demandas dos usuários, as plataformas impulsionam a inovação e a evolução contínua na economia do compartilhamento. Isso promove a evolução do modelo de compartilhamento e impulsiona seu crescimento.

O custo para a criação de uma empresa na *web* diminuiu consideravelmente, e os recursos para lançar um serviço que tenha alcance global são de baixo custo ou até gratuito. É possível abrir uma empresa *online* por meio de processo 100% virtual, e, caso seja uma MEI *online*, o processo é gratuito. Isso facilita muito a introdução de produtos no mercado, a visualização das ofertas tem um alto alcance. Isso pode funcionar como um gerador de renda nessa época em que há escassez de ofertas de empregos formais.

Os provedores têm as portas abertas para todos, não é necessária a permissão de um órgão ou autoridade para lançar algo, e essa abertura transformou o mundo da indústria.

O modelo de negócios da economia compartilhada consiste em uma empresa ou habilitadora de serviços que atua como intermediária entre fornecedores de um bem ou serviço e os clientes que demandam esses bens e serviços subutilizados (Kumar *et al.*,

2018). Portanto, tais modelos de negócio envolvem a formação tríade, ou seja, um operador de plataforma, os prestadores de serviço e os usuários.

O modelo *peer-to-peer*, também conhecido por P2P, significa ponto a ponto. Trata-se de um sistema de comunicação que não faz uso do tradicional modelo formado por servidor e cliente. Neste modelo, as partes têm os mesmos recursos, ou seja, atuam de forma igualitária.

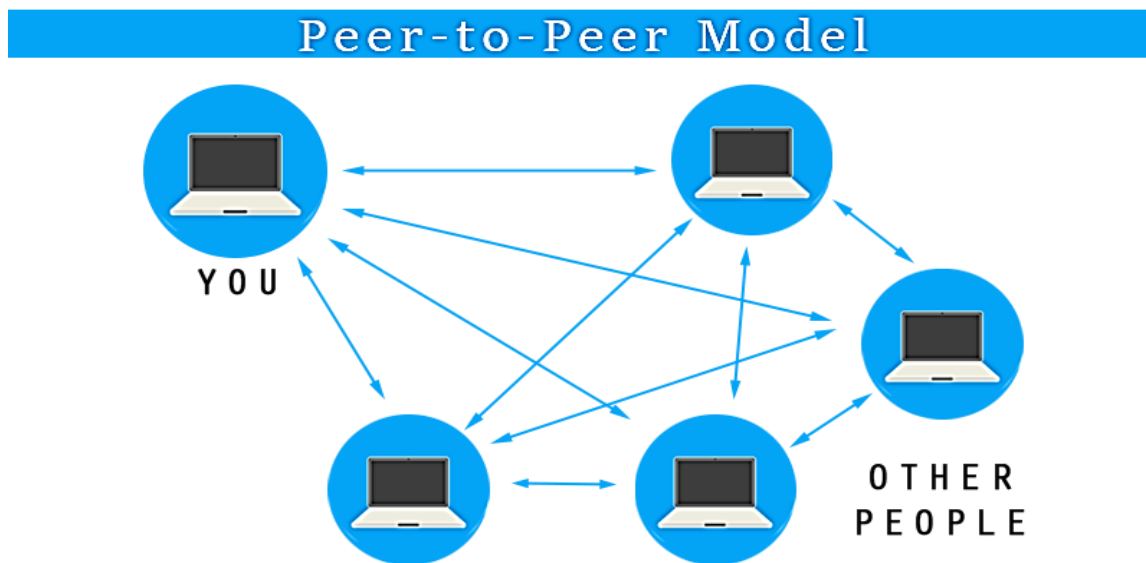
Tem origem na década de 90 do século XX, e a popularização de seu uso se deu com a implantação do consumo colaborativo, porque essas redes são formadas por usuários conectados globalmente de forma virtual.

O sistema P2P é fundamental para a economia do compartilhamento, tendo em vista a ideia de que os envolvidos devem interagir de forma direta para compartilhar produtos, moradias, carros, conhecimentos e até habilidades. Um dos exemplos mais famosos de economia do compartilhamento e sistema *peer to peer* é o polêmico Uber.

Para esse modelo o importante não é o consumir e sim compartilhar algo que já foi usado por outra pessoa, que não está mais em uso e que pode suprir as necessidades de outros, evitando a ociosidade do bem e até o seu descarte.

O modelo P2P permite o uso otimizado dos recursos, o que aumenta a sustentabilidade e evita o desperdício. A interação social de pessoas com os mesmos interesses leva a formação da confiança e cooperação entre os usuários.

Além do mais, nas plataformas *peer to peer*, as avaliações feitas por usuários são apenas um dos diversos indicadores sobre possíveis prestadores de serviços que podem ser acessados pelos clientes. Elas são fortemente integradas dentro de uma plataforma construída por um terceiro que também media as eventuais transações (Sundararajan, 2018, p. 209).

Figura 4 – Modelo *Peer-to-Peer*

Fonte: <https://www.gta.ufrj.br/ensino/eel878/redes1-2018-1/trabalhos-v1/p2p/arquitetura.html>.

Nesse modelo, cada nó da rede, também conhecido como *peer*, pode atuar tanto como cliente quanto como servidor, permitindo que os participantes solicitem recursos e serviços de outros nós e também forneçam recursos e serviços para os demais. Isso significa que não há uma hierarquia rígida entre os nós, e a colaboração entre eles é essencial para o funcionamento da rede.

Diante de todas essas informações, parece que a economia do compartilhamento apresenta ótimas intenções e benefícios à sociedade. Quando de sua criação e propagação, esse modelo econômico tinha por finalidade possibilitar que pessoas em diferentes partes do mundo, com preferências e intenções parecidas pudessem se conectar e compartilhar interesses, músicas, objetos e até habilidades.

No início e restrita a certos nichos, a economia compartilhada parecia ter caráter altruísta, sem interesse em lucro. Quando uma das partes interessadas é uma multinacional bilionária, aparecem os custos na aproximação entre as pessoas, necessidade de advogados em caso de responsabilidade civil, equipes de informática para o desenvolvimento dos *sites* e de ferramentas de proteção. Nesse sentido, explica Sundararajan (2018, p. 78):

A economia compartilhada, portanto, é diversa não só em seus segmentos, serviços e modelos de negócios, mas também ao longo do espectro marcado-dom. Não é domínio exclusivo de doadores altruístas, tampouco praia privativa de capitalistas em tempo integral. É claro que tal diversidade também pode explicar a popularidade da economia compartilhada e seu potencial futuro. Embora não seja politicamente neutra, ela está criando um novo modelo econômico, um interessante meio-termo entre capitalismo e

socialismo que também parece atender as necessidades e os desejos das pessoas que se identificam com ambos os extremos dos espectros político e econômico. Ainda mais importante é o fato de ser um modelo econômico que parece atender os desejos e as necessidades das pessoas que não se identificam com nenhum desses dois extremos (Sundararajan, 2018, p. 78).

Sobre a atuação da economia do compartilhamento, seus adeptos e defensores pregam que as empresas que adotaram esse sistema não são provedoras e sim facilitadoras, porque permitem que as pessoas conectem entre si e assim compartilhem recursos. É uma nova forma de fazer negócios que permite a economia de recursos, porque evita a compra desnecessária, além de elevar ativos e recursos que não estão sendo devidamente utilizados. Essa seria a face altruísta da economia compartilhada. Porém, há uma visão menos otimista:

A Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam. À medida que a Economia do Compartilhamento cresce, está remodelando cidades sem considerar aquilo que as tornava habitáveis. Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações, está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de ser delatados pelos clientes. Enquanto o CEO da companhia se refere de maneira benevolente a suas comunidades de usuários, a realidade tem uma face mais sombria, definida pelo controle centralizado. Os mercados da Economia do Compartilhamento estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo. A ideia de “uma graninha extra” retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um trabalho “de verdade”, que demanda um salário mínimo, e portanto não tinha de ser tratado da mesma forma — ou valer o mesmo — que os trabalhos masculinos. Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa (Slee, 2017, p. 36-37).

O termo compartilhamento foi utilizado com um viés de caridade, altruísmo, doação, sustentabilidade, solidariedade, sentimentos e virtudes que despertam a atenção das pessoas principalmente se utilizados em campanhas publicitárias. Assim, empresas como a gigante Uber e várias outras utilizam o emblema do “compartilhamento”, mas seu interesse é o lucro com o menor custo possível. Não há interesse em compartilhar e sim faturar à custa de pessoas que estão à margem do mercado de trabalho formal. Conforme Schor (2014):

Embora todas as plataformas de economia de compartilhamento efetivamente criem “mercados de compartilhamento” ao facilitar as trocas, o imperativo para uma plataforma gerar um lucro influencia em como ocorre o compartilhamento e quanta receita é repassada ao gerenciamento e os proprietários. As plataformas com fins lucrativos buscam a maximização de receita e ativos. A maioria das plataformas de sucesso—Airbnb e Uber, avaliadas em US\$ 10 e US\$ 18 bilhões, respectivamente — têm forte apoio de capitalistas de risco e são altamente integrados em interesses econômicos. A introdução de capitalistas de risco no setor tem mudado a dinâmica dessas iniciativas, principalmente ao promover um atendimento mais rápido de expansão (Schor, 2014).

Assim, é importante notar que a economia do compartilhamento também apresenta desafios e questões a serem consideradas, como questões de regulamentação, garantia de qualidade e segurança, proteção dos direitos dos trabalhadores e possíveis impactos negativos em setores tradicionais da economia.

3.1 Consumo colaborativo

O consumo colaborativo, também conhecido por prática de compartilhamento, consumo compartilhado ou economia colaborativa, compreende as formas de consumo originárias das plataformas digitais que permitem aos usuários se organizarem com mais facilidade. Traz a ideia de que a produção e a distribuição compartilhadas de bens e serviços não necessitam da transferência da propriedade para o usuário, mas apenas da posse.

O consumo colaborativo é impulsionado pela ideia de que é possível aproveitar os recursos existentes de forma mais eficiente e sustentável, promovendo a economia de recursos, redução do desperdício e o compartilhamento dos custos.

Alguns exemplos populares de consumo colaborativo incluem:

- (a) compartilhamento de carros: por meio dos serviços da Uber e BlaBlaCar, as pessoas podem compartilhar caronas e dividir o custo da locomoção, o que reduz o número de carros nas ruas e conseqüentemente melhora a qualidade de vida por reduzir o trânsito, a poluição e o consumo de combustível;
- (b) Hospedagem compartilhada: plataformas como Airbnb, Couchsurfing e HomeExchange permitem que pessoas compartilhem suas casas ou quartos com viajantes, proporcionando opções de hospedagem mais acessíveis e personalizadas;
- (c) compartilhamento de habilidades: plataformas como TaskRabbit, Freelancer e Upwork conectam pessoas que possuem habilidades específicas a outras

que precisam de ajuda em projetos ou tarefas específicas, possibilitando a contratação de serviços sob demanda;

- (d) compartilhamento de bens: plataformas como Shareable, Peerby e Rent the Runway permitem que as pessoas compartilhem bens como ferramentas, equipamentos esportivos, roupas e acessórios, evitando a necessidade da compra de itens que podem ser pouco utilizados;
- (e) economia de troca: grupos de troca, como grupos de compra e venda locais, permitem que os membros troquem bens e serviços diretamente, eliminando a necessidade de dinheiro na transação.

O consumo colaborativo proporciona oportunidades de trabalho flexível para muitos indivíduos. Por exemplo, motoristas de aplicativos de transporte compartilhado podem escolher quando desejam trabalhar, adaptando sua jornada de trabalho às suas necessidades e preferências.

O trabalhador que faz uso das plataformas digitais é parte de uma relação complexa, peculiar e precária.

O crescimento da busca por trabalho no consumo colaborativo decorre do alto nível de desemprego aliado à facilidade de conexão em que a sociedade está inserida. Nem se trata apenas da abertura de possibilidades de trabalho em decorrência das plataformas digitais, mas sim da busca de alternativas para sobreviver diante das condições desfavoráveis do mercado de trabalho.

O trabalhador no consumo colaborativo desempenha um papel fundamental na prestação de serviços e no compartilhamento de recursos. No entanto, a natureza do trabalho nesse contexto pode variar dependendo do setor e das plataformas envolvidas. Muitas vezes, os trabalhadores atendem à demanda sob demanda. Eles podem estar disponíveis para fornecer serviços ou compartilhar recursos quando solicitados pelos usuários das plataformas. Essa abordagem permite uma utilização mais eficiente dos recursos, atendendo à demanda em tempo real.

Os trabalhadores são classificados como contratados independentes ou prestadores de serviços. Isso significa que eles geralmente não são considerados funcionários das plataformas, mas sim parceiros independentes.

Como as plataformas de consumo colaborativo frequentemente utilizam sistemas de avaliação e *feedback* para avaliar a qualidade dos serviços prestados pelos trabalhadores, as avaliações dos usuários desempenham um papel importante na

construção da reputação dos ofertantes de serviços na plataforma e podem influenciar sua capacidade de obter mais oportunidades de trabalho.

A forma de encontrar trabalho, ter acesso à demanda que as plataformas oferecem são difundidas para a sociedade como forma de autonomia, liberdade, empreendedorismo. Em tempos de recessão e desemprego, nada mais tentador do que ganhar dinheiro sem a figura do patrão, além de trabalhar apenas quando quiser.

Imagem 1 – Ilustra propaganda da Uber para atrair colaboradores



Fonte: <https://amostrasepromocoos.com.br/motorista-uber-sp-e-rj-ganhe-dinheiro-e-seja-seu-proprio-patroao/>.

Conforme explica Carelli (2021, p. 22):

Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo. Supiot nos traz interessante caso julgado pela Cour de cassation francesa que demonstra como isso se dá na gestão por programação. Pela participação em um reality show televisivo que se chamava “Île de la tentation”, no qual casais passavam doze dias em uma ilha participando de atividades recreativas com pessoas solteiras, passando por testes de “fidelidade”, cada pessoa recebeu 1500 euros. A questão chegou à Justiça francesa porque vários participantes demandaram à Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação por fim reconheceu a condição de empregados, porque estes “deveriam seguir as regras do programa definidas unilateralmente pelo

produtor, que eles [os trabalhadores] eram orientados a partir da análise de sua conduta, (...) e estipulava-se que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a sua dispensa”. A corte considerou que “a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico.” Conforme Supiot, a grande novidade do julgado foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprimem à subordinação, truncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de liberdade programada. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa”. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho (Carelli, 2021, p. 22).

O fato de os trabalhadores se submeterem às condições impostas pela empresa, em suas maiorias multinacionais ou conglomerados financeiros, traz à tona a realidade desses indivíduos que trabalham sem descanso, estão expostos a riscos inerentes à atividade sem qualquer proteção, além de arcarem com a manutenção da ferramenta de trabalho.

Um exemplo conhecido do trabalho no consumo colaborativo é o da empresa Uber. Os motoristas de aplicativo são expostos a riscos físicos porque enfrentam situações de trânsito perigosas, e o próprio tipo de trabalho coloca em risco a sua integridade física e até a moral. Além disso, a falta de benefícios e proteções tradicionais, como seguro saúde e seguro-desemprego, pode afetar a segurança financeira e psíquica desses trabalhadores.

Para Botsman e Rogers (2011), no consumo colaborativo o indivíduo pode desempenhar o papel de “par provedor” quando fornece bens para alugar, compartilhar ou tomar emprestado; ou o papel de “par usuário”, ao consumir os produtos e serviços disponíveis. Esclarecem que alguns indivíduos poderão até desempenhar os dois papéis. Para os autores, o consumo colaborativo ocorre de três formas ou sistemas distintos:

- (a) Sistema de Serviços de Produtos (SSP): as pessoas pagam pelo benefício do produto sem a necessidade de comprá-lo. No SSP, um serviço permite que produtos de propriedade de uma empresa (máquinas agrícolas, energia solar) ou de um particular (carros, brinquedos) sejam compartilhados. Tem como vantagem o aproveitamento máximo do produto sem os encargos da propriedade (manutenção, conserto, seguro);
- (b) Mercados de redistribuição: o mercado de redistribuição ocorre quando as mercadorias não utilizadas são redistribuídas para outro local por meio das

redes sociais, seja por trocas, pontos ou dinheiro. O mercado de redistribuição desempenha um importante papel na sustentabilidade ao promover a reutilização de itens antigos e assim evitar o desperdício. As mercadorias são as mais diversas como roupas, livros, maquiagem, artigos eletrônicos, brinquedos etc;

- (c) Estilos de vida colaborativos: neste modelo, as pessoas se unem para trocar ou compartilhar bens não tangíveis como tempo, habilidades, espaço ou dinheiro. Ao se tratar do estilo de vida colaborativo, é necessário haver uma base de confiança, porque nesse modelo se exige a interatividade entre as pessoas e não um produto.

A tecnologia e a modernidade promovem modificações que aceleram o progresso econômico e social e também provocam danos como o aumento da desigualdade entre classes, o consumismo exacerbado, desrespeito aos direitos humanos e destruição do meio ambiente.

O consumo colaborativo parte da ideia de que os mercados financeiros e econômicos devem conciliar o desenvolvimento com a dignidade da pessoa humana, respeito ao meio ambiente e solidariedade. A indiferença e ausência de consciência social no que se refere ao acúmulo de lixo e banalização do uso dos recursos ambientais devem ser eliminadas.

O consumo racional presente na economia compartilhada contribui para a utilização eficiente dos recursos, porque em vez de cada pessoa comprar um item que será pouco utilizado, várias pessoas podem compartilhar o mesmo item, maximizando seu uso e minimizando a necessidade de produção e consumo excessivo.

Para esse sistema, compartilhar bens e serviços ajuda a reduzir o desperdício, pois os recursos são utilizados de maneira mais completa e por um período maior de tempo. Itens como ferramentas, equipamentos esportivos, veículos e até mesmo espaços físicos, como escritórios e salas de reunião, podem ser compartilhados e aproveitados ao máximo, evitando sua subutilização ou descarte prematuro.

Ao reduzir o consumo desnecessário e prolongar a vida útil dos produtos, o consumo colaborativo também contribui para a sustentabilidade ambiental. Menos recursos naturais são extraídos, menos energia é consumida na produção em massa e menos resíduos são gerados.

O consumo colaborativo pode proporcionar economias significativas para os envolvidos. Ao compartilhar itens ou serviços, os custos individuais são reduzidos, pois

várias pessoas dividem os gastos. Por exemplo, em vez de comprar um carro, uma pessoa pode usar serviços de compartilhamento de carros quando necessário, economizando dinheiro em seguro, manutenção e depreciação.

O consumo racional e sustentável pode promover a interação e a cooperação entre as pessoas, fortalecendo os laços sociais e construindo comunidades mais interligadas. Pode haver oportunidades para conhecer e interagir com outras pessoas que compartilham interesses semelhantes, promovendo a confiança e a solidariedade.

São exemplos de consumo colaborativo os aplicativos de Uber, BlaBlaCar, Airbnb, o compartilhamento de bicicletas e patinetes, os espaços de trabalho compartilhados (*coworking*), jardins comunitários em áreas urbanas, plataformas de conhecimento (aulas particulares, cursos *online*), energia compartilhada produzida a partir de fontes renováveis, o que reduz os custos individuais (painéis solares).

O consumo colaborativo também pode ter impacto nas relações de trabalho, trazendo novas formas de colaboração e oportunidades para trabalhadores autônomos e empreendedores.

A Gig Economy é caracterizada pelo trabalho temporário e flexível, muitas vezes intermediado por plataformas *online*. Essas plataformas conectam trabalhadores independentes a clientes em busca de serviços específicos, como motoristas, entregadores, *designers*, redatores, entre outros. O intuito dessa intermediação entre as pessoas é possibilitar a troca de serviços.

O consumo colaborativo pode impulsionar o empreendedorismo na medida em que incentiva os indivíduos a criarem seus próprios negócios ou plataformas de compartilhamento. Novas oportunidades de negócios surgem à medida que as pessoas identificam demandas não atendidas e desenvolvem soluções inovadoras para conectá-las com fornecedores e consumidores.

3.2 Economia do compartilhamento e relações de trabalho

A economia do compartilhamento tem impacto direto nas relações de trabalho, introduzindo novos modelos e desafios para os trabalhadores.

Esse modelo econômico tem impulsionado o crescimento do trabalho independente e autônomo. Plataformas P2P permitem que os indivíduos ofereçam serviços de forma independente, sem a necessidade de um empregador tradicional. Tal

flexibilidade permite que os trabalhadores estabeleçam seu próprio horário de trabalho e escolham como quer desenvolver sua atividade.

Com a economia do compartilhamento, surgiram novos modelos de emprego, como o trabalho por tarefa (*gig work*) ou trabalho sob demanda (*on-demand work*). Os trabalhadores são contratados para projetos específicos ou serviços por meio de plataformas P2P. Esses modelos podem oferecer oportunidades de renda adicional, mas também podem ser caracterizados por falta de estabilidade e benefícios tradicionais associados a empregos formais.

A economia do compartilhamento trouxe desafios em relação à proteção e segurança dos trabalhadores. As plataformas consideram os trabalhadores como autônomos ou trabalhadores informais, o que os afasta da proteção trabalhista como licença renumerada, seguros e aposentadoria. Tal fato traz insegurança para os trabalhadores, tendo em vista, por exemplo, que os motoristas de aplicativo são uma categoria que mais sofre acidentes de trânsito em razão do tipo da atividade desenvolvida, que envolve risco à integridade física (Bianchin, 2022, n.p.). Nesse sentido:

{...} foram identificados outros riscos: (i) insegurança no trabalho, dado que os trabalhadores se sentem substituíveis e podem ser dispensados a qualquer momento; (ii) discriminação, uma vez que nas plataformas que conectam empregadores e trabalhadores em escala global, os requerentes oriundos de países de alta renda tendem a considerar o trabalho das pessoas de países de média e baixa renda como inferiores, o que reduz os seus ganhos; (iii) isolamento social, pois o trabalho em casa e a diferença entre os fusos horários atrapalham a interação entre trabalhadores; (iv) excesso de trabalho, em que os trabalhadores desempenham as suas atividades por muitas horas e em alta intensidade, na maioria das vezes com o objetivo de auferir maiores ganhos num contexto em que o valor da hora paga é baixo; (v) opacidade, com empregadores se relacionando de forma pontual e esporádica com os trabalhadores, dificultando o entendimento sobre o que deve ser feito; (vi) quarteirização, uma vez que, considerando que a reputação dos prestadores de serviços é importante para os clientes escolherem quem realizará a atividade, existem casos de trabalhadores com elevadas avaliações que repassam as tarefas para outros trabalhadores e retêm parte do pagamento para si (Kalil, 2020, p. 95).

A rápida ascensão da economia do compartilhamento tem gerado debates sobre a necessidade de regulamentação e atualização da legislação trabalhista. Muitos países estão revisando suas leis trabalhistas para abordar as questões específicas relacionadas aos trabalhadores nessas plataformas. Pontos como definição de emprego, direitos dos trabalhadores e responsabilidades das plataformas são os mais discutidos.

A natureza disruptiva e inovadora da economia compartilhada levanta desafios para a aplicação das leis trabalhistas tradicionais, uma vez que os modelos de empregos nesses setores diferem dos empregos tradicionais.

A regulamentação deve abordar questões relacionadas à proteção e benefícios trabalhistas na economia compartilhada.

Uma das maiores celeumas desse modelo econômico é a classificação das relações que se formam sob seu manto. Neste sentido:

Entre as preocupações que a economia colaborativa conduz, encontram-se as complexas relações jurídicas nela envolvidas, a imperiosidade de uma disciplina adequada e necessária do uso de algoritmo pelas plataformas e dos mecanismos utilizados por elas para gerar confiança nas pessoas. De fato, quase todos os estudiosos do tema, independentemente de apresentarem uma posição ideológica mais intervencionista ou mais simpática ao livre mercado, mencionam a reviravolta produzida com os conceitos jurídicos, em especial concernentes aos sujeitos de direito envolvidos, como a principal característica dessa nova relação jurídica. Por consequência, impõe-se um alto impacto nos conceitos tradicionais e nos sistemas de direito, principalmente naqueles que cuidam do direito do trabalho, do direito tributário, do direito concorrencial e do direito do consumidor (Oliveira, 2018, p. 5).

A legislação trabalhista tradicional muitas vezes pressupõe a existência de empregadores fixos, o que torna desafiador para os trabalhadores nas plataformas de economia compartilhada o seu envolvimento em negociações coletivas. A regulamentação pode precisar se adaptar para permitir que os trabalhadores tenham voz e influência nas condições de trabalho e nos termos de serviço das plataformas.

As plataformas de economia compartilhada desempenham um papel central na prestação de serviços e na conexão entre trabalhadores e clientes. A regulamentação deve abordar a responsabilidade das plataformas em relação aos trabalhadores e clientes, incluindo questões de segurança, remuneração justa e tratamento justo dos trabalhadores.

A classificação dos trabalhadores na economia do compartilhamento é um tema complexo e em constante debate. Há três classificações mais comuns:

- (a) empregados: os trabalhadores na economia do compartilhamento devem ser classificados como funcionários ou empregados. Essa classificação implica que eles têm um vínculo de subordinação com as plataformas e, portanto, devem ter acesso a benefícios trabalhistas e proteções legais aplicáveis a funcionários, como salário mínimo, horas de trabalho regulamentadas, seguro saúde, direito a férias remuneradas, entre outros;

- (b) contratados independentes/prestadores de serviços: neste caso, os trabalhadores são considerados autônomos e independentes das plataformas. Eles têm maior flexibilidade em relação aos horários e à escolha dos serviços que desejam realizar.
- (c) nova categoria de trabalhador: uma terceira abordagem proposta é a criação de uma nova categoria de trabalhador específica para a economia do compartilhamento. Essa categoria poderia reconhecer as características únicas do trabalho nesse contexto, proporcionando direitos e proteções adaptadas. Essa opção busca encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade oferecida pela economia do compartilhamento e a necessidade de garantir proteções trabalhistas adequadas.

Para Mucelin:

Quanto aos trabalhos não qualificados da gig economy, principalmente aqueles de motoristas e entregadores de aplicativos, não há maior preocupação em relação à adaptação do trabalhador à cultura organizacional da empresa. A grande discussão que se trava é sobre a precarização de direitos dos trabalhadores. Portanto, vemos um desafio incomum para as estruturas tradicionais do Direito do Trabalho. Em particular, sobre como a legislação trabalhista (como, a título exemplificativo, normas sobre horário de trabalho e segurança e saúde no trabalho) ainda por ser mobilizada para garantir a proteção do motorista de aplicativos, por exemplo. (Mucelin, 2021).

Encontrar uma abordagem equilibrada que proteja os direitos e benefícios dos trabalhadores ao mesmo tempo em que promova a inovação e a flexibilidade da economia compartilhada é um desafio importante. A regulamentação excessivamente restritiva pode inibir a economia compartilhada e limitar as oportunidades para os trabalhadores, enquanto uma falta de regulamentação adequada pode resultar em exploração e desigualdades. Como explica Schor (2014):

O tema central dos críticos é que as plataformas com fins lucrativos cooptaram o que começou como uma ideia progressista e socialmente transformadora. Eles estão certos? Em relação à regulamentação, seguro e tributação, as plataformas estão mobilizando apoio político e, minha experiência sugere que elas parecem aceitar de maneira geral a ideia de que alguma regulamentação é necessária. Como a maior parte da ação ocorre em nível local e estadual, há uma grande variação. Mas a tendência parece ser de um leve toque regulatório que permita que as plataformas operem e cresçam. (Schor, 2014).

Apesar do seu alcance global, a economia do compartilhamento não se expande da mesma forma em todos os países assim como aconteceu nas Revoluções Industriais.

As principais empresas que atuam no setor da economia compartilhada Uber e Airbnb são dois impérios bilionários. O trabalho é voltado para a empresa Uber. A receita bruta da empresa Uber que corresponde ao valor total de recursos incorporados ao seu patrimônio aumentaram 19% em relação a 2022, para US\$ 31,4 bilhões. As viagens durante o trimestre cresceram 24%, 2,1 bilhões, ou aproximadamente 24 milhões de viagens por dia em média (Uber Investor, 2023). Seu valor de mercado corresponde a aproximadamente US\$ 51 bilhões. São números impressionantes para um segmento que trabalha com transportes e não possui nenhum carro.

Na economia do compartilhamento, há 2 principais formas de trabalho representadas pelo *crowdword* e o trabalho por meio de aplicativos (*on-demand*).

O número de trabalhadores por aplicativo também é impressionante. Segundo pesquisa do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) realizada em maio de 2022, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas trabalham com transporte de passageiros e entrega de mercadorias (Torkania, 2022).

O Uber funciona por meio de aplicativo *on-demand*. O trabalho pode ser resumido da seguinte maneira:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação: inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio (Martins, 2015, n.p.).

Pela dinâmica do serviço, pode-se entender que há monitoramento do trabalho do motorista, programação do trabalho, análise prévia da avaliação dos motoristas pelo usuário em tempo real.

Ao mesmo tempo em que a empresa Uber prega o empreendedorismo, exerce intenso controle sobre os motoristas, que realizam o trabalho com constante monitoramento. Há programas de gerenciamento que realizam avaliações de desempenho do motorista além de controlar o caminho percorrido:

A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores. O aplicativo

estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas (Rosenblat; Stark, 2015, n.p.).

A Uber utiliza uma variedade de algoritmos para operar sua plataforma e fornecer serviços de transporte compartilhado. Os algoritmos de correspondência são responsáveis por combinar os usuários que solicitam uma viagem com os motoristas disponíveis mais próximos. Levam em consideração diversos fatores, como a localização dos usuários e dos motoristas, a disponibilidade dos veículos e as preferências definidas pelos usuários, como o tipo de veículo desejado.

Os algoritmos de precificação dinâmica determinam o preço das viagens com base na oferta e demanda considerando áreas e horários. Funciona da seguinte forma: quanto mais alta a demanda, os preços aumentam, o que incentiva o trabalho dos motoristas para atenderem às solicitações.

A Uber também usa algoritmos de classificação para avaliar tanto os motoristas quanto os usuários após cada viagem. Essas avaliações são usadas para manter a qualidade do serviço e fornecer *feedback* aos motoristas e usuários.

Os algoritmos de otimização para alocar recursos de forma eficiente incluem a atribuição de motoristas para áreas com maior demanda, a definição de zonas de espera para os motoristas e o balanceamento da disponibilidade dos veículos em diferentes partes da cidade.

Além de todos esses fatores, a Uber também utiliza algoritmos para análise de dados, previsão de demanda, gerenciamento de pagamentos e outras atividades relacionadas à operação da plataforma e à melhoria da experiência do usuário:

A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também, é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como “experiência” em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da

situação daqueles – que é denominado de “emotional labor” (Rosenblat; Stark, 2015, n.p.).

Mesmo diante de todo esse controle, a Uber defende que seu lema é conectar passageiros e motoristas.

O grande desafio é realizar o enquadramento correto a ser dado a esses trabalhadores. Há uma grande incerteza se são trabalhadores autônomos, independentes ou uma nova categoria de trabalhadores.

Ainda no que se refere à falta de regulamentação, o Estado não pode coibir a livre iniciativa, um dos fundamentos da ordem econômica brasileira, o que deixa os trabalhadores por aplicativo em uma confusa zona cinzenta.

3.3 A relação de trabalho clássica e a uberização

Ao ingressar na seara da relação de trabalho clássica, são requisitos do contrato de trabalho a continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade. A exclusividade ou o fato de o trabalhador não possuir grau de escolaridade ou profissionalização não são requisitos essenciais.

Para ser um motorista da Uber, é necessário o cadastro no *site* e o envio da CNH. Por meio dos dados da CNH, a plataforma verifica a elegibilidade da pessoa e, após a aprovação, faz-se necessário o envio de uma foto do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo – CRLV. Depois de aceito, o motorista deve ficar sempre *online*. Se a pessoa não tiver um veículo, poderá alugar um com desconto em uma das locadoras parceiras da Uber (Uber, c2023a). Segundo o *site* da Uber, a estimativa de ganhos por semana na cidade de Goiânia-GO é de R\$ 1.383, sendo que a promessa é de dirigir quando quiser, horário livre e segurança ao volante (Uber, c2023b).

A remuneração dos motoristas da Uber é determinada de acordo com as viagens, hora em que ocorrem e pela participação do motorista em promoções semanais. Para quem dirige, o preço padrão da viagem é o preço base mais os valores pelo tempo e distância que dirigir, sendo que os valores por tempo e distância variam conforme a cidade. Para ganhar além do valor padrão, é preciso trabalhar nas regiões de grande demanda segundo o mapa de concentração do *app*. Além disso, existe a possibilidade de ganhar dinheiro com viagens curtas por um valor mínimo, com as taxas por tempo de espera e com cada usuário a mais em viagens do UberPool (Uber, c2023c).

Há uma taxa de serviço que ajuda a financiar o desenvolvimento de *apps* e o suporte ao cliente, um custo fixo pago pelos usuários para ajudar a cobrir despesas operacionais, de segurança e regulamentação. E, se o passageiro cancelar a viagem, o motorista recebe uma taxa de cancelamento (Uber, c2023c).

A Uber dispersou o trabalho, mas não o controle sobre ele. Houve a transferência para o trabalhador da sua produção, assim como ocorria no toyotismo. Além disso, os custos e riscos são praticamente eliminados. O trabalhador como gerente de si mesmo deve lutar pela sua permanência em um trabalho onde tudo é muito incerto: a jornada de trabalho não tem uma carga horária fixa e nem a remuneração é acertada.

Toda incerteza em volta dessa relação tornou conhecido o termo uberização do trabalho. O termo não é recente e a sua popularização se deu após a entrada da Uber no universo do trabalho e economia.

A uberização é um tipo de gestão do trabalho que utiliza tecnologias digitais, afasta relação de emprego ou trabalho e com isso gera total instabilidade quanto aos requisitos do contrato de trabalho.

Há pontos positivos, porque pode melhorar a situação do desemprego no país, que é um fator conhecido e preocupante atualmente. A impressão é de que não há empregos para todos. Exige-se experiência, qualificação, conhecimentos diversos na área da computação, línguas, inteligência emocional para vagas que pagam um salário ou um pouco mais. E a procura por uma ocupação nas plataformas *peer to peer* não é apenas pelas pessoas sem nível superior. Como se pode observar:

A recuperação do emprego tem sido tão lenta que até mesmo profissionais mais qualificados, com curso superior (completo ou incompleto), estão migrando para esses serviços. Do total de trabalhadores do setor, 12% têm superior incompleto e outros 5% têm superior completo, diz o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Não há dados do IBGE para comparar se houve crescimento nesse percentual. As empresas de transporte não revelam essas informações (Uol, 2019).

O problema é que essas empresas bilionárias se aproveitam do desemprego, da luta pela sobrevivência, e exploram os trabalhadores inseridos no cenário das relações que desafiam o Direito do Trabalho e os Tribunais. Conforme Filgueiras e Vilas Boas:

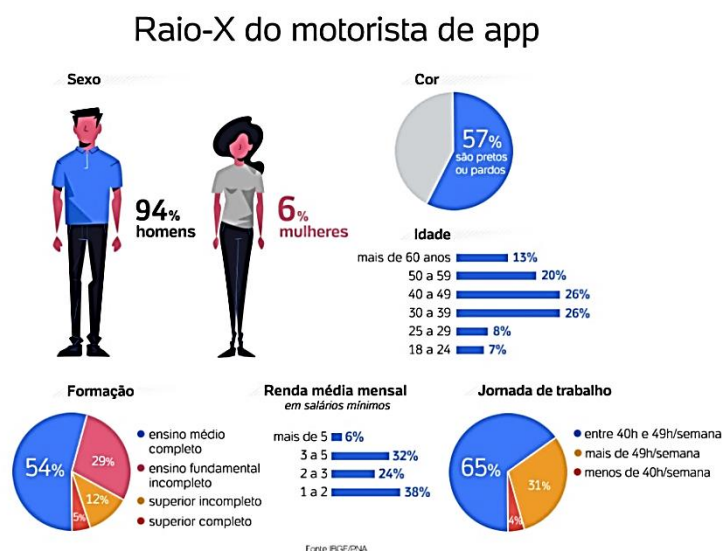
Os trabalhadores laboravam acima das 8h previstas na CLT, sem descanso e férias remuneradas, além de obterem renda inferior proporcional ao salário mínimo. Segundo os bike entregadores, eles trabalhavam em média 6 dias na semana, com uma jornada de 10,4 horas diárias, 62,4 horas por semana e com remuneração média mensal de R\$1100,00. Em uma jornada de 44 horas semanais, este valor seria equivalente a R\$780,64 reais, sendo inferior ao salário mínimo. Por sua vez, os motoboys laboravam em uma média de 6 dias por semana, 8,6 horas por dia, com 51,4 horas semanais, além de auferirem

R\$2.200,00 em uma média mensal, com R\$1512,00 líquidos. Com 44 horas de jornada por semana, esses trabalhadores receberiam R\$1889,04 de rendimento bruto e R\$1304,71 líquido [...] Os entrevistados acreditam sofrer uma pressão arbitrária por parte das empresas, sendo que a grande maioria (82,0%) conhece alguém que já foi bloqueado, 38,8% já passaram por essa punição e 43,7% alegam a ausência de transparência quanto aos motivos dos bloqueios. Com relação à saúde e segurança do trabalho, um a cada três (33,0%) entregadores já sofreu acidente, somados aos 65,0% que conhecem algum entregador que já se acidentou. Nessas situações, mais da metade (63,9%) não foram assistidos de nenhuma forma pela empresa. (Filgueiras; Vilas Boas, 2021, p. 675).

E ainda:

Se o pagamento é realmente tão baixo, por que tantas pessoas dirigem para a Uber? Para quem tem carro, dirigir para a Uber é uma maneira de converter esse capital em dinheiro; alguns subestimam os custos envolvidos em dirigir em tempo integral; para alguns, flexibilidade é uma vantagem; para outros, dirigir para a Uber oferece o que ser taxista ofereceu por muitos anos — um trabalho que requer pouca habilidade, e que tem um baixo custo de largada, é melhor do que ficar em casa sem fazer nada (Slee, 2017, p. 131).

Figura 5 – Raio X do motorista de app



Fonte: Slee (2017, p. 131).

Também existe uma grande preocupação com a regulação desse tipo de trabalho, porque não há pagamentos de impostos, proteção ao consumidor, fiscalização dos veículos pelo órgão competente, inspeção sanitária. Assim, não se sabe quem vai arcar com os custos se algo der errado. Ocorre que, em caso de algo der errado, essa lide não pode ser resolvida sem o envolvimento das autoridades.

Slee afirma que a Economia do Compartilhamento é um movimento pela desregulação. Tal afirmativa se dá em virtude do comportamento dos donos do capital

em transformarem a sociedade de acordo com o seu interesse, burlando as regras impostas pelo governo.

Para melhor compreensão do tema, deve-se voltar ao debate sobre a condição do trabalhador na Economia do Compartilhamento. Para a Uber, os passageiros são empregadores e os motoristas são parceiros:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (Abílio, 2019, n.p.).

Por primeiro, tem-se que não se trata de uma terceirização. A terceirização é um tipo de contratação em que uma empresa contrata outra empresa para transferir suas atividades meio, a fim de disponibilizar o máximo de recursos para a atividade fim. Há uma divisão do trabalho e tem por finalidade diminuir os custos, aumentar a produtividade, diluir a proteção estatal, evitar ações coletivas.

Para os uberizados não há contratação nem demissão, eles são desligados; não há uma seleção dos trabalhadores, eles aderem à plataforma, sendo intitulados de parceiros e, com a adesão, estão disponíveis para a empresa, sem proteção.

No que se refere à relação de trabalho dentro da economia do compartilhamento, não se pode incluí-la dentro da relação trabalhista prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porque não se trata de trabalhadores autônomos, nem se configura o vínculo trabalhista, como já ressaltado.

Existe subordinação do motorista à plataforma feita pelo algoritmo, já que as empresas tecnológicas exercem seu poder de controle e direção por meio de sofisticados *softwares* que determinam as horas de trabalho, tempo de pausa, preço, classificação da prestação de serviços, distribuição de passageiros, dentre outros.

A subordinação jurídica é um elemento essencial à relação de trabalho. Dada a particularidade da relação entre o motorista parceiro e a plataforma, essa subordinação deve ter maior amplitude.

A subordinação estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (Delgado, 2017, p. 329).

Para Gabriela Neves Delgado e Bruna Vasconcelos de Carvalho, a subordinação algorítmica, típica do modelo de gestão do trabalho por plataformas digitais, não se concretiza, portanto, pelas formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho. É que o algoritmo se vale de um controle eficientemente difuso, que se espalha através do campo virtual em várias direções (Delgado; Carvalho, 2020, n.p.).

Como existe a relação de emprego entre a plataforma e o motorista de aplicativo, mas as regras de direito do trabalho não são aplicáveis à economia do compartilhamento, é proposta uma relação de trabalho especial.

A relação de trabalho especial abarcaria os seguintes requisitos: (i) autonomia do trabalhador para desenvolver a sua atividade; (ii) liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho; (iii) permissão para prestar serviços para diversas plataformas ou aplicativos; (iv) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou do aplicativo; (v) salário mínimo pelo tempo em que o trabalho é prestado; (vi) reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou ao aplicativo; (vii) aplicação subsidiária do direito do trabalho (Todolí-Signes, 2015).

Por certo que a criação de um novo tipo de trabalhador não é unânime, e também existe a discussão de que essa via pode dificultar ainda mais a certeza sobre a real situação do trabalhador e a plataforma, o que não afastaria a procura dos Tribunais para o deslinde dos problemas.

Há também o instituto do trabalhador parassubordinado, em que há os seguintes elementos: (i) continuidade da prestação dos serviços; (ii) pessoalidade na prestação dos serviços; (iii) colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços; (iv) coordenação do trabalho. A principal diferença da relação de emprego e do trabalho “parassubordinado” seria a predominância da subordinação naquele, enquanto este se caracterizaria pela coordenação, com uma coligação funcional entre a prestação do serviço e a atividade do tomador (Pinto e Silva, 2002).

Há autores que, independentemente da criação de uma nova figura, entendem que o instrumental para a classificação de trabalhadores disponível está desatualizado para analisar as relações de trabalho do século XXI e defendem a necessidade de redefinir o conceito de emprego, para que não ocorra a exploração e degradação da dignidade da pessoa humana nas atividades desenvolvidas na economia de compartilhamento (Aloisi, 2015, n.p.).

No Brasil ainda não há produção acadêmica suficiente para o aprofundamento do estudo de como as relações de trabalho podem ser classificadas na relação formada pela economia do compartilhamento. Diante de todo o debate, inclusive na esfera internacional, percebe-se que os modelos existentes não são mais hábeis para identificar as novas formas de trabalho.

Em primeiro lugar, não se pode encarar o trabalho humano como um mero serviço ou mercadoria. Toda relação de trabalho deveria ser reconhecida, independentemente de vínculo com a empresa ou não. O fato de as empresas utilizarem nomenclaturas como parceiros, colaboradores, empreendedores é uma tentativa de burlar as leis existentes para não arcarem com os custos e riscos que as atividades demandam.

A flexibilidade no formato de autogerenciamento de si mesmo pelo trabalhador, muitas vezes, significa apenas precarização do trabalho.

Os trabalhadores precarizados são despidos das seguintes garantias ligadas à proteção do trabalho: 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”. (Standing, 2015, p. 28).

Não há dúvidas de que a economia do compartilhamento ofereça benefícios ao consumidor como preços mais baixos, serviços eficientes, diminuição de burocracia, mas tais benefícios não podem diminuir as garantias trabalhistas.

A economia do compartilhamento trouxe diversos desafios para o Direito do Trabalho, e uma das maiores preocupações é limitar a exploração dos trabalhadores pelas empresas digitais. Devemos verificar até que ponto a flexibilização dos empregos é benéfica para a população tendo em vista que os direitos do artigo 7º da Constituição Federal não são restritos aos trabalhadores com vínculo de empregatício.

Para a legislação trabalhista brasileira, o trabalhador que realiza transportes por via de aplicativos não é empregado, porque as plataformas digitais têm o escopo de desenvolver tecnologia, o que lembra o sistema toyotista que tinha como característica diminuir o número de pessoas formalmente contratadas. Podemos dizer que a precarização do trabalho teve início na Terceira Revolução Industrial com a inserção do toyotismo como meio de organização do trabalho.

No julgado abaixo, foi reconhecido o vínculo empregatício entre a UBER e o motorista com base na análise da prova documental e testemunhal em conjunto com o princípio da primazia da realidade:

O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na" quarta "revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o" modelo de negócios "destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do" King Cotton "no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do

exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego (TRT-15, 2021).

A mera interpretação contratual é insuficiente para explicar as relações jurídicas no âmbito do trabalho, pois, a partir do Princípio da Primazia da Realidade, 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).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – é uma legislação em que prepondera o institucional e foi feita por autores contratualistas e institucionalistas. Não só o aspecto contratual é valorado, mas também a situação real. Por ser um documento antigo, década de 1940, ela tenta se adaptar aos novos modelos de relação de trabalho representados pela uberização, terceirização, teletrabalho como novas formas de organização advindas do capitalismo tecnológico.

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).

Esse autor afirma que:

[...] o conceito tradicional de subordinação jurídica está sendo relativizado ao passo que ocorre a reestruturação do capital. O desenvolvimento da subordinação disruptiva 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 (Gaia, 2020, p. 304).

Para manter os níveis de competição aceitáveis, foi necessária a mudança na forma de produção, transferindo-se aos trabalhadores tanto a responsabilidade quanto os custos da atividade mesmo que isso represente uma autonomia ilusória. Essa autonomia é controlada por meio da tecnologia desenvolvida pelas plataformas digitais.

O motorista arca com as despesas de manutenção do carro, limpeza, combustível, fica a espera de uma chamada por smartphone e quando a recebe, ganha

apenas pelo que fez. Ainda corre o risco de ser desligado caso não aceite as solicitações. O contrato uber/motorista não é considerado uma relação de emprego. Assim:

Por tal sentido de exploração intensificada em seus ritmos, tempos e movimentos, essas formas precarizadas de trabalho devem ser intensamente combatidas pelos trabalhadores e trabalhadoras (dada a importante divisão sociossexual, racial e étnica do trabalho), tanto por seus movimentos de resistência nos locais de trabalho quanto pelas ações do sindicalismo de perfil mais crítico. A tentativa de greve mundial dos motoristas da Uber em maio de 2019 demonstrou que aquilo que parecia o paraíso do trabalho precarizado começou a desvanecer, de modo que os caminhos da confrontação tendem a se ampliar nos próximos anos (Antunes, 2020).

A precarização das condições de trabalho gera o adoecimento da classe trabalhadora, porque aumenta os subempregos, as terceirizações, a dessindicalização, a desregulamentação dos direitos trabalhistas:

A precarização das relações de trabalho não tem início apenas com o capitalismo tecnológico da Quarta Revolução Industrial. Desde 2008, com a eclosão da nova fase da crise estrutural do capital, assistimos à expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Essa tendência se desenhava desde princípios da década de 1970, quando deslanchou o processo de reestruturação produtiva do capital em escala global (Antunes, 2018, p. 61).

As jornadas de trabalho se tornam ainda mais longas, a competitividade aumenta, o que traz a baixa dos salários e afeta a estabilidade. Além disso, a precarização e flexibilidade rompem os laços de afetividade e solidariedade, porque há um esforço maior por parte do indivíduo, o que gera sofrimento psíquico levando o trabalhador ao adoecimento físico e mental.

O que está acontecendo não se pode chamar de uma revolução e sim de uma nova fase da economia, com a substituição das velhas tecnologias pelas novas, o que Joseph Schumpeter chamou de “Destruição Criadora”.

A teoria schumpeteriana atribui valor ao fator real, tecnologia, sendo evidente que o autor também destaca a importância do sistema financeiro para o desenvolvimento do sistema capitalista.

Deve-se compreender de que forma a tecnologia introduzida no mercado ao final do século XX impactou o sistema de produção e como corolário a economia. A velocidade adquirida pela comunicação (fluxo de comunicação) reduziu o ciclo de vida dos produtos e isso tornou necessários novos processos de inovação: “É, contudo, o produtor que, via de regra, inicia a mudança econômica, e os consumidores, se necessário, são por ele ‘educados’; eles são, por assim dizer, ensinados a desejar novas coisas, ou coisas que diferem de alguma forma daquelas que têm o hábito de consumir”

(Schumpeter, 1997, p. 10). Daí a prescrever a “destruição criadora”, ou seja, a substituição de antigos produtos e hábitos de consumir por novos, foi um passo que Schumpeter rapidamente deu ao descrever o processo do desenvolvimento econômico.

Os bens continuam a existir, há uma nova forma de consumo e as pessoas passam por uma adaptação, já que é aquilo que será a nova realidade. Por esse ângulo, a economia do compartilhamento não é uma nova fase da economia e sim mais uma face do capitalismo que ajuda a explorar e sabotar os direitos dos trabalhadores.

O que se nota é um número crescente de trabalhadores em uma zona cinzenta se transformando em temporários, aceitando o que encontrar para sobreviver ou aceitando o empreendedorismo disfarçado de exploração como a solução.

As relações de trabalho no século XXI são marcadas por um novo modelo de organização empresarial, que rompeu com o paradigma industrial. A organização empresarial apresenta, em razão do desenvolvimento de novas tecnologias, uma tendência a ter restrito quadro de funcionários próprios (Signes, 2017, p. 29).

A relação de subordinação entre o trabalhador que exerce suas atividades laborais fora do ambiente da empresa e se vale dos aplicativos para prestar serviços torna-se cada vez mais fluida. Todo o sistema organizacional do trabalho que é regulado pela legislação clássica precisa ser enxergado à luz da nova realidade trazida pela tecnologia e pela economia compartilhada. O “Direito do Trabalho deve refletir a realidade social de determinada época, pois só assim é capaz de ser instrumento efetivo de justiça social” (Miraglia, 2008, p. 70).

O trabalho é um dos fundamentos da República como a soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, pluralismo político e livre iniciativa. O trabalho é um dos alicerces para o desenvolvimento social e econômico do país.

A importância do trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil tem tanto ênfase, que, além de figurar como um dos fundamentos da República foi elevado à categoria de direito fundamental, porque tem por objetivos assegurar a isonomia material e assim diminuir a desigualdade. Todos esses fundamentos e objetivos têm ligação na esfera econômica de outro princípio fundamental, o da liberdade.

O trabalho livre corrobora para a autodeterminação individual e para a promoção da dignidade humana dos trabalhadores ao permitir que as pessoas possam conseguir seu sustento por meio da atividade diária, seja de forma subordinada ou autônoma.

O trabalho humano é um dos fatores primordiais para o desenvolvimento econômico e social de um país. Portanto, merece a tutela do legislado que não pode ser entendida como um favor do Estado, mas sim como instrumento da liberdade individual e até coletiva. A intervenção do Estado no contrato de trabalho, mesmo que fundado na autonomia da vontade, tem por finalidade assegurar a proteção do trabalhador, o que afasta o individualismo para uma visão mais humana e coletiva do trabalho.

O trabalho seria “o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a lhe propiciar um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e até mesmo ética” (Delgado, 2017, p. 49).

A flexibilização das relações de trabalho, devido ao uso das tecnologias, modificou a forma de realização do trabalho conforme os modelos taylorista e fordista de produção. Como o contrato é mais flexível, maior se torna a necessidade de proteção dos trabalhadores em razão de sua hipossuficiência.

Sobre a subordinação jurídica, há três aspectos em relação ao poder de direção:

[...] o poder diretivo que consiste na capacidade de o empregador dirigir a empresa, escolher seus rumos e estratégias, dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando aos objetivos da empresa; o poder disciplinar que é o poder que tem o patrão de impor punições aos empregados; e o poder hierárquico ou de organização que se trata da capacidade do empregador de determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções (Cassar, 2018, p. 49-50).

Mesmo que não exista a subordinação econômica clássica, é certo que há dependência econômica, porque é do trabalho que as pessoas retiram o sustento. O modelo de trabalho por aplicativos que por característica são mais flexíveis não tem o condão de afastar as regras de proteção laboral. Há a subordinação quando o trabalhador se submete às regras, controle e direção ditadas pelo empregador relativamente ao labor a ser executado.

Como existe a desigualdade entre as partes na relação de emprego, o trabalhador não tem como se opor a possíveis alterações supervenientes no curso do vínculo laboral. Por isso, a vontade real das partes tem força probatória no direito do trabalho somadas à boa fé, ética e transparência. Nesse sentido:

A cláusula geral da boa-fé funciona tanto como elemento de interpretação, quanto de integração dos contratos. Nesse sentido, o intérprete deverá, ao analisar a relação contratual havida entre o motorista e o detentor do aplicativo de transporte de passageiros, investigar a vontade expressamente manifestada e o comportamento praticado pelas partes durante toda a relação

contratual. A cláusula geral da boa-fé permitirá interpretar e integrar as condições contratuais (Martins-Costa, 1998, p. 15).

As relações de trabalho do século XXI obstam a clara identificação do empregador e empregado nas diversas situações existentes. Ocorreu uma descentralização da cadeia produtiva como no toyotismo. As modificações introduzidas na relação de trabalho dificultaram a subsunção dos novos modelos laborais à subordinação jurídica clássica.

Há a subordinação quando o trabalhador se submete às regras, controle e direção dadas pelo empregador relativamente ao labor a ser executado.

O sistema de organização das grandes empresas voltadas para a tecnologia, como a Uber, alimenta a precarização do trabalho. Essas empresas não se preocupam com a saúde ou com a segurança do trabalhador nem dos usuários do serviço. Um motorista que trabalha por mais de 10 horas diárias, como rotineiramente ocorre, pode colocar em risco tanto a sua vida como a de outras pessoas devido a possíveis acidentes causados pelo cansaço.

As novas formas de trabalho inseridas pela tecnologia não podem retirar a proteção trabalhista dos prestadores de serviço por aplicativo.

3.4 A jurisprudência brasileira e a uberização das relações de trabalho

A definição da relação de trabalho e seus requisitos foram moldados em uma realidade diversa da atual. A definição de empregador e empregado fornecidos pela CLT, diploma legislativo de 1940, considerava a realização da função pelo trabalhador no interior da empresa, onde o empregador exercia seu poder disciplinar. As tecnologias disruptivas modificaram esse cenário tornando o contrato de trabalho mais flexível, o que exige uma adaptação dos operadores do direito.

A Uber chegou ao Brasil em 2014, inicialmente no Rio de Janeiro. A segunda cidade a receber a Uber foi São Paulo, seguida de Belo Horizonte (Canaltech, 2010). Atualmente, a Uber está em inúmeras cidades brasileiras.

Mesmo envoltos no manto do precariado, os motoristas de aplicativos não recorrem ao Judiciário de forma expressiva. A maioria das ações trabalhistas ajuizadas roga pelo reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento de verbas trabalhistas não quitadas quando da relação entre o trabalhador e a plataforma.

Os Tribunais Regionais do Trabalho já julgaram diversas demandas sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre a empresa UBER e o motorista, sendo as decisões tanto em primeiro quanto em segundo grau divergentes quanto ao mérito.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região não conheceu a relação de emprego entre a Uber e a reclamada por não vislumbrar a existência de subordinação. O juízo de primeiro grau considerou que as provas produzidas nos autos não foram suficientes para comprovar que as atividades de transporte de passageiros realizadas pelo reclamante estavam sob o controle da Uber (Processo 0000691-90.2020.5.07.0002 – RO – TRT 7ª Região).

No mesmo sentido, a 2ª Turma do TRT da 11ª Região negou ao reclamante o reconhecimento do vínculo empregatício com a Uber e o pedido de indenização por danos morais por ter sido excluído da plataforma. Em primeiro grau, não foi reconhecida a subordinação sendo que a desembargadora relatora entendeu que a reclamada se limita a disponibilizar a utilização do aplicativo a quem o utiliza e paga, o que caracteriza a autonomia do reclamante (Processo nº RORSum - 0000679-59.2020.5.11.0004 – TRT 11ª Região)

A 5ª Turma do TST decidiu pela inexistência de vínculo entre o motorista e a Uber por ausência de subordinação e de onerosidade. O desembargador relator entendeu que o reclamante possuía plena autonomia para o desempenho de suas atividades e tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego. Além disso, considerou que o alto percentual pago pelo usuário pelas viagens e reservado ao motorista não condiz com o liame de emprego (TST - RR - 1000123-89.2017.5.02.0038 – 5ª Turma).

A 4ª Turma do mesmo Colendo Tribunal do Trabalho decidiu no mesmo sentido, pela inexistência de vínculo empregatício porque foi reconhecida a condição de trabalhador autônomo do reclamante (TST - AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 – 4ª Turma).

Na maioria das decisões que julgam pela improcedência do pedido, o julgador entende que não se faz presente, na relação jurídica instalada entre as partes, não apenas, mas principalmente, o requisito da subordinação jurídica.

Com a crise econômica, escassez de emprego, a ocorrência de pandemia, a UBER cresceu ainda mais, sendo muitas vezes a única fonte de renda do indivíduo. O ajuizamento de ações trabalhistas procurando a confirmação do vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista também aumentou, o que demonstra a importância da

matéria que está longe de ser pacificada pelos Tribunais Pátrios. Ainda há muita incerteza e instabilidade jurídica, sendo que há decisões pela procedência do pedido tanto quanto à configuração do liame empregatício quanto pelo não reconhecimento.

Nos julgados mencionados há entendimento de que a empresa Uber atua como uma empresa tecnológica de intermediação que apenas conecta o cliente ao prestador de serviços e os motoristas trabalhadores autônomos.

Tal posição trabalha com a visão clássica da subordinação estando ultrapassada quanto às adaptações necessárias do Direito à realidade social. O Direito é uma ciência dinâmica que deve se transmutar quanto é necessário para alcançar a proteção dos trabalhadores tendo em vista que o trabalho é um direito social protegido constitucionalmente.

Como já destacado, o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre a plataforma digital e o motorista esta longe de ser um assunto pacificado pelos Tribunais pátrios. Então, também há decisões que reconheceram existente a relação de trabalho.

A 7ª Turma do Tribunal Regional da 1ª Região reconheceu o vínculo entre a reclamante e a Uber por meio de julgamento de um recurso ordinário (ROT 0100853-94.2019.5.01.0067 – TRT 1ª Região). A relatora, desembargadora Carina Rodrigues Bicalho entendeu estarem presentes os requisitos para a configuração da relação de emprego como a relação de subordinação devido a presença de fiscalização, comando e controle do motorista por meio da programação algorítmica.

A relatora Carina Rodrigues Bicalho frisou a importância da atualização do conceito de subordinação com os seguintes dizeres:

(...) sendo o modelo jurídico do emprego o padrão básico de regulação do trabalho humano no Brasil, incumbe manter atualizado o conceito de emprego sob pena de, em caso contrário, aí sim, o Direito do Trabalho perder relação com o mundo do trabalho e sua razão de ser. À luz da primazia da realidade, é essencial manter a atualidade do padrão jurídico de proteção do emprego, notadamente quanto ao conceito de subordinação.³

Assim, foi reconhecida a subordinação entre a reclamada e a UBER, utilizando a interpretação do conceito de emprego diante das transformações tecnológicas e de mercado, mormente considerando que, no Brasil, inexistem esquemas suficientes de proteção das formas não assalariadas de trabalho. O tema ainda não é pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

³ <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>.

Em 2022, surgiu um importante precedente das 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber e determinou o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante. Pode-se considerar que isso significa um avanço quanto a necessidade de aplicação do Direito de acordo com a realidade. Frise-se que a 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho têm entendimento diverso.

Trata-se do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, em que ficou vencido o Ministro Agra Belmonte, que entende ser necessário o reexame de fatos e provas pela questão envolver um novo modelo de trabalho com muitas questões ainda não decididas pela legislação brasileira.

O relator, ministro Maurício Godinho Delgado, entendeu que, na relação entre a Uber e motoristas, estão presentes os cinco elementos caracterizados da relação de emprego.⁴ Ainda foi ressaltado na decisão que não há uma legislação específica que regule a matéria para promover a inclusão social, profissional, econômica, cultural e institucional dos motoristas de aplicativos assim como determinado pela Constituição.

Verifica-se que as decisões que reconhecem o vínculo empregatício entre motorista e a UBER partem do princípio da primazia da realidade como elemento fundamental para a análise da relação formada entre a plataforma e os motoristas, sendo necessário atentar para a estruturação do algoritmo da empresa que determina a forma de condução do trabalho sob pena de desligamento. Também consideram que a UBER não é uma empresa de tecnologia, como afirma, e sim uma empresa de transporte, o motorista é um instrumento que a UBER utiliza para concretizar sua finalidade.

Tendo em vista que a empresa UBER tem âmbito mundial, interessante verificar os julgados de alguns países em relação ao vínculo empregatício entre referida empresa e motorista.

No Estado da Califórnia-EUA, a Corte Superior denominada California Labor Commission Appel, no condado de São Francisco, julgou o processo n. CGC-15-546378, em que figuravam como partes a motorista Barbara Berwick e as empresas Uber Technologies, Inc. e A. Delaware Corporation (Superior Court of California, 2015, n.p.)

A autora ajuizou, em 16 de setembro de 2014, uma ação com a finalidade de receber por verbas trabalhistas, no período em que teve relação jurídica com a UBER, e por danos e multas previstos no Código de Trabalho. A UBER sustentou, em síntese,

⁴ <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>.

que é uma empresa de tecnologia; que não exercer qualquer controle sobre as horas trabalhadas pelo motorista; e que não realiza o desembolso de qualquer tipo de gasto que o motorista tenha com a manutenção do veículo. A decisão foi pelo reconhecimento da existência de vínculo empregatício sob os argumentos da existência de controle sobre a atividade do motorista, não eventualidade do serviço, além do importante fato de a corte americana considerar a UBER não apenas como uma empresa de tecnologia, mas uma empresa de transporte de passageiros.

Em 2019, a Assembleia Legislativa da Califórnia aprovou uma lei que obriga as plataformas de aplicativos a contratarem seus motoristas como empregados. É um passo para a proteção dos motoristas de aplicativo que terão acesso às garantias trabalhistas.

Em outubro de 2016, foi realizado o julgamento do processo nº 220255/2015 proposto por Y. Aslam, J. Farrar e outros motoristas contra as empresas Uber B. V, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd. no Tribunal do Trabalho de Londres. Foi discutido na referida ação se os motoristas de aplicativos eram trabalhadores autônomos ou tinham uma relação de trabalho dependente (Employment Tribunals, 2015, n.p.).

A corte londrina reconheceu que o aplicativo é apenas um meio para o motorista trabalhar; que a UBER é uma empresa que fornece serviços de transportes; que não há relação contratual entre o motorista e o passageiro; que a relação do passageiro é firmada diretamente com a plataforma; e que a plataforma e o motorista possuem uma relação de dependência.

Dada a importância do tema, que possui contornos globais, os julgadores e legisladores precisam ampliar a tutela do Direito do Trabalho para resguardar todos os trabalhadores que apresentem subordinação e dependência em relação ao empregador, seja essa subordinação clássica, estrutural ou disruptiva. A não adaptação do direito às necessidades dos trabalhadores em razão das mudanças nas relações de emprego gera a precarização estrutural do trabalho. Lembrando que a precarização não é estanque, pode se manifestar de diversas formas sendo um fenômeno presente em nossa sociedade capitalista que explora sem limites a força de trabalho.

CONCLUSÃO

O conceito de trabalho humano sofreu diversas modificações no decorrer da história. Nas sociedades primitivas, o trabalho era voltado para a subsistência e ocorria a troca de produtos entre os indivíduos de acordo com a necessidade ou oportunidade.

Como foi demonstrado no presente estudo, as Revoluções Industriais modificaram o modo de produção e a organização do trabalho.

No início da sociedade industrial, os trabalhadores eram submetidos a um novo tipo de escravidão comandada pela classe dominante, na qual não havia garantias trabalhistas. As jornadas de trabalho eram extenuantes em fábricas insalubres e sem mecanismos de proteção ao trabalhador, que, não raro, aos trinta anos já estava inapto ao trabalho devido à alta carga de esforço a que era submetido.

As garantias trabalhistas foram conquistadas por meio de duras lutas e surgimento do Direito do Trabalho, que inicialmente tinha como finalidades a regulação da atividade industrial e eliminar os abusos pela exploração massiva do trabalho humano.

A tecnologia da 4ª Revolução Industrial trouxe um novo cenário para o capitalismo com a inserção dos canais de comunicação e transmissão de dados no modo de produção.

A implantação da tecnologia na área laboral também modificou a estrutura do modo de produção e da organização do trabalho assim como na época das primeiras revoluções industriais.

No presente estudo, restou demonstrado que a economia do compartilhamento foi utilizada como um pano de fundo para piorar o ambiente de trabalho. As plataformas digitais que oferecem serviços por meio da utilização de aplicativos levantaram várias questões e conflitos em relação à natureza da relação jurídica entre as partes para justificar a negativa da proteção trabalhista aos motoristas.

O Brasil possui um índice alarmante de desemprego, o que fomenta a informalidade e consequentemente a precarização das relações de emprego.

Em que pese o lado positivo de empresas como a Uber oferecerem aos motoristas uma possibilidade de renda, o que significa o sustento de milhares de famílias brasileiras, a violação dos direitos trabalhistas não pode ser ignorada.

Há de um lado, empresas bilionárias que são detentoras do poder de gerenciamento, fiscalização e controle do serviço prestado, que desenvolvem atividade

empresarial, exploram o trabalho humano e repassam todo o custo e risco da atividade ao trabalhador, auferindo altos lucros. No outro polo, está o “motorista-parceiro”, que enfrenta até 16 horas de jornada, sob fiscalização direta, sem garantias trabalhistas, tendo de assumir todos os gastos com o veículo, além de estar constantemente exposto a riscos à sua integridade física e moral.

No estudo realizado, podem-se vislumbrar quais são os pressupostos para que seja configurada a relação de emprego e que a subordinação algorítmica monitora todos os passos do trabalhador. Tal premissa deve ser considerada juntamente com a primazia da realidade para reconhecer a real situação da mão de obra ligada à Economia do Compartilhamento.

Existe o argumento de que o trabalhador pode escolher quando e como trabalhar, mas esse discurso não condiz com a realidade, como foi demonstrado. A subordinação algorítmica molda o comportamento humano de tal forma que o trabalhador coloca sua saúde abaixo das metas impostas pelo aplicativo, pois o não alcance dessas metas poderá até culminar no cancelamento de seu cadastro unilateralmente.

Apenas esse fato é suficiente para evidenciar como a atividade dos trabalhadores por meio das plataformas digitais é precarizado, restando o trabalho humano caracterizado como algo descartável. O trabalho humano perde o seu valor sendo reduzido a apenas força física capaz de trazer lucros para os detentores do capital e tecnologia.

Como o Direito não tem o condão de atender a todas as demandas que surgem da mesma forma que as transformações ocorridas na sociedade, forma-se uma zona cinzenta sem regulamentação, que remete à jurisdicionalização da situação do motorista das plataformas para que haja o reconhecimento do vínculo de emprego.

Apesar de serem muitos os desafios e dúvidas a serem superados, o operador do Direito deve estar atento a qualquer situação de injustiça que ameace os direitos trabalhistas, porque o Estado tem o dever de garantir aos cidadãos a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, pautada na livre iniciativa e garantia do pleno emprego.

A uberização do trabalho é um problema social crônico que fica ainda mais grave em um país onde há altas taxas de desemprego, altos índices de analfabetismo e pouca qualificação profissional.

Na forma em que foi introduzido o sistema da economia do compartilhamento, o empresariado abraçou a tendência neoliberal para fragilizar os direitos trabalhistas já tão difíceis de serem observados pelo empregador.

Assim pode-se afirmar que o tipo de trabalhador da 4ª Revolução Industrial não é autônomo ou parceiro e sim um trabalhador precarizado, despido de qualquer garantia trabalhista, que trabalha exaustivamente para ganhar até menos que um salário e ao mesmo tempo contribuir para o aumento da riqueza dos donos das plataformas digitais. Não foi criada uma nova classe de trabalhadores, mas foi criada uma nova cultura que concorda com a escravidão imposta aos trabalhadores uberizados tal como acontecia na época da Primeira Revolução Industrial.

A reestruturação da sociedade capitalista no sentido de contribuir para a insegurança das relações trabalhistas no ambiente das plataformas digitais ocorre justamente porque tais mudanças nunca visaram à melhora da situação dos trabalhadores, mas sim atender aos interesses de empresas milionárias.

Embora não haja entendimento pacífico sobre o assunto, o desenvolvimento da jurisprudência é no sentido de que seja reconhecida a subordinação. Além disso, o Poder Legislativo deve utilizar a Constituição como uma barreira protetiva dos direitos trabalhista e regulamentar essa nova forma de trabalho.

A relação de trabalho é um direito fundamental assegurado constitucionalmente, estando os legisladores incumbidos de regulamentar as situações em que a parte mais fraca necessita de suporte e tenha seus direitos fundamentais amparados. O desamparo legislativo culmina na insegurança jurídica, situação que deve ser ultrapassada para o alcance do pleno emprego pela nuvem de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18 n. 3, Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 15 abr. 2022.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Advanced robotics and AI-based systems for automation of tasks**. Seminar Report. 2023. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-resources/seminars/advanced-robotics-and-ai-based-systems-automation-tasks>. Acesso em: 5 jul. 2023.

ALOISI, Antonio. **Commoditized crowdworkers: Labour issues arising from a case study research on a set of online platforms in the “on-demand/gig economy**. Publicado em julho de 2015. Disponível em: [http://www.sfu.ca/content/dam/sfu/labour/fairwagescommission/\(Aloisi,%20A.\)%20Commoditized%20Workers%20-%20Case%20Study%20Researchers.pdf](http://www.sfu.ca/content/dam/sfu/labour/fairwagescommission/(Aloisi,%20A.)%20Commoditized%20Workers%20-%20Case%20Study%20Researchers.pdf). Acesso em: 11 mar. 2020.

ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Teoria e Prática do Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho) recurso digital.

_____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** (Mundo do trabalho). São Paulo – SP: Boitempo Editorial, 2010. Edição do Kindle.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. [2. ed., 10. reimp. rev. e ampli.] São Paulo – SP: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Valor Social do Trabalho na Constituição Federal de 1988: Instrumento de Promoção de Cidadania e de Resistência à Precarização**. Revista de Direito Brasileira | São Paulo, SP | v. 16 | n. 7 | p. 115 - 134 | Jan./Abr. 2017 Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210568023.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

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

BIANCHIN, Victor. Mortes de motoristas de aplicativo por violência em São Paulo sobem 250%. **Automotive Business**, 2022. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/mobility-now/mortes-de-motoristas-de-aplicativo-por-violencia-em-sao-paulo-sobem-250/>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu:** como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 449**, rel. min. Luiz Fux, j. 8-5-2019, DJE de 2-9-2019. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750684777>.

Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 349.686** – Pernambuco. Rel. min. Ellen Gracie, j. 14-6-2005, 2ª T, DJ de 5-8-2005.] = AI 636.883 AgR, rel. min. Cármen Lúcia, j. 8-2-2011, 1ª T, DJE de 1º-3-2011. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=261185>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - **PROCESSO nº 0100853-94.2019.5.01.0067** (ROT) – Disponível em

<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100620-21.2017.5.01.0018 (RO). 2018**. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1069742/1/0100620212017501018-DEJT-04-05-2018.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário – 0100353-02.2017.5.01.0066 - DEJT 2018-12-14**. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1282543>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário – 0100797-28.2017.5.01.0036 - DEJT 2019-05-16**. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1737003>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário – 0101291-19.2018.5.01.0015 - DEJT 2021-07-13**. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765?mode=full>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO)**. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reforma-decisao-uberizacao.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – **RO 0000691-90.2020.5.07.0002**. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000691-90.2020.5.07.0002/2#ef133d6>. Acesso em: 15/ ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - **PROCESSO nº RORSum - 0000679-59.2020.5.11.0004** – Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/images/Comunicacao/Noticias/2021/10_outubro/RORSUM_0000679-59.2020.5.11.0004.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT: 00117101520195150032 0011710-15.2019.5.15.0032**. Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 26/04/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1198371379/inteiro-teor-1198371384>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR - 100123-89.2017.5.02.0038**. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=242502&anoInt=2019&qtd_acesso=97618191. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – 3ª Turma **Processo 100353-2.2017.5.01.0066**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021, p. 177-207. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 7 jul. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Editora Dialética, 2021, Edição do Kindle.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CASTEL, R. **La inseguridad social**: qué es estar protegido? 1. ed. 2. reimp. Buenos Aires: Manantial, 2008.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. v. 1. Trad. Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le Monde Diplomatique Brasil**, 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 16 ago. 2023.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Significado de Trabalho**. c2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trabalho/>. Acesso em: 20 jul. 2023.

DIAS, Ricardo. Desafio da nossa revolução industrial. **Cubi Energia** (2018). Disponível em: <https://www.cubienergia.com/desafio-da-nossa-revolucao-industrial/>. Acesso em: 4 jul. 2023.

DIRIJA pelo app da Uber. **Uber**, c2023b. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/?uclick_id=543d24bb-9b5d-418c-9ec4-6ce651452c76. Acesso em: 5 jul. 2023.

28,2 MILHÕES de brasileiros não têm acesso à internet, diz IBGE. **InfoMoney**, 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/consumo/282-milhoes-de-brasileiros-nao-tem-acesso-a-internet-diz-ibge/>. Acesso em: 4 jul. 2023.

DUBOIS, Emilie; SCHOR, Juliet; CARFAGNA, Lindsey. Connected consumption: a sharing economy takes hold. **Rotman Management Magazine** (2014), pp. 50-55.

EMPLOYMENT TRIBUNALS. **Case nos.: 2202551/2015 & others**. London Central. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

EQUIPE UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. **Uber Newsroom** (2020). Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 12 abr. 2022

FARIA, J. H. **Economia política do poder** (V. 3). Curitiba: Juruá, 2004.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; VILAS BOAS, Victória. Nota de pesquisa: projeto caminhos do trabalho. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador/Recife, v. 46, n. 254, p. 665-687, set./dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2021.n254.p665-687>. Disponível em: http://nec.ufba.br/wp-content/uploads/2022/05/9-NOTA-DE-PESQUISA_PROJETO-CAMINHOS-DO-TRABALHO.pdf. Acesso em: 30 jan. 2023.

FOUCAULT, Michael. **Vigiar e Punir**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

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

GANSKY, Lisa. **The mesh: why the future of business is sharing** Penguin. New York: Portifolio, 2010.

GERMINIANI, Murilo Caldeira; ROSSI, Andrea Massei. As ambiguidades das relações de trabalho na gig economy. **Consultor Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-08/ambiguidade-relacoes-trabalho-gig-economy>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GIMÉNEZ, Paula. Un 1º de mayo (muy) diferente, un mundo en guerra mediado por la virtualidad. **Nodal**, 2020. Disponível em: <https://www.nodal.am/2020/05/un-1o-de-mayo-muy-diferente-un-mundo-en-guerra-mediado-por-la-virtualidad-por-paula-gimenez/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

HENDERSON, William Otto. **A Revolução Industrial História Ilustrada da Europa**, trad. Maria Ondina. Lisboa: Editorial Verbo, 1969.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Edgar Blücher, 2020.

KUMAR, Virender; LAHIRI, Avishek; DOGAN, Orhan Bahadır. A strategic framework for a profitable business model in the sharing economy. **Industrial Marketing Management**, 69, 2018, p. 147–151. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.08.021>. Acesso em: 4 jul. 2023.

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

MARQUES, M. C. S. **Mut(il)ações das relações jurídicas de trabalho brasileiras**, tese (doutorado em serviço social), 2008, 267f. Programa de Pós-graduação em Serviço Social. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, David Carvalho. A “Uber” e o contrato de trabalho. **O Jornal Económico**, jun. 2015. Disponível em: <https://jornaleconomico.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929/>. Acesso em: 4 jul. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Editora Altas, 2015.

MARTINS-COSTA, Judith. O direito privado como um “sistema em construção”: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 35, n. 139, p. 6-7, jul./set. 1998.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. 1. ed., 2. reimp. São Paulo:Boitempo, 2008.

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

_____. **O Capital**: crítica da economia política. 3. ed. - São Paulo: Abril Cultural, Livro primeiro, Volume I, Tomo 2, 1984. (Os economistas).

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**, Tomo II, Constituição e Inconstitucionalidade. 3. ed., Coimbra: Coimbra, 1996.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MUCELIN, Guilherme; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Edição do Kindle.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

O QUE é a Quarta Revolução Industrial? **C2TI** (c2018). Disponível em: <https://c2ti.com.br/blog/o-que-e-a-quarta-revolucao-industrial-empendedorismo>. Acesso em: 4 jul. 2023.

OLIVEIRA, Amanda Flavio de. Economia colaborativa e desafios ao ordenamento jurídico brasileiro: primeiras reflexões. **Revista de Direito do Consumidor**. RDC v. 115 jan/fev 2018. Disponível em: <http://governance40.com/wp-content/uploads/2018/11/Economia-colaborativa-e-desafios-ao-ordenamento-juri%CC%81dico-brasileiro-primeiras-reflexo%CC%83es.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2022.

PIGNATI, Giovana. 80 profissões que podem desaparecer em até 5 anos com a IA. **Canaltech**, 2023. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/80-profissoes-que-podem-desaparecer-em-ate-5-anos-com-a-ia-243972/>. Acesso em: 5 jul. 2023.

PINTO E SILVA, Otavio. O Trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, 2002, p. 195-203. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 4 jul. 2023.

QUANTO é possível ganhar com a Uber? **Uber**, c2023c. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>. Acesso em: 5 jul. 2023.

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.

REQUISITOS para os motoristas parceiros. **Uber**, c2023a. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 5 jul. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo, SP: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2016.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamics work. **Data & Sociedade**, 2015. Disponível em: <https://algorithmsatwork.files.wordpress.com/2016/02/rosenblat-stark-information-asymmetries-and-control-in-dynamic-work-cscw-2016.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2023.

SCHOR, Juliet. Debating the Sharing Economy. **Great Transition Initiative** – Toward a transformative vision and praxis. (outubro de 2014). Disponível em: <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 4 jul. 2023.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**. Trad. Maria Sílvia Possas. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1997.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. 7. Reimp. São Paulo: Edipro, 2021.

SEGUNDO, João Paulo. **Encíclicas** – Carta Encíclica Laborem Exercens. 1981. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html#_ftn5. Acesso em: 20 jul. 2023.

SEM emprego, diplomados também passam a viver de Uber. **UOL**, 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>. Acesso em: 5 jul. 2023.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. Edição do Kindle.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, O. P. O Trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, 2002, p. 195-203.

SLEE, Tom. **Uberização**: A nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Investigação sobre a sua Natureza e suas Causas. V. I. São Paulo: Nova Cultural, 1994.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, V. I, Parte I.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Trad. Cristina Antunes. 1. ed.; 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

SUNDARARAJAN, Arun, **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac, 2018.

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA. **Case Number: CGC-15-546378**. County of San Francisco. 2015. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>. Acesso em: 20 jul. 2023.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. El impacto de la “uber economy” em las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. **SSRN**, mar. 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/cf_dev/AbsByAuth.cfm?per_id=2489716. Acesso em: 4 jul. 2023.

TOKARNIA, Mariana. Ipea: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos. **Agência Brasil**, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>. Acesso em: 5 jul. 2023.

UBER. **Canaltech**. 2010. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/uber/>. Acesso em: 20 jul. 2023.

UBER Announces Results for First Quarter 2023. **Uber Investor**, 2023. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2023/Uber-Announces-Results-for-First-Quarter-2023/default.aspx>. Acesso em: 5 jul. 2023.

VADE MECUM BRASIL. **Pesquisa por palavra Vade Mecum Brasil**. c2023. Disponível em: <https://vademecumbrasil.com.br/palavra/trabalho>. Acesso em: 20 jul. 2023.

WANDELLI, L. V. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (doutorado) Direito UFPR/CCJ, 443 f. Curitiba, 2009.

ZANATTA, Rafael A. F. Economia do Compartilhamento: Superando um problema conceitual. In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira (orgs.). Curitiba: Juruá, 2017, p. 79-105.