CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

KEMILY GOMES BERNARDES BORGES

DIREITO CONSTITUCIONAL AO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA TRABALHADORES POR APLICATIVO

GOIÂNIA
JUNHO DE 2022

KEMILY GOMES BERNARDES BORGES

DIREITO CONSTITUCIONAL AO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA TRABALHADORES POR APLICATIVO

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria, sob orientação do Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes, como requisito para a conclusão do Curso de Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes

GOIÂNIA

JUNHO DE 2022

KEMILY GOMES BERNARDES BORGES

DIREITO CONSTITUCIONAL AO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA TRABALHADORES POR APLICATIVO

Esta monografia foi analisada e julgada adequada para obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Orientador e Banca Examinadora designada pelo Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria.

_____

Prof. Me. Eduardo Antônio Martins Guedes – UNIALFA

(Orientador)

Aprovado em ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Orientador Me. Eduardo Antônio Martins Guedes_____

Prof. Leitor Me. Thiago Felipe Cardoso_____

GOIÂNIA

JUNHO DE 2022

À Deus, minha mãe Aline e vó Tereza.

AGRADECIMENTOS

Agradecer a Deus primeiramente, por me conceder a oportunidade de desenvolver esse trabalho é por te me proporcionado chegar até aqui .

As mulheres da minha vida : minha mãe , minha avó , minhas tias e primas , pelo amor , incentivo e apoio incondicional.

Agradeço aos professores que sempre estiveram dispostos a ajudar a contribuir para um melhor aprendizado em especial, meu professor orientador.

Quero agradecer as minhas duas amigas, Elisnara e Thamyres . Obrigada por todos os conselhos úteis, puxões de orelhas e risadas sinceras durante o período da faculdade.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha vida acadêmica, o meu muito obrigada .

RESUMO

BORGES, Kemily Gomes Bernardes. **Direito constitucional ao mínimo existencial para trabalhadores por aplicativo.** Monografia, 2022. 10 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2022.

O objeto deste trabalho é o Direito Constitucional ao mínimo existencial para trabalhadores por aplicativo. Busca-se entender o sistema ao qual estes trabalhadores estão inseridos, ou seja, de qual contexto produtivo fazem parte atualmente. Nesse sentido, o trabalho visa analisar quais os princípios e direitos sociais e trabalhistas são postos em risco em relação aos trabalhadores por aplicativo. Para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se o método qualitativo através da pesquisa bibliográfica por meio de diferentes fontes pertinentes à realização das buscas. Foi possível verificar que os trabalhadores por aplicativo estão inseridos em uma nova forma de exploração de trabalho, chamada de "uberização", através da qual são obrigados a assumir a responsabilidade pelos meios de produção de sua própria atividade, resultando em um processo de precarização do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhadores por Aplicativo. Flexibilização. Reestruturação Produtiva. Uberização.

.

ABSTRACT

BORGES, Kemily Gomes Bernardes. Constitutional right to the existential minimum for workers by application. Monograph, 2022. 10 f. Undergraduate Course in Law at the Alves Faria University Center (UNIALFA). Goiania, 2022.

The object of this research is the Constitutional Law to the existential minimum for workers by application. It seeks to understand the system to which these workers are inserted, that is, which context they currently produce. In this sense, the research analyzes which social and labor principles and rights are jobs at risk in relation to workers by application. For the development of the research, the qualitative method was used through the bibliographical research through different sources relevant to the accomplishment of the searches. It was possible to verify if the application is available in a new form of work exploitation, called "where they end up being inserted who assume responsibility for the means of production of their own activity, working in a process of precariousness of the precariousness process.

KEYWORDS: Workers by Application. Flexibilization. Productive Restructuring. Uberization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 9

1 A TRANSFORMAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA 11

1.1 A transformação do mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva 13

1.2 Características do trabalho uberizado 17

2 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E AS NOVAS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS 23

2.2 As relações intermediadas e o direito fundamental ao trabalho por aplicativo 27

2.3 O grupo de trabalhadores mais afetados 29

3 DIREITO CONSTITUCIONAL AO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA TRABALHADORES POR APLICATIVO ..... Erro! Indicador não definido.

3.1 Jornada móvel e variável no Brasil sob a ótica do trabalho intermitente. ..... **Erro! Indicador não definido.**

3.2 O desamparo legal aos trabalhadores de aplicativo em virtude da inovação digital **Erro! Indicador não definido.**

3.3 Formas de redução de riscos inerentes ao trabalhador por aplicativo **Erro! Indicador não definido.**

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... Erro! Indicador não definido.

REFERÊNCIAS ..... Erro! Indicador não definido.

INTRODUÇÃO

O objeto desta pesquisa é o Direito Constitucional ao mínimo existencial para trabalhadores por aplicativo. Busca-se entender o sistema ao qual os mesmos estão inseridos, ou seja, de qual contexto produtivo fazem parte atualmente.

A problemática deste trabalho buscará responder a seguinte questão: Quais os princípios e direitos sociais e trabalhistas são postos em risco em relação aos trabalhadores por aplicativos?

A elaboração deste trabalho se justifica tendo em vista o seu relevante interesse jurídico, principalmente no que diz respeito ao direito do trabalho. Esse direito passou por diversas modificações e ramificações, inclusive pelo fato de o capitalismo ter culminado em novas forma de exploração do trabalho bem como da mão de obra, colocando dessa forma em risco os direitos que já eram garantidos pela Lei Maior, e que de alguma forma acabaram sendo alvos de flexibilizações. Sendo assim, importante tanto para alunos quanto para docentes, que são portadores de saber jurídico, terem um conhecimento acerca dos direitos que estão sendo violados.

Assim, essa produção científica tem como objetivo geral discorrer acerca do processo de uberização do trabalho hodiernamente. Os objetivos específicos são: identificar o conceito e o processo de reestruturação produtiva através do fordismo, taylorismo até o toyotismo; entender a flexibilização trazida pelo sistema toyotista; e identificar como a esta dinâmica resulta na uberização.

Tendo em vista que a uberização não resulta em relações trabalhistas, essa modalidade não garante aos trabalhadores os mesmos direitos que os demais trabalhadores que exercem atividades que são reconhecidas pela legislação. Posto isto, percebe-se que uma das principais consequências destes trabalhadores é a ausência de vínculo, fazendo com que o trabalhador arque com os custos do próprio trabalho, sendo a precarização das relações de trabalho o principal reflexo desta nova forma de trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se a metodologia dedutiva, realizado através da abordagem qualitativa por meio da pesquisa bibliográfica, utilizando de diferentes fontes pertinentes à realização das buscas. Salienta-se que a metodologia dedutiva é um método racionalista que pressupõe a razão como sendo a única maneira de se chegar ao conhecimento verdadeiro, através da utilização de uma cadeia de raciocínio descendente, da análise geral para a particular até chegar a uma conclusão. A pesquisa bibliográfica trata-se de uma investigação

em materiais teóricos sobre o assunto de interesse, dessa forma ela precede o reconhecimento do problema ou do questionamento que funcionará como um delimitador do tema de estudo.

Foi possível verificar que os trabalhadores por aplicativo estão inseridos em uma nova forma de exploração de trabalho, chamada de “uberização”, através da qual acabam tendo que assumir a responsabilidade pelos meios de produção de sua própria atividade, resultando em um processo de precarização do trabalho, o que resulta em prejuízos para os trabalhadores dessa nova modalidade informal de ocupação, que tem como objetivo buscar meios de se ter uma remuneração mensal, através da realização de uma atividade que ainda não este regulamentada pela lei.

Por conseguinte, a monografia está estruturada em três capítulos. No primeiro capítulo abordará a transformação do mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva, que pode ser definido como sendo uma condição fundamental para a humanização do homem, demonstrando a importância para a manutenção de sua vida. Ademais, como desenvolvedor de competências e humanizado, os indivíduos buscam a qualidade de vida, precisando se atentar às transformações trabalhistas e lutar para que seu melhor interesse esteja garantido.

A respeito do segundo capítulo, será abordado os dados no universo da uberização no Brasil, os debates, a existência ou não de vínculos através de uma análise da Constituição Federal no qual apresenta o direito fundamental a trabalho digno, elencando os direitos fundamentais como destaque: o salário-mínimo, limitação de jornada, salubridade das atividades desenvolvias, seguridade social e o descanso remunerado que não e respeitado.

O último capítulo tratará de análise do ‘patamar mínimo civilizatório’, no qual está garantido na Constituição Federal e que trará aspectos do que seria o trabalho que oferece dignidade aos indivíduos. Mediante todos os direitos sociais e fundamentais que garantissem ao trabalhador o mínimo necessário para se conceder um valor social ao trabalho, preservando a dignidade da pessoa humana.

Portanto, esse trabalho não pretende responder a todos os questionamentos em relação a esta temática, tendo em visto a amplitude da questão e tão pouco solucionar se os trabalhadores devem ter o reconhecimento do vínculo, mas somente verificar quais são estes questionamentos e desta forma provocar o debate e estudos sobre a precarização dos direitos trabalhistas e a evolução do mundo laboral para um sistema *just in time* de produção sobre demanda que vem suavizando e mitigando garantias constitucionais.

1 A TRANSFORMAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O trabalho é uma atividade importante para o desenvolvimento humano, sendo que o indivíduo se expressa e se identifica através da realização desta atividade. Além disso, o labor é necessário para manutenção da atividade econômica. Nesses termos, identifica-se a atividade profissional como o conjunto de atividades intelectuais e manuais realizados pela espécie humana sobre a natureza, a fim de garantir a sua subsistência (IOP; GOLDSCHMIDT, 2014).

O filosofo Karl Marx (1968) define o trabalho como sendo a atividade realizada pelo ser humano através da qual ele emprega sua força para produzir os meios de sustento. Ainda de acordo com o filósofo, o trabalho envolve duas dimensões: a relação do homem com a natureza, que muitas vezes pode passar despercebida para a maior parte dos indivíduos e para os grupos sociais e a relação do homem com os outros homens.

Ainda de acordo com o autor supracitado, o ser humano precisa produzir os bens necessários para a satisfação de suas necessidades para sobreviver, fazendo isso por meio do trabalho, que transforma a natureza e produz sua existência. De acordo com Marx (1998, p.197-198), é um processo de que participam igualmente o homem e a natureza, no qual o homem espontaneamente inicia, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza.

Sendo assim, conclui-se que o trabalho envolve o indivíduo e a natureza ao seu redor. Através de sua própria natureza, como força física, o homem altera e se apropria da das produções da natureza. Isso quer dizer que o ser humano desenvolve suas competências a fim de tornar-se sua própria autoridade.

Nessa perspectiva, o trabalho sendo uma condição fundamental para a sobrevivência do ser humano e de extrema a importância para a manutenção de sua vida bem como para o desenvolvimento das competências que são atribuídas ao ser humano, oferecendo a qualidade de vida torna se necessário estar atentos às transformações do mundo do trabalho e lutar para que seu melhor interesse esteja garantido.

Salienta-se que ao passar dos anos, diversas transformações ocorreram no que diz respeito as formas de trabalho, afetando assim nas condições de vida dos trabalhadores, em relação as condições de vida, sendo necessário que estes se adaptem aos cenários precários, desta forma, no que diz respeito às transformações no mundo do trabalho, tem-se que as reestruturações produtivas fizeram o operariado diminuir. Assim, a qualidade do trabalho também. Nesse sentido, a flexibilização do trabalho pressupõe a flexibilização de direitos do

trabalho. Isso quer dizer que há a diminuição dos direitos e a eliminação da rigidez em relação aos direitos, conquistados ao longo dos anos (ANTUNES, 1996).

Dessa forma, entende-se que o trabalhador necessita estar atento para estas mudanças que transformam o trabalho em uma forma precária de se garantir o sustento, sobre o subtrabalho, a subprotelatização dos trabalhadores, a flexibilização da efetividade à produção de forma a destruir a força de trabalho, entre outros (ANTUNES, 1996).

Outro campo em que se pode perceber as alterações nas formas de trabalho é o setor da produção, onde as transformações envolveram o avanço tecnológico, a fusão de indústria e a constituição dos oligopólios, além da terceirização da produção e a desterritorização do processo produtiva, acarretando desta forma em uma flexibilização da produção. Nesse sentido, a reestruturação produtiva resultou em precarização das relações entre trabalho e produção, resultando na mundialização econômica (ALCOFORADO, 2015).

Ocorreu, também, a diminuição em muitos postos de trabalho, em decorrência da expansão capitalista resultando desta forma em uma busca por mais produtividade e lucratividade, trazendo a necessidade de um avanço tecnológico e da concentração de capital, ou seja, concentração do dinheiro (BARBARA, 1999).

Essa transformação produtiva resultou, em países capitalistas, que o trabalhador passasse a se sujeitar a salários e condições precárias, mediante contratação degradante, subcontratação e terceirização.

> Para afastar-se do signo dos “inúteis para o mundo” os trabalhadores se adaptam às novas modalidades de contratação, mesmo que isso implique desprestígio profissional, perda de direitos trabalhistas anteriormente conquistados, quebra e fragilidade da solidariedade trabalhista/operária (ALCOFORADO, 2015, p. 2).

Sendo assim, é vislumbrado que o ser humano acaba se sujeitando às condições precárias de trabalho e salário apenas para manter-se vivo, visto que o trabalho faz parte das condições que transformam o ser humano, relacionando-se com a sua dignidade e manutenção.

Essa relação de subalternidade e precarização acaba afastando o trabalhador das lutas por condições de trabalho digno, pois ao invés de lutar pelas condições dignas, acaba lutando e se contentando apenas por estar no mercado de trabalho, ou seja, exercendo algum trabalho. Sem dúvidas este processo acaba gerando desemprego estrutural em escala global. De um lado há a redução do operariado industrial e fabril e de outro, há o aumento do subproletariado e o trabalho precário, fazendo com que haja a heterogenização e fragmentação da classe trabalhadora (ALCOFORADO, 2015).

Essa modificação no sistema de produção trouxe transformações ao mundo do trabalho, devido às reestruturações nas formas de produção. As principais mudanças relacionam-se a produção fordista, taylorista e toyotista, que serão abaixo explicados.

1.1 A transformação do mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva

As novas tecnologias e seus impactos no trabalho humano têm sido abordados sob vários ângulos, variando conforme as áreas do conhecimento e a natureza da problemática analisada. A ergonomia tem sido cada vez mais solicitada para atuar na análise de processos de reestruturação produtiva, sobretudo, no que se refere às questões relacionadas à caracterização da atividade e à inadequação dos postos de trabalho, em especial em situações de mudanças ou de introdução de novas tecnologias. (ABRAHÃO, 2000)

Dessa forma, a caracterização da atividade é um elemento fundamental para instrumentalizar o desempenho dos sistemas de produção, objetivando atingir um funcionamento estável em quantidade e qualidade. Assim, a inadequação dos postos de trabalho, à população de trabalhadores, constitui um problema social importante com reflexos nas questões de requalificação, saúde e produtividade. Segundo Abrahão (2000) apud Wisner (1987), um grande número de pessoas encontra-se rejeitada pelo sistema produtivo ou situada à sua margem em decorrência da reestruturação produtiva, que exige um novo perfil do trabalhador o que nem sempre considera a variabilidade do trabalho e o trabalhador como o sujeito deste processo produtivo.

O termo taylorismo advém da divisão do trabalho manual e intelectual, ou seja, a racionalização do trabalho através da organização de tarefas entre os que pensam e os que executam. De acordo com Pinto (2007, p. 32), "a cada responsável o seu cumprimento completo, sem que lhe fosse necessário acumular conhecimentos e habilidades além de um nível mínimo". Dessa forma, o taylorismo marca-se pela existência de operários especializados para desenvolverem determinadas atividades de acordo com suas aptidões. Entretanto, em sua função desenvolvedora acabavam demorando muito tempo para terminar os trabalhos, visto que precisavam buscar peças e colocá-las no lugar certo, além de adaptá-las ao uso (DEITOS; SOBZINSKI, 2014).

Em relação aos avanços científicos e tecnológicos, tem-se que sua destinação é aos detentores do capital, pois são esses os possuidores das condições de vida adequadas. Sendo assim, neste sistema de organização (taylorista), caracteriza-se pela especialização extrema de todas as funções e atividades, além de seu tempo e disposição de trabalho, exigindo-se dos

trabalhadores a intensa produtividade (DEITOS e SOBZINSKI, 2014). De acordo com os autores, o Taylorismo está baseado em três princípios:

> a) a dissociação do trabalho especializado; b) a separação da execução e concepção, no sentido da deterioração com relação aos antigos ofícios, às tradições e conhecimentos dos trabalhadores; e também c) na exclusividade da gerência quanto ao planejamento. Para Mello, essa forma de produção é fragmentada, mãos e cérebro "distanciam-se" entre si e, por isso, há uma desumanização do trabalhador. Portanto, o que acontece nesse sistema é de fato provedor de "[...] uma hierarquização rígida em que o processo de trabalho é dominado pela gerência, que impõe aos trabalhadores modos, regras, tempos e normas de trabalhar, às quais basta obedecer.

Dessa forma, ter o controle pelo cronômetro taylorista significa que o sistema fordista não foi superado pelo taylorismo, visto que a produção em massa continuou existindo. Os dois sistemas buscavam a especialização das atividades de trabalho de forma tão acentuada que, de alguma maneira, o operário "fizesse parte da máquina". A atividade laboral era efetuada cada vez mais rápido e em curtos períodos de tempo, fazendo com que o trabalhador se sujeitasse exclusivamente àquela função, ignorando seus outros conhecimentos (DEITOS; SOBZINSKI, 2014).

Nesse sentido, os trabalhadores mais experientes eram responsáveis pelas atividades de coordenação e estudo do tempo destinado à execução. Assim, os resultados eram aplicados como normas para a execução dos outros trabalhadores. O fordismo foi criado para atender a demanda consumidora crescente. Havia a produção em série de produtos pouco variados a fim de garantir o baixo custo. O fordismo pode ser entendido fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do tempo (BARBARA, 1999). Segundo Deitos e Sobzinski (2014) em relação ao modo de produção no sistema fordista, existem alguns aspectos que devem ser evidenciados, sendo eles:

> […] a) a produção em massa através da linha de montagem e de uma produção homogênea; b) o controle pelo cronômetro taylorista; c) a produção em série e; d) o trabalho parcelar e a fragmentação das funções, que são apenas alguns aspectos característicos e fundamentais do seu desenvolvimento. Gounet (1999) também comenta sobre alguns pontos essenciais e necessários para caracterizar a transformação no sistema fordista: a) o combate aos custos e desperdícios, principalmente de tempo, gerados pela produção em massa; b) parcelamento das tarefas e, consequentemente, a desqualificação do trabalhador; c) criação da linha de produção na forma da esteira rolante e; d) adaptação dos componentes na produção a partir da padronização das peças (DEITOS e SOBZINSKI, 2014, p. 4).

Dessa forma, o mundo pós-fordista se marca por jornadas de trabalho extensivas, perfazendo de 12 a 17 horas e, em contrapartida, os trabalhadores recebendo salários muito baixos. Ademais, os acidentes de trabalho muito recorrentes, como quedas, mutilações, traumatismos, além de outras doenças ocasionadas pela inalação de produtos tóxicos, entre

outros, caracterizando-se dessa maneira, a alienação do trabalhador, através de trabalhos repetitivos, sem valorização se seu conhecimento (FRANCO, 2011).

No Brasil, esse processo de alienação ocasionada pela industrialização fordista foi marcado pela defasagem de capacitação tecnológica, concentrando o poder econômico para poucos, criando uma espécie de fordismo periférico. Então, o modelo de sociedade fordista se marca pela concentração e centralização de capital; aumento de tecnologia; uso de recursos naturais como o petróleo e muita extração de recursos naturais, consequentemente gerando resíduos tóxicos; pela capacidade de produção e destruição em série; e ao uso e criação de variadas substâncias tóxicas. Dessa forma é necessário considerar que a consolidação da sociedade fordista está associada, aos seguintes fatores:

> (i) à concentração e centralização de capital; (ii) à transformação de conhecimentos científicos em força produtiva (aplicação contínua de conhecimento, gerando tecnologia); (iii) ao uso de fontes de energia predominantemente fósseis, a partir de recursos naturais finitos e não-renováveis, a exemplo do petróleo; (iv) à extração, em grande escala, de recursos naturais e geração de resíduos tóxicos; (v) a uma inédita capacidade de produção e destruição em série; (vi) ao uso – e à criação – de inúmeras substâncias neurotóxicas, cancerígenas, teratogênicas e mutagênicas; (vii) ao surgimento de novos problemas de saúde que vão se manifestar a partir da década de 1970, seja por contaminações lentas e crônicas, seja através de acidentes industriais de grande porte, ambos alcançando os espaços extra-fabris (FRANCO, 2011, p. 178).

Tendo em vista a ocorrência de uma crise no fordismo em meados de 1970, as relações de emprego sofreram impactos, gerando desta forma uma flexibilização de trabalho e de desregulamentação social bem como uma regressão da fiscalização do Estado. Um círculo vicioso contra o tempo é vislumbrado nessa fase, ou seja, o trabalho se torna totalmente submetido ao capital, os trabalhadores passaram a criar coisas que o dominam (FRANCO, 2011). No processo de produção do capital, principalmente após a crise dos anos 70, as transformações intensificaram-se no processo produtivo através do avanço tecnológico e de trabalhos flexíveis, destacando-se o toyotismo.

Nesse sistema, apresenta-se a produção pela mecanização flexível, produzindo-se somente o necessário e atendendo à demanda do mercado. Esse método surgiu em um momento de crise econômica, em que era necessário o aumento da diversidade de produtos (DEITOS; SOBZINSKI, 2014). Porquanto, entende-se como reestruturação produtiva o processo de renovação de práticas de organização e gestão do trabalho, marcado pela substituição das estratégias fordistas e tayloristas por outras mais flexíveis, as toyotistas. (ARAÚJO, 2010). De acordo com o autor essa reestruturação:

> Implica acentuada e generalizada potenciação da capacidade produtiva da força de trabalho, dinamizando-a quantitativa e qualitativamente, possibilitando o aumento das

> taxas de lucro. No lugar da racionalidade característica do padrão taylorista/fordista, adota-se a racionalidade mais intensa, geral e de pluralização da organização toyotista ou flexível do trabalho e produção [...]. Caracteriza-se ainda por uma alta intensidade de inovação comercial e tecnológica, física e organizacional. (ARAÚJO, 2010, p. 1).

Destarte, a potenciação produtiva da força de trabalho pode ser vista como sendo uma ruptura de tendências, ou seja, de mudanças. Na área industrial significa a criação de novos padrões de gestão e organização do trabalho, na qual a flexibilização foi assumida criando impactos espaciais e socioeconômicos. Sendo assim, a reestruturação produtiva ocasiona reordenamento nas forças produtivas e nas relações de trabalho em determinado espaço (MUNIZ, 2019). A autor cita que em linhas gerais:

> A reestruturação, calcada na produção flexível, propiciou uma reorganização do processo da gestão da produção e da força de trabalho, com outras práticas gerenciais, uma nova lógica de produção de mercadorias, o desenvolvimento de novas tecnologias e a descentralização produtiva, com a terceirização ou as relocalizações industriais. Isto ocasionou o fechamento de indústrias e abertura de outras; a modificação das regras institucionais de relacionamento entre capital e trabalho; as mudanças de hábito no consumo; as alterações nos padrões de concorrência intercapitalista etc. (MUNIZ, 2019, p. 4).

Assim, tendo em vista a reorganização da força de trabalho, modificou-se também as relações entre capital e trabalho, tornando as leis trabalhistas igualmente flexíveis, adaptando-se às vontades do capital (MUNIZ, 2019).

Nesse sentido, a reestruturação produtiva, emergiu como resposta à crise dos anos 70, tendo como base a flexibilidade e a integração. Logo, a flexibilização é entendida como a "habilidade de um sistema produtivo assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo uma variável não homogênea, definível a partir de aspectos intra e extra fábrica" (ARAÚJO, 2010, p. 1).

Portanto, a flexibilização serve para diminuir o desequilíbrio entre o ritmo de trabalho e o tempo de funcionamento das máquinas, fazendo com que diminua o tempo parado de maquinário e mão de obra. (ARAÚJO, 2010). Nesse diapasão, era exigido muito mais dos trabalhadores, ou seja, mais conhecimento científico e tecnológico. Essa reestruturação produtiva resultou em consequências para a organização do trabalho, incrementando as tecnologias, o atendimento rápido, os salários baixos, a maior jornada e intensificação de trabalho, etc. (DEITOS; SOBZINSKI, 2014). De acordo com Abílio:

> O toyotismo, compreendido mais ampla e profundamente do que apenas uma nova forma de organização da linha de produção (Antunes, 2018), tem como aspecto central a transferência para o próprio trabalhador de parte do gerenciamento da produção. Esse gerenciamento permanece subordinado e controlado, engendrando novas formas de engajamento e disciplinarização que estão assentadas na participação e na

> contribuição ativa do trabalhador para o aumento de sua própria produtividade (ABÍLIO, 2020, p. 115).

Por conseguinte, a reestruturação produtiva atual combina todas as mudanças citadas, afetando os trabalhadores pelas crises acumuladas. Desta forma, encara-se o barateamento de produtos e substituição da força pelas máquinas e por outros métodos de produção, diminuindo-se o salário e o valor da força de trabalho (BORGES, 1999). Então, as características do sistema de produção toyotista é marcado pela automatização, permitindo que os trabalhadores operem mais de uma máquina ao mesmo tempo, reduzindo os gastos com mão-de-obra (REIS, 2021).

No sistema toyotista também se inclinou para a produção *just in time*, definindo horas certas para produzir, comprar, transportar, sendo assim, somente se produz quando há demanda. Essa esquematização colaborou para a redução de estoques e para a organização de uma linha de produção, fazendo com que se reduzisse a mão-de-obra, pois desnecessária (REIS, 2021). Assim, a flexibilidade da utilização da força de trabalho é resultante da organização do sistema toyotista, enfatizando o desenvolvimento das tecnologias de produção e uso destas, apresentando a diferença entre produção de conhecimento e execução. Portanto, a divisão de tarefas é característica do Toyotismo (LIMA, 2020).

Dessa forma, entende-se que enquanto no fordismo havia alienação intensa do trabalhador através da esteira e do trabalho meramente repetitivo, no toyotismo o capital criou meios de se apropriar do conhecimento do trabalhador. Com isso, diminuiu o desperdício de tempo que, por fim, culminou com a redução de postos de trabalho.

Ademais, entende-se essa reestruturação como uma ruptura de tendências, ou seja, uma mudança na área industrial que significa a criação de novos padrões de gestão e organização do trabalho, em que a flexibilização foi assumida criando impactos espaciais e socioeconômicos. Sendo assim, a reestruturação produtiva ocasiona reordenamento nas forças produtivas e nas relações de trabalho em determinado espaço (MUNIZ, 2019).

Assim, tendo em vista a reorganização da força de trabalho, modificou-se também as relações entre capital e trabalho, tornando as leis trabalhistas igualmente flexíveis, adaptando-se às vontades do capital (MUNIZ, 2019).

1.2 Características do trabalho uberizado

A uberização do trabalho significa um modo peculiar de acumulação capitalista, ou seja, surge uma nova forma de mediação do trabalhador que assume responsabilidade pelos meios

de produção em suas atividades. As variadas espécies de trabalho existentes atualmente no país são resultado das diferenças e das desigualdades sociais oriundas das décadas de terceirização e subcontratações que elencaram em precarização do trabalho.

Nesse contexto, a uberização é mais uma consequência dessas mudanças, onde, no caso, a tecnologia é utilizada para inserir o trabalhador em uma forma de trabalho "por conta própria", sendo controlado pelos consumidores usuários e prestadores de serviço (OLIVEIRA, 2020). De acordo com Cordeiro (2019), "a uberização como uma nova forma de exploração de trabalho, desta forma pode-se entender a uberização como sendo:

Assim, a uberização do trabalho é uma tendência que abarca diferentes setores: economia, tipos de ocupação, os diferentes níveis de conhecimento, qualificação e rendimento, além de condições de trabalho, entre outros. Esse fenômeno ganhou visibilidade com a empresa Uber, mas o termo uberização refere-se a processos que derivam de uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (ABÍLIO, 2020).

Dessa maneira, o desenvolvimento das forças produtivas, a partir da década de 70, passou a utilizar a microeletrônica e a conectividade em rede para exercer o sistema produtivo. Dessa forma, diversas empresas alteraram sua composição orgânica do capital, destacando a indústria de bens, diminuindo a força de trabalho empregada, ou seja, reduzindo o investimento em funcionários, e aumentando o investimento em equipamentos tecnológicos e maquinários, principalmente computacionais (FRANCO e FERRAZ, 2019). Assim, as empresas recebem os lucros pelas inovações tecnológicas e reduzem o custo da força de trabalho, desregulando as proteções trabalhistas legais e culminando no aumento das terceirizações.

O desenvolvimento dos computadores e da internet são fatores importantes para o ambiente produtivo, já que envolve o surgimento do processo de uberização, que depende do ambiente virtual e das plataformas digitais para se iniciar. Essa tecnologia, portanto, é adotada pelas organizações produtivas e disponibilizadas para grande parte da população, englobando os prestadores de serviço e os consumidores (FRANCO e FERRAZ, 2019).

Dessa maneira, a uberização consiste na venda de força de trabalho, não se restringindo à empresa Uber, mas sim ao fenômeno do tipo dessa organização. Para Ricardo Antunes (2020), a uberização "é um processo de individualização e invisibilização das relações de trabalho, que assumem a aparência de "prestação de serviços", obliterando relações de assalariamento e de exploração" .

Desta forma, a venda de força de trabalho por aplicativo está inserida em um cenário de redução dos postos de trabalho e má remuneração. Nesse âmbito, os trabalhadores não só escolhem esta via, mas se vêm obrigados a prestar este serviço em decorrência do contexto

socioeconômico. Por esse viés, considerando as consequências da reestruturação produtiva, tornando o salário torna-se um custo para o sistema capitalista (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Nessa perspectiva, a reestruturação produtiva define um processo de informalização do trabalho, fator que traz modificações para a própria definição de trabalho informal, podendo compreender uma flexibilização das relações de trabalho, ou até mesmo, terceirizações. Também diz respeito a centralização do controle sobre o trabalho (ABÍLIO, 2020).

Desta forma, na indústria que se baseia no sistema de trabalho uberizado, divide-se o valor da compra dos meios de produção entre o capitalista e o trabalhador. A plataforma do aplicativo de transporte irá adiantar o valor na aquisição dos meios de produção digitais. Por sua vez, o trabalhador precisa ingressar com os meios de produção necessários à efetivação do trabalho (no caso de corridas por aplicativo o veículo, celular). Assim, a manutenção dos meios de produção do trabalho não cabe ao usuário, visto que o trabalhador deve cuidar e manter os seus meios de produção (FRANCO e FERRAZ, 2019).

Desse modo, os elementos físicos relacionados ao custo de produção da atividade são terceirizados para os trabalhadores (motoristas), somando-se ao valor de reprodução de sua força de trabalho. Assim, a Uber, nessa situação não paga o valor de reprodução do trabalhador, somente a remuneração pela prestação do serviço (corrida), que mesmo não ocorrendo, não exime o trabalhador de arcar com os custos de produção (manutenção do veículo, por exemplo) (FRANCO e FERRAZ, 2019). Segundo Abílio a uberização,

> Remete também aos modos de subjetivação relacionados às formas contemporâneas de gestão do trabalho e ao neoliberalismo (Laval; Dardot, 2016; Dejours, 1999), que nos demandam uma compreensão do engajamento, responsabilização e gestão da própria sobrevivência, praticados e experenciados pelos trabalhadores e trabalhadoras uberizados (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Essa submissão virtual do trabalho ao capital diz respeito ao controle dos trabalhadores e aumento da produtividade. Dessa forma, o trabalhador exerce a função de forma individual, entretanto, há uma visão coletiva de trabalhadores uberizados, ou seja, o conjunto de – motoristas – são a engrenagem necessária para a produção do serviço de transporte urbano. Assim, o problema é que o maquinário para que isto funcione é adquirido pelos próprios motoristas, ficando à plataforma (capitalista) apenas a gestão (FRANCO e FERRAZ, 2019). Para Cordeiro,

> A uberização mais se aproxima de um aprofundamento da flexibilização, chegando ao extremo de trabalhadores nem serem mais vistos enquanto tal. Imperando o discurso do empreendedorismo com o acréscimo das transformações promovidas pela microeletrônica que conecta prestadores de serviços e consumidores, gerando lucro para grandes corporações. Assim, a vasta mudança econômica liderada pelo software e pela conectividade conquistou poder, dinheiro e influência (CORDEIRO, 2019, p. 1707).

Esse empreendedorismo, segundo Antunes (2020) se trata de uma forma oculta de trabalho assalariado que se apresenta como trabalho autônomo, detendo o trabalho uma liberdade ilusória para exercer a sua função, e ainda, assumindo os riscos e custos para a realização do serviço que presta. Nesse sentido, "o trabalhador converte-se assim em um "quase-burguês" que "autoexplora" seu próprio trabalho" (ANTUNES, 2020, p. 2).

Desse modo, não somente a empresa Uber, mas também outras plataformas utilizam-se deste sistema de trabalho informal, levando ao questionamento acerca da proteção desses trabalhadores sujeitos à uberização, tendo em vista que o desempenho de suas atividades não envolve carteira assinada e asseguração de direitos trabalhistas, até mesmo em relação à saúde e ao Fisco, tendo em vista que não estão assistidos da relação previdenciária, ficando à mercê somente do Estado em caso de doença ou invalidez (CASTRO, 2020).

Assim, a uberização evidencia uma supressão de direitos dos trabalhadores, visto que flexibiliza o trabalho e freia os dispositivos legais, dando margem à exploração e banalização do trabalhador. Existem algumas opiniões a favor do trabalho uberizado, principalmente no que se refere a possibilidade de gerar renda, visto que há grande parte da população desempregada usando este trabalho como principal fonte de renda, sem descartar a necessidade de regulamentação. As empresas e organizações de tecnologia deste cenário se apresentam como "intermediárias" entre os consumidores e os produtores, fazendo com que a informalidade existente neste meio se introduza com o argumento de que os trabalhadores prestem os serviços quando e aonde quiserem (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020).

Sendo assim, defende-se que essas plataformas criam ambientes de trabalho destinados às pessoas com estilos de vida flexíveis, sem a presença de uma autoridade rígida, como nos empregos tradicionais, como uma forma de incentivar a manutenção de um trabalho extra de forma divertida em seu tempo livre, ou até mesmo manter como uma segunda opção de emprego (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020).

Assim, são apresentados alguns prós do trabalho uberizado incluem (a) o modelo ser alternativa para o desemprego; (b) a possibilidade de haver liberdade para escolher seus próprios horários e tarefas; (c) a flexibilidade; (d) a instituição das próprias metas; (e) a possibilidade de aumentar a renda e (f) ter mais tempo para a vida pessoal.

Ademais, a retórica indica que estas transformações do mundo do trabalho são mais benéficas para que os obstáculos geográficos sejam reduzidos, ou seja, facilita a oferta e procura de oportunidades de renda independentemente da localização geográfica espacial, perfazendo um elo benéfico para ambas as partes (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020). Entretanto, o

trabalho uberizado vai muito além disso. Assim, baixar um aplicativo e encontrar um trabalho não oferece solução mágica para a precariedade. Essas propagandas se mostram enganosas, tendo em vista que os trabalhadores, hoje, trabalham por mais tempo em troca de menos dinheiro (DUBAL, 2020, [n. p.]).

Desta forma, a mão de obra virtual faz com que os trabalhadores precisem dedicar seu tempo à competição por tarefas e se sujeitar à recusa de pagamento. Sendo assim, aumenta-se a competitividade entre esses trabalhadores e as empresas conseguem utilizar da tecnologia para a manipulação, aproveitando-se da ansiedade dos trabalhadores para aumentar os lucros. Dessa maneira, "O retorno a uma era anterior do capitalismo tem sido disfarçado por uma retórica de avanço tecnológico e inovação" (DUBAL, 2020, [n. p.]).

1.3 Principais críticas do modelo de trabalho por aplicativo

Nesse tópico serão demonstradas as principais críticas ao modelo de trabalho por aplicativo. Assim, inserido em um cenário de redução dos postos de trabalho e diminuição de remuneração, os trabalhos por aplicativo acabam sendo a única renda de um indivíduo. No atual cenário de reestruturação produtiva, a remuneração do trabalhador depende da efetivação do valor dos produtos, ou seja, sua existência está condicionada à realização efetiva do valor.

No caso da Uber, o trabalhador precisa ter um automóvel, um celular e os meios físicos para executar a atividade escolhida. Sendo assim, considerando a diminuição do custo da força de trabalho, o trabalhador da Uber deverá investir nos equipamentos e no maquinário de trabalho, ou seja, sua força de trabalho é vendível. Segundo Franco e Ferraz (2019, p. 850-856), "Esses equipamentos, portanto, em vez de capital constante do capitalista para a execução da atividade de transporte, tornam-se os instrumentos necessários para que o trabalhador possa continuar mantendo-se".

No entanto, mesmo que a jornada de trabalho não seja obrigatória e fixada, não retira do capitalista a característica de comprador da força de trabalho, continuando o trabalhador a ser o vendedor da força de trabalho (FRANCO e FERRAZ, 2019). Essas plataformas desenvolvem mecanismos para que haja a transferência de riscos e custos para a multidão de trabalhadores autônomos que estão sujeitos a este tipo de trabalho, além de que os algoritmos administrados pelas empresas também são manipulados para que o trabalhador não saiba quanto irá receber. O trabalhador por aplicativo é responsável por sua própria reprodução social, mesmo assim, subordinado às empresas e sua remuneração é realizada na medida que vão surgindo as demandas. (ABÍLIO, 2020).

Nesse sentido, o trabalhador precisa assumir todos os riscos de sua atividade, não tendo a quem recorrer em caso de acidentes e doenças, além do Estado. Entretanto, mesmo que consiga este suporte, acabará prejudicado por não prover sua renda durante este período, não tendo outra opção a não ser se submeter às condições precárias, muitas vezes com jornadas de trabalho exaustivas, a fim de se manter.

Assim, o trabalhador de aplicativo vê-se obrigado a manter subordinação a esse sistema por causa do desenvolvimento da plataforma, pelas gestões de marketing e financeiras, pela propaganda, pelos descontos, etc., culminando no anseio por conseguir lucrar mais e no aumento da competitividade (FRANCO e FERRAZ, 2019).

Visto que recebem pouco por produção, todos os trabalhadores que se sujeitam a jornadas de trabalho longas e exaustivas com a finalidade de gerar algum lucro, transformando esta exploração em rotina, gerando nestes trabalhadores o sentimento de estarem sendo enganados e injustiçados (GOUVEA, 2021).

O problema dessa situação é que a plataforma investe muito na disseminação do aplicativo, exercendo muito controle sob o trabalhador que exerce o serviço, isso porque torna-se uma subordinação estrutural devido ao alto desemprego, submetendo os trabalhadores a precarização e ausência de perspectivas. Assim, a uberização consegue aumentar a influência do capital industrial sobre o processo de trabalho submetido ao capital e, nesses casos, submissão virtual (FRANCO e FERRAZ, 2019). Para Abílio,

> O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. As estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 116).

Sendo assim, os trabalhos por aplicativo vêm traduzindo o contexto geral de precarização do trabalho, submetendo-os à desproteção social, às jornadas exaustivas e a terceirização do risco. Entretanto, as ausências de garantias em relação às empresas fazem com que estes trabalhadores precisem realizar jornadas extensas para garantir qualquer remuneração, além disso, não podem definir o valor de suas remunerações transferindo a terceirização do risco, as jornadas exaustivas e ocasionando na desproteção social (ABÍLIO, 2020).

2 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E AS NOVAS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS

Como discorrido anteriormente, as relações de trabalho sofreram mutações ao longo do tempo, seja com a chegada das máquinas, do fordismo e posteriormente pelo toyotismo. O fato é, que a forma tradicional de trabalho, laboro manual do artesão, foi cada vez mais abandonada, de modo que o profissional não é mais o centro das atenções. Goldschmidt e Iop (2014, p. 52) vão ao encontro disso e explicam que a partir da revolução maquinaria, o trabalhador se torna multifuncional, laborando com diversas funções simultaneamente.

Posto isso, para falarmos das transformações do trabalho, é necessário remeter a sua origem. Outrora, citamos o conceito do que é o trabalho, isso é, na visão de Goldschmidt e Iop (2014, p. 63) o trabalho, no aspecto de existência é o meio que lhe garante modos para sobreviver.

Contudo, os autores revelam que o trabalho vai além da sobrevivência, revelando seu caráter humanizado, que concede a dignidade ao homem, por isso, ganha uma função social. Pode-se extrair, dessa forma, o seguinte trecho:

> [...] o trabalho é o modo pelo qual o homem relaciona-se com o mundo natural, subjugando-o e colocando-o a seu serviço e, ao mesmo tempo, é o modo pelo qual os homens relacionam-se entre si. Além disso, só o homem pode conceber o resultado de seu trabalho antes de realizá-lo, o que faz dele um ser racional, ou seja, é a partir da interação do homem com a natureza que vai ocorrendo o desenvolvimento do raciocínio, do pensamento (GOLDSCHMIDT; IOP, 2014, p. 50).

Assim, percebe-se que além do trabalho suprir as necessidades do homem, é sobretudo, a forma como ele se desenvolve na sociedade, tornando-se cada vez mais racional. Em uma visão mais afastada do caráter social e benigno do trabalho, Calvo (2020, [n. p.]) segue a linha dos autores que conceituam o trabalho como tortura ou pena, como no termo grego, *poena*.

Calvo (2020, [n. p.]) ainda relembra momentos históricos, como na idade antiga em que o trabalho era somente aos escravos. Já na idade média, este passa a ser substituído pela servidão, nesse caso, os servos trocavam sua mão-de-obra por pedaços de terra. Por fim, na idade moderna o trabalho, após o êxodo rural os servos passaram as corporações de ofício, sendo eles: os mestres, companheiros ou aprendizes. É nessa época em que ocorrem as primeiras revoluções como a francesa que lutou contra o fim da exploração. Posteriormente, o mundo do trabalho é sem dúvidas, marcado pela revolução das máquinas (CALVO, 2020, [n. p.]).

Esse período, como já visto antes, foi retratado pelas teorias do taylorismo e fordismo, onde a figura do trabalhador manual, artesão foi substituído pelas máquinas e consequentemente, pelos meios de produção em massa (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 336). Contudo, embora as máquinas facilitassem o trabalho, corroborando para uma produção massiva e uma qualidade de vida melhor, por outro lado, intensificou a exploração da mão-de-obra, impondo condições precárias como as altas cargas horárias de trabalho (VIA RÁPIDA, 2017, [n. p.]).

A evolução do trabalho sempre acentuou um problema social, que é o desemprego. Ainda que durante a revolução das máquinas o homem continuava sendo fundamental, para manuseá-la, passou-se a exigir uma quantidade mínima de trabalhadores. O fordismo, como Franco (2011, p. 178) explica, é assinalado pelo acúmulo de capital, aumento da tecnologia, mas sobretudo, pela concentração de poder econômico para poucas pessoas, o que ao passar do tempo, fortalece o descumprimento de garantias trabalhistas.

Durante esse período de mutação no mundo do trabalho, surge o Terceiro Setor, assim classificado:

> Como desdobramento destas tendências anteriormente apontadas, vem se desenvolvendo no mundo do trabalho uma crescente expansão do trabalho no chamado "Terceiro Setor", assumindo uma forma alternativa de ocupação, por intermédio de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, nas quais predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado. A expansão desse segmento é um desdobramento direto da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, num quadro de desemprego estrutural (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 339)

Essa forma propôs trazer um equilíbrio social frente aos avanços do mundo do trabalho, em vão. Só no Brasil o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE ([2022], [n. p.]) estima-se que existem 12,0 milhões de desempregados, o que significa uma taca de desocupação de 11,1%. Nunca é demais lembrar o peso e o significado desses problemas, uma vez que a estrutura atual da organização ainda não demonstrou convincentemente que vai participar na mudança do cenário apresentado.

Enfim, posteriormente as mudanças supracitadas, ocorre o que os especialistas como o sociólogo Dr. Glauco Arbix, que explica que os avanços tecnológicos destoam para uma quarta revolução industrial, isso é, o momento atual é acentuado por robôs e tecnologias tão avançadas que sequer necessitam da interação humana para trabalharem (RECORD NEWS, 2017, [n. p.]).

Assim, diferentemente do que era visto na primeira grande revolução das máquinas, a figura do operário ainda era necessária para controlar o trabalho exercido. De acordo com Frey e Osborne (2016) *apud* Teles e Caldas (2019, p. 9), atualmente as máquinas por meio da

inteligência artificial, dispensam as atribuições humanas, ou seja, passa a ser independente do operário.

Talvez, seja por esse motivo que a quarta era da revolução industrial e do mundo do trabalho é tão preocupante, haja vista, que o avanço tecnológico se mostra como um divisor de água, pondo fim ao trabalho, ou pelo menos, há certos tipos de labor (TELES; CALDAS, 2019, p. 8).

Nesse aspecto, alguns avanços como o mercado digital, as novas tendências e sobretudo a competitividade nas transações comerciais causa impacto indireto na reavaliação do sistema de formação de quadros que corresponde às necessidades.

Acima de tudo, é fundamental ressaltar que o fenômeno da Internet pode nos levar a considerar a reestruturação do impacto na agilidade decisória. Evidentemente, o desafiador cenário globalizado obstaculiza a apreciação da importância dos paradigmas corporativos.

Portanto, o mundo do trabalho caminha cada vez mais, e de forma célere para a conclusão da quarta revolução que será marcado pelo avanço tecnológico, de robôs cada vez mais inteligentes e independentes.

2.1 O desemprego em virtude da inovação digital – aplicativos

Em virtude do levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2022, [n. p.]) somente no Brasil estima-se 12 milhões de desempregados. Se pensarmos a nível mundial, a estimativa das Organização Internacional do Trabalho – OIT espera que o número chegue a 220 milhões de pessoas (RBA, 2021, [n. p.]).

Obviamente, deve-se levar em consideração o momento atual vivido, uma pandemia sem precedentes que já dura dois anos. Por outro lado, os dados do ano de 2019 já eram alarmantes e contavam com cerca de 187 milhões de desempregados (RBA, 2021, [n. p.]).O fato é que a pandemia realmente agravou o cenário econômico em todo o mundo, ocorre que, na contramão dos desempregados e dos carentes, os bilionários cresceram nos últimos dois anos e pela primeira vez alcançam os 1% da população (PODER 360, 2021, [n. p.]).

Isso é importante destacar, uma vez que no mundo do mercado a concentração das riquezas também é um fator de risco. Os atuais monopólios de 80% dos lucros globais pertencem a tão somente 10% das empresas listadas na bolsa (TELES; CALDAS, 2019, p. 20). Tal cenário chama ainda mais atenção quando dessas empresas, a grande maioria integram setores da tecnologia da informação, como Amazon, Facebook, Microsoft e outras (TELES; CALDAS, 2019, p. 21).

Adiante, com a evolução do mundo digital, surgiram os ‘empregos’ por aplicativos desenvolvidos por startups. Apps como Uber, Ifood e Rappi do setor de transporte, entrega, somados são os maiores ‘empregadores’ do Brasil, por outro lado, revelam a precarização das leis e garantias constitucionais aos trabalhadores (PUTTI, 2019, [n. p.]).

Segundo Barros (2019, p. 3),

> Em geral, os aplicativos se apresentam como meros intermediadores entre consumidores e fornecedores. Apesar de seus algoritmos estipularem preços, controlarem a prestação do serviço e aplicarem penalidades, as empresas argumentam que os trabalhadores são autônomos. Assim, motoboys do iFood, faxineiras da Parafuzo e motoristas da 99, para citar algumas das mais conhecidas startups brasileiras, são considerados clientes, e não empregados.
>
> [...]
>
> No Brasil, o exemplo dos entregadores é paradigmático da terceirização total de riscos. Para a prestação do serviço de entrega, diversos aplicativos exigem o registro de MEI (Microempreendedor Individual), pessoa jurídica criada em 2008 que limpou o terreno para a uberização. Se ficar impossibilitado de trabalhar, o trabalhador só terá o salário-mínimo garantido pela contribuição paga por ele próprio ao INSS.

Assim, fica claro o porquê dos ‘empregos’ gerados sequer poderem ser chamado de empregos, visto que para as empresas, não há qualquer tipo de reconhecimento do vínculo de trabalho entre os usuários do app e as startups, mas somente uma prestação de serviços.

Para tanto, exigem dos entregadores o registro de uma MEI. Criada em 2008, por meio da Lei Complementar 128/2008, a figura do Micro Empreendedor Individual, possibilitando que o trabalhador autônomo se tornasse empresário (BRASIL, 2008, [n. p.]). Nos termos do art. 966 do Código Civil, empresário é aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002, [n. p.]).

Nesse sentido, é possível identificar que a exigência das empresas para que seus colaboradores tenham o registro MEI, é para maquiar e dificultar o reconhecimento do vínculo empregatício. Segundo o estudo do Ipea (2018 *apud* Barros, 2019, p. 3), ao que tudo indica, há uma mutação dos trabalhadores CLT’s para microempreendedores. Isso, sem mencionar o problema do INSS, que deixa de arrecadar o suficiente para manter as gerações futuras, considerando o valor simbólico recolhido pelos MEI’s a título de previdência.

Dessa criação exacerbada de microempreendedores podemos extrair dois fenômenos do mundo laboral moderno que se amoldam no estudo apresentando, quais sejam: a pejotização e a uberização, tratemos de conceituá-los. O primeiro fenômeno ocorre quando há essa transformação do empregado formal CLT em empresário, ainda que este cumpra todos os requisitos e características predominantes da relação de emprego, tais como: contrato

personalíssimo, subordinação e outros elementos (OLIVEIRA, 2013, p. 26). O outro fenômeno é a uberização, esse um pouco mais recente, mais tão impactante para a mitigação de direitos trabalhistas quanto o primeiro. Trata-se de uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 112).

Para o autor citado, é uma flexibilização de direitos que se aperfeiçoa pela ideologia do empreendedorismo, que valoriza a alta performance do colaborador que se transforma em gestor da sua própria sobrevivência, isto é, em poucas palavras, quanto mais este trabalha, mais há possibilidade de ganho (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Dessa forma, conclui-se que a entrada das startups no mercado do trabalho permitiu a criação de oportunidades para ganhos extras, mas, por outro lado, evidenciou um problema latente que é a precariedade das relações de trabalho, com a mitigação de direitos trabalhistas, por isso, não podemos afirmar que os aplicativos criaram empregos.

2.2 As relações intermediadas e o direito fundamental ao trabalho por aplicativo

Em virtude do exposto, os aplicativos de entrega ou transporte privado, são uma realidade do mundo moderno. Em 2020 com a pandemia do Coronavírus, presenciou-se a importância e a facilidade que os apps trouxerem para a vida do consumidor e para os lojistas que tiveram que recorrer ao delivery para manter seus negócios. Durante esse período, os apps registraram um crescimento de 149%, segundo o estudo da Mobilis (DAU, 2021, [n. p.]).

Inegável, que os aplicativos trouxeram uma maior qualidade de vida. Apps como a Rappi ([2022], [n.p.]), tem a máxima de tornar a vida do usuário mais fácil executando serviços 24 horas por dia. Não é à toa que durante a pandemia, teve um crescimento de demanda em 172%. Assim, o usuário não precisava sair da quarentena para comprar uma refeição (DAU, 2021, [n.p.]).

Nesse sentido, não há como imaginar a vida atual sem a presença dos aplicativos de entrega. Por outro lado, como já discorrido outrora, os aplicativos criam uma relação de intermediação, isto é, pela ausência de uma regulamentação, a profissão dos entregadores é incerta, formando um ideal na cultura brasileira de empreendedorismo. Assim, parte dos aplicativos se aproveitam disso para considerar os entregadores como ‘parceiros’ e não trabalhadores.

Sobre o tema, Oliveira e Dantas (2020, p. 283) relata que:

> Em tempos de pandemia da COVID-19, o isolamento social se tornou um privilégio de poucos. Isto porque os serviços de entrega converteram-se em atividades essenciais e cresceram exponencialmente em um curto intervalo de tempo. Contudo, deve-se atentar ao fato de que os entregadores de aplicativos são expostos diariamente ao risco de contaminação pelo coronavírus, encurralados entre a necessidade econômica, os riscos da atividade e de uma "parceria" desigual [...].
> [...] Constata-se, então, que o trabalhador de aplicativos do século XXI possui a mesma liberdade do trabalhador da Revolução Industrial, isto é, está sujeito, muitas vezes, a laborar em ambiente de risco e com uma jornada de dez a doze horas por dia para o seu sustento e de sua família. Ao contrário da ideia de que ninguém está obrigado a ter o seu trabalho gerenciado por um aplicativo e se submeter às suas exigências — em especial a arriscar sua saúde em uma longa jornada de trabalho para sua própria subsistência —, a liberdade de decidir é a mesma de qualquer desempregado diante da oferta de um emprego: submissão ou o mundo sem trabalho.

Com isso, a nova oportunidade de 'emprego' cria a falsa sensação de liberdade, de que o entregador de aplicativo goza, ou seja, poder gerir seu tempo, seus ganhos, escolher em qual região trabalhar, qual corrida deseja fazer. Tal liberdade, porém, é em vão, já que o entregador se vê forçado a aceitar a primeira corrida que parece. Assim, desenvolve o que se chama de trabalhador *just-in-time,* ou traduzido, na hora certa, isso porque, para galgar maiores lucros, os entregadores ou motoristas devem ficar à disposição dos aplicativos, sempre preparados para serem chamados (ABÍLIO, 2020, p. 116).

Vale lembrar que, diferente do entendimento do art. 4 da CLT (BRASIL, 1943, [n. p.]), por não terem legislação própria que o regulamente, o tempo que o entregador/motorista fica disponível para as empresas de aplicativo, não são consideradas horas laboradas e por isso não recebe qualquer tipo de remuneração por tal.

Para tanto, Abílio (2020, p. 116) destaca que o profissional deve desenvolver uma estratégia, lhe fazendo assumir riscos para conseguir mais corridas ou valores mais elevados, como o trabalho noturno, abolindo os descansos, aceitando corridas mais longes, em tempos de chuva. Assim, destacando que a empresa assume o papel principal, controlando preço, custo e consequentemente, ganho, o que revela o cerceamento da liberdade individual.

Portanto, chama-se de intermediação, a relação empregada pelas empresas de aplicativo, porque não precisam estar diretamente exercendo a 'chefia' dos entregadores, mas por outro lado, há exercem de forma indireta, em um novo modelo de negócio (DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1238).

Nessa linha, Dutra e Sepúlveda (2020, p. 1238) revelam que as empresas se utilizam das ferramentas tecnológicas, para controlar seu modelo de negócio, o que podemos pontuar que é feito por meio do "controle do fluxo de trabalho, de satisfação do cliente e quantidade de entregas feito pelo algoritmo possibilita a realização do controle e punição dos entregadores, elementos que ensejam uma nova forma de subordinação. "

Dessa maneira, o instinto de sobrevivência, como bem pontua Oliveira e Dantas (2020, p. 285) é um dos principais fatores que fazem com que os trabalhadores aceitem trabalhar com os aplicativos, diante da mitigação e flexibilização de direitos, frente a escassez de oportunidades.

O texto constitucional estabelece no seu artigo 1º, IV que são os princípios fundamentais com instituição de promover o Estado Democrático de Direito os valores sociais e a livre iniciativa. Ocorre, entretanto, que na sociedade do capital, o trabalho é subordinado a elementos exteriores de cunho econômico que acabam por impedir a sua efetividade, ocorrendo nos empecilhos socioeconômicos que impedem a realização plena da cidadania. Dessa maneira, a construção do Estado Democrático de Direito brasileiro expressa-se realizada sobre o trabalho, como meio de produção e como valor humano, dotado de conteúdo dignificante (CANOTILHO, 2000).

O trabalho, como se percebe, está diretamente ligado ao bem maior que é a vida, uma vez que além de garantir subsistência, também é objeto de realização pessoal, e de inclusão social, possibilitando a interação dos sujeitos e garantido a integração do cidadão à sua comunidade. Desse modo, além dos aspectos sociais e plurais que o trabalho assume, ele detém também uma dimensão de importância e dignificação individual que não pode ser eliminada do contexto social. O objetivo do trabalho passa a ser também, além da supressão das necessidades humanas, o resgate da própria condição humana ligada à dignidade do trabalho. (BRITO FILHO, 2004, p. 126). Concluindo que devem ser inseridos mecanismos que garantam acesso e proporcionem a proteção social do trabalho e dos trabalhadores, conferindo dignidade na relação de trabalho, com o objetivo de promover uma conformação mais sólida das formas de proteção social ao valor social do trabalho.

2.3 O grupo de trabalhadores mais afetados

Em primeiro lugar, antes de dialogar sobre as classes de trabalhadores por aplicativo, e como foram afetados pela ‘inovação’, é necessário discorrer um pouco sobre alguns direitos trabalhistas que vem sendo mitigados na atual forma de trabalho.

Oliveira e Dantas (2020, p. 286) enfatizam a importância do trabalho, principalmente por sua relação na sociedade, e por isso, refletem sobre a interligação do direito ao trabalho e o direito a dignidade da pessoa humana. Para tanto, o princípio no âmbito laboral, guarda relação

com as condições mínimas para garantir a segurança, igualdade, dignidade, remuneração justa, carga horária adequada, dentre outros direitos.

Com isso, a revolução digital como qualquer revolução no mundo do trabalho traz mudanças boas e ruins. Durante a revolução industrial, houve uma substituição constante da mão de obra pelas máquinas (CAVALCANTE, 2020, p. 7).

De acordo com Cavalcante (2020, p. 6), há uma nova revolução, silenciosa e rápida, que vem crescendo com a era digital e consequentemente, destaca o desemprego tecnológico, citando as palavras de Keynes (1930, *apud*, Cavalcante, 2020, p. 6) “desemprego ocasionado pela (...) nossa descoberta de meios de economizar na utilização de mão de obra ultrapassando o ritmo em que podemos encontrar novos usos para trabalho. ”

Dessa forma, cumpre esclarecer que os grupos são mais afetados, no tocante a relativização, mitigação ou inexistência de direitos, como será debatido a seguir. Segundo a pesquisa de Bier (2020, [n. p.]), as taxas de desemprego/desocupação estão elevadas, assim como o trabalho informal, de modo que para contornar a situação, se apresenta como única alternativa o trabalho por aplicativos.

Feita as ponderações, é nítido que os direitos conquistados são de extrema importância para garantir a saúde dos trabalhadores. Assim sendo, conforme levantamento do Banco BV ([2022], [n. p.]), pode-se listar alguns aplicativos para trabalho autônomo, são eles: transporte compartilhado como Uber, 99, BlaBlaCar, de aluguel de casas pela Airbnb ou DogHero, venda de roupas como Enjoei, de artigos como a OLX, de entrega de alimentos como iFood, até mesmo de oferta de mão-de-obra como o GetNinjas.

Contudo, os entregadores de alimentos e transporte compartilhado são os mais afetados, ainda mais durante a pandemia do coronavírus. Segundo Barros (2019, [n. p.]), registra o movimento dos motoboys e ciclistas da empresa Rappi que pediam aumento no valor mínimo por corrida, entre outras questões.

Nota-se que a situação não melhorou nesses últimos 3 anos, o que fica provado na sexta-feira do dia 01 de abril de 2022 com uma nova manifestação dos entregadores, no movimento conhecido como breque dos apps, reivindicam os mesmos direitos de outrora, ou seja, melhores condições de trabalho, remuneração, transparência nos bloqueios de usuários e outros (BRIGATTI, 2022, [n. p.]).

Como já discutido por Oliveira e Dantas (2020, p. 286), e demostrado na pesquisa de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 670) a falta de direitos trabalhistas, principalmente pelo não reconhecimento do vínculo trabalhista, o que destaca os aborrecimentos dos trabalhadores pela falta de regulamentação. Por esse motivo, pode-se classifica-los pela categoria mais

afetada, haja vista que outros aplicativos, como demonstrados na pesquisa do Banco BV ([2022], [n. p.]), não são necessariamente uma forma de trabalho, a exemplo disso os apps para locação de imóveis para temporada, ou venda de artigos.

De acordo com Leon (2021, [n. p.]), durante a pandemia houve um crescimento de 400% nos processos trabalhistas contra os aplicativos. Na maioria dos casos, os pedidos são para reconhecer o vínculo de trabalho, consequentemente, para reaver os direitos trabalhistas da classe. Portanto, os dados revelam que os trabalhadores por aplicativo são os mais afetados pela nova era do trabalho digital.

3 DIREITO CONSTITUCIONAL AO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA TRABALHADORES POR APLICATIVO

A Constituição Federal de 1988, cidadã, democrata, federalista, positiva logo em seu primeiro artigo os seus fundamentos, são eles: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político (BRASIL, 1988, [n. p.]).

Assim, foca-se em dois fundamentos, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nesse ponto, quanto ao primeiro, valida a reflexão trazida por Barroso (2010, p. 2), que embora grande, merece ser apreciada:

> O Sr. Wackeneim, na França, queria tomar parte em um espetáculo conhecido como arremesso de anão, no qual freqüentadores de uma casa noturna deveriam atirá-lo à maior distância possível. (...) A Sra. Jacobs, na Africa do Sul, gostaria de ver reconhecido o direito de exercer sua atividade de trabalhadora do sexo, também referida como prostituição. (...) O jovem Perruche, representado por seus pais, queria

> receber uma indenização pelo fato de ter nascido, isto é, por não ter sido abortado, tendo em vista que um erro do médico e outro do laboratório deixaram de diagnosticar o risco grave de lesão física e mental de que veio a ser acometido. Todos esses exemplos reais, envolvendo situações aparentemente distantes, guardam entre si um elemento comum: a necessidade de se fixar o sentido e alcance da dignidade humana, como elemento argumentativo necessário à produção da solução justa.

Assim, é perceptível que o princípio da dignidade é um tanto amplo, forçoso justifica-lo simplesmente como um fundamento, norma ou princípio jurídico. Aliás, tal amplitude de conceito, não pode ser medida, senão, pela dosagem entre elementos extrajurídicos, como a filosofia moral, ética e política (BARROSO, 2010, p. 10-11).

Dessa forma, o princípio da dignidade é recepcionado nas normas trabalhistas, fazendo justa ligação com o fundamento dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os autores Ohofugi e Borges (2020, p. 131), discorrem sobre o ideologismo neoliberal durante a década de 1970 que relacionava a valorização humana com a economia, isto é, pautou o capital (mais valia) como centro das relações sociais e econômicas.

Nesse sentido, houve uma precarização do direito trabalhista, mas que fora retomado com a reconquista democrática em 1988, quando é positivado a dignidade da pessoa como finalidade, ou seja, " a dignidade do ser humano, uma vez que este é fim em si mesmo, exige a garantia de condições mínimas e dignas para o efetivo exercício do seu direito fundamental ao trabalho" (LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2020, p. 131).

Nitidamente, a nova sistemática constitucional eleva os direitos sociais e trabalhistas como garantias fundamentais, impossíveis de serem suprimidas, relativizadas, violadas (LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2020, p. 131). Infelizmente, na prática a teoria é outra, isso porque, como destaca Gouvea (2021, [n. p.]), as novas relações de trabalho são reescritas para atender os interesses e ferramentas de trabalho no mundo moderno. Consequentemente, no tocante ao processo de uberização das relações de trabalho, revela seu caráter alarmante com a precarização dos direitos trabalhistas.

Assim, como destacado por Gouvea (2021, [n. p.]), um dos principais aspectos da relativização das garantias trabalhistas é a informalidade dos trabalhadores, que abandonam o vínculo trabalhista para laborarem como autônomos, prestadores de serviço.

Tal processo é uma nova realidade do mercado de trabalho, onde o trabalhador é forçosamente obrigado a aderir a categoria de Micro Empreendedor Individual – MEI, de modo que maquia a sua posição de funcionário para prestador de serviço, mas sem deixar de atender os requisitos daquele (OLIVEIRA, 2013, p. 25-26).

Posto isso, sabe-se que o direito ao trabalho é fundamental por garantir não só a sobrevivência do ser, como também lhe garante a convivência social, que é imprescindível para

seu desenvolvimento. Nesses termos, Oliveira e Dantas (2020, p. 287) salientam sobre a relação do princípio da dignidade da pessoa e o direito ao trabalho:

> Nessa oportunidade, afirma-se que o trabalho digno se configura como aquele desempenhado com garantias de condições mínimas necessárias e com respeito às normas constitucionais do trabalho, sobretudo as que se referem ao direito à liberdade, à dignidade da pessoa humana e à igualdade. Ao serem assegurados os direitos mínimos de equidade, remuneração justa e de segurança no contexto da relação laboral, o labor possibilita uma vivência — e não apenas sobrevivência — do empregado e sua família

Logo, observa-se que a dignidade da pessoa no âmbito laboral deve cumprir com outros direitos, como a regulamentação, saúde, meio ambiente equilibrado, segurança, justa remuneração, higiene no trabalho, carga horária razoável, férias e outros (DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1239).

Por outro lado, como refletem Dutra e Sepúlveda (2020, p. 1240), as empresas de aplicativo até fomentam a economia, gerando oportunidades de renda, todavia, sem qualquer compromisso com o princípio da dignidade humana, sem garantia de qualquer direito básico elencado acima. Assim, pela ausência de regulamentação própria da relação jurídica e os limites da atuação, os motoristas/entregadores recorrem para a justiça, como única forma de terem seus direitos garantidos, como será demonstrado a seguir.

Gouvea (2021, [n. p.]) faz um levantamento jurisprudencial sobre o entendimento dos tribunais de primeira e segunda estância quanto ao reconhecimento do vínculo trabalhista. Em primeiro lugar, convém destacar que no Reino Unido, a Suprema Corte britânica reconheceu o vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, assim, as empresas como a Uber passaram a pagar por direitos trabalhistas como salário-mínimo, férias e até mesmo pensão (CAMARGO, 2021, [n. p.]). Dessa maneira, parte dos tribunais de primeira instância tem ignorado a subordinação, por esse motivo, não reconhecem o vínculo, haja vista que é um pressuposto essencial para compor os requisitos da existência da relação trabalhista. Embora, em raras decisões, juízes *a quo* reconhecem o pressuposto (GOUVEA, 2021, [n. p.]).

Para isso, baseiam suas decisões no já debatido controle indireto do novo modelo de negócio das empresas de aplicativos que utilizam do algoritmo para exercerem certo poder de controle (DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1238). Outrossim, a Justiça Mineira reconheceu a existência do vínculo empregatício, destaca-se:

> EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a

> existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (...) Resta saber se a UBER é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim. A pessoalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico http://t.uber.com.br.introcapacitacao. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos. Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor "pagava" à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços, intitulado "Termos Financeiros" e seus subitens 4.1 ("Cálculo do Preço e Pagamento"), 4.2 ("Custo Fixo"), 4.3 ("Viagens pagas em dinheiro"), 4.4 ("Pagamento"), 4.5 ("Alterações no Cálculo do Preço"), 4.6 ("Ajuste de Preço"), 4.7 ("Taxas de Serviços") e 4.8 ("Taxas de Cancelamento") (ID. eaf73db - Pág. 11 a 13). Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER (MINAS GERAIS, 2019, [n. p.]).

Nesse sentido, a decisão enfrenta os elementos para caracterizar o vínculo empregatício entre as partes. Mas, como pontua Gouvea (2021, [n. p.]) a decisão não é pacífica. Inclusive, o tema vem sendo debatido pela 3° Turma do Tribunal Superior do Trabalho que formou maioria para reconhecer o vínculo empregatício, estabelecendo direitos trabalhistas para os motoristas e entregadores (SANTOS, 2021, [n. p.]).

Portanto, sob a ótica constitucional, seguida dos estudos mais recentes, os entregadores e motoristas de aplicativos fazem jus ao mínimo existencial, que só pode ser alcançado por meio da regulamentação da profissão.

3.1 Jornada móvel e variável no Brasil sob a ótica do trabalho intermitente.

No mundo atual, a necessidade de renovação processual prepara-nos para enfrentar situações atípicas. A jornada móvel e variável é uma dessas situações que fazem parte da nova realidade do mercado de trabalho. A despeito disso, Nunes e Teixeira (2016, p. 137-138) conceituam:

> Portanto, a jornada móvel e variável, também chamada ‘part-time’ é nova modalidade de fixação, melhor dizendo, de não fixação de jornada sem que haja determinação antecipada do horário, período e duração do trabalho. Nessa modalidade,

> exclusivamente as horas de fato trabalhadas serão pagas, não sendo devido algum mínimo contratual ao final do mês, sequer o piso salarial

Nessa modalidade de trabalho, reflexo da flexibilização das normas trabalhistas, impõe que o trabalhador permaneça em repouso, sobreaviso, isso é, a qualquer momento pode ser convocado para laboral, sendo que será pago por hora trabalhada e não por mês (NUNES; TEIXEIRA 2016, p. 137-138).

Ademais, no Brasil a prática foi regulamentada na reforma trabalhista de 2017 após a promulgação da Lei n° 13.467/2017 (RIBEIRO, 2021, [n. p.]). Trata a Consolidação das Leis trabalhistas (BRASIL, 1943, [n. p.]) do contrato intermitente, cita-se:

> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente
> [...]
> Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
> [...]
> § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Nota-se que a Lei estabelece requisitos e forma própria para o trabalho intermitente, uma delas, é a necessidade de um contrato previamente celebrado, escrito, com especificações de valor mínimo a ser pago por hora. Não obstante, o parágrafo terceiro narra outras situações, como subordinação, descontinuidade, alternância de períodos para a prestação ou inatividade dos serviços, em horas, dias ou meses.

Dessa forma, Delgado (2019, p. 344-345) acentua que o trabalho intermitente é uma vertente do trabalho eventual e por isso seus critérios são: a descontinuidade, pluridade de tomadores de serviço, períodos pequenos para a prestação do trabalho, objeto laboral certo, determinado a dinâmica eventual, bem como padrão de empreendimento anormal ao mercado.

Assim, percebe-se que a modalidade de trabalho intermitente é uma ótima forma de renda extra, quando o indivíduo labora em dois empregos, por exemplo. Contudo, quando utilizado para transferir o ônus do risco da atividade para o empregado, torna-se prejudicial para o trabalhador (LEITE, 2020, p. 854).

Nesse sentido, como visto na pesquisa de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 669-670) o trabalho dos motoristas/entregadores por aplicativo não se difere da pretensa modalidade

do trabalho intermitente, ora, tal prejudicial quanto. Segundo o levantamento dos autores, grande parte dos trabalhadores contam com os apps como única forma de renda, de modo que não lhe restam qualquer segurança jurídica, já que sequer são remunerados devidamente.

Conclui-se, desse modo, que há necessidade de regulamentação da profissão, conforme parte da jurisprudência dos tribunais para que se estabeleça o vínculo empregatício, de modo a garantir direitos mínimos para os trabalhadores por app.

3.2 O desamparo legal aos trabalhadores de aplicativo em virtude da inovação digital

O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o consenso sobre a necessidade de qualificação representa uma abertura para a melhoria dos paradigmas corporativos. Por outro lado, a contínua expansão da mitigação, supressão e flexibilização das atividades laborais assume importantes posições na sociedade.

Ainda no início, quando debatido o conceito de trabalho, Leite (2020, p. 58) dispõe que além de um direito humano, é fundamental, por tal, faz jus a posição constitucional que o regulamenta. Registra-se, o conceito de Delgado (2019, p. 49) "complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas. "

A nível organizacional, o fenômeno da Internet acarreta um processo de reformulação e modernização do sistema laboral. Conforme Cavalcante (2020, p. 3), o primeiro marco expansivo dos meios de produção, ocorre com o fortalecimento do capitalismo, e fica mundialmente conhecido como Revolução Industrial. É nesse primeiro momento, que se tem a primeira preocupação do trabalhador como mão de obra, haja vista que sua atividade principal passa a ser substituída por máquinas. Novamente, no século XXI, a quarta Revolução Industrial é conhecida como revolução tecnológica, que resultar-se-á ao fim do trabalho, do emprego (CALDAS; TELES, 2019, p. 8).

Segundo Caldas e Teles (2019, p. 9), diferente das outras revoluções, em que a capacidade de aprendizagem sobre as máquinas, tornava possível a compensação dos antigos empregos por novos, como é o caso dos programadores de computador. Entretanto, a existência da inteligência artificial coloca em xeque a possibilidade de dominância sobre as máquinas que agora evoluem sozinhas, isso é, sem a presença humana.

Dessa forma, as novas relações de trabalho, caminham para a flexibilização de normas trabalhistas, como é o caso da jornada flexível e variável (FILGUEIRAS; CAVALCANTE,

2020, p. 15). Aliás, vale destacar que no mundo atual, a crescente influência da mídia facilita a criação de alternativas às soluções ortodoxas.

Contrapondo-se a realidade triste da quarta revolução industrial, Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 15-16) debatem diferentes abordagens para o fim do trabalho, sendo que a mais positiva pregoa que os fins de alguns empregos dão lugar a novas formas de trabalho. Nesses termos, Antunes (2018) *apud* Dutra e Sepúlveda (2020, p. 1236-1237) afirmam que:

> Dessa forma, assim como os elementos produtivos básicos à própria indústria 4.0 estariam a ser extraídos da periferia (países do sul) em condições gravosamente precárias, o mesmo processo de informatização das relações estaria a alimentar o surgimento de postos de trabalho em um setor de serviços composto pelo que denomina "intermitentes globais": trabalhadores que, para fugir do desemprego, colocam-se em situação de permanente disponibilidade para, sob o manto do empreendedorismo, fruírem do "privilégio da servidão" (ANTUNES, 2018).

Assim, a nova realidade impõe a classe trabalhadora a decidir entre o desemprego ou a mitigação de direitos trabalhistas. Nessa percepção da realidade, concluem Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 675) que:

> O modelo uberizado - de gerenciamento e expropriação do trabalho e o novo modo de vida imposto à classe trabalhadora – que se difunde mundo afora –, é o da Uber, pois dá sequência à lógica da reestruturação contínua do sistema capitalista que permite a momentânea superação das suas crises, produzindo, novamente, o excedente de capital. As empresas da economia de plataforma navegam nas oportunidades que a sociedade do trabalho, em crise, oferece: consumidores em busca de baixo preço e trabalhadores em situação de desespero. Ao mesmo tempo em que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras, há uma redução imensa dos empregos. Aqueles que se mantêm empregados presenciam a eliminação completa dos seus direitos sociais. Vivemos em um tempo em que ser explorado tornou-se um privilégio

Nesse âmbito, a situação deflagra a precariedade das normas trabalhistas no mundo moderno. E pensar que a Constituição Federal dispõe como norma fundamental o direito social ao trabalho, estabelecendo como garantias mínimas sendo eles: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; um salário-mínimo correspondente ao poder aquisitivo para garantia do sustento familiar; recebimento de décimo terceiro salário; o repouso semanal remunerado; férias anuais e remuneradas; aposentadoria entre outras proteções (MORAIS; AMARAL; REIS, 2020, p. 254).

Portanto, todas essas questões, devidamente ponderadas, levantam dúvidas sobre as mudanças no mundo laboral, das distintas novas formas de emprego que não representam uma abertura para a melhoria, mas sim, um retrocesso em garantias já conquistadas.

Do ponto de vista analisado, as inovações tecnológicas, principalmente no tocante ao trabalho por aplicativos de entrega, tem como visão capitalista de acúmulo da mais-valia, sem condão de criar garantias ou condições mínimas para um laboro digno, se limitando a distribuir um ideologismo de ganhos fáceis, renda extra, empreendedorismo que não refletem na realidade do entregador ou do motorista de aplicativo.

3.3 Formas de redução de riscos inerentes ao trabalhador por aplicativo

O surgimento e ampliação dos aplicativos, houve também a aparição dos riscos. Visto, anteriormente, que comumente as empresas visam o capital, consequentemente, optam por transferir os riscos da profissão para o trabalhador. Tais riscos, podemos listar, o custeamento dos meios de produção, isto é, no caso dos entregadores e motorista, possuir veículo próprio (alugado ou não), com documentação regularizada e arcar com suas despesas de manutenção, gasolina, bem como, possuir um smartphone com internet.

Uma das formas mais simples de inibir ou pelo menos frear os riscos do trabalhador por aplicativo, é a sua regulamentação, com a definição de critérios mínimos, o que por hora, ainda não existe. Mister, portanto, definir sua natureza, se empregado, se autônomo, indicar o mínimo existencial para a profissão, obrigatoriedade de fornecer equipamentos e informações, remuneração justa, seguro para prevenir acidentes, furtos e roubos, etc.

Para Conforti (2020, [n. p.]), os entregadores ficam sujeitos diariamente a uma série de riscos, como acidentes, desgastes físicos e psicológicos e não possui locais adequados para realizarem suas necessidades físicas, ou para se alimentarem. Contudo, a oferta parecia, pelo menos até certo momento atraente, já que o entregador poderia contar com a liberdade de escolher quando e onde trabalhar (GOUVEA, 2021, [n. p.]).

Abílio (2020, p. 112), por outro lado, destaca:

> Essa maleabilidade também se traduz na ausência de medidas e limites com relação ao tempo de trabalho, às condições de trabalho, à saúde e segurança do trabalhador. Significa ainda uma nebulosidade quanto à remuneração do trabalho, no qual, por sua perda de formas, se confundem ganhos, investimentos e custos

Para tanto, Oliveira e Dantas (2020, p. 287) chamam a atenção para a necessidade de um ambiente laboral capaz de garantir a dignidade da pessoa humana. Lemos, Ohofugi e Borges (2020, p. 137) registram que dentre esses direitos, mister a observância ao meio ambiente de trabalho equilibrado, ainda que seja difícil sua aplicação, levando em consideração que o não

reconhecimento do vínculo obsta sua exigência. Desse modo, reforça-se a necessidade da regulamentação da profissão para que os desafios e riscos enfrentados possam ser suprimidos.

Nesse sentido, foi promulgada a Lei n° 14.297/2022 que "dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do Coronavírus responsável pela covid-19" (BRASIL, 2022, [n. p.]).

Embora tardia, a legislação é de extrema importância, sendo um marco inicial na garantia de direitos e condições mínimas para os entregadores por aplicativo. A medida estabelece deveres das empresas intermediárias, como o fornecimento de equipamentos de proteção, como máscaras e álcool em gel.

A saber, a empresa iFood (2022, [n. p.]) é intermediária entre os entregadores e as empresas fornecedoras, e embora considera os trabalhadores como 'parceiros', possui um seguro para acidentes pessoas, de forma gratuita, no valor de R$ 15.000. Sendo assim, percebe-se um pequeno avanço para a garantia de direitos aos trabalhadores por aplicativo. Portanto, antes de adentrar no mérito de políticas sociais para os trabalhadores por aplicativos, mister que haja sua regulamentação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A princípio, essa pesquisa buscou responder quais os princípios e direitos sociais e trabalhistas são postos em risco em relação aos trabalhadores por aplicativo? Mas foi necessário, percorrer alguns caminhos antes de descobrir que direitos são esses, qual foi o momento em que eles apareceram.

Pois bem, essa foi a missão a se percorrer no primeiro capítulo, tratar das transformações do mundo do trabalho a partir da restruturação produtiva. Assim, trabalho, conceituado como atividade intelectual e manual realizado pela espécie humana, pode ser visto sob dois aspectos: garantia da subsistência e desenvolvimento social.

O fato é, ter uma atividade para desempenhar promoveu a interação social durante séculos e séculos, e foi um fator primordial para o desenvolvimento humano e o surgimento de novas tecnologias.

Não obstante, foi em razão disso que a própria relação de trabalho evoluiu, com o surgimento de novas transformações, como a revolução industrial (das máquinas) que contribuiu para o aumento da produtividade, consumismo e consequentemente, da flexibilização das relações de trabalho.

Nesse momento de transição, dá-se origem há três fenômenos da produção: fordismo, taylorismo e o toyotismo. O fordismo marca uma das primeiras grandes revoluções no mundo do trabalho, criou-se um modelo de produção acelerada para atender a demanda do mercado o que corroborou com as jornadas de trabalho extensivas.

Por outro lado, taylorismo foi responsável pela divisão do trabalho em manual e intelectual para a racionalização (organização) das tarefas para desenvolvimento de operários plenos, que fossem capazes de realizarem suas tarefas sem interferência de outros operários, ou seja, mão de obra super qualificada.

Contudo, resultante das duas teorias, a sobrecarga do taylorismo e o excesso da carga horária trabalhada, havia a necessidade de uma nova roupagem para as relações de trabalho. Nesse sentido, surge o toyotismo como uma nova maneira de gerir o mundo laboral e criar novos mecanismos, entre eles, a produção por demanda (*just in time*), sobretudo, pela criação de novas tecnologias que permitiram o trabalho por qualquer agente, abandonando a figura do mega profissional.

A partir disso, o trabalho vem se desenvolvendo para uma nova realidade, trata-se da uberização, decorrente das relações laborais criadas pelas empresas de plataformas digitais (aplicativos). Em especial, citou-se a uberização (como fenômeno e não empresa), por ter criado

originalmente uma nova forma de trabalho, com novas características como: a transferência dos meios de produção da atividade, custos e riscos.

Evidenciou-se a supressão de direitos dos trabalhadores, pela informalização e banalização do trabalhado, aquecida pela ideologia do empreendedorismo, criando uma teoria de valorização do trabalho exaustivo, da produção exagerado como forma de garantir o sucesso profissional.

Registra-se que as principais queixas dos novos 'trabalhadores' é justamente a relativização de suas garantias e direitos, como citados acima, além da subordinação às métricas do sistema do aplicativo, as longas jornadas sem acesso a água, banheiro, e principalmente à segurança e saúde.

Dessa maneira, pontua-se às transformações do trabalho e as revoluções tecnológicas, das quais, reitera-se a evolução do trabalho até a chegada da revolução 4.0 (quarta revolução). O que destoa pelos avanços tecnológicos e das novas tendências do mercado digital, o que alarmantemente ou não, avança para o 'fim' do trabalho, ou pelo menos, dos empregos.

Isso porque, considerando que ainda será necessário a mão de obra humana para dar suporte à tecnologia, os empregos passaram por uma restruturação, extinguindo atividades antigas e substituindo-as por novas, isso, é claro, até que a inteligência artificial seja capaz de compensar o trabalho realizado pelo ser humano.

Dado esse avanço, a inovação digital gera inevitavelmente o desemprego. Só no Brasil a estimativa é de 12 milhões de desocupados. Por sua vez, para às empresas de plataformas digitais, a realidade foi conivente, atraindo o trabalhador para a nova forma "trabalho" por aplicativo.

Assim, a aparição de startups no mercado de trabalho criou oportunidades de renda, contudo, caracteriza problemas sociais como a flexibilização dos direitos trabalhistas e a falsa sensação de estarem criando empregos. Posto isso, percebeu que às plataformas, embora não fossem um trabalho de fato, se transformaram no único meio de subsistência de diversos trabalhadores, sendo esse fator responsável para que alguns aceitem a precarização de direitos.

Nisso, foi possível observar que os trabalhadores por aplicativo de entrega de comida e os motoristas de aplicativo foram os mais afetados, isso porque detêm diversas características de trabalhadores formais, como a subordinação, porém, sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Dessa forma, seu acesso precisa de certa regulamentação para salvaguardar direitos fundamentais e garantias mínimas para a proteção da dignidade da pessoa humana, frente à flexibilização dos direitos.

Para tanto, foi necessário discorrer sobre a jornada móvel e variável para que pudesse entender a importância de uma jornada mínima que permita o trabalhador garantir o seu sustento, haja vista que a nova modalidade criada pelos aplicativos e condiciona o trabalhador a grandes jornadas para garantir as melhores corridas de melhor proveito econômico.

Não obstante, ficou perceptível o total descaso com as condições mínimas à dignidade do trabalhador, com condições precárias, sem acesso a água, local para se alimentar ou para fazer suas necessidades fisiológicas. Revela-se um total desamparo pelas empresas que promoveram a inovação tecnológica com à transferência do risco e dos meios de trabalho, sem, contudo, transferir a capacidade econômica adequada.

Conclui-se que o reconhecimento do vínculo empregatício é a principal, senão a melhor forma de reduzir os riscos e proteger garantias suficientes para atender ao princípio da dignidade da pessoa humana para que o trabalhador por aplicativo tenha acesso ao mínimo existencial nos termos da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

12, aplicativos para trabalho autônomo que ajudarão você a aumentar sua renda. **Banco Bv**. 2022. Disponível em: https://www.bv.com.br/bv-inspira/orientacao-financeira/12-aplicativos-para-trabalho-autonomo-que-ajudarao-voce-a-aumentar-sua-renda. Acesso em: 12 mar. 2022.

ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, Brasil. 2020, v. 34. n. 98. p. 111-126. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Acesso em: 05 nov. 2021.

ABRAHÃO, Julia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. vol. 16. n. 1, p. 049-054. Brasília, jan./abr. 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/wfrRycM9VtVYJL5QJvRPmQs/?lang=pt&format=html. Acesso em: 30 nov. 2021.

ALCOFORADO, Elizabeth da Silva. Reestruturação Produtiva e Impactos na Formação em Serviço Social. SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL. 2015, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis. Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. Disponível em: https://seminarioservicosocial.paginas.ufsc.br/files/2017/04/Eixo_1_78.pdf. Acesso em: 05 nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da crise e as metamorfoses do mundo do trabalho. **Revista Serviço Social & Sociedade**. ano XVII. n. 50. Cortez. São Paulo, 1996.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. CLACSO, Consejo Latino americano de Ciencias Sociales. Buenos Aires 2000.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc**. vol. 25, n. 87, p. 335-351. Campinas, maio/ago. 2004.

AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**. n. 2. vol. 15. 2019. Disponível em: https://journals.openedition.org/laboreal/15504. Acesso em: 19 set. 2021.

BARBARA, Maristela Miranda. Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador. **Psicologia Ciência e Profissão**. v. 19, n. p. 30-49. Brasília, 1999. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/mKGZDB9VJvsBSLwDCFv6NkG/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 05 nov. 2021.

BARROS, Carlos Juliano. Euforia com aplicativos de serviços dá lugar à frustração de trabalhadores. **Folha de São Paulo**. 3 mar. 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4595003/mod_resource/content/1/Euforia%20com%20aplicativos%20de%20servi%C3%A7os%20d%C3%A1%20lugar%20%C3%A0%20frustra%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalhadores%20-%2003_03_2019%20-%20Ilustr%C3%ADssima%20-%20Folha.pdf. Acesso em:: 23 mar. 20222.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: natureza jurídica conteúdos mínimos e critérios de aplicação. versão provisória para debate público. p. 1-39. Mimeografado, dezembro de 2010.

BIER, Amanda. Pandemia eleva desemprego e escancara precarização do trabalho de entregadores por aplicativos. **Revista Ihu Online**. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/605148-pandemia-eleva-desemprego-e-escancara-precarizacao-do-trabalho-de-entregadores-por-aplicativos. Acesso em:: 23 mar. 2022.

BORGES, Célia Regina Congilio. A atual reestruturação produtiva e as lutas sociais: enfrentando ideologias. **Revista Lutas Sociais**. n. 6. p. 69-82. PUC-SP. São Paulo, 1999. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18879. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. (Org). **O trabalhador por aplicativo tem direitos?** cartilha: o trabalho por plataformas digitais. São Paulo, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. [Código Civil]. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Presidência da República. Brasília-DF, 2002.

BRASIL. Lei Complementar n. 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Presidência da República. Brasília-DF, 2008.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**. v. 34, n. 100. p. 141-165. São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDnzN9HsMzH5bCfqD/?lang=pt#. Acesso em: 23 nov. 2021.

BRIGATII, Fernanda. Entregadores tentam emplacar novo breque dos apps nesta sexta. **Folha de São Paulo**. 31 mar. 2022. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml. Acesso em: 01 abr. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5° ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

CAMARGO, Gilson. Motoristas da Uber do Reino Unido conquistam vínculo trabalhista e poderão ser representados por sindicato. **Extra Classe**. 27 maio 2021. Disponível em: https://www.extraclasse.org.br/geral/2021/05/motoristas-da-uber-do-reino-unido-conquistam-vinculo-trabalhista-e-poderao-ser-representados-por-sindicato/#:~:text=GERAL-,Motoristas%20da%20Uber%20do%20Reino%20Unido%20conquistam%20v%C3%ADnculo,poder%C3%A3o%20ser%20representados%20por%20sindicato&text=Um%20acordo%20fechado%20entre%20a,anunciado%20nesta%20semana%20pela%20empresa. Acesso em:: 15 mar. 2022.

CASTRO, Maria Rafaela de. A uberização, as plataformas digitais e os direitos sociais. **Jus.com.br**. 2020. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/80806/a-uberizacao-as-plataformas-digitais-e-os-direitos-sociais. Acesso em: 23 nov. 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O desemprego tecnológico. 2020. *In*: MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely. (coord.). **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Tomo VI. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. São Paulo, 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/o-desemprego-tecnologico_5f2e049dcdd5d.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app. **ANAMATRA**. 2020. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app. Acesso em: 02 abr. 2022.

CORDEIRO, Carla Silva. Uberização do trabalho como ajuste espaço-temporal. *In:* SIMPÓSIO NACIONAL DE GEOGRAFIA URBANA XVI. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. 2019. Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro, 2019. p. 1703-1722.

DAU, Gabriel. O aumento dos gastos em aplicativos de delivery com a pandemia. **Rede Jornal Contábil**. 2021. Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/o-aumento-dos-gastos-em-aplicativos-de-delivery-com-a-pandemia/#:~:text=Conforme%20estudo%20realizado%20pela%20Mobilis,e%20Uber%20Eats%20(37%25). Acesso em: 25 mar. 2022.

DEITOS, Juliano Marcelino; SOBZINSKI, Janaína Silvana**.** Reestruturação produtiva e as mudanças no trabalho e na educação. *In:* X ANPED SUL. Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, out. 2014. **Anais.** Florianópolis: UDESC, out. 2014. p. 1-19.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme lei a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DESEMPREGO. **IBGE**. 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php. Acesso em: 12 mar. 2022.

DUBAL, Veena, Os capitalistas e o sonho da uberização infinita. **Vermelho**. 2020. Disponível em: https://vermelho.org.br/2020/10/15/os-capitalistas-e-o-sonho-da-uberizacao-infinita/>. Acesso em: 05 nov. 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚLVEDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **Revista Estudos Institucionais,** v. 6. n. 3. p. 1230-1252. Rio de Janeiro, set./dez. 2020.

FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**. v. 39. n. 1. p. 27-43. Niterói, abr./jul. 2020. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901. Acesso em: 23 nov. 2021.

FIGUEIREDO, Fernanda. Uma fagulha no fronte: da exploração dos trabalhadores de aplicativos na pandemia ao florescer da organização coletiva da categoria**. Mauro Menezes & Advogados**. 2020. Disponível em: https://www.mauromenezes.adv.br/uma-fagulha-no-

fronte-da-exploracao-dos-trabalhadores-de-aplicativos-na-pandemia-ao-florescer-da-organizacao-coletiva-da-categoria/. Acesso em:: 19 set. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. **Revista Princípios**. n. 159. p. 11-41. 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR.** v. 17. p. 844-856. Rio de Janeiro, nov. 2019.

FRANCO, Tânia**.** Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza. **Caderno CRH**. n. 01. v. 24. p. 171-191. Salvador, 2011 Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400012. Acesso em: 23 nov. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. IOP, Elizandra. Trabalho docente pela perspectiva da dignidade humana. **Cadernos de Direito**. v. 14. n. 27. p. 47-73. Piracicaba, jul./dez. 2014. Disponível em: http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/926-cd/v14n27/8561-trabalho-docente-pela-perspectiva-da-dignidade-humana.html. Acesso em: 15 nov. 2021.

GOUVEA, Ronie Winckler. Os impactos de uberização nas relações de trabalho. **Jus.Com.Br**, 2021. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/92139/os-impactos-da-uberizacao-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 23 nov. 2021.

HISTÓRIA, do emprego e relações de trabalho no mundo. 2017. 1 vídeo (11:35min). **Publicado pelo canal Via Rápida**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=hfcp6qSjqxg. Acesso em: 22 mar. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEMOS, Maria Cecilia Almeida Monteiro; OHOFUGI, Nathália Guimarães; BORGES, Caio Afonso. O dano existencial dos entregadores durante a pandemia. **Revista Direito UNB**. v. 04. n. 02. p. 117-145. Brasília, 2020.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LEON, Lucas Pordeus. Na pandemia cresce 400% processos de trabalhadores contra aplicativos. **Agência Brasil**. 2021. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/justica/audio/2021-10/na-pandemia-cresce-400-processos-de-trabalhadores-contra-aplicativos. Acesso em: 14 mar. 2022.

LIMA, Jacob Carlos. A globalização periférica e a ressignificação dos lugares. **Sociedade e Estado**. v. 35. Brasília, 2020 Disponível em: https://www.scielo.br/j/se/a/Thr6v5Dzn78RtQjJSYPDcgJ/?lang=pt. Acesso em: 20 nov. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. *In*: MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria**. Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003. p. 174 – 190.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

MATTEI, Mauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**. n. 4. vol. 40. p. 647-668. São Paulo, 2020.

MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativo e direito à saúde em tempo de coronavírus. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. Disponível em: https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:648284. Acesso em:: 02 abr. 2021. Parte II e III.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011. Relatora Desembargadora Ana Maria Espi Cavalcanti, Décima Primeira Turma. **Diário de Justiça**. publ. 17 jul. 2019. Disponível em: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/00108066220175030011. Acesso em:: 01 abr. 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por Aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais.** n. 3. v. 6. p. 647-681, Curitiba, 2019. Disponível em: https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/pdf. Acesso em:: 12 mar. 2022.

MORAIS, Vitória Larissa Dantas de; AMARAL, Maria Teodora Rocha Maia do; REIS, Ulisses Levy Silvério dos. Efeitos colaterais da pandemia nas obrigações empresariais em Direitos Humanos: Covid-19 e a rediscussão do mínimo existencial. **Centro de Estudos sobre Justiça de Transição**. 2020. Disponível em: https://cjt.ufmg.br/2020/08/19/efeitos-colaterais-da-pandemia-nas-obrigacoes-empresariais-em-direitos-humanos-a-imprevisibilidade-da-pandemia-do-covid-19-induz-a-uma-rediscussao-sobre-as-obrigacoes-das-empresas-em-materia-de-minim/. Acesso em: 19 abr. 2022.

MUNIZ, Alexsandra M. Vieira. Reestruturação produtiva industrial e as consequências sociais e espaciais. **Espaço e Economia**. ano VIII. n. 16. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://journals.openedition.org/espacoeconomia/9500. Acesso em: 23 nov. 2021.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; TEIXEIRA, Julie Santos. Part time: uma análise da jornada móvel e variável no Brasil. *In*: CRISTO, Magno Moisés; FERREIRA, Silvânia. (coord.). **Direito do trabalho**: cenários contemporâneos. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 133-147.

OIT, alerta para a situação do desemprego no mundo. **Rede Brasil Atual - RBA**. 2021. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/06/desemprego-oit-mundo-dieese/. Acesso em:: 08 mar. 2022.

OLIVEIRA, Brenda Abdon Miranda de; DANTAS, Diego Alberto Farias. O trabalho intermediado por aplicativos: uma análise das violações constitucionais em tempos de pandemia da covid-19 à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista In Verbis**. n. 1. v. 48. p. 279-300. Natal, 2020.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Atitude**. Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre. ano VII. n. 14. Porto Alegre, 2013.
TELES, Nuno; CALDAS, José Castro. Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta

de abordagem. **Cadernos do Observatório**. 12. Centro de Estudos Sociais Universidade Coimbra. Coimbra, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (org.). **Trabalho para um futuro mais brilhante.** Comissão global sobre o futuro do trabalho. Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.sinait.org.br/docs/trabalho_para_um_futuro_mais_brilhante_oit.pdf. Acesso em: 20 nov. 2021.

PELA, 1ª vez, mais de 1% da população mundial é milionária. **Poder 360**. 2021. Disponível em: https://www.poder360.com.br/economia/pela-1a-vez-mais-de-1-da-populacao-mundial-e-milionaria/. Acesso em:: 07 mar. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. **Carta Capital**. 2019. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/. Acesso em: 01 abr. 2022.

REIS, Tiago. Toyotismo: entenda como funciona esse sistema de produção. **SUNO**. 2021. Disponível em: https://www.suno.com.br/artigos/toyotismo/. Acesso em: 23 nov. 2021.

RIBEIRO, Charbelle Nadaf Junger. Contrato de trabalho Intermitente: entre a modernização e a precarização. **Jusbrasil**. 2021. Disponível em: https://charbellenadaf.jusbrasil.com.br/artigos/1310296912/contrato-de-trabalho-intermitente-entre-a-modernizacao-e-a-precarizacao. Acesso em: 10 mar. 2022.

SANTOS JÚNIOR, Jenner Pereira dos; CASTRO, Weverton Freitas; MATIAS, Gabriela Nogueira Xavier. Reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos. **Revista de Direito FAE**. p. 257-282. Disponível em: https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66/46. Acesso em: 02 abr. 2022.

SANTOS, Rafa. TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista. **Conjur**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista. Acesso em:: 31 mar. 2022.

SANTOS, Rafa. TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista. **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista. Acesso em: 02 abr. 2022.

SE, você tem Rappi, você tem tudo. **Rappi**. 2022. Disponível em: https://www.rappi.com.br/. Acesso em: 01 abr. 2022.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia clássica**: Durkheim, Weber e Marx. 3. ed. Itajaí: UNIVALI, 2002.

SOCIÓLOGO, explica revolução no mundo do emprego. 2017. 1 vídeo (17:38min). **Publicado pelo canal Record News**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=KoNgcGHzAHY. Acesso em: 22 mar. 2022.

UMA, boa parceria é uma via de mão dupla. **iFood**. 2022. Disponível em: https://institucional.ifood.com.br/comunidade/entregadores/. Acesso em: 03 abr. 2022.

WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de Ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.