



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO LABORAL E O
DILEMA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO**

ORIENTANDO - YAGO BARROS MENDONÇA
ORIENTADORA - Prof.^a DR.^a FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA
2020

YAGO BARROS MENDONÇA

**A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO LABORAL E O
DILEMA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a Orientadora: Dr.^a Fernanda da Silva Borges

GOIÂNIA
2020

YAGO BARROS MENDONÇA

**A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO LABORAL E O
DILEMA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Titulação e Nome Completo Nota

Examinador Convidado: Prof. Titulação e Nome Completo Nota

Dedico este trabalho ao meu pai Gesmar Alves Mendonça, à minha mãe Andrea Cristina Barros Mendonça, e à minha irmã Sarah Barros Mendonça, pelo apoio incondicional fornecido durante minha trajetória no curso de Direito. Sem vocês, minha vida não faria sentido. Dedico também às minhas avós Izaura Marta Mendonça (*in memoriam*) e Maria de Lourdes Barros, raízes do meu sentimento de persistência e dedicação. A vocês, meu muito obrigado.

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus e ao nosso senhor Jesus Cristo pelo amparo emocional e espiritual cedidos durante toda minha vida.

Em segundo lugar agradeço a toda minha família que acompanhou pacientemente minha trajetória durante a graduação.

Em terceiro lugar agradeço a todos os professores que passaram pela minha vida durante o desempenho dos meus estudos no curso de Direito, em especial à minha professora e supervisora de estágio no TJMG Lana Alpulínario Pimenta Santos, a quem devo a mais sincera gratidão, à minha orientadora Fernanda da Silva Borges, por toda paciência e benevolência e ao professor Germano Campos Silva, por quem me sinto honrado por ter feito me apaixonar pelo Direito do Trabalho.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos que sempre estiveram presentes, acompanhando dia após dia todo o trabalho realizado

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUÇÃO.....	9
1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE.....	12
1.1 SISTEMAS PRODUTIVOS E ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO NOS SÉCULOS XIX E XX	12
1.1.1 Taylorismo.....	14
1.1.2 Fordismo.....	17
1.1.3 Toyotismo.....	21
1.1.4 Volvismo.....	24
1.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	28
2. A RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL SOB ÓTICA DA LEGISLAÇÃO E SEUS PRINCÍPIOS.....	33
2.1 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DO DESENVOLVIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.....	33
2.1.1 A Consolidação das Leis do Trabalho.....	38
2.1.2 O Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988.....	42
2.2 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	45
2.2.1 Princípio da Proteção.....	46
2.2.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	47
2.2.3 Princípio da Primazia da Realidade.....	49

2.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....50

**3. O LABOR NA ERA DIGITAL E O REVÉS DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO UBERIZADO.....53**

3.1 A INFORMATIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
SOCIAIS.....54

3.1.1 A (Des) regulamentação da Mão de Obra Autônoma Pós Reforma da
CLT.....55

3.1.2 A Parassubordinação Derivada da Informatização do Trabalho.....59

3.1.3 Economia de Plataforma.....61

3.1.4 A Uberização do Trabalho Sob a Ótica Judicial Brasileira.....64

3.2 A COMPOSIÇÃO DA PRECARIIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS
MOTORISTAS DE APLICATIVOS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA SUA
ATENUAÇÃO.....68

3.2.1 A Questão da Instabilidade Ocupacional.....69

3.2.2 O Processo de Desconstrução Remuneratória.....71

3.2.3 O Impasse da Violência Física e Psicológica.....74

3.2.4 Medidas adotadas para atenuar a precariedade do trabalho
uberizado.....76

4. CONCLUSÃO.....80

5. REFERÊNCIAS83

6. ANEXOS / APÊNDICES97

RESUMO

O presente trabalho analisou o desenvolvimento dos métodos de produção dos séculos XIX e XX, perfazendo o contraste existente entre as estratégias estabelecidas pelo taylorismo, fordismo, toyotismo e volvismo, e as técnicas utilizadas contemporaneamente, após a introdução da internet na relação de trabalho. Além disso, apresentou o contorno legislativo adotado no Brasil para regulamentar a relação entre empregado e empregador, desde o fim da escravidão, passando pela publicação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei 13.467/2017, que renovou o texto legislativo que cuida das relações de trabalho e seus princípios norteadores. Por fim, explorou as implicações sociais do labor digital, a uberização do trabalho, a precarização das suas condições laborais e as alternativas adotadas para amenizar esta situação. Teve como objetivo averiguar as transformações sofridas na relação de trabalho ao longo dos últimos dois séculos, bem como a sua dinamização após a introdução da economia de plataforma no mercado e a precarização das condições do trabalho uberizado. Para a pesquisa em questão, foram utilizadas as metodologias bibliográficas e exploratórias. Como resultado, constatou-se que apesar dos empreendimentos virtuais disponibilizarem ferramentas de proteção, bem como dos projetos de lei em andamento, ainda assim o ofício exercido sob demanda através das plataformas digitais carece de leis regulamentadoras suficientes que os permitam que tenham direitos trabalhistas e previdenciários no mesmo grau detido pelos celetistas, necessitando de maior atenção por parte do Estado para esta classe que cresce a cada ano.

Palavras-chave: Trabalho; Histórico; Uberização; Precarização.

ABSTRACT

The present work analyzed the development of production methods of the 19th and 20th centuries, making the contrast between the strategies established by Taylorism, Fordism, Toyoism and Volvism, and the techniques used contemporaneously, after the introduction of the Internet in the working relationship. Moreover, it presented the legislative outline adopted in Brazil to regulate the relationship between employee and employer, since the end of slavery, through the publication of the Consolidation of Labor Laws in 1943, the 1988 Federal Constitution and Law 13.467/2017, which renewed the legislative text that takes care of labor relations and its guiding principles. Finally, it explored the social implications of digital labor, the uberization of labor, the precariousness of its working conditions and the alternatives adopted to alleviate this situation. Had as objective investigating the transformations that have occurred in the labor relationship over the last two centuries, as well as its dynamization after the introduction of the platform economy in the market and the precarization of uberized labor conditions. For the research in question, bibliographic and exploratory methodologies were used. As a result, it was found that although virtual enterprises make protection tools available, as well as ongoing bills, the craft exercised on demand through digital platforms still lacks sufficient regulatory laws to allow them to have labor and social security rights to the same degree held by grantees, requiring greater attention from the State for this class that grows each year.

Keywords: Work; History; Uberization; Precarization.

INTRODUÇÃO

A relação de trabalho se modernizou ao longo dos tempos sob os reflexos da dinamização do modo de viver do homem, a qual tem sofrido nos últimos dois séculos fortes mutações em decorrência de novos inventos que se despontam a todo momento no mercado.

Não obstante tenha a mão de obra fincas em tempos antepassados à idade média, a preocupação com a degradação das condições de trabalho ganhou forças durante as Revoluções Industriais inglesas, época caracterizada pelas longas jornadas intermitentes de trabalho e salários irrisórios.

A partir de então, diversos institutos foram criados com o objetivo de proteger o trabalhador e equilibrar a relação deste com seu empregador. O surgimento de leis, sindicatos, órgãos fiscalizadores, e demais, vieram para estabelecer um vínculo salutar entre prestadores e tomadores de serviços.

Com o passar dos anos, o vínculo existente empregado e empregador ganhou arrimo cada vez mais forte e ensejou condições de trabalho ainda mais dignas, muito em decorrência dos tratados internacionais firmados pelos países industrialmente mais desenvolvidos.

Até meados dos anos de 1960, o trabalho efetivado nas grandes corporações era predominantemente braçal, tempo em que as esteiras de produção comportavam maior parte do número de empregados, não obstante houvesse cargos administrativos e gerenciais que exigissem experiências intelectuais e métodos produtivos flexíveis.

A partir de então, desponta no mercado aquilo que viria pra mudar a história da humanidade, conectando pessoas, reduzindo custos, poupando tempo e aumentando a produtividade em números nunca antes vistos, a conhecida internet.

A introdução da internet no mercado constituiu um fator excessivamente considerável, tendo em vista que grande parte da população mundial viria a utilizar deste meio não só para realizar fins de entretenimento, saúde, lazer e educação, como também para o consumo.

À vista do anseio global pelo consumo, diversas foram as companhias que surgiram para proporcionar maior acessibilidade dos produtos disponíveis no mercado pelas pessoas, estreitando as distancias existentes entre ambos.

Com isso, corporações como Google, Youtube, Uber e Ifood, por exemplo, se despontaram no mercado para entregar aos consumidores, de forma virtual, aquilo que precisavam de forma imediata. Neste viés, surge o denominado trabalho *on demand*, termo em inglês utilizado para se referir à forma de trabalho realizada apenas pontualmente nas plataformas digitais, dando origem à economia de plataforma.

Ocorre que a utilização destes serviços atingiu margens gigantescas, exigindo deste modelo de mercado cada vez mais trabalhadores que executam jornadas altamente excessivas e recebem salários ínfimos, resultando na precarização de suas condições de trabalho.

Neste contexto, o presente trabalho tratará acerca da precarização das relações de trabalho efetivadas sob demanda através das plataformas digitais, explorando desde os primórdios dos métodos produtivos e ocupacionais do século XIX, até a forma de trabalho contemporânea, analisando o desencadeamento da evolução legislativa, dirigida ao acompanhamento do desenvolvimento das relações de trabalho.

Terá como objeto a análise da precarização das condições de trabalho dos trabalhadores uberizados, labutadores que exercem seu mister através dos aplicativos de smartphones, sem muita das vezes, ter reconhecido seu vínculo de emprego com a empresa virtual.

O objetivo geral deste trabalho será debater acerca dos novos modelos de trabalho na pós-modernidade, em especial aquelas contratadas sob demanda através dos aplicativos de smartphones e compreender a forma como a precariedade assola as condições ocupacionais dos trabalhadores uberizados.

A primeira seção tratará de analisar as principais metodologias de trabalho e produção perfazidas durante os séculos XIX e XX, cujo objetivo é demonstrar as ideias implementadas pelo taylorismo, fordismo, toyotismo e volvismo a fim de agregar lucros na proporção em que se reduziavam os gastos, bem como a manutenção dos empregados para efetivar seus propósitos. Além disso, tratará sobre a quarta revolução industrial proporcionada pela integração da internet no mercado internacional.

A segunda seção tratará a respeito das leis de proteção do trabalho, perfazendo o histórico legislativo trabalhista no Brasil desde o fim da escravidão até

a reforma trabalhista implementada pela lei 13.467/2017. Tratará ainda a respeito dos princípios mais concebíveis que norteiam o direito do trabalho brasileiro, sendo eles os princípios da proteção, irrenunciabilidade de direitos, primazia da realidade e continuidade da relação de emprego.

Por fim, a terceira seção debaterá acerca da precarização das condições de trabalho dos trabalhadores uberizados. Nesta sessão, será argumentado a respeito da forma como a introdução da internet nas relações de trabalho evidenciou a debilidade funcional de milhares de brasileiros, principalmente após o advento das plataformas digitais, como o aplicativo Uber. Além do mais, tratará do posicionamento do Poder Judiciário perante este problema social, do paradoxo existente entre trabalho subordinado e parassubordinado, dos projetos de lei que visam proteger essa nova modalidade de trabalho, bem como os métodos adotados pelos próprios aplicativos para tentar frear a precarização das condições de trabalho destes laboristas.

Para este trabalho serão utilizadas as metodologias bibliográficas e exploratórias.

1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

Ao longo da evolução humana, o homem sempre buscou meios para prover sua própria subsistência, utilizando-se nos primórdios de seu tempo da caça, da pesca, da colheita de frutos e vegetais, passando pela domesticação de animais, plantio de grãos, e assim sucessivamente. Ainda quando do surgimento das primeiras ferramentas de trabalho, o ser humano já se incumbia em manejá-las com o propósito de alimentar a si e aos seus congêneres, até que se iniciasse a estocagem de riquezas, quando finalmente surgiram as primeiras formas de trabalho.

A partir daí, uma vasta modificação das formas de ocupação se perpetrou pelo tempo. De acordo com que novos meios tecnológicos iam se despontando, novos métodos organizacionais e produtivos os acompanhavam.

Neste ínterim, o presente capítulo vem abordar acerca da evolução dos métodos de organização do trabalho, concentrando seu âmago nos sistemas produtivos dos séculos XIX, XX e XXI, com foco nos modelos Taylorista, Fordista, Toyotista e Volvista, além de tecer considerações acerca da atual conjuntura metódica do trabalho, explanando a forma como os trabalhadores foram adquirindo importância no decorrer do tempo até a contemporaneidade.

1.1 SISTEMAS PRODUTIVOS E ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO ENTRE OS SÉCULOS XIX E XX

Com o início da segunda revolução industrial ocorrida em meados da segunda metade do século XIX, o mundo começara a experimentar uma drástica mudança em suas bases econômicas, principalmente em virtude daquilo que marcou esta revolução: a intensificação do papel da ciência no sistema de produção. Dada as invenções da época utilizadas no complexo produtivo, como a energia elétrica, força motriz das várias indústrias existentes, o motor de combustão interna e o início das tecnologias remotas de comunicação, a mão de obra operária passou a ser ainda mais eficiente, contribuindo para uma alavanque econômico do poderio capitalista.

Visto o aperfeiçoamento dos meios tecnológicos produtivos, o capitalismo começara a ganhar ainda mais espaço, pois que os lucros tomados por base em relação aos investimentos eram gigantescos, e ainda assim os métodos de otimização tempo/produção não paravam. Nesse tempo, segundo Wood Junior (1992, p.7):

A vida humana sofreu profunda transformação. A produção manual deu lugar à produção em massa; a sociedade rural deu lugar à urbana e o humanismo cedeu ao racionalismo. Todo o sistema de valores e crenças foi afetado.

O êxodo rural para as grandes cidades europeias contribuiu ainda mais para o crescimento da industrialização da época, pois buscavam nos grandes centros urbanos oportunidades que não eram encontradas no meio rural. A procura por novas fontes econômicas forçou grande parte da população campesina a se deslocar às metrópoles, fazendo com que a população urbana crescesse monstruosamente.

Lado outro, a mão de obra assalariada passou a ser indubitavelmente industrial. Grande parte dos proletários deste tempo passavam horas e horas de seus dias dentro das grandes fábricas, impondo-se, pois, a implementação de um sistema de supervisão direta, com o intuito de manejar a qualidade da produção. Segundo assevera Gaia (2018, p.37):

A força humana assalariada passou a ser concentrada nas fábricas, o que exigiu do capitalista a implantação de um sistema de supervisão direta do trabalho para controlar a produtividade dos trabalhadores. A intensificação do processo de subordinação do trabalhador ao capital foi legitimada pelo modelo de liberalismo econômico, que tinha na liberdade contratual uma de suas bases fundadoras.

Com isso, os sistemas de produção industrial foram se aperfeiçoando no decorrer do tempo, novas técnicas de controle produtivo se soergueram a fim de simplificar a fabricação de bens duráveis e não duráveis e, algumas delas se destacaram em meio às outras, simplesmente por se demonstrarem extremamente eficientes ao seu tempo, como os modelos de organização de Taylor, Ford, Toyota e Volvo.

Adiante, serão analisados tais métodos de organização produtiva, a forma como se desenvolveram e seus respectivos impactos laborais.

1.1.1 Taylorismo

Já ao final do século XIX, diversos economistas vinham refletindo a respeito da incrementação dos sistemas produtivos, bem como formas de melhor aplicação da mão de obra humana no desempenho das atividades industriais, tendo em vista o enorme aumento do tamanho das empresas e a alta demanda de produtos ao mercado estrangeiro, facilitado pelos já existentes barcos a vapor, criado no ano de 1807, pelo renomado engenheiro norte-americano Robert Fulton (1765-1815).

Neste ínterim, o sistema produtivo da época se encontrava necessitado de uma nova forma de organização de trabalho, visto que o sistema produtivo desempenhado pela exploração do trabalho vivo era desabonador, extremamente desorganizado e ensejava o enfraquecimento do capitalismo, o qual almejava apenas sua constante evolução.

Frente a este caos, surge Frederick Winslow Taylor (1856-1915), de origem filadelfiense, Estados Unidos. Conforme preleciona Chiavenato (2003, p.54), Taylor,

Veio de uma família *quaker* de princípios rígidos e foi educado com forte mentalidade de disciplina, devoção ao trabalho e poupança. Iniciou sua carreira como operário na *Midvale Steel Co.*, passando a capataz, contramestre até chegar a engenheiro, quando se formou pelo *Stevens Institute*. Na época, vigorava o sistema de pagamento por peça ou por tarefa. Os patrões procuravam ganhar o máximo na hora de ficar o preço da tarefa, enquanto os operários reduziam o ritmo de produção para contrabalançar o pagamento por peça determinado pelos patrões. Isso levou Taylor a estudar o problema de produção para tentar uma solução que atendesse tanto aos patrões como aos empregados.

Com o passar do tempo, Taylor fora aperfeiçoando suas técnicas, na medida em que elaborava estudos pontuais de análise dos trabalhos realizados por cada operário individualmente, coligado a desagregação de seus movimentos. Com isso, explorava técnicas de racionalização para mudanças que traria futuramente à organização do trabalho.

De acordo com Chiavenato (2003) o engenheiro norte americano observava em seus estudos que o operário mais produtivo se acomodava em seus afazeres profissionais quando possuía a consciência de que seu colega menos prolífero percebia a mesma remuneração que a sua, fator este que ocasionava uma

redução paulatina na produção e desenvolvimento da indústria, originando, conseqüentemente, a perda de inestimáveis lucros, quando então, Taylor, se incumbiu em articular a necessidade de crescimento no salário do trabalhador mais feraz.

Não satisfeito com apenas esta congeminação, Taylor publica no ano de 1903 a obra a qual mais tarde ensejaria as primeiras teorias da Administração Científica, o denominado *Shop Management*¹, onde trata pela primeira vez sobre a racionalização do trabalho.

Segundo aduz Toffler (1998, *apud* Chiavenato, 2003, p.55), nesta obra, Taylor substancialmente adere à ideia de que,

- 1 - O objetivo da Administração é pagar salários melhores e reduzir custos unitários de produção; que para tal objetivo,
- 2 - Para realizar tal objetivo a administração deve aplicar métodos de pesquisa e experimentos para formular princípios e estabelecer processos padronizados que permitam o controle das operações fabris;
- 3 - Os empregados devem ser cientificamente selecionados e colocados em seus postos com condições de trabalho adequadas para que as normas possam ser cumpridas;
- 4 - Os empregados devem ser cientificamente treinados para aperfeiçoar suas aptidões e executar uma tarefa para que a produção normal seja cumprida;
- 5 - A Administração precisa criar uma atmosfera de íntima e cordial cooperação com os trabalhadores para garantir a permanência desse ambiente psicológico.

Não obstante a fama que Frederick Taylor havia adquirido com suas arrojadas ideias, após a publicação da obra *The Art of Cutting Metals*², de ser eleito presidente da Associação Americana dos Engenheiros Mecânicos e receber o título honorário de Doutor em Ciência pela Universidade da Pensilvânia, tudo no ano de 1906, em 1911 publica aquela que viria a se tornar a base da Teoria Geral da Administração, a obra intitulada *The Principles of Scientific Management*³.

¹ Traduzindo-se da língua inglesa para a língua portuguesa, *Shop Management* significa “Gestão de lojas” ou “Administração de empresa”.

² *The Art Of Cutting Metals* (1906), que em português significa “A Arte de Cortar Metais” (tradução livre) é uma cartilha direcionada especialmente aos gerentes industriais, na qual Taylor demonstra a forma mais eficiente de cortar metais de peças forjadas e fundidas que ao final, poderão oferecer ao industriário um aumento entre 300% e 500% do volume de produção, caso aplicado exatamente os métodos por ele desenvolvidos.

³ *The Principles of Scientific Management* (1911), que traduzido para a língua portuguesa significa “Os Princípios da Administração Científica” (tradução livre) traz exemplos reais das situações vividas por Taylor no chão da fábrica e, com toda a experiência adquirida no período, repassa por meio desta obra métodos cientificamente pesquisados e testados para maximização da eficiência produtiva da empresa.

A partir desta, o sistema taylorista percebeu uma nova escalada. Consoante assevera Lojkin (2002, *apud* Gaia, 2018, p.43), o mecanismo de Taylor,

[...] é representado estruturalmente pela decomposição-parcelarização do trabalho em micro gestos/micro tempos. A um trabalhador individual é atribuído o número de peças a produzir numa jornada em função da razão do número de horas trabalhadas tempo atribuído para executar a tarefa determinada.

Para que houvesse correta aplicação do refreamento do tempo de trabalho proporcional aos custos gastos com a industrialização, Taylor baseou-se em seus estudos sobre tempos e movimentos (*motion-time study*). Neste interregno, o engenheiro propôs que fossem ordenados movimentos simples aos operários, eliminando aqueles desnecessários e simplificando aqueles considerados fundamentais. O cronometro passou a ser ferramenta imprescindível para Taylor, o qual delimitava não só o tempo gasto com a simples produção, como também as esperas, o tempo de saída do operário da linha de produção para suas necessidades pessoais, dentre outros. (CHIAVENATO, 2003).

Além do mais, Taylor se incumbia em instigar a disciplina dos operários, desprezando-se o conhecimento intelectual do laborista. Neste diapasão, assegura Ribeiro (2015, p.67):

Tornar a execução e a concepção esferas separadas do trabalho e, para isso, reservar à gerência e obstar aos trabalhadores o estudo dos processos de trabalhos, tornando-os meros operadores de tarefas simplificadas, sem a compreensão dos raciocínios técnicos, é uma forma não só de assegurar o controle do processo de trabalho pela gerência como, também, de baratear a força de trabalho.

Com isso, verifica-se que na organização taylorista a qualidade do serviço está intimamente ligada à noção de tempo. O ritmo de trabalho mais veloz, a eficiência na produção e o máximo rendimento, estão estritamente ligados ao acantoamento do saber dos trabalhadores. Para ele, não há o que se falar em conhecimento do sistema produtivo em um todo, não cabe a gerência instruir seus operários sobre o funcionamento de cada etapa do complexo produtivo, mas sim lecionar-lhes apenas as tarefas pontuais em que o trabalhador irá atuar, contribuindo assim para melhor administração das manufaturas, ao tempo em que reduziria os gastos das empresas.

Ao colacionar sobre a administração científica de Taylor, Chiavenato (2003, p. 57) respalda:

Com a Administração Científica ocorre uma repartição de responsabilidade: a administração (gerência) fica com o planejamento (estudo do trabalho do operário e o estabelecimento do método de trabalho) e a supervisão (assistência contínua ao trabalhador durante a produção) enquanto o trabalhador fica somente com a execução do trabalho. A gerência pensa enquanto o trabalhador executa.

Nesse sentido, Moraes Neto (1986, p.32) corrobora:

Essa é a ideia do taylorismo; é o controle de todos os passos do trabalho vivo, controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador, claro que de forma necessariamente despótica. Em poucas palavras a transformação do homem em máquina, e não utilização da máquina. Liberta-se o capital da habilidade dos trabalhadores, só que, em vez de se libertar introduzindo a máquina, busca-se objetivar o fator subjetivo, o trabalho vivo.

Assim, assevera-se que Taylor dedicava seu trabalho única e exclusivamente a propagação e crescimento do capitalismo. A administração científica por ele proposta visava nada mais do que a minimização do tempo gasto na produção em contrapartida aos lucros obtidos, restando evidente a mecanização da mão de obra humana.

Lado outro, é inegável a concepção de reinvenção produtiva proposta por Taylor, que ao seu tempo, fora agraciado pelo seu método científico de operação, e que até os dias atuais serve como suporte para os novos mecanismos de criação.

1.1.2 Fordismo

Já na virada do século XIX para o século XX, as indústrias continuavam a todo vapor, grande parte delas colocando em prática todos aqueles métodos disciplinados por Taylor. Ocorre que os custos de produção continuavam altos, e não decresciam com o aumento do volume. Neste momento, eis que surge Henry Ford (1863-1947), o criador do modelo fordista de produção em massa.

Consoante exprime Duarte Junior (2015, p.3):

Henry Ford nasceu em *Dearborn*, subúrbio de Detroit, Michigan, EUA, durante a Guerra Civil Americana. Seu interesse por veículos começou na fazenda da família, onde reparava os motores dos tratores. Aos 24 anos, construiu seu primeiro motor a explosão de gasolina e, aos 40 anos, com 11 sócios e US\$ 28 mil, fundou a *Ford Motor Company* em Dearborn, Michigan, no ano de 1903.

Apesar de já existirem automóveis naquela época, os mesmos não eram fabricados deveras como pretendia Ford. Anteriormente à implantação do fordismo,

os veículos dependiam da habilidade humana na mão de obra. Neste interregno, conforme alude Tenório (2011, p.1152), “o processo era artesanal desde a etapa da elaboração do projeto até a execução ou distribuição”. Além do mais, a organização do trabalho na linha de produtiva de veículos era altamente descentralizada, originando ao final aproximadamente mil unidades por ano, dos quais nem ao menos cinquenta ficavam prontos conforme o projeto inicial.

Com Henry Ford à frente da linha de gestão, tudo mudou. Baseando-se nas ideias propostas por Frederick Taylor, Ford passa de mecânico a engenheiro-chefe da *Edison Illuminating Company*, indústria de construção de estações de geração de energia de propriedade do célebre inventor, empresário e cientista Thomas Edison. Ao reconhecer os feitos de Ford, Tenório (2011, p.1.153) assevera:

Entre 1892 e 1896 constrói um automóvel peça por peça. Em 16 de junho de 1903 fundou a Ford Motor Co., com aproximadamente 125 empregados, colocando à venda, em outubro do mesmo ano, o primeiro carro. Cinco anos depois produz o famoso Modelo T (no Brasil ficou conhecido como Ford Bigode), atingindo entre 1908 e 1926 o recorde em vendas de 15 milhões de unidades. Em 1913 sua empresa já fabricava 800 carros por dia e em 1926, 23 anos após a inauguração da Ford Motor Co., possuía 88 usinas e empregava 150 mil pessoas, fabricando então 2 milhões de carros por ano.

Isso tudo somente foi possível graças à técnica de produção em massa denominada fordismo, idealizado por Henry Ford durante sua carreira. Tenório (2011, p.1151), conceituando o termo fordismo, pondera:

O fordismo é um método de organização da produção e do trabalho complementar ao taylorismo “que se caracteriza pelo gerenciamento tecnoburocrático de uma mão de obra especializada sob técnicas repetitivas de produção de serviços ou de produtos padronizados”. (Tenório, 1994:88).

Já na visão de Ferreira (1991, p. 5), fordismo consiste em:

[...] um princípio geral de organização da produção (compreendendo paradigma tecnológico, forma de organização do trabalho e estilo de gestão). Neste plano, podem ser destacados os seguintes traços característicos ou princípios constitutivos do paradigma fordista: a) racionalização taylorista do trabalho: profunda divisão — tanto horizontal (parcelamento das tarefas) quanto vertical (separação entre concepção e execução) — e especialização do trabalho; b) desenvolvimento da mecanização através de equipamentos altamente especializados; c) produção em massa de bens padronizados; d) a norma fordista de salários: salários relativamente elevados e crescentes — incorporando ganhos de produtividade — para compensar o tipo de processo de trabalho predominante.

Conforme denotam Moreira e Sene (2012, *apud* Porto, 2016), Ford dividia suas linhas de produção de forma bastante precisa, em consequência da implementação das chamadas linhas de montagem em suas indústrias. Cada empregado ficava responsável por executar uma única tarefa, a qual deveria ser executada brevemente.

Não obstante a isto, o modelo produtivo de Ford se igualava em muito ao proposto por Frederick Taylor, sendo denominado por alguns autores como “modelo taylorista-fordista” (OLIVEIRA 2007, *apud* GAIA, 2018, p.45). Ao discorrer sobre a modelação do sistema fordista comparado ao proposto por Taylor, Gaia (2018, p. 45), destaca:

O sistema fordista é modelado, assim como no taylorismo, na segmentação das tarefas executadas pelos trabalhadores nas linhas produtivas. Os trabalhadores são dispostos de forma organizada e linear na produção, de modo a executarem tarefas invariáveis. Esse sistemas organizacional permite a padronização, a melhoria da qualidade do produto e a redução do custo de produção e do desperdício de tempo, em razão de sua otimização. Caracteriza, ainda, esse modelo, a segmentação dos trabalhadores em grupos de tarefas, onde uma parcela do capital humano é incumbida de atividades criativas, como é a de concepção de produtos, e outra parcela dos trabalhadores é responsável pela atividade de execução do produto concebido.

Entretanto, em que pese o modelo de Ford ser parecido ao de Taylor, alguns aspectos se sobrepõem ao diferenciá-los.

Conforme aduz Telles (1982), um dos aspectos em que diferenciam os métodos de organização do trabalho de Taylor e Ford, diz respeito à parcelização extrema do trabalho, na qual, enquanto a parcelização de Taylor permanece apenas em estado potencial de funcionamento, Henry Ford coloca em prática. E acrescenta:

Na fundição, por exemplo, onde anteriormente todo o trabalho se fazia a mão e onde havia operários qualificados, depois da racionalização ficaram apenas 5% de modeladores e fundidores realmente especializados. Os 95% restantes são 'especializados' numa só operação, que, o mais estúpido dos indivíduos, pode em 2 dias estar preparado. A montagem é feita inteiramente à máquina [...]. (CORIAT, 1979, *apud* TELLES, 1982, p.31-32).

Além do mais, uma grande diferença entre os modelos taylorista e fordista está na limitação do modelo de organização das fabricas. “Enquanto o modelo de Taylor é construído às fincas da organização científica do trabalho, no fordismo, a técnica utilizada se baseia na utilização macroeconômica do processo de produção, com o principal intuito de reduzir gastos desnecessários da linha de montagem e aumentar o lucro” (GAIA, 2018).

No que tange às condições do trabalho perpetrado pelo método fordista, aduz Duarte Junior (2015, p.3):

Henry Ford acreditava que seus funcionários deveriam receber salários que permitissem a compra dos produtos que eles mesmos fabricavam, motivo pelo qual, em 1914, criou o Dia de Cinco Dólares. Nem todos os funcionários da *Ford Motor Company*, entretanto, eram elegíveis ao Dia de Cinco Dólares: somente “aqueles que se mantivessem sóbrios... e não desperdiçassem o dinheiro em uma vida mundana”. Para aqueles elegíveis, era necessário o testemunho de um membro do Departamento Sociológico da *Ford Motor Company*, que visitava a casa dos funcionários para verificar como dormiam, gastavam o dinheiro recebido, o que comiam, se possuíam contas bancárias e investimentos, chegando a questionamentos relacionados à vida afetiva e sexual do casal.

Sobre o dia de cinco dólares, pontua Telles (1982) que Ford propôs no ano de 1914 um acordo geral sobre salários, através do qual dobraria o salário de 2,5 dólares para 5,0 dólares. Este acordo visava assegurar a continuidade da relação de emprego, que nesse tempo passava por fortes instabilidades, vista a forte imigração que atingia os Estados Unidos, bem como o controle do modo de viver do operário, cujo salário somente sofreria acréscimo, caso tivesse perfil de comportamento adequado, dentre eles: Seis meses de “casa”; mais de 21 anos; sexo masculino; “bons antecedentes”; ser limpo, reservado, não fumar, não beber, não jogar e não frequentar bares.

Por fim, atentando-se sobre a preocupação de Ford quanto aos seus operários, acentuam Bleitrach e Chenu (1979, *apud* Telles, 1982, p.34):

O industrial americano se preocupa em manter a continuidade da eficiência física do trabalhador, de sua eficiência muscular e nervosa: é de seu interesse ter uma mão-de-obra estável, sempre em bom estado, no seu conjunto, porque, o conjunto do pessoal (o trabalhador coletivo) de uma empresa é uma máquina que não deve frequentemente renovar peças particulares, sem ocasionar perdas enormes. O famoso 'alto salário' é um elemento que serve para selecionar uma mão-de-obra adaptada ao sistema de produção e a manter estável. Mas o alto salário é um instrumento de dupla função: é necessário que o trabalhador dispense "racionalmente" seu salário mais elevado, a fim de manter, de renovar e, se possível, de aumentar sua eficiência muscular e nervosa e não para a destruir ou diminuir.

Assim, imperioso salientar que com a implantação do sistema fordista a mão de obra humana passou a ser ainda mais valorizada, influenciando não só no setor automobilístico, mas também diversos outros ramos produtivos.

1.1.3 Toyotismo

Com a chegada da terceira revolução industrial, caracterizada pelo desenvolvimento de microtecnologias, o mundo se deparou com um sistema capitalista totalmente globalizando, onde o comércio já não mais se restringia a alguns países ou continentes. Ao discorrer sobre a terceira revolução industrial, Rossato (2015, p.156) exprime:

A terceira Revolução Industrial caracteriza-se pelo grande avanço da tecnologia, automação do processo produtivo e onipresença da informática. É uma sociedade de serviços, informação e conhecimento. Crescem grandemente os lucros dos capitalistas com o aumento da produção e redução do tempo de trabalho e de custos. O trabalhador oferece sua força de trabalho, mas a necessidade de mão de obra é cada vez menor.

A partir deste período, o comércio passou a abarcar a todos de uma forma geral e, um dos grandes responsáveis por essa globalização foi o sistema toyotista, idealizado por Eiji Toyoda (1913-2013) e Taiichi Ohno (1912-1990).

Preleciona Wood Junior (1992) que tudo começou no ano de 1950 após uma visita de Eiji Toyoda à cidade de Detroit, nos Estados Unidos. Lá estando, pôde observar como se dava toda a organização do trabalho idealizado por Henry Ford, ato pelo qual enviara uma carta ao Japão, dizendo que haveria possibilidades de melhorar o sistema de produção. Na mesma esteira aduz:

De volta ao seu país, Toyoda e o seu especialista em produção, Taiichi Ohno, refletiram sobre o observado na Ford e concluíram que a produção em massa não poderia funcionar bem no Japão. Desta reflexão, nasceu o que ficou conhecido por Sistema Toyota de Produção - ou Produção Flexível. Junto com ele também nasceu a mais eficiente empresa automobilística conhecida até hoje. (WOOD JUNIOR, 1992, p.12).

Terminada a II Grande Guerra Mundial, Toyoda e Ohno decidem por iniciar a produção de automóveis em larga escala, exteriorizando esforços a fim de reestruturarem a indústria automobilista japonesa. Tal reestruturação obteve guarida na aparição de novas tecnologias informacionais, as quais efetivaram o desenvolvimento da microeletrônica que ocasionaram impactos diretos no estado organizacional do trabalho (GAIA, 2018).

Entretanto, com o território japonês imerso em destruição devido à guerra, Toyoda e Ohno deduzem ser ímproba a reestruturação da indústria nipônica utilizando-se dos métodos fordistas, visto que o grande estoque de mercadorias

afetava o crescimento da margem de lucro. Isto se verifica principalmente face a depressão econômica que afetou o Japão no pós guerra. Com isso, decidem por reinventarem a organização do trabalho existente à época, criando então o toyotismo.

Sobre a caracterização do toyotismo, Antunes e Druck (2014, p. 14-15) asseveram:

O toyotismo é caracterizado por ser um sistema baseado na produção enxuta⁴ ou *lean production*. Os pilares do sistema Toyota de produção são representados pela desconcentração produtiva ou horizontalização, eliminação do desperdício e, finalmente, flexibilidade, participação e polivalência da força de trabalho.

O sistema Toyota de organização do trabalho tem como escopo a flexibilização do modo de produção, buscando um envolvimento subjetivo de seus colaboradores através da produção fluida e difusa (BIHN, 1991 *apud* ALVES, 2009). Para isso, visam a desconcentração da linha produtiva, eliminando tempo e força de trabalho desnecessários, ensejando uma alta redução de custos.

A principal regra seguida pela organização do trabalho toyotista é industrialização de automóveis sob demanda, sem que haja, por isso, acúmulo de estoque. Este método é denominado *just in time*⁵ e preza pela rapidez, eficiência e a redução de custos de armazenamento. Ao discorrer sobre este método, aduz Castells (2005, *apud* Gaia, 2018, p. 50):

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

Com esse novo método de organização, a Toyota pôde avançar rumo a uma competição a nível internacional, chocando-se frontalmente com montadoras clássicas, como as de origem alemã, italiana e americana, como por exemplo, a

⁴ Segundo aduz Yoshino (2008, p.32) a produção é enxuta por utilizar menores quantidades em comparação com a produção em massa: menos esforço dos operários, menos espaço na fabricação, menos investimento em ferramentas, menos horas de planejamento para desenvolver novos produtos.

⁵ Traduzindo-se da língua inglesa para a língua portuguesa, o termo *Just in time* significa na “hora certa”, ou “no exato momento”. (tradução livre).

própria Ford. Os funcionários que até então eram chamados de operários, agora, passam a ser nomeados como colaboradores, emergindo o ideal de ausência de imposição da gerência sobre seus trabalhadores, ou, como acima aduzido, a ideia de horizontalização da função.

Não obstante a isso, assevera-se que o sucesso do toyotismo esteve amparado a um segundo pilar, qual seja, a conversão dos sindicatos classistas em sindicatos corporativos. Nesse sentido, Alves (2010, p.6) argumenta:

Esse processo de neutralização político-ideológica da classe operária no espaço da produção é tão importante para o sucesso do toyotismo que, no país capitalista de origem, o Japão, uma das passagens essenciais que asseguram a promoção dos dirigentes e a formação das elites da empresa Toyota é a atividade sindical.

A preocupação do toyotismo em abarcar seus colaboradores a fim de racionaliza-los em busca da acumulação do capital, e por assim dizer, acolhê-los como uma verdadeira equipe, demonstrando a importância de cada um na linha de produção, ensejou uma diminuição gradual dos sindicatos de classe, dando passagem para a conquista da hegemonia do capital de produção. Nesta perspectiva, articula Alves (2000, *apud* Lessa, 2018, p.4):

A crise política (e ideológica) das estratégias de classe criou as condições “subjetivas” para a nova hegemonia do capital na produção. É uma variável política decisiva se considerarmos que, o que se procura constituir com o novo complexo de reestruturação produtiva, caracterizado pelo toyotismo sistêmico, é uma captura da subjetividade operária pela lógica do capital, um novo consentimento operário (ativo e propositivo), em especial no plano de suas organizações sindicais, compatível com as necessidades da produção capitalista na pós grande indústria (o que implica debilitar posturas classistas de cariz socialista, avessas à parceria do capital na produção).

Observa-se, portanto, a inovação que o sistema Toyota de produção entregou ao mundo. A industrialização sob demanda, a redução de gastos, a diminuição do tempo de produtividade e captura da subjetividade operária, deram ensejo àquilo que viria a ser importando a uma ampla gama de setores industriais do mundo a fora, que até os tempos contemporâneos.

Por sinal, a *Toyota Motor Corporation*, indústria onde se deu início a este método global de organização do trabalho permanece, até os dias atuais, como uma das maiores empresas do mundo em questão de receita, sendo considerada a marca automotiva mais valiosa no mundo no ano de 2019, segundo o ranking anual

elaborado pelo banco de dados voltado aos estudos de *brand equity*⁶, BrandZ. (KANTAR MILLWARD BROWN, 07/11/2019).

1.1.4 Volvismo

A história do grupo Volvo (*Volvo Group*) teve início no ano de 1926 na cidade de Gotemburgo, Suécia, quando seus fundadores Assar Gabrielson (1891-1962) e Gustaf Larson (1887-1968) decidiram produzir veículos que fossem seguros, resistentes e capazes de suportar o clima frio do país (BONDARIK; PILATTI, 2007). Com a chegada da década de 1960, a empresa passa por grandes dificuldades no quesito mão de obra, visto que, à época, o desemprego era baixo e a mão de obra excessivamente qualificada (GRAÇA, 2002, *apud* NUNES, et al. 2009).

Entretanto, a partir do início da década de 1970, a Volvo começa a perceber uma ascensão gradual. No ano de 1971, Pehr Gustaf Gyllenhammar assume o cargo de CEO (*Chief Executive Officer*) da indústria, e implementa uma nova concepção sociotécnica para resolver os problemas de trabalho (Nunes, et al. 2009). Até o ano de 1974, a produção e venda dos veículos da marca se restringia ao país sueco, sendo vista como uma empresa de pequeno porte, com baixo faturamento. A partir deste ano, com a aquisição da empresa automobilística holandesa DAF, a Volvo inicia seu processo de internacionalização, expandindo seus negócios pelo continente europeu (BONDARIK; PILATTI, 2007).

A datar deste período, o sistema organizacional do trabalho denominado Volvismo começa a ganhar forma. Seus executivos iniciam por realizar uma série de experimentos que visavam primordialmente à autonomia de seus empregados, sendo posteriormente implementados nas novas fabricas inauguradas em Kalmar⁷ (1974), Torslanda⁸ (1980/81), e Udevalla⁹ (1989). Tais experimentos consistiam

⁶ Segundo Aaker (1998, p.16) *brand equity* é um conjunto de ativos e passivos ligados a uma marca, seu nome e seu símbolo, que se somam ou se subtraem do valor proporcionado por um produto ou serviço para uma empresa e/ou para os consumidores dela.

⁷ Kalmar ou Calmar é uma cidade da região da Gotalândia, localizada na costa oriental da Suécia.

⁸ Torslanda é um distrito urbano localizado no município de Gotemburgo.

⁹ Udevalla é um município localizado no sudoeste do país Sueco reconhecido por ser composta de pequenas empresas com alta demanda tecnológica.

basicamente em modularizar a função de cada colaborador na linha de produção, utilizando-se de métodos altamente tecnológicos, a fim construir cada parte do veículo em prédios diferentes (NERI; DOS SANTOS, 2017).

De acordo com Graça (2002, online), o método de organização do trabalho da Volvo fora originalmente implantando em Kalmar, e seguia os seguintes princípios sociotécnicos:

- A linha de montagem tradicional é substituída por módulos de montagem paralelos;
- Equipas de uma dúzia de operários tomam ao seu cuidado a construção dos chassis;
- Os ciclos de trabalho alongam-se de 2 a 4 horas;
- O aprovisionamento das peças é integrado na montagem;
- As equipas têm autonomia para distribuir as tarefas e decidir do ritmo de trabalho.

Com a implantação deste método em Kalmar, os empregados se sentiam satisfeitos em operacionalizar os equipamentos industriais e trabalharem em conjuntos, visto que possuíam certa autonomia para desempenharem suas funções, além de poderem decidir o fluxo de trabalho, podendo ser mais ou menos efetivo em variados dias.

Posteriormente, ainda em fase planejamento da construção da unidade de Udevalla, o governo sueco, verificando a possibilidade de obtenção de receitas advindas da exportação de veículos, decide colaborar com o expansionismo da Volvo e contribui no financiamento desta unidade. Além disso, sindicatos de trabalhadores atuantes à época começam a se envolver no projeto a fim de garantir qualidade de trabalho na nova unidade (BONDARIK; PILATTI, 2007). A respeito da participação dos sindicatos na unidade de Udevalla, argumenta Cleto (2002, p. 39):

Na Volvo, os trabalhadores, organizados através de sindicatos fortes, manifestavam insatisfação com as práticas da produção em massa, o que levou a empresa a testar alternativas para a organização do trabalho no chão-de-fábrica, de modo que este se tornasse menos repetitivo, com maior conteúdo e, portanto, com maior significado e motivação para o trabalhador. Na proposta mais ousada da companhia, aplicada na fábrica de Uddevalla, cidade costeira da Suécia, elimina-se totalmente a linha de montagem, e o automóvel é montado por uma equipe de oito a dez pessoas em um único local, para onde convergem os seus materiais, peças, etc. As pessoas têm conhecimento do processo de montagem de todo o automóvel e executam esse trabalho com um mínimo de repetição das tarefas.

Com a criação da unidade de Udevalla, o sistema Volvista é posto em prática com ainda mais intensidade quando “grupos autogeridos, livres de

hierarquia direta, responsáveis pela gestão da qualidade, custos e manutenção” começam a operar com maior liberdade. Já neste estágio, os trabalhadores recebiam capacitação antes mesmo de iniciarem a laboração no chão da fábrica, e ao final, tinham conhecimento do processo de montagem total do veículo. (NUNES, *et al.* 2009, *apud* NERI; DOS SANTOS, 2017, p.66).

Na visão de Wood Júnior (1992, p.16),

O sistema organizacional em Udevalla harmoniza flexibilidade funcional com um alto grau de automação e informatização. Nota-se que esta instalação se demonstrou inovadora perante outras existentes, pois que a presença humana no estabelecimento era de grande valia, tendo em vista o ruído reduzido na linha de produção, a ergonomia presente em todos os compartimentos da fábrica e o ar respirável.

Extraíndo-se uma visão panorâmica do método Volvo de organização do trabalho, fica visível a preocupação da empresa com seus empregados, aliás, a qualidade de vida dos mesmos eram princípios primeiros da linha de produção. A fama da Volvo vem ainda acompanhada do modelo de valorização do ambiente de operação como jamais visto antes (NERI; DOS SANTOS, 2017). As unidades de Kalmar e Udevalla, duas das quais foram implantadas o sistema Volvista, se tornaram símbolos de organização laboral em toda a Europa e até mesmo além do continente europeu, decidindo de vez o ponto de partida do pós-fordismo (GRAÇA, 2002, *apud* MUCHA; BENCKE, 2016).

Com isso, o sistema Volvo de organização laboral visava atrelar os altos padrões tecnológicos com a participação intensiva de seus colaboradores em busca da obtenção de lucros proporcional à redução do tempo de produção, perfazendo este procedimento com a entrega aos seus operários de variadas comodidades no ambiente de trabalho, a fim de que a produção aumentasse gradualmente, para que assim pudessem concorrer em igual escala com outras indústrias automobilísticas ao redor do globo.

Entretanto, apesar dos esforços empreendidos para o sucesso da marca, até pelo modelo exemplar de organização do trabalho, este não se demonstrou deveras eficiente em questões econômicas. No ano de 1992, as unidades de Kalmar e Udevalla são fechadas, justificando a marca sueca, por meio de nota oficial, que necessitava reduzir gastos e capacidade (NUNES, *et al.*, 2009). Entretanto, outros fatores influenciaram o declínio da empresa.

De acordo com Graça (2002, *apud* Nunes, *et al.* 2009), a crise mundial do petróleo atrelada a recessão do mercado automobilístico mundial ocorrida durante o sucesso do mercado japonês de veículos contribuiu para fechamentos das duas unidades localizadas na Suécia.

Além do mais, Marx (1992, *apud* Mucha; Bencke, 2016) afirma que uma má sucedida fusão entre a Volvo e o grupo francês Renault ensejou uma desestabilização na marca sueca, tendo em vista que a francesa pressionou o fechamento das unidades, pois que não se encaixavam em seu método produtivo organizacional.

Já no ano de 1992, a coroa sueca sofre uma desvalorização de 25%, além dos níveis de desemprego subirem para o índice de 10%. Posteriormente, o CEO Gustaf Gyllenhammar deixa o grupo e a marca volta a focar em outros princípios, como o foco na atividade base, atendimento aos interesses dos acionistas e uma reorganização do trabalho (NUNES, *et al.* 2009).

Atualmente, o grupo sueco atua em diversos ramos, desde a fabricação de carros, caminhões e ônibus, até a elaboração de motores marítimos e industriais. As vendas da Volvo estão em alta no mundo, tendo avançado 12,9% no primeiro bimestre do ano de 2019 no continente europeu. Ademais, as vendas cresceram 11,3% entre os meses de janeiro e fevereiro do mesmo ano a nível global. (OLIVEIRA, 09/03/2019).

A seguir, será debatido a respeito do processo produtivo da quarta geração e a forma como a atividade laboral se alterou em comparação aos métodos anteriores, especificando sua organização no século XXI.

1.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Com a virada do século XX para o século XXI, o mundo passou a caminhar em uma nova esteira funcional, onde a industrialização se permeia em um campo quase que totalmente computadorizado. A era digital assola inteiramente a população globalizada, a qual predestina a velocidade da informação a ser cada vez mais vertiginosa.

Ao discorrer sobre o início da quarta revolução industrial, Schwab (2019, p. 19), assevera:

[...] acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).

Para Wolf (2017, *apud* Silva, 2018), esta revolução representa uma descontinuidade da produção até então vigente, posto que há no atual período a combinação entre info, nano, bio e neurocogno com todas as áreas do conhecimento, como a química, a física, a biologia, a medicina a engenharia, a computação, dentre outros.

O desenvolvimento de novas tecnologias, como por exemplo, a *blockchain*¹⁰, a internet das coisas (IoT)¹¹, a impressão em três dimensões (3D) e a inteligência artificial, deram origem à chamada Indústria 4.0, na qual a rede de mercados encurtou-se significativamente, emergindo uma troca de informações e bens a nível global sem demasiados gastos operacionais e produtivos.

Segundo Hermann (2015, *apud* De Lima; *et al*, 2019, p. 302), o termo Indústria 4.0, nome dado a esta nova ordem industrial do século XXI,

[...] surgiu pela primeira vez em 2011, durante a feira Hannover Messe sediada em Hanôver na Alemanha. Desde então, o interesse acadêmico, científico, empresarial e político sobre o tema tem se expandido rapidamente, muito em função do fato de que pela primeira vez uma revolução industrial está sendo observada antes de se tornar, concretamente, realidade.

A partir desta análise, estudiosos de diversos países europeus passaram a encarar este novo método de industrialização como sendo aquela que seria a nova ordem mundial de comercialização, sendo, por logo, implementado em diversos órgãos políticos e empresariais do continente europeu, tendo, posteriormente, se espalhado pelos países asiáticos e americanos.

¹⁰ *Blockchain* é baseada num algoritmo matemático que, através de uma corrente de blocos, identifica uma transação realizada virtualmente. A cadeia de blocos formada após a operação fica registrada e replicada em diversos servidores responsáveis por validar, por consenso, o registro. Isso torna essa criptografia segura, pois com diversas cópias espalhadas fica difícil alterar os blocos através de um ataque hacker. MOURA (2020, 261).

¹¹ A ideia da *IoT* é conectar os diversos objetos utilizados no dia-a-dia à rede global de computadores, com o intuito de facilitar e agilizar a vida cotidiana do homem moderno. SILVA, *et al*. (2016, p.1).

Ao discorrer sobre a abrangência da Indústria 4.0, assevera Bahrin (2016, *apud* Santos, 2018, p.112):

Abrange um conjunto de tecnologias de ponta ligadas à internet com objetivo de tornar os sistemas de produção mais flexíveis e colaborativos. Nessa abordagem, as máquinas usam auto-otimização, auto-configuração e até mesmo inteligência artificial para completar tarefas complexas, a fim de proporcionar eficiências de custo muito superiores e bens ou serviços de melhor qualidade.

Diferentemente da organização produtiva da segunda e terceira revoluções industriais, em que a esteira mecânica servia de base para industrialização de bens em massa, na quarta geração, o foco passa a ser dedicado às *Smart Factories*¹², onde a fomentação de dados em tempo real ajuda a constituir o mundo físico em um mundo virtualmente projetado, que inclui máquinas, produtos e seres humanos. (SANTOS, 2018). Desta forma, os gastos com a produção reduzem drasticamente, visto que não se faz necessária a utilização de maquinários que venham a incorrer em riscos de imperfeições surtidos nos artigos fabris.

Esta forma de projeção virtual do mundo real é denominada simulação. Por meio desta, o computador arquiteta toda a etapa de produção do bem industrializado, e permite com que os erros, o custo-benefício e o tempo sejam contabilizados mais precisamente.

Nesta trilha, aduz Gavira (2003, *apud*, Abreu, 2017, p. 50) que,

[...] a simulação transforma informações em conhecimento para ser aplicado na tomada de decisões e é uma ferramenta eficiente em proporcionar oportunidades de aprendizado, de modo a pensar e tomar decisões de forma rápida e eficaz.

Por outro lado, a mão de obra exercida na vigência deste sistema de produção sofrera tantas alterações, quantas às tecnologias surgidas no mesmo período. Com o passar dos anos, observa-se a drástica redução na quantidade de cargos e profissões que antes eram considerados essenciais. A substituição do homem pela máquina é algo presente na sociedade contemporânea, exigindo, assim, um desempenho significativo para aqueles que estão ou se projetam no mercado de trabalho.

¹² Traduzindo-se da língua inglesa para a língua portuguesa, o termo *Smart Factories* significa fábricas conectadas. (tradução livre).

Expondo seus ideais frente às mudanças ocorridas no mercado empregatício, Magalhães e Vendramini (2018, p. 42) exprimem:

O mais surpreendente dessa mudança é o perfil das ocupações, que começam a ser substituídas pela automação, como atividades intensivas em mão de obra nas indústrias de eletrônicos, confecções e construção civil, além de trabalhos qualificados no setor de serviços. O uso de inteligência artificial em instituições financeiras, escritórios de advocacia, corretoras de imóveis, agências de viagem, empresas de contabilidade, de telecomunicações e de mídia e até mesmo nos serviços públicos deverá eliminar os empregos de grande parte da classe média.

Visualizando esta nova realidade, é inegável argumentar que a composição econômica atual se difere em amplos aspectos em comparação àquelas utilizadas durante meados do século XIX e ao longo do século XX. Como visto anteriormente, a presença do ser humano na linha de produção era algo essencial, tanto no trabalho gerencial, quanto no braçal. Não havia o que se falar em capitalismo e produção em pequena ou larga escala sem que houvesse a mão de obra humana. Entretanto, a ideia atual que gira em torno do capital globalizado é vagamente inversa.

Hoje, as indústrias que se movem ausentes das tecnologias informacionais, se veem atrás das concorrentes que buscam pelo aperfeiçoamento técnico-robotizada. Ainda que a mão de obra humana, especialmente aquela executada por força braçal, seja necessária, o mercado tem exigido cada vez mais expertise funcional. E é exatamente neste meio termo, que os trabalhos computadorizados se emergem, pois que tem o poder de executar tarefas com o mínimo de erros possíveis.

Um grande exemplo a ser analisado no liame dos trabalhos computadorizados é a utilização da realidade virtual e aumentada nas ações de reparo. Com esta, o operador é capaz de efetuar o reparo de uma máquina rapidamente, na mesma proporção em que os óculos oferecem o passo a passo das instruções operacionais de manutenção, evitando assim uma maior escalada de treinamento de seus operadores, dos erros, dentre outros. (PAELKE, 2014, *apud*, LIMA; *et. al*, 2019).

Com esta nova revolução, constata-se que não apenas as atividades braçais, repetitivas ou manuais sofreram percas. Aquelas que antes eram consideradas

intocáveis, dadas ao exercício de forma intelectual, também tiveram suas estruturas abaladas. Discorre Schwab (2018, *apud*, Pereira, 2019, p. 34) que:

A IA já está avançando em profissões baseadas no conhecimento, como o direito, a medicina, a contabilidade e o jornalismo. Mesmo que ela não substitua completamente advogados ou médicos, os aplicativos de IA que podem sintetizar e analisar estudos de caso e diagnósticos de imagens vão mudar essas profissões.

Há que se observar ainda que as alterações no sistema organizacional do trabalho não estão contidas apenas no chão da fábrica. Segundo Pires (2018, p.6-7):

Nesse mesmo contexto, os investimentos em satélites e cabeamento para a oferta de conteúdo de TVs por assinaturas sofrem forte concorrência de provedores de conteúdos em streaming, como a *Netflix* e o *Spotify*. No setor bancário, os clientes acabam por executar inúmeras tarefas apenas com o smartphone, deslocando dezenas de milhares de trabalhadores bancários. Na agricultura, a colheita deixa de utilizar mão de obra desqualificada e passa a contar com colheitadeiras que operam praticamente sozinhas, com dispositivos eletrônicos que seguem linhas traçadas previamente por GPS. Até mesmo na construção civil temos assistido a introdução de impressoras 3D para a construção de paredes de forma automática, eliminando emprego num setor que tradicionalmente tem absorvido a mão de obra menos qualificada.

Articula, na mesma linha, sobre amplitude dos prejuízos sofridos pelas organizações sindicais diante do avanço das tecnologias. Segundo ele, as progressões tecnológicas desqualificam a mão de obra e precarizam ainda mais aquelas que vinham sendo estreitadas desde o século XIX. (PIRES, 2018).

Assim, denota-se que a experiência vivida por todos os cidadãos nas primícias desta nova revolução industrial se faz algo estrondoso e ao mesmo tempo favorável. A introdução de novas tecnologias informacionais, por mais que desgastem a utilização da mão de obra humana, contribuem gradativamente para a atenuação de diversos outros setores que antes eram de difícil absorção.

Por fim, testifica-se que, como nas revoluções industriais anteriores, o tempo é algo favorável. Ao passo que as novas tecnologias vão se integralizando à rotina das pessoas, os bens e serviços por elas utilizadas vão se aperfeiçoando proporcionalmente, facilitando assim, na continuidade da evolução humana.

À vista dessa constante evolução tecnológica em que o mundo tem passado no decorrer dos anos, não só as pessoas tiveram de se adequar aos novos paradigmas, mas também a legislação. Ao longo do tempo, diversas constituições

passaram a abarcar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, e no Brasil não foi diferente.

A seguir, será explanado sobre o progresso legislativo ocorrido no Brasil referente à proteção do trabalho, analisando-se desde as primeiras leis laborais até as atualmente em vigor, colacionando as diferentes profissões surgidas ao longo do tempo e a forma como o Poder Legislativo direcionou seu posicionamento em relação a cada uma delas.

2. A RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL SOB ÓTICA LEGISLATIVA E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES

Em conformidade ao restante dos países ao redor do globo, no Brasil, a legislação trabalhista progrediu de acordo com que novas formas de trabalho passaram a existir, abarcando direitos básicos, consoante prevê o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como aqueles inerentes à tutela funcional de proteção contra os abusos perpetrados pelos empregadores, os quais almejam tão somente o acúmulo de capital.

O surgimento do sindicalismo, direito à hora extra, adicional noturno, limitação da jornada de trabalho, proteção do trabalho da mulher, do menor, dentro tantos outros títulos, foram conquistas adquiridas pelo trabalhador brasileiro ao longo de vários anos e, coligados ao surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, deram suporte à disciplina laboral atualmente em vigência, com normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tratados e convenções internacionais, medidas provisórias, bem como seus princípios norteadores.

À vista disso, vem o presente capítulo colacionar a respeito das normas de proteção ao trabalho no Brasil, cujo objetivo se respalda no breve estudo de seu desenvolvimento ao longo dos anos, além de discutir a respeito da carta que avigorou inúmeras leis trabalhistas, assim conhecida como CLT, da Constituição Federal de 1988, e, por fim, dos princípios que norteia a legislação trabalhista brasileira.

2.1 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DO DESENVOLVIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DO TRABALHO

Preliminarmente ao debate acerca do histórico das normas reguladoras da relação de trabalho no Brasil, urge aqui salientar acerca das funções que esta ciência jurídica representa.

Há tempos existe uma alteração doutrinária em torno da real incumbência deste ramo no ordenamento, com o precípua fim de se chegar a um

ponto conclusivo. Não obstante a isso, a ampla discussão preza-se pela importância de se refletir o quão abrangente pode ser esta disciplina, posto que é um campo em constante desenvolvimento e deve ser analisada em todas as suas constâncias, buscando oferecer à relação de trabalho, de um modo geral, o equilíbrio necessários entre seus polos.

Neste liame, diversas funções se despontam, como por exemplo, a tutelar, a civilizatória, a econômica, a social, a conservadora, e a coordenadora.

Ao manifestar-se sobre as funções tutelares e civilizatórias do Direito do Trabalho, Martinez (2016, p.97) assevera:

Partindo dessas concepções básicas, e remetendo a discussão especificamente para o campo do direito do trabalho, pode-se dizer que esse ramo do direito tem a função essencial de regular a autonomia da vontade de modo a estabelecer padrões mínimos e a promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora. Extraem-se desta função ampla duas funções estritas: a tutelar e a civilizatória.

A **função tutelar** está presente no dirigismo estratégico, que protege um bloco de direitos mínimos (irrenunciáveis para os trabalhadores e insuscetíveis de negociação) e que estimula a igualdade material entre os sujeitos das relações de trabalho. Por reflexão e diante da atuação repressiva dos abusos praticados contra os operários, o direito do trabalho acaba por manifestar uma **função civilizatória** no processo de organização dos permanentes conflitos existentes entre o capital e o trabalho.

Atrelado às ideias desta patente, observa-se que a disciplina jurídica do direito do trabalho visa não somente balancear a relação entre empregado e patrono enquanto tutela direitos básicos, irrenunciáveis e insuscetíveis de negociação, aos celetistas. Ao tempo em que se permeia o amparo dirigido ao trabalhador, cria-se, por consequência, uma equipolência entre a busca pelo acúmulo de verbas perpetrada pelos empregadores e a dignidade do trabalho aos operários, ensejando assim uma perspectiva civilizatória no campo da relação de trabalho.

Noutro ponto, Leite (2018) discorre sobre as funções econômica, social e conservadora da ciência jurídica do Direito do Trabalho. No que se refere à **função econômica**, esta constitui-se como um segmento próprio do direito financeiro, o qual, segundo Nascimento (2007, *apud*, Leite, p. 48-49) “visa a realização de valores econômicos de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada ele poderá ser atribuído”. A **função social** implica em relativizar o ideal de acúmulo de capital e a hegemonia perpetrada pelo empregador, ao passo que devolve ao empregado que labora autonomamente, a dignidade da vida deste operário. Já a

função conservadora do Direito do Trabalho é vista como sendo aquela utilizada pelo Estado, a favor da burguesia, com o intuito primordial de reprimir ações operárias. Para Nascimento (2007, *apud*, Leite, 2018), esta se preza em abalizar que o direito trabalho tem como função maquilar a liberdade do trabalhador, enquanto, na realidade, impede, de forma indireta, a independência dos empregados.

Por fim, vislumbrando acerca da **função coordenadora** da ciência jurídica trabalhista, Cassar (2011) argumenta que esta se preza a conciliar os embates existentes entre capital e trabalho.

Atento a estas premissas, passa-se a analisar o progresso sofrido pelo Direito do Trabalho brasileiro no decorrer dos tempos, bem como os principais dispositivos legais que tratam deste ramo jurídico.

Pois bem, a ascensão ao poder presidencial perpetrado pelo então governador do estado do Rio Grande do Sul, Getúlio Dornelles Vargas, no ano de 1930, episódio também conhecido como Revolução de 30, foi um marco na história brasileira, a qual, dentre outras robustas alterações nas bases econômicas do país, permeou, no ano de 1943, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, em que pese se compreender erroneamente que este fora o marco inicial das leis de regência das relações de trabalho no Brasil, é possível exprimir que o real linde inaugural se deu num momento outrora passado.

De acordo com Cassar (2011),

A legislação trabalhista brasileira teve início com a Constituição do Império de 1824, a qual, em seu artigo 179 inciso XXV¹³, previa a ampla liberdade de trabalho, ao tempo que extinguiu as corporações de ofício. Posteriormente, já no ano de 1850 com o advento do Código Comercial, o direito ao aviso prévio, a indenização pela rescisão injusta do contrato por prazo determinado e a garantia do salário em caso de acidente do trabalho, passaram a ser devidamente admitidos, sendo mais um marco na história desta disciplina.

Percebe-se aqui o primeiro texto de lei constitucional relativo à proteção do trabalho no Brasil.

¹³ Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte:

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

Passados os anos de 1871 e 1885, datas em que, respectivamente, foram promulgadas a Lei do Ventre Livre¹⁴ e Lei Saraiva Cotegipe¹⁵, adveio a publicação da Lei número 3.353, datada de 13 de maio de 1888, comumente denominada Lei Áurea¹⁶. Na visão de Delgado (2016) “a Lei nº 3.353/88, foi, de certo modo, o ponto de partida da história do Direito do Trabalho brasileiro”. Neste ínterim, argumenta:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Com a abolição da escravatura no Brasil, diversos diplomas legais relativos à proteção do trabalho, bem como à preservação da dignidade da pessoa humana surgiram ao longo dos anos, sendo alguns destes considerados emblemáticos na história trabalhista brasileira. Nesta esteira, assevera Cassar (2011, p.16) que,

Direitos como a garantia do livre exercício de qualquer profissão, assegurada pela Carta de 1891, a proibição do trabalho do menor de 12 anos em fábricas, prevista no Decreto 1.313/1891, a publicação da primeira norma que assegurava o direito à sindicalização dos trabalhadores rurais, pelo Decreto 979/1903, bem como dos urbanos, pelo Decreto 1.637/1907, o advento do Código Civil de 1917, o qual ensejou normas sobre a garantia ao aviso prévio e previram contratos por prazo determinado, a promulgação da Lei Eloy Chaves no ano de 1923, dentre outras, passaram a integrar o ordenamento jurídico brasileiro.

Posteriormente, já em meados do ano de 1930, ao fim das eleições presidenciais, Júlio Prestes de Albuquerque é eleito presidente do Brasil. Insatisfeito

¹⁴ **A Lei do Ventre Livre** foi promulgada no dia 28 de setembro de 1871 após vastas imposições do governo inglês ao governo brasileiro e tinha como objetivo a gradual de libertação dos escravos que aqui trabalhavam. Conforme o caput do artigo 1º desta lei, os **filhos originados do ventre das escravas a partir daquela data já seriam livres dos trabalhos vassalos**. Em seus parágrafos primeiro e segundo, a determinação era de que tais menores deveriam ficar em poder dos senhores proprietários da mãe escrava até os oito anos de idade, quando então poderiam optar em receber uma indenização na quantia de 600 mil-réis do Estado ou utilizar dos serviços do filho até os 21 anos de idade, tempo em que cessaria o trabalho escravo.

¹⁵ A **Lei nº 3.270/85**, por vezes lembrada como Saraiva Cotegipe ou **Lei dos Sexagenários** foi promulgada no dia 28 de setembro de 1885 e determinava a libertação dos escravos com mais de 60 anos de idade.

¹⁶ A **Lei Áurea ou Lei Imperial** de 13 de maio de 1888 foi uma lei sancionada pela então princesa regente do Brasil Isabel Cristina Leopoldina, na qual previa, em apenas um artigo, a **abolição da escravatura no Brasil**. Esta medida legislativa libertou mais de setecentos mil escravos, em um país, que à época, existiam quinze milhões de habitantes.

com os resultados, sob a alegação de fraudes perpetradas nas urnas, Getúlio Vargas, através de um golpe de Estado, toma o poder para si e dá início ao mandato que durariam quinze anos. Neste tempo, houve a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, fixando definitivamente suas bases no ordenamento. Assentindo à esta premissa, Delgado (2016, p. 114) testifica:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Carta Constitucional de 1988.

Ainda no ano de 1930, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto 19.443/30 e, logo após, a instituição do Departamento Nacional do Trabalho, órgão responsável pela promoção de medidas referente à previdência social e melhoria nas condições de trabalho.

Com o advento da Constituição Federal de 1934, estabeleceu-se, por exemplo, “o salário mínimo, a isonomia salarial, a jornada de oito horas, a proteção do trabalho das mulheres e do menor, as férias remuneradas, a liberdade sindical, dentre outros direitos”. (BASILE, 2012, p. 14).

Já no ano de 1943, promulga-se a norma que reuniu sistematicamente todas as leis trabalhistas então vigência, tendo sido denominada Consolidação das Leis do Trabalho, carta esta que será objeto de debate à diante.

Em que pese à reunião das normas trabalhistas em um único diploma legal, nos anos seguintes, diversos foram os direitos reconhecidos aos trabalhadores, “como o repouso semanal remunerado, pela Lei nº 605 de 1949, o adicional periculosidade, pela Lei nº 2.573, datada de 1955, o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no ano de 1966”. (CASSAR, 2011, p.18).

Em ano posterior, promulga-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, a qual repetiu basicamente as mesmas premissas, quanto ao Direito do Trabalho, daquelas dispostas na Constituição de 1946. Daí por diante, diversas outras garantias foram conferidas aos trabalhadores brasileiros, abarcando cada vez mais funções que foram se emergindo no cotidiano laboral do Brasil.

Hodiernamente, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho pós-reforma do ano de 2017 são os dispositivos legais basilares do

ordenamento trabalhista brasileiro, e é exatamente sobre tais prescrições que se pretende discutir adiante.

2.1.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

À altura da década de 1940, incontáveis leis relativas ao Direito do Trabalho se encontravam em vigência, tendo chegado ao ponto de cada categoria profissional deter sua própria norma regulamentar. Com isso, reiteradas divergências subjungiam às próprias normas, ocasionando um contrassenso inestimável no ordenamento, originando, conseqüentemente, a revogação de certos direitos, ao tempo em que, outras, deixavam de ser devidamente reconhecidas. Neste ínterim, assevera Nascimento (2014, p.80-81):

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

À vista disso, uma comissão de juristas é formada com o precípua fim de consolidar todas essas normas em um único dispositivo legal, a qual viria a ser denominada Consolidação das Leis do Trabalho. Importante esclarecer que “[...] corresponde a uma reunião sistemática de todas as leis trabalhistas esparsas existentes à época. Não se trata de um Código Trabalhista porque não implementou direito novo.” (BERNARDES, 2019, p. 26). A respeito da CLT, permeia Leite (2018, p.37):

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sússekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho.

Desde então, diversas foram as leis trabalhistas acrescidas ao ordenamento jurídico pátrio, abarcando, pois, os mais diversos ramos da economia brasileira. O lépido avanço das tecnologias, atrelado ao desenvolvimento e

aperfeiçoamento da internet, fez com que novas profissões fossem criadas, da mesma forma em que originara uma diversidade de métodos laborais. Assim, com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho, bem como abarcar aquelas originárias do desenvolvimento dos meios de comunicação, estabeleceu-se, no ano de 2017, a Lei 13.467, lei esta que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho. À vista disso, preleciona Garcia (2017, p.1):

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Testificando este posicionamento, argumenta Bernardes (2019, p. 27):

Sem adentrar no mérito das críticas, o fato é que, diante desse contexto, foram promovidas profundas modificações nas normas trabalhistas sob o argumento da flexibilização da relação de trabalho e consequente aumento do número de empregos formais (com registro em CTPS), objetivos tais que somente o tempo poderá demonstrar se realmente serão alcançados com meras alterações legislativas.

Com o advento da nova CLT, diversos foram os temas transmudados, tanto a respeito do direito material, quanto do direito processual do trabalho. Questões relativas à jornada de trabalho, como por exemplo, o trabalho em tempo parcial, horas extras, hora *in itinere*, dentre outros, são títulos oriundos da reforma trabalhista que sofreram significativas alterações.

No tocante ao trabalho em tempo parcial, a CLT anterior à reforma, previa a possibilidade de cumprimento de no máximo vinte e cinco horas semanais, desde que não houvesse prestação de horas extras. *Ipsis verbis*:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **vinte e cinco horas semanais**. (grifos nossos).

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (grifos nossos).

Com a reforma trazida em 2017, a CLT estendeu esse prazo para trinta horas semanais, e ainda trouxe a possibilidade de cumprimento de vinte e seis horas semanais acrescidos de até seis horas suplementares. Veja:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração **não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.** (grifos nossos).

Em relação às horas extra, o texto de lei prévio à reforma, mais precisamente em seu artigo 59, previa a possibilidade de acréscimo de até duas horas suplementares à jornada de trabalho, podendo ser pactuado mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante contrato coletivo. Ademais, de acordo com seu parágrafo primeiro, o valor da hora era até 20% superior à hora normal. *In verbis*:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente de duas**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, **20% (vinte por cento)** superior à da hora normal. (grifos nossos).

Já a nova CLT prevê a negociação da hora extra por meio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo, sendo que o valor da hora suplementar será pelo menos 50% do valor da hora normal. Veja:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, **por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.**

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, **50% (cinquenta por cento)** superior à da hora normal. (grifos nossos).

Quanto à hora *in itinere*¹⁷, a CLT anterior à reforma, previa o pagamento, por parte do empregador, do tempo médio dispendido pelo empregado até à empresa e vice-versa, quando o mesmo fornecia a condução, tendo em vista que se considerava tempo à disposição. Veja-se:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo dispendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, **salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso**

¹⁷ [...] o significado de horas *in itinere* consubstancia o tempo correspondente ao deslocamento do trabalhador ao local de trabalho e vice-versa, em transporte fornecido pelo empregador, noutras palavras, ressalta-se que *Itinere*, do latim, itinerário, significa caminho, o percurso em que o trabalhador realiza da sua casa para seu local de trabalho e vice-versa. CHAVES (2018, p. 1.641).

ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (grifos nossos).

Atualmente, a possibilidade de pagamento da hora *in itinere* se encontra extinta, exatamente por não se considerar o tempo gasto entre o domicílio do empregado e seu local de trabalho, como tempo à disposição do empregador. Adiante:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, **inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.**

Além destes institutos, diversos outros foram acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho após a reforma ocorrida no ano de 2017, tais como o trabalho intermitente, que se refere ao contrato de trabalho entabulado para serviços periódicos (art. 443, §3º, CLT), o *home office* ou teletrabalho, que se refere ao trabalho executado à distância, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, o qual muitas das vezes é executado diretamente do domicílio do empregado, evitando-se assim o deslocamento do mesmo até seu local de trabalho (elencado entre o art. 75-A e art. 75-E da CLT) e a terceirização, que se trata da possibilidade de transferência da execução de quaisquer atividades, inclusive a principal, da empresa tomadora do serviço à prestadora, permitida pela alteração do art. 4-A da Lei 6.019/74 trazida pela lei 13.467/17.

Estas alterações estão intimamente ligadas ao objetivo flexibilizador das relações de emprego, bem como a criação de novas oportunidades de trabalho aos brasileiros, transmitindo-se como evidente resposta ao período conturbado em que o país se perpetrava à época. Nesta senda, arrazoa Bernardes (2019, p. 27):

A referida norma foi editada em meio a um conturbado cenário político, econômico e social, com severos ataques à legislação do trabalho e ao Judiciário Trabalhista, apontados, pela mídia, como os grandes causadores da crise econômica e do alto índice de desemprego.

Não obstante a isso, a Consolidação das Leis do Trabalho tem se avigorado constantemente, ensejando, pois, o estrito cumprimento das funções

primordiais do Direito do Trabalho. Apoiado à Constituição Federal de 1988, permeia seu instituto na defesa dos direitos e ampara o trabalhador brasileiro.

Fundado nesta premissa, a seguir será abordado a respeito da proteção do Direito do Trabalho à luz da Constituição Federal de 1988, bem como a forma como estão dispostas as garantias do labutador na carta maior.

2.1.2 O Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988

Em que pese à pré-existência de normas regulamentadoras das relações laborais, o direito do trabalho somente fora institucionalizado após a promulgação da constituição de 1934, sendo esta a primeira a colacionar especificamente a respeito desta disciplina.

Ao relatar acerca dos primórdios da previsão constitucional acerca do Direito do Trabalho, Silva (2012, p. 283) colaciona:

A primeira Constituição brasileira que tratou especificamente do direito do trabalho foi a de 1934. Essa versou basicamente sobre a organização dos sindicatos, o caráter nacional do trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho.

De fato, a constitucionalização da disciplina trabalhista deu-se tardiamente em relação a outras, como o Direito Civil e o Direito Penal, por exemplo, entretanto, da Constituição de 1934 em diante, todas passaram a prever essa cátedra, também como forma de institucionalizar sua matéria. Nesse sentido, corrobora Leite (2018, p. 37):

A primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934. De lá para cá, todas elas contêm princípios e regras basilares do direito do trabalho, embora sob a perspectiva do modelo liberal clássico.

A partir daí, o Direito Constitucional do Trabalho percorreu um longo percurso enquanto abarcava garantias aos trabalhadores brasileiros, mas foi no ano de 1988, com a carta cidadã, que o Direito do Trabalho pôde evidenciar sua maior perspectiva social.

Analisando categoricamente a Constituição Federal de 1988, percebe-se que os dispositivos referentes ao Direito do Trabalho estão precisamente dispostos entre os artigos 7º e 11º, conquanto, despontam acerca dos direitos sociais, dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, da associação profissional e sindical, do direito à greve, da participação em órgãos públicos voltados aos interesses profissionais e previdenciários, bem como da eleição de um representante para harmonização face aos empregadores, nas empresas em que houver mais de duzentos colaboradores.

De antemão, insta salientar a respeito da vastidão a que se traduzem os direitos sociais brasileiros transcritos na Constituição Federal. Nesta senda, capitula-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Permeando-se este dispositivo, é possível analisar que o mesmo trata de direitos intrínsecos e necessários a qualquer cidadão, sem os quais a cidadania e a dignidade da pessoa humana não estariam completamente exauridas. Não obstante aos demais, o direito social ao trabalho fora ali compreendido, exatamente por manifestar sua real importância na nobreza do ser, posto que, além de ser o meio terminante para obtenção do básico, como o alimento, o lazer, o vestuário, dentre outros, se traslada na riqueza benemérita do indivíduo.

Já o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 legisla a respeito dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de tratar acerca de outras garantias relacionadas à melhoria de sua condição social. Neste diapasão, enumera Delgado (2016, p. 132):

Na linha isonômica, que é sua marca pronunciada, igualizou direitos entre empregados urbanos e rurais (art. 7º, caput, CF/88), estendendo a mesma conduta aos trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV). De par disso, avançou, significativamente, o rol de direitos cabíveis à categoria empregatícia doméstica (parágrafo único, art. 7º, CF/88).

Ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária — 120 dias (art. 7º XVIII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo até cinco meses após o nascimento (art. 10, II, “b”, ADCT, CF/88). Ao lado disso, ampliou de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai, no período de nascimento do filho (art. 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT, combinados com art. 473, III, CLT).

Suprimiu, ainda, o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando o prazo para trinta dias (art. 7º, XXI, CF/88). Também estendeu para cinco

anos o prazo bienal de prescrição do art. 11, CLT, mitigando os efeitos derruidores do antigo preceito celetista excessivamente restritivo (art. 7º, XXIX, “a”, CF/88).

Ademais, o texto constitucional, em seu artigo 8º, trata das regras relacionadas à associação profissional ou sindical, ao tempo em que prevê a inexigibilidade de autorização do estado, por meio da lei, para fundação de sindicato, salvo no caso de registro em órgão competente (art. 8º, inciso I, CF/88); a vedação de criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial (art. 8º, inciso II, da CF/88); a incumbência dos sindicatos quanto à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, inciso III, da CF/88); a contribuição sindical (art. 8º, inciso IV, da CF/88); exoneração quanto à filiação a sindicato (art.8º, inciso V, da CF/88); a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art.8º, inciso VI, da CF/88); o direito dos aposentados filiados à votação nas organizações sindicais (art. 8º, inciso VII, da CF/88); e por fim, prevê a estabilidade do dirigente sindical a partir do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato (art. 8º, inciso VIII, da CF/88).

Já o artigo 9º da carta magna assegura o direito de greve ao trabalhador brasileiro, não obstante prever também a responsabilização penal, cível e trabalhista em caso de abuso desse direito, regulamentada pela lei nº 7.783/89.

O artigo 10º da Constituição Federal garante a participação de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos quando houver discussão e deliberação acerca de seus interesses profissionais e previdenciários. *In verbis*:

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Por derradeiro, o artigo 11º cauciona a eleição de um representante dos colaboradores da empresa em que houver mais de 200 empregados, a fim de promover acordo diretamente com o empregador. Transcreve-se:

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Além do mais, nos artigos 111, 112 e 113 da lei maior, estabelece-se a organização da Justiça do Trabalho bem como a competência de seus órgãos,

estes, elencados nos artigos 114, 115 e 116. Nesta senda, corrobora Silva (2012, p. 289):

Ainda, no que se referem aos dispositivos legais elaborados de modo a focar a matéria trabalhista menciona-se, que, nos artigos 111, 112 e 113 (CF, 1988) o legislador constituinte tratou da Organização da Justiça do Trabalho, bem como estabeleceu a competência dos órgãos que integram a Justiça do trabalho nos artigos 114, 115 e 116.

À vista do todo aqui exposto, extrai-se a amplitude da sistematização percebida pelo Direito do Trabalho na carta constitucional de 1988, da mesma forma em que se infere o valor dado pelo legislador ao trabalhador brasileiro, principalmente ao correlacionar o trabalho dentre os direitos fundamentais do cidadão.

Não obstante a isso, o Direito do Trabalho jamais seria uniformemente aplicado às relações de emprego, não fosse pelos seus princípios norteadores. Neste ínterim, objetiva-se, no tópico a seguir, pleitear brevemente acerca dos princípios basilares da cátedra trabalhista.

2.2 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

O estudo dos princípios em um Estado Democrático de Direito carrega consigo a preponderância de poder adaptar suas normas a um fatídico direcionamento pelo qual o ordenamento deve seguir. Neste intervém, cumpre esclarecer inicialmente, acerca da definição deste termo.

De acordo com Nascimento (2005, *apud* Munhoz *et al*, 2017, p. 51) os princípios:

São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Já na visão de Delgado (2016, p. 189):

[...] princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

Como visto, os princípios são diretrizes funcionais de um ordenamento jurídico, os quais norteiam todo um sistema de leis regentes. Ademais, cuidam por subsidiar as normas nos casos que se sobrepõem as lacunas legislativas.

Pois bem, visto a definição de princípio, urge aqui esclarecer a respeito daqueles inerentes à seara trabalhista, preponderando-se a abrangência que tais preceitos carregam em seu anseio. Conforme preleciona Martins (2019) os princípios da proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade, bem como da continuidade da relação de emprego, são os princípios mais concebíveis, apesar de existirem outros que invoquem grandes debates. À vista disso, os tópicos subsequentes concentrarão suas argumentações sobre os citados princípios, esclarecendo-os individualmente, e ao final, será discorrido de forma sintética acerca daqueles doutrinariamente menos adotados, mas que promovem vastas exposições.

2.2.1 Princípio da Proteção do Trabalhador

A disparidade econômica entre empregado e empregador enseja uma insólita desproporção nas relações existentes em ambos, e isso se verifica, por exemplo, nas demandas judiciais, nas quais os empregadores possuem recursos financeiros visivelmente superiores para contratação de grandes escritórios advocatícios, ao passo que, na maioria das vezes, empregados não ostentam patrimônios suficientes para competir em igual patamar. Da mesma forma, a facilidade de obtenção de provas para serem apresentadas junto ao Poder Judiciário é claramente discrepante, posto que empregadores possuem informações em seus bancos de dados, os quais muitas das vezes, empregados não tem condições de adquiri-las.

Neste intervém, surge o princípio da proteção do trabalhador, o qual busca entregar ao empregado a superioridade jurídica como forma de recompensar a superioridade econômica e contratual detida pelo seu empregador. Nesta linha, acentua Delgado (2016, p. 201):

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de

proteção à parte hipossuficiente ente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

No mesmo plano, argumenta Leite (2018, p. 91):

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.

Importante se faz aqui analisar um evidente exemplo que a CLT traz a fim de aplicar este princípio na prática. De acordo com o artigo 844, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, em caso de ausência do reclamante à audiência, a reclamação será arquivada. Já no caso de haver ausência do reclamado, o ato importará em revelia e confissão em relação à matéria de fato.

Veja:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Em observância a este artigo, verifica-se que a pena máxima que o reclamante pode sofrer em causa de falta à audiência é ter sua reclamação arquivada, podendo propor outra ação posteriormente. Já no caso da reclamada, a ausência à audiência resulta na revelia da mesma, ou seja, serão presumidos verdadeiros os fatos alegados pelo reclamante, podendo o juiz julgar antecipadamente o mérito do processo. Assim, vislumbra-se a superioridade jurídica entregue ao empregado, reclamante, face a discrepância econômica e contratual pertencente ao empregador, reclamado.

Portanto, o princípio da proteção visa nada mais do que atenuar a posição de vulnerabilidade do laborista na relação de trabalho, equilibrando assim a balança contratual entre empregado e empregador.

2.2.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Como anteriormente debatido, os direitos trabalhistas foram sendo reconhecidas ao longo de vários anos, diversas foram as lutas de classes operárias com o intuito de entregar ao empregado as garantias necessárias para o bom

desempenho de suas funções e com isso, proporcionar-lhes a dignidade mínima inerente ao ser humano.

A fim de preservar todo o ardor dispensado pela classe trabalhadora durante estes anos, o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos fora disciplinado na legislação regente das relações de trabalho, o qual preleciona a impossibilidade do trabalhador de dispor ou renunciar de seus direitos, sendo nulo qualquer ato que contrarie esta disposição. Tal irrenunciabilidade é devida pelo fato da existir certa vulnerabilidade no ato da contratação ou durante a relação de emprego, tendo em vista que o empregado pode vir a renunciar direitos em troca de uma vaga de emprego ou de certo acréscimo salarial, por exemplo.

A respeito da citada vulnerabilidade, elenca Boucinhas Filho (2016,p. 3-4):

A vulnerabilidade que justifica a irrenunciabilidade de direitos no momento da formação do contrato é econômica. Quem se candidata a um posto de trabalho busca, normalmente, sair de uma situação de desemprego ou, quando menos obter uma condição melhor de trabalho, geralmente do ponto de vista econômico.

A que justifica a irrenunciabilidade de direitos enquanto vigente o contrato de trabalho decorre do próprio estado de subordinação, já estabelecido.

Este princípio está implícito no artigo 468 da CLT, o qual disciplina acerca da necessidade de existência de mútuo consentimento no ato de alteração das condições dispostas nos contratos individuais de trabalho. *In verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Além do mais, de acordo com Martinez (2016) e Leite (2018), o princípio da irrenunciabilidade está implícito no artigo 9º da CLT, o qual legisla que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o fim de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação trabalhista.

Nota-se, portanto, que este princípio vem socorrer o empregado quando da ocorrência de temor frente ao seu presente ou futuro empregador, que muitas das vezes disponibiliza uma vaga de emprego ou a retira do empregado, mediante a renúncia de certos direitos, o que de pronto é coibido por este princípio peculiar do Direito do Trabalho.

2.2.3 Princípio da Primazia da Realidade

Durante a execução das atividades profissionais propostas no contrato de trabalho, nem sempre aquilo que está expressamente escrito é devidamente cumprido, seja por determinação do empregador, seja por ação do próprio empregado. A realidade expressa por vocábulos em certo contrato de trabalho, por vezes se distancia da realidade prática, o que pode levar a uma confusão por parte do magistrado no momento de decidir uma ação trabalhista. Denota-se que não somente os contratos de trabalho podem originar esta dúvida, mas documentos como folhas de ponto, contracheques, anotações na CTPS, dentre outros, podem se divergir do modo como realmente se dá na prática.

À vista disso, o princípio da primazia da realidade, ou ainda, de acordo com Delgado (2016, p.211) “princípio do contrato realidade”, surge para dirimir a controvérsia existente entre a realidade existente nos documentos e a realidade existente na prática, sendo que o mesmo determina que, em havendo divergências, deve se levar em consideração o que ocorre na prática, ou seja, a práxis ou a realidade dos atos será superiormente considerada em relação à forma, no momento de decidir a contradição.

Este princípio visa proteger especialmente o trabalhador, visto que seu empregador pode obrigá-lo a assinar documentos que não condizem com a realidade e que geralmente contrariam seus interesses (BOMFIM, 2018).

Pois bem, ao definir este princípio, Rodriguez (2000, p.144) explana:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Corroborando com este entendimento, Martinez (2016, p. 189) argui:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

Este princípio é visivelmente identificado no artigo 112 do Código Civil, o qual dispõe que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas

consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem” (Brasil, 2002). O artigo 9º da CLT também carrega consigo este princípio, ao deliberar que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

A busca pela verdade real em um litígio trabalhista deve ser analisada como sendo a regra, posto que diversas são as contradições existentes durante a execução do contrato de trabalho e, a fim de suprir tais antinomias, exceções ou inverdades não cabem para dirimir a realidade. A presença de provas do tipo testemunhal, depoimento pessoal, confissão e a prova pericial podem ser utilizadas nesses casos, contribuindo assim para que se logre êxito na percepção da realidade.

2.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Toda a disposição normativa e principiológica existente na seara trabalhista seriam organicamente infundadas caso não houvesse a justa e precisa relação de emprego. O plano contratual entre empregado e empregador constitui base para a aplicação da lei laboral e não há nada mais substancial do que um princípio que preserve esta almejada relação de emprego.

Não obstante a isso, a permanência do empregado em seu ofício representa não somente a dignidade como pessoa, mas também promove aumentos salariais, capacitação, estabilidade funcional, vantagens remuneratórias, dentre outros benefícios.

Atrelado a esse ideal de proteção da permanência do empregado em seu mister, Shick (1991, *apud* Rodriguez, 2000, p.102), colaciona:

A maioria das pessoas se vale de sua força de trabalho para participar do sistema produtor de bens e serviços e receber, como contraprestação, o necessário para seu sustento e realização pessoal. Se não fosse protegida sua permanência, o trabalhador poderia ser, às vezes, privado, de um dia para outro, de sua renda alimentar, que em período de crise comprometeria sua realização como ser humano.

Ademais, assevera-se que o princípio da continuidade da relação de emprego é dado como derivação do princípio da proteção, posto que de certa forma

preconiza a resguarda de direitos adquiridos pelo empregado e assegura garantias obtidas durante a relação de emprego. Neste intervém, a sumula 212 do Tribunal Superior do Trabalho consolida tal entendimento:

SÚMULA Nº 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, **pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (grifos nossos).**

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Noutro ponto, urge aqui esclarecer acerca do que vem a ser o princípio da continuidade da relação de emprego. De acordo com Delgado (2016, p. 212):

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Já para Martins (2007, online):

O princípio da continuidade do contrato de trabalho é um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, que fundamenta a manutenção do pacto laboral. Visa a conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador. Deve ser interpretado em benefício do empregado, como uma presunção benéfica.

Como visto, este princípio preza pela conservação do empregado em seu posto de trabalho, dado os benefícios que isso traz ao próprio laborista. Além do mais, a permanência do vínculo trabalhista gera a estruturação da confiabilidade que o empregador deposita no empregado, pois que uma duradoura relação entre as partes não só contribui no soerguimento da empresa, como também gera um vínculo afetivo que pode coadjuvar em anos de contrato.

Conquanto estes princípios sejam mais trivialmente admitidos na cátedra trabalhista, há ainda outros prolegômenos que ensejam profundos debates na ciência do Direito Laboral, como por exemplo, do *in dubio pro operario*, da razoabilidade e da boa-fé.

De acordo com Martinez (2016), o princípio do *in dubio pro operario*

Informa que em havendo apenas uma única prescrição legal que comporte duas ou mais interpretações, e que ocasionem dúvidas ao julgador, deve-se, por oportuno, aplicar aquela mais favorável ao obreiro, posto o mesmo é

a parte vulnerável, e não pode ser apenado diante das contradições existentes no instrumento contratual.

No tocante ao princípio da razoabilidade, Cairo Júnior (2016) assevera que este mandamento fornece a racionalidade necessária ao Direito, cujo objetivo principal é impedir que situações consideradas extremas, absurdas e inaceitáveis pela sensatez humana sejam reconhecidas.

Por fim, a respeito do princípio da boa-fé, Leite (2018) proclama que as “relações jurídicas em geral devem ser regidas sob a égide do senso ético, e que as disposições constantes do contrato de trabalho exigem fiel cumprimento por ambas as partes, antes, durante e depois da pactuação”.

Salienta-se que em decorrência da vagarosa transformação que o mundo do trabalho tem sofrido nos últimos anos em função das sucessivas inovações tecnológicas, as lacunas legislativas têm tomado conta de questões suscitadas nas ações trabalhistas, e é exatamente neste intervém que os princípios se destacam com eficácia no momento de suprir tais lacunas. Logo, os princípios especiais do Direito do Trabalho cumprem seu papel no momento de deliberação judicial, emplacando uma via axiomática para dirimir novas questões trabalhistas.

3. O LABOR NA ERA DIGITAL E O REVÉS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO

O planeta tem experimentado nos últimos anos uma mudança em suas bases estruturais como jamais visto antes, tanto a nível climático e ambiental, como pessoal e econômico. O modo de agir das pessoas, a forma de cuidar do ambiente natural e os métodos gerenciais da economia tem proporcionado uma verdadeira mutação nos padrões vivenciais da população mundial, e isso decorre, de certa maneira, da velocidade com que as informações circulam o globo.

Desde os primórdios da internet, em meados dos anos 60, com o surgimento da ARPANET¹⁸, em muito a sociedade mundial se diversificou, tendo em vista o encurtamento das distâncias e a facilidade na troca de dados, propiciando, dentre outros, a redução de custos com transações comerciais, o desenvolvimento de novas tecnologias para segurança, criação de novos produtos estéticos, além de contribuir para a efetiva reconfiguração das bases econômicas mundiais, incluindo-se a forma de prestação de serviços.

Agregada à expansão da rede mundial de computadores, adveio ainda o surgimento dos smartphones, e consigo, a introdução das plataformas digitais. A inserção deste modelo de inteligência artificial deu início a uma nupérrima era da tecnologia, e neste ínterim, oportunizou a criação de novos postos de trabalho, dentre eles o fornecimento de mão de obra sob demanda.

Esta modalidade de prestação de serviços deu ensejo a um corpulento embate jurídico, especialmente face a precariedade que pode atingir essa classe, tendo em vista que na maioria das vezes, o trabalhador excuta tarefas, sem contudo, estar vinculado diretamente a uma empresa, e por isso, pode não receber a proteção mínima necessária para dispensar seus esforços em prol do trabalho. Neste contexto, vem o presente capítulo debater acerca dos efeitos causados pela informatização da mão de obra autônoma, direcionando-se seu espectro àquelas

¹⁸ ARPANET foi uma rede computacional criada pela Advanced Research Projects Agency (ARPA), do Departamento de Defesa dos Estados Unidos cujo objetivo, segundo Stephen L. Lukasic, ex diretor da DARPA (1967-1974) “era explorar novas tecnologias de computador para atender às necessidades do comando e controle militar contra ameaças nucleares, obter controle de sobrevivência das forças nucleares dos Estados Unidos e melhorar a tática militar e a tomada de decisões administrativas” (LUKASIC, 2011). A ARPANET é considerada a mãe da internet moderna, por ter sido a primeira rede de transmissão de dados via computadores.

contratadas sob demanda por meio dos aplicativos de smartphones, bem como discorrer sobre a precariedade que a assola, e o posicionamento do Poder Judiciário quanto a esta questão.

3.1 A INFORMATIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS

Nos últimos anos, o desenvolvimento e aprimoramento de nanotecnologias proporcionou uma vasta alteração no mundo do trabalho, tanto sob o ponto de vista da fluidez, quanto da economia de gastos. A substituição do homem pela máquina se viu cada vez mais intensa, fazendo com que os postos de trabalho formais se minimizassem exponencialmente.

Entretanto, em que pese a redução gradual do trabalho efetivado nos estabelecimentos físicos, surgiram na mesma proporção diversas oportunidades de ocupação para serem realizadas autonomamente, visto que a internet possibilitou ampla propagação de informações daquela pessoa que deseja trabalhar e, conseqüentemente, a percepção dos que desejam contratar, alterando, assim, o método clássico de prestação de serviço. Neste íterim, colacionam Gomes e Bertolin (2016, p. 80):

Desde o advento da globalização econômica, o trabalho vem apresentando formas distintas da tradicional relação de emprego subordinada e não eventual entre um empregador e um empregado. Por razões de naturezas diversas – econômica, administrativa, de índole pessoal - empresas e trabalhadores contratam a prestação de serviço criando relações que se diferenciam da relação de emprego em algum aspecto.

Não obstante aos benefícios que o trabalho autônomo gera, tais como qualidade de vida, maior disponibilidade de tempo livre com a família, menor nível de estresse, diminuição do tempo gasto no trajeto entre casa e empresa, redução com gastos de transporte e combustíveis, dentre outros, ainda assim, a ausência de segurança normativa destes empregados alcança níveis alarmantes, e gera debates a nível internacional. A preocupação das grandes potências mundiais em abarcar esses novos trabalhadores autônomos que prestam serviços sob demanda através de plataformas digitais se evidencia paulatinamente, e deve compor a listagem de temas a serem especificamente legislados.

3.1.1 A (des) regulamentação da mão de obra autônoma pós reforma da CLT

Analisando-se a conjuntura de atuação do direito do trabalho, é possível verificar que esta disciplina nasceu para regulamentar a relação de trabalho subordinada, em que há a presença das figuras do empregador e do empregado, sendo estes definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente. Neste esboço:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A ideia de regularizar e proteger objetivamente o trabalho subordinado perdurou esmerado até meados do século XX, quando ainda era bastante comum a efetivação da mão de obra no chão da fábrica, tempo que o empregado se deslocava dia pós dia ao local de trabalho, executava suas tarefas às ordens do empregador e retornava para casa.

Entretanto, a globalização se fez cada vez mais presente e tornou o mundo ainda mais complexo. A relação de trabalho totalmente subordinada deixava de ser predominante, e passava a dar espaço ao trabalhador autônomo.

Este modelo de trabalho ganhou visibilidade principalmente a partir da década de 1990, haja vista a precariedade que passou a assolar esta categoria, em decorrência da percepção do empresariado de que a contratação destes trabalhadores trariam menores encargos tributários, previdenciários e retiraria a obrigatoriedade de conceder benefícios que apenas os celetistas possuíam. Neste contexto, assevera Nascimento (2014, p. 793):

A partir de 1990 o fenômeno do trabalho autônomo despertou maior interesse nos juristas do direito do trabalho europeu. A razão de ser da atenção para ele voltada situa-se na precarização desse trabalho, que passou a ser, em diversos casos, praticado em piores condições que as dos empregos por meio de contratos. Constitui-se ainda numa forma de “escapar” das exigências legais e do custo do trabalho subordinado.

Desde então, a preocupação tocante a estes empregados se disseminou pelo mundo e, principalmente na Espanha, adotou-se uma legislação específica que assegurassem os direitos da categoria. Tal proteção adveio com a lei 20/2007 (*Ley del Estatuto del Trabajador Autonomo* - LETA), publicada no dia 11 de julho daquele ano e distingui os empregados autônomos entre aqueles que são vinculados a uma empresa e os que dirigem seu próprio negócio. Em seu artigo 4º, direitos como a livre escolha de sua profissão, liberdade de iniciativa econômica, propriedade intelectual, a não discriminação por razões de origem racial e religiosa, dentre outros, são plenamente protegidos como se vê adiante:

Artículo 4. Derechos profesionales¹⁹.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.*
- b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.*
- c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.*

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

- a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- b) A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*
- c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por*

¹⁹ Artigo 4. Direitos profissionais.

2. O trabalhador autônomo tem os seguintes direitos individuais básicos, com o conteúdo e abrangência que para cada um deles tenha sua regulamentação específica:

- a) Direito ao trabalho e livre escolha da profissão ou ofício.
- b) Liberdade de iniciativa econômica e direito à concorrência.
- c) Direito de propriedade intelectual sobre suas obras e serviços protegidos.

3. No exercício da sua atividade profissional, os trabalhadores autônomos têm os seguintes direitos individuais:

- a) O direito a igualdade perante a lei e a não discriminação, direta ou indiretamente, em razão de nascimento, origem racial ou étnica, sexual, estado civil, religião, crenças, deficiência, idade, orientação sexual, uso de qualquer idioma oficial na Espanha, qualquer condição ou circunstâncias pessoais ou sociais.
- b) A Não ser discriminado em razão de deficiência, de acordo com o texto estabelecido no texto reformulado da Lei Geral da Pessoa com Deficiência e sua Inclusão Social, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro.
- c) O respeito à intimidade e consideração devida a sua dignidade, bem como à proteção adequada contra o abuso sexual e o abuso em razão de qualquer outra circunstância ou condição pessoal ou social. (Tradução livre)

razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

Além do mais, o artigo 8º da LETA prevê regras sobre a prevenção de riscos laborais, o artigo 10º dispõe sobre as garantias econômicas e o artigo 19º acerca dos direitos coletivos básicos, todos voltados aos trabalhadores autônomos, evidenciando assim o quão presente se fez o país espanhol na corrida para regulamentar essa categoria que apenas tende a crescer no mercado econômico.

Já no Brasil, adota-se a dicotomia entre subordinação e não subordinação para definir a proteção recebida pela lei trabalhista, influenciando-se na disjunção, em relação ao empregado, daquele que optou ou se viu obrigado a exercer suas funções de forma autônoma. (GOMES e BERTOLIN, 2016).

Esta dita obrigação deflagrou-se em grande quantidade após a recessão econômica iniciada no ano de 2014, a qual resultou em recordes históricos de desemprego e fez com que os trabalhadores brasileiros socorressem ao exercício da mão de obra autônoma para própria sobrevivência.

Dadas tais condições, o governo brasileiro aprovou, no dia 13 de julho de 2017, a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de criar novas vagas de emprego, fomentar as contratações e flexibilizar a relação de trabalho.

Em que pese a discussão jurisprudencial acerca da legitimidade de contratação de autônomos pelas empresas, posto que na prática serviria como forma de desoneração de encargos, o artigo 442-B Da CLT veio para dirimir as controvérsias e tentar regulamentar as atividades exercidas pelos mesmos. Na letra da lei, assim está legislado:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Da leitura deste dispositivo, extrai-se a ideia trazida pelo princípio da primazia da realidade, através do qual a condição de empregado ou autônomo será demonstrada não pela averiguação fria da realidade documental, mas sim pela realidade prática. Uma vez observada a simples formalidade da contratação como autônomo, estará afastada a condição de empregado disposto no artigo terceiro da CLT. Neste esteio, argumenta Paranhos (2018, p. 99):

Percebe-se, por meio da simples leitura do dispositivo acrescido à consolidação trabalhista que, independentemente da realidade fática vivenciada no curso do contrato de trabalho, se a mera formalidade exigida para contratação de autônomo for observada, será afastado o vínculo de emprego e validada a prestação autônoma de serviços, a representar uma frontal ofensa ao princípio da primazia da realidade, o qual, como já visto, reverbera o caráter protetivo do direito do trabalho e possui força normativa, não podendo ser ignorado ou excluído do ordenamento jurídico em vigor.

Da mesma forma, verificado que o trabalhador exerce suas funções pessoalmente, mediante subordinação, onerosidade e não eventualidade, deverá ser declarado nulo o contrato de trabalho de autônomo.

Entretanto, a frugal disposição deste artigo não é capaz de regulamentar e abarcar todo o arcabouço social tocante a este trabalhador. Uma vez constatado que o laborador fora contratado nos parâmetros do contrato de trabalho autônomo, restará afastada a condição de empregado prevista no artigo 3º da CLT e configurada a condição de prestador de serviços, legislado no artigo 593 do Código Civil, o qual dispõe que a “prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições do capítulo VII daquele texto de lei” (BRASIL, 2002).

Uma vez afastada a condição de empregado, o autônomo estará aquém da proteção oferecida pela CLT, restando ainda mais precarizada suas condições de trabalho. Dada a notável preocupação da entrada em vigor deste dispositivo, bem como de outros que acabariam por desfavorecer o trabalhador brasileiro, fora enviado por associações como Associação dos Magistrados Brasileiros – AMB, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Associação Nacional dos Membros do Ministério Público – CONAMP, dentre outras, ao então presidente da república Michel Temer, pedido de veto²⁰ do projeto de Lei da Câmara número 38 de 2017, cujo objeto seria a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao colacionar acerca do artigo 442-B da CLT, o pedido especifica:

Referido dispositivo viola frontalmente o artigo 7º da Constituição Federal, pois, ao mascarar a relação de emprego sob a forma de autônomo, que praticamente não possui direitos e que trabalha por conta própria e sob os próprios riscos, retira de trabalhadores diversos direitos que são garantidos unicamente àqueles que possuem contrato de emprego com registro em CTPS. (2017, p. 7)

²⁰ O arquivo digital referente ao pedido de veto do projeto de Lei da Câmara número 38 de 2017 pode ser encontrado em: <<https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2017/07/Pedido-de-Veto.pdf>>

Assim, vislumbra-se que a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho não alcançou seus objetivos no tocante ao feitor autônomo e, ao invés de oferecer condições dignas, como ocorreu na Espanha, desregulamenta a mão de obra independente e a precariza ainda mais.

3.1.2 A parassubordinação derivada da informatização do trabalho

O molde da relação de emprego criado há séculos atrás, em que era imprescindível a existência do quesito subordinação, tem deixado de existir pouco a pouco, cedendo espaço para a chamada parassubordinação. Neste contexto, ao debater acerca da crise do trabalho subordinado, testifica Silva (2001, p.174-175):

De qualquer sorte, passou o critério da subordinação jurídica por um processo de revisão crítica, arguindo-se que ele reunia em seu âmbito pessoas de condição social muito diferente, levando o Direito do trabalho a tutelar pessoas que, conquanto subordinadas, não necessitam de proteção, enquanto deixa desamparadas outras que, embora autônomas, padecem de debilidade econômico-social.

Dada a desestruturação progressiva da subordinação, emerge-se então a parassubordinação. Ao definir o termo, Barbato (2013, *apud* Ferreira, 2013, p. 88-89) argumenta:

A parassubordinação – tradução literal do italiano *parasubordinazione* – é uma figura originalmente utilizada na Itália, que nasceu como uma suposta solução para a ausência de tutela conferida aos grupos de trabalhadores que não atendiam os elementos típicos da subordinação, mas também não podiam ser considerados propriamente autônomos, estando a meio caminho entre a subordinação e a autonomia.

Já na visão de Amanthéa (2008, p. 43):

A parassubordinação pode ser conceituada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não eventual.

O instituto da parassubordinação surgiu ainda na década de 1950 na Itália, após ampla discussão acerca do enquadramento de determinadas relações empregatícias, as quais ausentavam-se de características totalmente autônomas ou

totalmente subordinadas, ensejando, pois, a promulgação da lei 741/59, primeira lei italiana a tratar do tema.

Com a reforma do Código de Processo Civil italiano no ano de 1973, “este instituto ganhou ainda mais força e se enraizou em seu ordenamento jurídico, gerando um sentimento de sustento à integridade social” (GONÇALVES, 2010).

A parassubordinação se diferencia da subordinação em si dada a ausência de integração estrutural do trabalhador à empresa. O parassubordinado não compõe a estrutura organizacional do negócio, mas tão somente colabora para o funcionamento da mesma. Apoiada a esta ideia, aduz Galantino (1996, *apud* Silva, 2002, p. 199):

[...] a essência da subordinação consiste na colaboração do trabalhador com a empresa, pela inserção "estrutural" de sua atividade na organização empresarial, visando alcançar os fins produtivos. Já na parassubordinação, a prestação laboral é coordenada em um caráter meramente "funcional" e não "estrutural".

Tanto o instituto da subordinação quanto da parassubordinação se fizeram presentes na cadeia econômica mundial devido às disfunções econômicas ocorridas nos últimos anos, as quais ensejaram drásticos remodelamentos das estruturas produtivas empresariais. A competitividade fomentada pelo soerguimento do capitalismo, em conjunto ao desenvolvimento de novas tecnologias interativas, determinou novos rumos às atividades sociais, incluindo, neste contexto, as laborais. Corroborando com esta afirmação, salienta Pessoa (*et al*, 2012, p. 4):

Nas últimas décadas, a despeito do recente crescimento econômico, o sistema empresarial brasileiro – como, de resto, ocorre em praticamente todos os países do mundo – sofre com a concorrência internacional acirrada, a entrada de capitais e de grandes conglomerados, a divisão internacional do trabalho e a política governamental voltada para o atendimento das demandas de determinados grupos. Muitas empresas de pequeno porte (ou mesmo médio) enfrentam severas dificuldades, sobrevivendo, em geral, aquelas de grande porte. Para se restabelecerem e se tornarem competitivas dentro do próprio país, haja vista a abertura dos mercados e a entrada de produtos importados, vindos dos Tigres Asiáticos e da China, com preços mais atrativos, as empresas implantam importante reestruturação produtiva e de gestão que produz impactos no mercado de trabalho.

Grande exemplo do trabalho parassubordinado originado pela generalização da concorrência capitalista e da informatização do trabalho é a plataforma digital de origem norte americana UBER, a qual disponibiliza meios de transporte individualizado a um baixo custo. Nela, os motoristas trabalham de forma

autônoma, criando seus horários, entretanto, seguem diretrizes ordenadas pela empresa. Neste contexto, argumenta Alves (2018, p. 62):

Por isso, relevante que se traga o debate sobre os impactos da tecnologia no mundo laboral, elegendo-se, para tanto, apenas um dentre vários fenômenos que revolucionaram o cenário mundial: a denominada “uberização”, assim chamado o fenômeno surgido com o uso da plataforma digital desenvolvida pela empresa norte-americana UBER para a prestação de serviços de transporte individual de pessoas.

A criação de novos modelos de mão de obra deve seguir paralelamente à expansão capitalista, entretanto, sem deixar com que certas categorias sejam excluídas da esfera legislativa. A parassubordinação vem para contemplar as novas formas de trabalho decorrentes da evolução tecnológica, porém tem sofrido constantemente com a precarização das suas condições de trabalho. Estando o trabalhador parassubordinado fora da proteção concedida pela CLT, este fica em uma posição de marginalização de direitos tanto trabalhistas quanto previdenciários, sendo, portanto, tema a ser debatido doutrinaria e jurisprudencialmente.

3.1.3 Economia de Plataforma

Uma vez registrada, em meados da década de 1990, a expansão da internet para uso comum das pessoas, diversos foram os fins dados a essa tecnologia. A alta na industrialização automotiva e computacional daquele tempo, agregada a disseminação da rede mundial de computadores como sendo a mais recente fonte de informações globais, constituíram uma contribuição mútua para proliferação da ciência informatizada, dando origem a partir de então, a um novo modelo de economia.

Utilizando-se desta abertura do mercado virtual, inúmeras foram as empresas criadas em âmbito totalmente informatizado, estabelecendo assim um novo marco na industrialização. Cite-se com exemplo a criação do site Yahoo em janeiro de 1994, da Google, no dia 04 de setembro de 1998 e do Youtube, no dia 14 de fevereiro de 2005, dentre tantos outros.

Entretanto, foram entre os anos de 2006 e 2007 que o mundo presenciou o verdadeiro boom da *web*. Alguns marcos colaboraram para a orientação deste novo rumo que a internet tomaria, conforme se verifica do quadro a seguir:

Figura 1

Evento	Empresa	Ano
Youtube é comprado pela Google	Google	2006
Expansão em escala global	Facebook	2006
O Iphone e seu sistema IOS foram lançados no mercado	Apple	2007
Sistema Android foi lançado	Google	2007
Construção do computador cognitivo Watson é Iniciada	IBM	2007
"Big Data" é colocado ao alcance de todos	Hadoop	2007

Fonte: Friedman (2016, *apud* Portes, 2019, p. 23).

Não obstante a considerável participação das empresas Facebook e IBM no mercado internacional a partir dos anos 2006/2007, vislumbra-se que as potências do mercado de aparelhos móveis Apple e Samsung, com seus sistemas IOS e Android, respectivamente, atrelados a difusão do GPS e do big data, estariam a partir de então, dando início a um novo remodelamento das bases econômicas mundiais, com a inserção da denominada economia de plataforma.

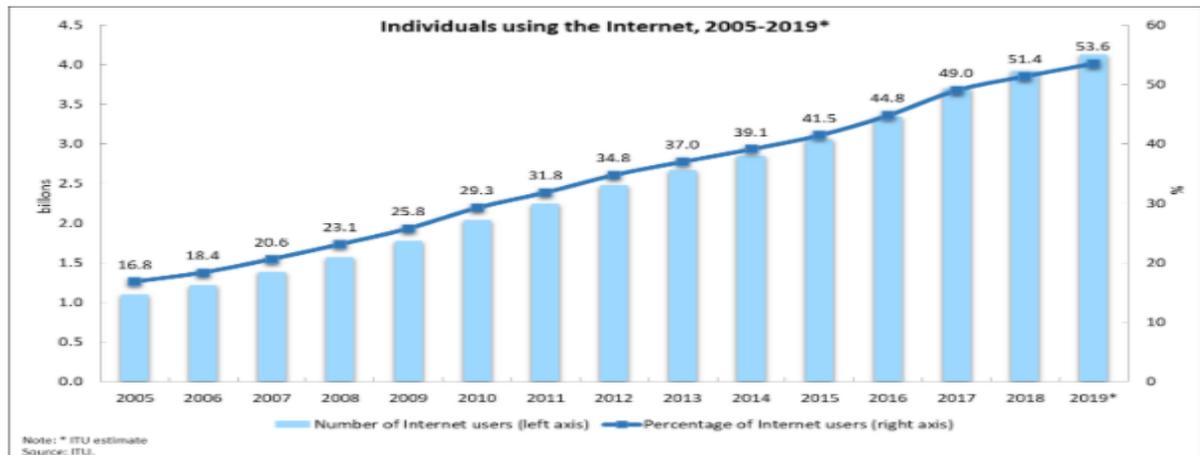
Ao discorrer sobre este novo modelo de economia, Trindade (2020, p. 8-9) assevera:

[...] economia de Plataforma, que nada mais é de que uma nova conformação (ou quiçá não seja propriamente nova, mas que agora se torna predominante) das estruturas de mercado, que cada vez mais toma espaço dentro do sistema de mercado, caracterizando-se pela virtualização dos mercados, pela padronização dos contratos e dos termos contratuais (quiçá contratos, seja de prestação de serviços, seja principalmente de bens, tendam a se tornar, progressivamente, semelhantes a commodities), assim como listagem das ofertas, como, por exemplo, ocorre no mercado de bolsa de valores, onde temos a enumeração (chamado no jargão próprio dos operadores desse mercado de *book*) de ofertas de compra e venda, permitindo-se ordenar e comparar, em um mesmo local, as possibilidades negociais de acordo com características como preço, entre outras, a um custo de transação muito baixo, mesmo próximo de zero, sobretudo no que tange aos custos de pesquisa e negociação [...].

Com a inserção da economia de plataforma, também conhecida como econômica de compartilhamento, no mercado internacional, a gama de oportunidades se diversificou deliberadamente, até pelo fato de ter conectado ainda

mais pessoas ao redor do mundo, tendo atingido no último ano mais de 50% da população mundial, conforme se verifica do gráfico abaixo:

Figura 2



Fonte: *International Telecommunication Union (ITU)*²¹

Estes dados se confirmam justamente pela ideia que caracteriza a economia de compartilhamento. Segundo preconiza Rohden (*et al*, 2015, *apud* Pereira *et al*, 2018) o traço que particulariza este modelo de economia é a possibilidade de intercâmbio entre as pessoas envolvidas, as quais possuem a liberdade de troca, empréstimo, aluguel, doação, tudo de acordo com a sua vontade e disponibilidade. Assim, é possível aferir o porquê do crescimento exponencial do número de pessoas conectadas à internet, haja vista que o mercado de trocas proporcionado pela economia compartilhada facilita a diversificação de produtos, além de induzir a redução de preços. Neste cenário, testifica Silveira (2016, *apud* Pereira, 2018, p. 101):

*In the collaborative economy people interact, share, support and consult opinions, always aiming to obtain the best conditions and prices for the acquisition of various goods. It is noteworthy that such an economic modality is relatively recent. It was only after the emergence of the Internet and social networks, as well as various technological media, that people began to see the possibility of acting in a cooperative trade, in which everyone can get benefit and have their expectations met.*²²

²¹ Para mais informações, acesse: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>

²² Na economia colaborativa as pessoas se interagem, compartilham, dão suporte e consultam opiniões, sempre visando obter as melhores condições e preços para aquisição dos mais diversos bens. Vale ressaltar que tal modalidade econômica é relativamente recente. Foi só depois do surgimento da Internet e das redes sociais, bem como de diversos meios tecnológicos, que as

A economia de plataforma introduzida principalmente pela inserção dos aplicativos de smartphones ao mercado de capitais proporcionou, não só a permuta de bens, como também a criação de empregos diretos e indiretos, incluindo autônomos e parassubordinados que exercem suas funções sob demanda, atividade esta também conhecida como trabalho uberizado. Urge pontuar que este tema merece atenção especial, muito em decorrência da prospecção que toma a cada dia.

Neste contexto, o subtópico a seguir tratará mais especificamente acerca deste novo modelo de trabalho e a forma como se alavancou no meio social brasileiro.

3.1.4 A uberização do trabalho sob a ótica judicial brasileira

Embora tenha a expansão comercial da internet colaborado para a redução de postos de trabalho formais em grande escala, o mesmo processo permitiu com que diversos novos ramos laborais surgissem nos últimos dez anos, contribuindo assim para o amparo daqueles que se viram desempregados.

Grande exemplo desta diversificação e que dá nome a este conceito de ocupação é a uberização do trabalho, inaugurada após o surgimento da empresa Uber. Em síntese, a Uber é uma empresa multinacional americana, surgida no ano de 2009, que presta serviços de transporte privado urbano, através de uma plataforma digital, baseando-se na localização do motorista e do passageiro. Neste contexto, assevera Martins (*et al*, 2017, p. 103):

O modelo é conhecido como e-hailing, procedimento de se solicitar um táxi através de um dispositivo eletrônico, normalmente um celular ou smartphone. A empresa foi uma das pioneiras no uso do conceito e-hailing, começou a operar em 2009, em São Francisco (Califórnia) a partir da ideia dos empresários Garrett Camp e Travis Kalanick de oferecerem uma espécie de táxi de luxo, como carros de modelos superiores, por meio de um aplicativo tanto para Android como para iPhone.

O que chama atenção desta empresa é a proporção que ela tomou em tão pouco tempo. Segundo dados levantados pela própria Uber, atualmente, a

companhia está presente em mais de dez mil cidades espalhadas por pelo menos sessenta e nove países do globo, e conta com cinco milhões de motoristas/parceiros no mundo, bem como com cento e três milhões de usuários. Já no Brasil, ela está presente em mais de 500 cidades, possuindo um milhão de motoristas/parceiros e vinte e dois milhões de usuários. (Equipe Uber, 27/08/2020).

Ponderoso se faz salientar que não somente a Uber compõe esta rede denominada internacionalmente como *gig economy*²³. Organizações multinacionais como a espanhola Cabify, a brasileira Ifood e a colombiana Rappi desempenham suas funções virtualmente utilizando-se de entregas rápidas sob demanda.

Com a integração deste novo conceito ao mercado, pessoas que antes se viram desabonadas ocupacionalmente, agora encontraram um novo caminho para complementação da renda, e até mesmo para fazer dela o trabalho principal. Em regra, bastava proceder o cadastro pessoal e veicular na plataforma da Uber, como ainda hoje acontece e, após a aprovação, começar a transportar pessoas, surgindo então o paradoxo da autonomia aparente.

A partir de então emerge a denominada uberização do trabalho, caracterizada pela sua forma peculiar de organização, na qual o trabalho se mostra evidentemente informal, flexível e descartável. Neste contexto, argumenta Moraes (2019, p. 655):

Uberização do trabalho está para as empresas-plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas toyotistas ou pós-fordistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente, em grande parte informal, em que as relações capital-trabalho, outrora negociadas, tornam-se imposições do capital sobre o trabalho.

A citada autonomia aparente se evidencia pela ideia inicial proposta pelas companhias digitais, dado que, uma vez cadastrado, o motorista ou entregador passaria a ser dono do próprio negócio, onde possuiria autonomia para criar seus horários, suas rotas, e seu modelo de trabalho, repassando o falso ideal de que boas condições de trabalho seriam entregues pela empresa, ao tempo em que o cadastrado poderia supor certa quantia adquirida no dia.

Noutra ponta, em que pese a oportunidade dos trabalhadores uberizados poderem flexibilizar seu trabalho mediante a prerrogativa dada pela companhia, sua natureza empregatícia ainda gera debates nos mais diversos tribunais no Brasil. Em

²³ Traduzindo-se para o português, *gig economy* significa economia sob demanda. (tradução livre).

entendimento formado pela Segunda Sessão do Superior Tribunal de Justiça em agosto de 2019, o colegiado manifestou-se desfavoravelmente ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a Uber, conforme se verifica a seguir:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, **os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (STJ - CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019). (grifos nossos).

Corroborando com este entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a plataforma Uber presta serviço de intermediação, o que não gera o condão de estabelecer vínculo empregatício com os motoristas cadastrados. Além do mais, a possibilidade que tem o trabalhador de organizar seus horários e o tempo de serviço é incompatível com o elemento básico caracterizador da relação de emprego, qual seja, a subordinação, determinando, pois, o motorista como mero trabalhador autônomo. Isso se verifica pela ementa disposta abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE

SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. **Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line" , sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.** Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. **Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.** Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020). (grifos nossos).

Em contrapartida, existem no Brasil entendimentos divergentes. Em decisão proferida em março de 2020 pela 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, fora reconhecido o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, após comprovada a prestação de serviços mediante o cumprimento dos requisitos da subordinação, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e recebimento de comissões, baseando-se nos mandamentos dos artigos 2º e 3º da CLT e do princípio da primazia da realidade. Diante do reconhecimento do vínculo, a empresa foi condenada a assinar a carteira de trabalho do motorista e ao pagamento de verbas rescisórias. (PJe - ATOrd 0021864-81.2017.5.04.0028).

Já em decisão proferida pela 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte em janeiro de 2019, a Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti entendeu que os relatórios de corridas anexados aos autos deixaram evidente a existência de trabalho não eventual, a inscrição online e individualizada do motorista resplandecem o requisito da pessoalidade, a remuneração semanal restou comprovada, além de entender que a demandada Uber “estabelece regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços, recebe reclamações de usuários e decide sobre

elas, pode reduzir o valor da corrida”, condições estas que configuram a subordinação jurídica. Diante do contexto, a empresa foi condenada a assinar a carteira de trabalho do motorista, pagar verbas rescisórias, indenizar o uso e desgaste do veículo, além de indenização por danos morais, após ter sido desligado do aplicativo sem direito ao aviso-prévio. (PJe - RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137).

Vislumbra-se, portanto, que remanesce no Brasil certo dissenso jurisprudencial em relação à existência do vínculo de emprego dos trabalhadores que operam sob demanda através das plataformas digitais. Analisando-se do ponto de vista das cortes superiores brasileiras, percebe-se que tendência é partir para a linha de descaracterização desta relação, baseado no argumento da inexistência de subordinação jurídica, incluindo-os no rol dos trabalhadores autônomos.

Lado outro, em que pese o afastamento do requisito da subordinação, os trabalhadores *on demand* ainda assim continuam a prestar serviços mediante certas regras impostas pelas empresas virtuais, estabelecendo, portanto, o paradoxo entre trabalho subordinado e autônomo, restando assim caracterizado o ofício parassubordinado. Entretanto, este modelo de prestação de serviços traz consequências severas ao trabalhador, tendo em vista a precariedade das suas condições.

Neste contexto, pretende o tópico a seguir debater acerca da precarização do trabalho *on demand*, bem como analisar a atuação dos órgãos fiscalizadores neste viés.

3.2 A COMPOSIÇÃO DA PRECARIIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA SUA ATENUAÇÃO

Assim como ocorrido durante os séculos XIX e XX, quando inovadores sistemas produtivos e organizacionais do trabalho emergiram em virtude de recém-contemplados experimentos e alterações nas perspectivas administrativas, hoje, o mundo do trabalho presencia uma nova etapa, um ciclo movido pela extensa difusão da rede mundial de computadores nos mais diversos ramos laborais, dos megaempreendimentos aos comércios locais mais humildes.

Todo este englobamento proporcionado pela internet gerou desafios em grande parte dos governos, posto que a necessidade de regulamentar os novos formatos de prestação de serviços se fizeram inevitáveis com o intuito de acompanhar a evolução dos meios tecnológicos, adentrando nesta necessidade, o imbróglio da precariedade das condições de trabalho daqueles que exercem suas funções através de plataformas digitais.

Na maioria das vezes, os citados trabalhadores laboram às margens da proteção fornecida pela Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social, permanecendo expostos aos mais diversos infortúnios que a relação de trabalho informal pode ocasionar, como por exemplo, a instabilidade econômica, os riscos à saúde, a inacessibilidade aos benefícios previdenciários, dentre outros.

Neste contexto, a seguir será explanado sobre as principais adversidades do trabalho exercido *on demand* através das plataformas digitais e quais as alternativas encontradas pelas corporações, bem como pelo Poder Legislativo para tentar refrear o crescimento deste infortúnio.

3.2.1 A Questão da Instabilidade Ocupacional

Não é de hoje que o trabalho informal preocupa diversos sociólogos e especialistas da área quanto à instabilidade ocupacional que circunda esta esfera laboral, cujas condições demonstram certa atribulação ao efetivo crescimento e equilíbrio socioeconômico.

Não obstante a isso, emergiu-se ainda a figura dos Infoproletários, trabalhadores que dependem da máquina digital para o exercício de seu mister, como os vendedores do comércio digital, telemarketing, motoristas de aplicativos, dentre outros.

Na constância da era uberizada do trabalho, os trabalhadores de aplicativos, estão sujeitos aos mais diversos tipos de adversidades, dentre elas o acometimento de doenças físicas e psicológicas, assaltos, acidentes, além da desvalorização do trabalho.

Ao colacionar sobre tal desvalorização e a instabilidade econômica, Signes (2017, *apud* Alves, 2018, p. 63) assevera:

No contexto do mundo virtual, o trabalhador já não tem mais a estabilidade que tinha dentro da empresa ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada, nem conta com um piso salarial legal, sujeitando-se aos baixos salários. O aglomerado de participantes nas referidas plataformas, bem como a imensa concorrência criada entre os trabalhadores, provoca uma significativa redução dos valores, que pode chegar ao mínimo de subsistência ou abaixo disto.

Neste contexto, por mais que os milhares de Infoproletários brasileiros se socorram aos aplicativos de smartphones visando sua própria subsistência, sob o imaginário ilusório de que se tornando autônomos, obterão o alavancamento patrimonial, ainda assim a grande concorrência entre aplicativos que oferecem o mesmo serviço, bem como entre os próprios colaboradores do sistema, coadunam na inferiorização da remuneração destes trabalhadores, permanecendo, muitas das vezes, abaixo da linha estipulada para o salário mínimo.

Lado outro, as grandes corporações que oferecem serviços por meio de aplicativos de smartphones, trabalham mediante uma espécie de contrato de adesão, no qual seus colaboradores se sujeitam às medidas determinadas, ainda que os tragam prejuízos econômicos. Nesta linha, discorre Costa (*et al*, 2012, p. 204):

De fato, uma relação trabalhista nem sempre é estabelecida de maneira tão negociada como se apresenta. Normalmente torna-se uma espécie de contrato de adesão, em que os trabalhadores aceitam as condições ali impostas, mesmo que lhes cause prejuízo, porque aparentemente garantem a subsistência do trabalhador.

Além do mais, uma vez que uma pessoa se dispõe a efetivar seus trabalhos através dos aplicativos de smartphones, a mesma passa a se sujeitar a trabalhos pontuais, sem que haja, porém, a garantia de emprego nos próximos dias, como possui o celetista. Nesta senda, pontua Signes (2017, apud Alves, 2018, p. 63):

Lembra, também, que a contratação não é feita mais por dias, mas sim por tarefas, as quais podem durar apenas alguns minutos. O trabalhador não tem qualquer garantia de trabalho para o dia seguinte ou, que seja, para o mês seguinte. Há, ainda, inegável transferência dos riscos da atividade ao trabalhador; e, pior, o “sequestro” de sua clientela.

A problemática da instabilidade ocupacional dos trabalhadores de aplicativos é fato que circunda não só o Brasil, mas também diversos outros países desenvolvidos e subdesenvolvidos, e merece ser debatido cientificamente para uma

possível regulamentação deste modelo de trabalho que só tende a crescer nos próximos anos.

3.2.2 O Processo de Desconstrução Remuneratória

Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais se encontram devidamente protegidos pela Carta Magna de 1988, mais precisamente em seu artigo 7º, o qual delimita regras para o fornecimento do amparo mínimo e melhoria de sua condição social. Neste artigo de lei, direitos como seguro-desemprego (inciso II), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (inciso III), duração do trabalho normal não superior a oito horas (inciso XIII), gozo de férias anuais remuneradas (inciso XVII), dentre outros, são direitos básicos para se viabilizar as condições mínimas de trabalho, bem como para preservar a dignidade da pessoa humana.

Lado outro, não haveria por que do trabalhador dispensar sua força de trabalho, se não fosse para obter o fruto diário, a contraprestação mínima para seu sustento, ou seja, o seu salário. É por meio dele que o ser garante sua subsistência, incluindo-se a alimentação, a moradia, a educação, o lazer, a saúde, dentre outros, direitos básicos inerentes a toda e qualquer pessoa.

Neste ensejo, o direito ao salário é previsto não somente pela Carta Maior (artigo 7º, inciso IV, CF), como também em protocolos internacionais, dada a relevante importância que este assume. De acordo com o artigo 1º da Convenção nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho):

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção, o termo ‘salário’ significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.

Em análise a este artigo, percebe-se que o salário, composto pela remuneração ou quaisquer que sejam os valores passíveis de avaliação monetária, é devido pelo empregador ao empregado sempre que houver contrato de prestação de serviços, sendo ele escrito ou verbal.

Já o artigo 1º, item 1, da Convenção nº 131 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual determina regras tocantes à fixação do salário mínimo, legisla:

Art. I — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção.

Vislumbra-se do citado artigo que, uma vez ratificado esta convenção, o membro assinante passa a partir de então a se comprometer a fixar um sistema de salários mínimos, justamente a fim de fornecer ao trabalhador o subsídio necessário para sua própria manutenção.

Entretanto, em que pese a normatização nacional e internacional do direito ao salário, muitos dos trabalhadores brasileiros auferem renda significativamente inferior ao mínimo necessário, não apenas para o próprio sustento, como também para conservação das suas ferramentas de trabalho. Isso se coaduna justamente à prática vivida pelos trabalhadores uberizados, os quais arcam com despesas suplementares como combustível, IPVA, seguro, impostos, e que muitas vezes verbera em uma remuneração inferior ao salário mínimo legalmente estipulado.

Neste condão, a fim de demonstrar o paradoxo entre as despesas e o lucro auferido por um motorista de Uber, o consultor financeiro Diogo Gonçalves²⁴ realizou os seguintes cálculos, partindo dos números divulgados pelo motorista e youtuber Marlon²⁵, conhecido por transmitir dicas acerca do funcionamento do aplicativo:

²⁴ Para mais informações sobre o trabalho realizado por Diogo Gonçalves, acesse o link a seguir: <http://diogoesuagrana.com.br/>

²⁵ Para mais informações sobre dicas para motoristas de aplicativos, fornecidas pelo condutor Marlon, acesse o canal “Uber do Marlon”, disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCTHuWvQ21wbpYtZz92EUVjA>

Figura 3

Premissas		Receita	
Carro 0 km - Corolla	R\$ 74.000	por ano:	R\$ 52.701
Horas trabalhadas	1.605	semana trabalhada:	R\$ 1.387
Dias trabalhados	280	mês:	R\$ 5.547
Corridas feitas	1.529		
Estimativa de um Uber Black - Marlon (motorista Uber)			
Despesas Variáveis		Lucro	
investimento (compra de celular, suporte, bateria)	R\$ 502	por ano:	R\$ 9.121
manutenção	R\$ 4.718	semana trabalhada:	R\$ 240
internet	R\$ 1.884	a) mês:	R\$ 960
águas e balas	R\$ 850	despesas a mais com seguro e IPVA	R\$ 1.524
combustível	R\$ 12.327	b) mês:	R\$ 633
multas (3)	R\$ 298	Comentário:	Lucro mensal abaixo do salário mínimo, que está em R\$880, sem garantias de um trabalhador com carteira assinada, sem 13º salário e férias. Para UberX só mudam as proporções, mas o valor também é muito baixo.
Despesas Fixas		Recomendação:	Ser Uber apenas como complemento de renda e não como atividade principal.
IPVA	R\$ 1.344		
Seguro	R\$ 3.422		
Imposto (MEI)	R\$ 588		
Outras "Despesas"			
Depreciação	R\$ 7.400		
Custo de Oportunidade (\$ aplicado no Tesouro Direto)	R\$ 10.545		
Despesas Totais - por ano	R\$ 43.580		

Fonte: <http://diogoesuagrana.com.br/ser-uber-e-um-bom-negocio-pro-seu-bolso/>

Não obstante ser o presente cálculo referente ao balanço econômico de um veículo cadastrado nos bancos de dados do aplicativo Uber, o mesmo pode ser aplicado a meios de transporte utilizados em outras plataformas digitais, e evidencia a desvalorização financeira sofrida pelos trabalhadores uberizados, dado que o lucro obtido mensalmente passa a níveis ínfimos em relação ao salário mínimo vigente.

O cálculo demonstrado se corrobora com uma recente pesquisa realizada pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT). De acordo com Zoepf (2018):

Após uma entrevista realizada com 1.100 motoristas da Uber e da Lyft nos Estados Unidos, constatou-se que o lucro médio obtido é de US\$ 3,37 / horas, antes da dedução dos impostos e que 74% dos motoristas recebem menos do que o salário mínimo vigente em seu estado. Discorre ainda que 30% deles tem ciência de que estão perdendo dinheiro e que somando as despesas operacionais do veículo, o lucro real do motorista fica em média US\$ 0,29 por milha.

À vista destes dados, resta evidente que a dignidade dos trabalhadores uberizados é desatendida, o princípio da proteção ignorado e o valor social do trabalho desprezado. Esta conduta ilícita permitida pela administração pública desencadeia uma disfunção sem precedentes na cadeia trabalhista brasileira, ato que precariza ainda mais as condições de trabalhadores subalternos e não prevê nortes para o seu desenvolvimento.

3.2.3 O impasse da violência física e psicológica

Acrescido ao imbróglio da insuficiência de recursos financeiros, remanesce ainda a constante da prejudicialidade da saúde física, mental e psicológica que o trabalho uberizado oferece, além da exposição aos riscos da violência, como roubos, sequestros e até homicídios.

Profissões como motoristas de aplicativos e motoboys são exemplos das categorias mais atingidas pelo descaso das plataformas digitais, bem como da ausência de normas regulamentadoras que os tutelem, tendo em vista que, uma vez acionado o aplicativo no modo disponível, os mesmos passam a se sujeitar às mais diversas atrocidades, além do perigo comum aos trabalhadores que laboram utilizando-se de veículos automotores.

Um dos graves problemas que abalam o trabalho uberizado é a questão dos danos psicológicos, os quais muitas das vezes inviabilizam a prestação de serviços dada a inferiorização desta forma de trabalho. O medo gerado pela rotina nociva, coaduna em um diagnóstico estereotipado para aqueles que tiram seu sustento das plataformas digitais.

Não obstante a isso, estes profissionais devem batalhar contra a ampla competitividade concebida pela difusão dos aplicativos de prestação de serviços sob demanda, havendo de operar em jornadas de trabalho que delongam por horas acima do estabelecido na CLT, proporcionando um desgaste emocional e psicológico deveras crítico à saúde mental destes trabalhadores.

Outro grande risco que abrange esta categoria é a questão da violência. Apesar de alguns aplicativos de carona compartilhada conterem o botão do pânico, função dispostas aos usuários em casos de emergência, para efetuar chamada direta à Polícia Militar ou compartilhar a viagem com algum amigo ou ente familiar, muita das vezes a conduta criminosa alveja o motorista antes mesmo de acionar o comando de proteção.

Utilizando-se o aplicativo Uber como exemplo, são trágicos os números apontados no índice da violência. “Entre janeiro e agosto de 2018, foram registrados 670 casos de roubos de veículos, agressão e sequestro relâmpago e roubos de pertences de motoristas cadastrados nesta plataforma, tudo isso apenas na cidade de Porto Alegre – RS” (KASTURAYAMA, 2018, online).

Noutra banda, de acordo com Isaac (2019), pelo menos 16 motoristas brasileiros cadastrados nos bancos de dados do aplicativo Uber, morreram enquanto trabalhavam. O menosprezo destas empresas para com os trabalhadores reflete em uma desigualdade anormal em relação aos laboradores celetistas, que vivem sob a égide não só trabalhista, como também previdenciária, fato que não atinge a relação de trabalho precarizada dos trabalhadores uberizados.

A questão dos acidentes também reverbera nas adversidades trazidas por este meio de trabalho. A título de exemplo, “de acordo com estudos realizados pelo Governo de São Paulo, entre abril e maio de 2020, pelos 39 motoboys morreram durante o trabalho, número este quase que dobrado em relação aos anos anteriores” (COLAVITTI, 2020, online).

Diante dessas questões, resta evidentemente perceptível o grau de precariedade que a categoria dos trabalhadores *on demand* atinge, ocasionando uma disfunção social que pode acarretar problemas ainda maiores no futuro, visto o crescimento exponencial do número de trabalhadores uberizados no Brasil.

Lado outro, necessário se faz salientar que, à vista da intensidade da precarização das condições de trabalho destas categorias, grande parte das empresas que fornecem os serviços sob demanda através das plataformas digitais, recorreram a métodos alternativos para resolução destas adversidades. Além disso, existem no Brasil projetos de leis voltados diretamente à proteção dos trabalhadores uberizados e que podem amenizar de forma eficaz esta gravidade.

Neste contexto, o tópico a seguir debaterá acerca das alternativas encontradas pelas empresas fornecedoras de serviços *on demand* para garantir as condições ideais de trabalho aos seus colaboradores, bem como dos projetos de lei em andamento que visam preservar a segurança dos trabalhadores uberizados.

3.2.4 Medidas adotadas para atenuar a precariedade do trabalho uberizado

Em que pese às adversidades enfrentadas diariamente pelos trabalhadores uberizados durante o desempenho de suas funções, algumas empresas disponibilizam meios para tentar conter o avanço da precariedade que assola essas categorias e assim tornar sadia a relação de trabalho.

Segundo informações previstas no site da plataforma Uber, alguns recursos foram postos a favor de seus colaboradores para efetivar maior segurança durante as corridas. Em relação a prevenção contra evasivas empregadas por potenciais clientes no momento do pagamento, o aplicativo disponibiliza a função *u-check*, o qual verifica os dados do usuário que opta em pagar em espécie junto a base de dados do governo federal. Através desta função, o passageiro que pretende pagar em dinheiro somente poderá fazê-lo mediante inclusão do número do CPF e sua data de aniversário.

No tocante a potenciais riscos que podem acontecer durante o trajeto, o aplicativo disponibiliza a função *u-block*. Esta ferramenta tem a capacidade de bloquear viagens consideradas arriscadas, após a verificação em tempo real das condições correlatas ao local em que será feito o itinerário.

Para fornecer maior segurança ao motorista, a plataforma Uber disponibiliza ainda o registro de todo o deslocamento através de GPS, possibilitando que o percurso seja analisado pela equipe controladora.

Outra importante disponibilidade oferecida pelo aplicativo é a função *u-help*, botão constante na plataforma que permite que o motorista ligue diretamente à polícia em situações de risco e emergência. Acrescenta-se a estas, diversas outras utilidades que podem viabilizar o trabalho desempenhado pelos motoristas cadastrados nesta empresa²⁶.

A brasileira Ifood, plataforma de delivery de alimentos via aplicativos, também proporciona algumas medidas de segurança e bem estar aos seus entregadores/colaboradores, os quais, em sua grande maioria, trabalham utilizando-se de motocicletas.

Como a atividade desempenhada pelos entregadores da Ifood (motoboys) é considerada perigosa, de acordo com o artigo 193, §4º, da CLT, segundo o site da mesma, os seus colaboradores tem o direito ao recebimento do seguro DPVAT²⁷, benefício social que assegura todos aqueles sofrem acidentes de transito, incluindo a cobertura de despesas médicas, invalidez permanente e o óbito.

²⁶ Para mais informações relativas às ferramentas de segurança disponibilizadas pelo aplicativo Uber aos seus colaboradores, acesse o site: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>

²⁷ Para mais informações acerca da seguro DPVAT disponibilizado em favor dos entregadores do aplicativo Ifood, acesse: <https://ifoodentregadores.wpcomstaging.com/seguro-acidentes-pessoais/>

Acresce-se a isso a parceria firmada entre a plataforma de entrega de alimentos e a AVUS²⁸, plataforma que confere a seus aderentes preços acessíveis à consultas médicas e medicamentos. Por meio desta, o entregador/colaborador tem acesso a benefícios como desconto em exames laboratoriais e de imagem, desconto de 80% em medicamentos, atendimento médico via Whatsapp, dentre outros.

Já a plataforma 99 Pop, outro aplicativo de transporte individual urbano de passageiros, disponibiliza aos seus motoristas quesitos de segurança²⁹ como alerta para áreas consideradas perigosas, acompanhamento em tempo real, via GPS, de todo o percurso realizado, disponibilização de câmeras de segurança no interior dos veículos a fim de inibir ações criminosas, gravação de áudio no ambiente veicular feito diretamente pelo aplicativo, dentre outros recursos.

Todos estes recursos viabilizados pelas corporações digitais objetivam a manutenção da segurança de seus colaboradores e a redução da precariedade que atinge suas condições de trabalho, o que, entretanto, não se traduz em uma efetiva compreensão de todos os trabalhadores uberizados brasileiros, como ocorre com os laboristas cobertos pelos direitos celetistas e previdenciários.

Neste intervém, os entes federativos, verificando o crescimento exponencial do número de trabalhadores atuantes nesse ramo, partiram para a frente legislativa a fim de abarcar e assegurar direitos e assim, contribuir para o refreamento das inconsistências enfrentadas pelos Infoproletários. Vários são os projetos de lei neste sentido, sendo que alguns tramitam com certa rapidez nas respectivas casas legislativas.

O projeto de lei 3.748/20, proposta pela deputada federal Tabata Amaral (PDT-SP), institui o regime de trabalho sob demanda. O texto, em tramitação na Câmara dos deputados, regulamenta as condições de trabalho daqueles que laboram especificamente por intermédio das plataformas digitais, cujos objetivos são conceder certo nível de proteção social, assegurar um patamar mínimo remuneratório e medidas para redução de riscos à saúde de segurança destes trabalhadores.

²⁸ Para mais informações a respeito da parceria firmada entre as empresas Ifood e AVUS, acesse: <https://ifoodentregadores.wpcomstaging.com/plano-de-vantagens-em-saude/>

²⁹ Para mais informações sobre as ferramentas de segurança disponibilizadas pelo aplicativo 99 POP, acesse: <https://99app.com/seguranca/>

Além do mais, visa o projeto de lei fornecer aos trabalhadores uberizados o direito a licença-maternidade, afastamento remuneratório em caso de incapacidade, seguro-desemprego, remuneração não inferior ao salário mínimo vigente, 13º salário, férias, dentre outros aspectos.

Em âmbito municipal, o PL 130/2019, proposta pelo vereador da cidade de São Paulo, Camilo Cristóforo (PSB), abarca as atividades de transporte de pequenas cargas (moto-frete), incluindo-se os microempreendedores individuais e as plataformas digitais de intermediação de frete. Este projeto tem como objetivo regulamentar a emissão de licenças, o credenciamento dos entregadores junto à Secretaria Municipal de Transportes, a obrigatoriedade de comunicar o desligamento dos condutores, dentre outros, o que poderá fornecer a estes trabalhadores garantias trabalhistas e previdenciárias.

Já o PL 578/2019, de autoria da Comissão de Transito e Transporte da Câmara Municipal de São Paulo prevê que as plataformas digitais que disponibilizam serviços de moto-frete de entrega de alimentos terão responsabilidade sobre as contratações realizadas, além de serem obrigadas a pagar um adicional de 30% a título de periculosidade, conforme prevê a CLT.

Por fim, importante se faz colacionar a lei que foi pioneira na questão das regulamentações das atividades exercidas pelos profissionais de transporte de passageiros, mototaxistas e entrega de mercadorias com o uso de motocicletas, qual seja, a lei 12.009/19. Dentre outros aspectos, esta norma prevê como requisitos para o exercício de dessas atividades: I – idade mínima de 21 (vinte e um) anos; II – possuir habilitação por pelo menos 02 (dois) anos na mesma categoria; III – Ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do Contran; IV – estar vestido com colete de segurança dotados de dispositivos retrorrefletivos; V – inspeção semestral para verificação dos equipamentos obrigatórios de segurança, e demais requisitos.

À vista de todo o exposto verifica-se que, por mais que precariedade continue a ser parte do cotidiano dos trabalhadores uberizados, ainda assim, as perspectivas legislativas velem rumo a amplificação das garantias trabalhistas e previdenciárias cedidas a estes proletários. O crescente número de colaboradores neste ramo causa preocupação não só deles mesmos, visto a concorrência que se

difunde, como também aos legisladores, que enxergam a economia de plataforma como nova tendência do mercado internacional.

CONCLUSÃO

Sistematizando uma análise sóciovalorativa da relação de trabalho desde os primórdios da civilização humana, é facilmente aferível que a precariedade de suas condições sempre esteve presente, muito pelo fato da linha de raciocínio implementada pelo capitalismo visar prioritariamente o lucro e o capital, deixando de lado as necessidades inerentes à principal força de trabalho desta ordenação, o operário.

No decorrer dos anos, passou-se a perceber que o sistema capitalista não poderia avançar sem que houvesse o estímulo e a efetiva proteção de seus trabalhadores, haja vista que a mão de obra dependia de direitos e benefícios mínimos para desempenhar satisfatoriamente suas obrigações.

Atentando-se a esta premissa, as principais corporações industriais do século XIX e XX se incumbiram de proporcionar um maior respaldo na salvaguarda de direitos de seus colaboradores, objetivando, além do capital, a diminuição da rotatividade pessoal, o que ocasionava gastos relevantes em folha de pagamentos. Para isso, proporcionavam o incentivo de concessão de salários mínimos, descansos semanais remunerados, trabalhos flexíveis, dentre outros.

Grandes destaques dentre essas companhias foram a Ford Motor Company, a Toyota Motor, e a Grupo Volvo. Estas empresas se empenharam em dedicar esforços para, em conjunto com a legislação vigente, entregar aos seus colaboradores condições mínimas de trabalho, e, em alguns casos, benefícios ditos revolucionários, como o caso da liberdade de flexibilização de horários e deveres cedidos pela companhia Volvo.

Com a introdução da internet no mercado internacional a relação de trabalho em muito se alterou. O que antes se resumia em trabalho braçal, esteiras de produção e fabricação em massa, a partir dos anos 60, passa a abrir novos caminhos para a mão de obra.

É evidente que a mecanização da produção resultou e ainda resulta em um número gigantesco de desemprego ao redor do mundo, muito pelo fato de proporcionar uma redução de custos com salários, acidentes, verbas rescisórias, dentre outros, além de efetivar uma produtividade deveras avançada. Entretanto,

muitos são os pontos positivos da nova ordem econômica propiciada por esta mecanização, como por exemplo a troca ultra veloz de informações, aumento gradativo no mercado de consumo, possibilidade de transações comerciais via internet, e assim por diante.

No interregno entre fim da terceira revolução industrial e o início da quarta revolução, emergem-se no mercado novas modalidades de trabalho, como os autônomos e parassubordinados, pessoas que trabalham desvinculados ou semi desvinculados de uma organização. Estas figuras se despontaram principalmente com a automação que tomou conta dos mais diversos ramos empresariais, emergindo, então, uma elevada preocupação em proteger estes trabalhadores, os quais se encontram marginalizados em relação às leis do trabalho.

Não obstante a isso, eclode no mercado a denominada economia de plataforma, atividade econômica mobilizada por empreendimentos virtuais, geralmente acessadas por meio de aplicativos de *smartphones*, como por exemplo as americanas Google, Facebook e Uber, e as brasileiras Ifood e 99POP. Parte dessas empresas são determinadas a proceder trabalhos sob demanda, muitas das vezes com o transporte de pessoas e alimentos sendo que, o responsável por este transporte, pode “compor” a empresa, apenas se cadastrando em sua base de dados.

Ocorre que as pessoas que efetuam estes trabalhos, como os motoristas dos aplicativos Uber e 99POP, bem como os entregadores dos aplicativos Ifood, Rappi e Uber Eats, estão sujeitos a inúmeras adversidades, como o risco a acidentes, contração de doenças, o recebimento de salários inferiores ao mínimo, ausência de proteção previdenciária, muito em decorrência do não reconhecimento do vínculo laboral entre estes e as empresas fornecedoras de serviços sob demanda.

Apesar da existência de decisões judiciais favoráveis ao reconhecimento do vínculo, a maioria delas entende por não estarem presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, e assim, descaracterizam a relação de emprego.

Com isso, milhares de trabalhadores brasileiros que sustentam sua economia pessoal e familiar com o pouco obtido das entregas de alimentos ou do transporte de pessoas, se veem marginalizados em relação aos direitos trabalhistas, e merecem condições dignas de trabalho.

Por mais que as empresas fornecedoras de serviços sob demanda disponibilizem ferramentas para tentar proteger a integridade física de seus colaboradores, isso não se faz suficiente para barrar a precariedade das suas condições.

A solução viável para atender todas as suas necessidades deveria partir de uma ação imperativa por parte do Poder Legislativo brasileiro, normatizando regras sobre a contraprestação de um salário base, medidas de redução de riscos, contribuição obrigatória para a Previdência Social, seguro-desemprego, depósitos de FGTS, a fim de tentar ao máximo igualar suas condições de trabalho aos dos celetistas.

Salienta-se que estas medidas devem ser tomadas com certa rigidez e urgência, haja vista que a demanda por serviços pontuais cresce paulatinamente, na proporção em que os riscos se sobrepõem e debilitam ainda mais suas condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

99 POP. 99 APP. 2020. **Segurança**. Disponível em: <https://99app.com/seguranca>. Acesso em: 15.ago.2020.

AAKER, David A. **Marcas: brand equity: gerenciando o valor da marca**. Gulf Professional Publishing, 1998. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T9ptSIQBT78C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Marcas:+brand+equity:+gerenciando+o+valor+da+marca&ots=Z7S6nUU_aT&sig=2xywO4e5KbVQu3qoWMSKZJg-wsc#v=onepage&q=Marcas%3A%20brand%20equity%3A%20gerenciando%20o%20valor%20da%20marca&f=false. Acesso em: 03. ago.2020.

ABREU, Cleyde Evangelista Maia. et al. **Indústria 4.0: Como as empresas estão utilizando a simulação para se preparar para o futuro**. Revista de Ciências Exatas e Tecnologia, v. 12, n. 12, p. 49-53, 2017. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcext/article/view/5444>. Acesso em: 05. jul.2020.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: algumas reflexões**. Tese de Doutorado. Universidade de Coimbra. 2018. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/85689>. Acesso em: 28. ago.2020.

ALVES, Giovanni. **O espírito do toyotismo-reestruturação produtiva e “captura” da subjetividade do trabalho no capitalismo global**. Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, v. 10, n. 1, p. 97-121, 2009. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/confluencias/article/view/34245>. Acesso em: 02. jun.2020.

ALVES, Giovanni. **Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista**. 2010. Disponível em: <http://www.bjis.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/455>. Acesso em: 29. mai.2020.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A Evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto**. São Paulo: Ltr, 2008. Acesso em: 01. set.2020.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A epidemia da terceirização**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 14-15. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 28. mai.2020.

ANPT (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho), ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), CONAMP (Associação Nacional dos Membros do Ministério Público), AMB (Associação dos Magistrados Brasileiros), AJUFE, (Associação dos Juizes Federais do Brasil), AMPDFT (Associação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios), AMAGIS-DF (Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios), ANMPM (Associação Nacional do Ministério Público Militar). **Pedido de veto total ou parcial do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017.** Disponível em: <https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2017/07/Pedido-de-Veto.pdf>. Acesso em: 12.ago.2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – **ABNT** – NBR 10520 DE 2002; NBR 14274 DE 2011;

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**. 2012. Acesso em: 06. jul.2020. Disponível em: <https://biblioteca.isced.ac.mz/handle/123456789/236>. Acesso em: 02. ago.2020.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do trabalho**. Resumos para concursos. Volume 17. Editora Juspodivm. 2019. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/f5343f098c14bd20aae4309ad0d14a55.pdf>>. Acesso em: 14. jul.2020.

BONDARIK, Roberto; PILATTI, Luiz Alberto. **Os modelos de homem de Alberto Guerreiro Ramos e os paradigmas produtivos do século XX**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, Ponta Grossa. Anais... Ponta Grossa. 2007. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/SOCIOLOGIA/2009/6ModelosdeHomemdeGuerreiroRamosADM2007.pdf. Acesso em: 04. jun.2020.

BOUCINHAS FILHO, Cavalcanti et al. **O princípio da irrenunciabilidade e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 197, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4593/3011>. Acesso em: 28. jul.2020.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 08. jul.2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 16. jul.2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14. jul.2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 29. jul.2020.

BRASIL. Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. **Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, altera a Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas - moto-frete -**, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/580232/publicacao/15749385>. Acesso em: 22. set.2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14. jul.2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 15.ago.2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Revista Eletrônica de Jurisprudência. **Conflito de Competência nº 164.544/MG**. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859430549/conflito-de-competencia-cc-164544-mg-2019-0079952-0/inteiro-teor-859430559?ref=serp>. Acesso em: 23. ago.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sumula 212**. DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 13. ago.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº**

10001238920175020038. Relator: Brenos Medeiros. 5ª Turma. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038/inteiro-teor-807016787>. Acesso em: 25. ago.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Belo Horizonte. Minas Gerais. **Reclamação Trabalhista Ordinária**

0010635-18.2017.5.03.0137. Disponível em: <https://dicastrabalhistas.com.br/wp-content/uploads/2019/01/0010635-18.2017.5.03.0137-Sentenc%CC%A7a.pdf>.

Acesso em: 22. set.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Porto Alegre. Rio Grande do Sul. Jurisprudência. **Ação Trabalhista**

Ordinária nº0021864-81.2017.5.04.0028. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021864-81.2017.5.04.0028>. Acesso em: 22. set.2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011. Disponível em:

http://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978853_Amostra.pdf. Acesso em: 28.jul.2020.

CHAVES, Cleberton Luiz. **ANÁLISE DO INSTITUTO HORAS IN ITINERE À LUZ DA LEI N. 13.467/2017**. Disponível em:

<http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1635_1657.pdf>. Acesso em: 15. jul.2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / Idalberto Chiavenato -

7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. Disponível em:

<<https://profeltonorris.files.wordpress.com/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>>. Acesso em: 19 mai.2020.

CLETO, Marcelo. **A gestão da produção nos últimos 45 anos**. 2002. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/286084352_A_GESTAO_DA_PRODUCAO_NOS_ULTIMOS_45_ANOS>. Acesso em: 02. jun.2020.

COLAVITTI, Fernanda. *Abril. Trabalhar mais por menos: a dura realidade de entregadores dos aplicativos*. Você sabia. Carreira. 21 de agosto de 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/trabalhar-mais-por-menos-a-dura-realidade-de-entregadores-dos-aplicativos>. Acesso em: 18. set.2020.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 15. set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 15ª ed, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/27674765/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Maur%C3%ADcio_Godinho_Delgado_15_ed. Acesso em: 25. jul.2020.

DUARTE JUNIOR, Antônio Marcos. **Fordlândia e Belterra: as cidades de Henry Ford na Amazônia**. Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração, [S.l.], p. c1, jan. 2015. ISSN 2179-135X. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvcasos/article/view/24446>>. Acesso em: 26. mai. 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/gvcasosv5n1c1>.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10. set. 2020.

ESPAÑA. Ley 20/2007, de 11 de julio. **Estatuto del trabajo autónomo**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 31. jul.2020.

FERREIRA, Cândido Guerra et al. **Alternativa sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro**. In: SEMINÁRIO ABET, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1991. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/cesit/images/stories/04CadernosdoCESIT.pdf>. Acesso em: 05. mai.2020.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. **A parassubordinação e as metamorfoses do direito do trabalho para uma nova era colaborativa**. 2013. Tese (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9KA23M>. Acesso em: 24. ago.2020

GAIA, Fausto Siqueira. **As Novas Formas de Trabalho no Mundo dos Aplicativos: O Caso “UBER”**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 14. abr.2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista. Análise Crítica da Lei**. v. 13, 2017, p. 1. Disponível em < <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em: 14.jul. 2020.

GRAÇA, Luís Manuel Henriques. **O caso da fábrica de automóveis da Volvo em Uddevalla** (Suécia). Portugal, 2002. Disponível em: <<https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos44.html>>. Acesso em: 02. jun.2020.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Desafios Para A Regulação: Trabalho Autônomo E O Direito Do Trabalho**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 2, n. 2, p. 79-95, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1234>. Acesso em: 16.ago.2020.

GONÇALVES, Fabio Guilherme Farias. **Os Novos Contornos do Instituto da Subordinação**. 9 p. 2010. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/189801>>. Acesso em: 02. jul.2020.

I FOOD. Ifood: *Delivery* de Comida e Mercado. 2020. **Seguro Acidentes Pessoais 100% gratuito**. Disponível em: <https://ifoodentregadores.wpcomstaging.com/seguro-acidentes-pessoais/>. Acesso em: 15.ago.2020.

I FOOD. Ifood: *Delivery* de Comida e Mercado. 2020. **Ifood + AVUS: Vantagens em saúde**. Disponível em: <https://ifoodentregadores.wpcomstaging.com/plano-de-vantagens-em-saude>. Acesso em: 15.ago.2020.

ISAAC, Mike. **Super pumped: The battle for Uber**. WW Norton & Company, 2019. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=TnaODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT11&dq=Super+Pumped:+The+Battle+for+Uber&ots=FDygnqX1YL&sig=dWcTwbjldOJMelj4DpkK-8mUOW4#v=onepage&q=Super%20Pumped%3A%20The%20Battle%20for%20Uber&f=false>. Acesso em: 18. set.2020.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho. Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. v. 3, 2016. Disponível em:

<<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/1898-leia-algumas-paginas.pdf>>. Acesso em: 06. ago.2020

KANTAR MILLWARD BROWN. **Toyota tops leaderboard as automakers rule inaugural BrandZ™ Top 50 Most Valuable Japanese Brands Ranking**. Disponível em: <<http://www.millwardbrown.com/global-navigation/news/press-releases/full-release/2019/11/07/toyota-tops-leaderboard-as-automakers-rule-inaugural-brandz-top-50-most-valuable-japanese-brands-ranking>>. Acesso em: 07.mai.2020.

KASTURAYAMA, Lucas. **Casos de violência em 2018 assustam e motoristas de aplicativo exigem mudanças**. *Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Humanista. Jornalismo e Direitos Humanos*. 24 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/humanista/2018/10/24/casos-de-violencia-em-2018-assustam-e-motoristas-de-aplicativo-exigem-mudancas>. Acesso em: 18. set.2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2018. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=bdRiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=carlos+henrique+bezerra+leite&ots=BuHz5QTSO8&sig=aloPXSjtgeFHu5gQ0JBh2Fdr-do#v=onepage&q=carlos%20henrique%20bezerra%20leite&f=false>>. Acesso em: 28. jul. 2020.

LESSA, Íris. **O NOVO E PRECÁRIO MUNDO DO TRABALHO - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E CRISE DO SINDICALISMO**. *Revista Trabalho Necessário*, [S.l.], v. 3, n. 3, junho, 2018. ISSN 1808-799X. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4582/4218>>. Acesso em: 29 mai 2020.

LIMA, Alison Gustavo de; PINTO, Giuliano Scombatti. **INDÚSTRIA 4.0**. *Revista Interface Tecnológica*, v. 16, n. 2, p. 299-311, 2019. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/642>. Acesso em: 02.jul.2020.

LUKASIC, Stephen Joseph. "Why the Arpanet Was Built," in *IEEE Annals of the History of Computing*, vol. 33, no. 3, pp. 4-21, March 2011. Disponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/document/5432117>>. Acesso em: 25.ago.2020.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. **Os impactos da quarta revolução industrial**. *GV EXECUTIVO*, [S.l.], v. 17, n. 1, p. 40-43, mar. 2018. ISSN 1806-8979. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/74093/71080>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7.ed – São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/35312772/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_LUCIANO_MARTINEZ. Acesso em: 02.jul.2020.

MARTINS, Ana Christina Tavares; DE MIRANDA, Maria Geralda. **Capital social, precarização e uberização do trabalho**. Lex Cult Revista do CCJF, v. 1, n. 1, p. 93-108, 2017. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em: 10. set. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Continuidade do Contrato de Trabalho**. Direito Social. Jornal Carta Forense. 2007. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/continuidade-do-contrato-de-trabalho/952>>. Acesso em: 05. ago.2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Coleção Fundamentos. São Paulo, 20. ed: Saraiva Educação, 2019.

MORAES NETO, B. R. **Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura**. Revista de Administração de Empresas. Rio de Janeiro, v.26, n.4, out/dez. 1986,p. 32. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v26n4/v26n4a03.pdf>. Acesso em: 18. abr.2020.

MORAES, Rodrigo Bombonati de souza; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais–v, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 22. ago.2020.

MOURA, Luzia Menegotto Frick de; BRAUNER, Daniela Francisco; JANISSEK-MUNIZ, Raquel. **Blockchain e a Perspectiva Tecnológica para a Administração Pública: Uma Revisão Sistemática**. Rev. adm. contemp., Curitiba , v. 24, n. 3, p. 259-274, June 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552020000300259&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 02. set.2020.

MUCHA, J. T.; BENCKE, G. M. **Estudo do sistema volvo de produção como proposta de gerenciamento de um processo produtivo**. Revista de Administração e Contabilidade, Santo Ângelo, v. 15, n. 29, p. 128-140, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://local.cneccsan.edu.br/revista/index.php/rac/article/download/384/pdf>. Acesso em: 20. jun. 2020.

MUNHOZ, Andréa Rodrigues de Oliveira; MUNHOZ, Karen de Oliveira. **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**. Revista Vianna Sapiens, v. 3, n. 2, p. 17, 26 set. 2017. Disponível em: <http://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/73/60>. Acesso em: 22. jul.2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://www.cairu.br/biblioteca/arquivos/cc_ead/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf> Acesso em: 08.jul.2020.

NERI, Manuela Carolina Lima; DOS SANTOS, Alexandre Maneira. **SISTEMA VOLVO DE PRODUÇÃO: INOVAÇÃO DISRUPTIVA FRENTE AO TOYOTISMO OU UM CASE DE SUCESSO RELACIONADO ÀS QUESTÕES HUMANAS?**. Caderno PAIC, v. 18, n. 1, p. 62-75, 2017. Disponível em: <https://cadernopaic.fae.emnuvens.com.br/cadernopaic/article/view/240>. Acesso em: 09.jun.2020.

NUNES, Rogério da Silva. et al. **A experiência sócio-técnica no ambiente de produção: uma discussão acerca do Volvismo**. Revista de Administração da UFSM, v. 2, n. 2, p. 235-249, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/1554>. Acesso em: 07.jun.2020.

OIT. **Convenção Internacional n° 95**. Convenção concernente à proteção do salário. Adotada pela conferencia em sua trigésima sessão. Genebra. 1° de julho de 1949. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_095.html. Acesso em: 16. set.2020.

OIT. **Convenção Internacional n° 131**. Aprovada na 54ª reunião da Conferencia Internacional do Trabalho. Genebra. 1970. Texto extraído do livro “Convenções da OIT” de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16. set.2020.

OLIVEIRA, Tião. **Volvo critica carros, mas suas vendas crescem**. Estadão, 09 mar.2019. Disponível em: <<https://jornaldocarro.estadao.com.br/carros/volvo-critica-carros-vendas-crescem/>>. Acesso em: 03 jun.2020.

PARANHOS, Thiago Fonseca Alves. **A inconstitucionalidade do art. 442-B, CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/2017: análise principiológica**. Revista eletrônica do

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, n. 44, p. 82-106, 2018.
Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162275/2018_paranhos_thiago_inconstitucionalidade_art442b.pdf?sequence=1. Acesso em: 16. ago.2020.

PEREIRA, Liony Sena. **A quarta revolução industrial e as possíveis consequências no mundo do trabalho**. Ciências Econômicas-Unisul Virtual, 2019. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/handle/12345/7783>. Acesso em: 11.jul.2020

PEREIRA, Luciane de Carvalho. Et al. **Collaborative Economy - The Importance of Digital Platforms for Collaborative Consumption**. Brazillian Journal of Marketing, Opinion and Media Research. 2018. Disponível em: <http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Revistas/v12n2/en-gb/1%20-%20Collaborative%20Economy%20-%20The%20Importance%20of%20Digital%20Platforms%20for%20Collaborative%20Consumption.pdf>. Acesso em: 09. set.2020.

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. Et al. **A Parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho**. XXI Congresso Nacional do CONPEDI. Direito do Trabalho. Florianópolis: FUNJAB, p. 170-191, 2012. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>>. Acesso em: 03. ago.2020.

PIRES, Marcos Cordeiro. **O Brasil, o Mundo e a Quarta Revolução Industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais**. Ano 14–Número 40–julho de 2018, p. 5. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1601041709&Signature=U3YGkiuVFif7j4IQ323eDUvbW~cle12gPeIQZYrYGcqQjuHB TqSwqiSFd0TZrQYaE-YLB~tmxXaMt00K8zmLtbAgGT5Ik95tmBczWFY2Lczd1SGbEV6OBDnY-osDjLyUfUBJkg47g-2MXzUrlwo~u0~CtSP3t-5Jyh3JjR8l5p6u6qWZLRdXnmRlBjBxlUnU2AoHI1dF-kZlv-lcrO7L9IBXavsqiL6lMY2lvZMaDMH1ItAik1Z9aJag5OsLvlDvxwiH7xuXrffU5KDEudjxz7dZInLV8HOWloFFmrfKDvlu~q7Ke5EDu422zWGHwNckOco55deije7VfT1x65~2g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=5. Acesso em: 23.jun.2020.

PORTES, Jeronimo Henrique. **Economia de Plataforma: um estudo sobre redes de colaboração na nova configuração do trabalho**. 2019. Tese (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/22770>. Acesso em: 08. ago.2020.

PORTO, Ana Carla Vaz. **O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas = The Toyota production system and the precariousness of labor rights**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 42, n. 170, p. 203-220, jul./ago. 2016..

Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDTrab_n.170.09.PDF>.

Acesso em: 26.mai. 2020.

PUC GOIÁS. **Diretrizes para a construção do trabalho monográfico no Curso de Pedagogia da PUC Goiás**. Goiânia.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. Lutas Sociais, [S.l.], v. 19, n. 35, p. 65-79, dez. 2015. ISSN 2526-3706. Disponível em:

<<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>>. Acesso em: 22.mai. 2020.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 3ªed, 2000. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 29.Jul.2020.

ROSSATO, Ermelio. **As transformações no mundo do trabalho**. VIDYA, v. 19, n. 36, p. 9, 2015. Disponível em

<<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>>. Acesso em: 29 .mai. 2020.

SANTOS, Beatrice Paiva et al. **Indústria 4.0: desafios e oportunidades**. Revista Produção e Desenvolvimento, v. 4, n. 1, p. 111-124, 2018. Disponível em:

<https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/316>.

Acesso em: 04. jul.2020.

SÃO PAULO. Câmara Municipal. **Projeto de Lei nº 130/2019**. Altera a redação dos artigos 2º, 3º, 6º, 8º e 13, da lei 14.491, de 27 de julho de 2007, que regulamenta a atividade de transporte de pequenas cargas denominado motofrete. Inclui na lei o microempreendedor individual e as plataformas digitais de agenciamento e intermediação de frete, além de exigir a contratação em carteira para a validade da licença concedida a mais de um condutor, para o mesmo veículo da frota da empresa. Disponível em:

http://splegisconsulta.camara.sp.gov.br/Pesquisa/DetailsDetalhado?COD_MTRA_LEGL=1&ANO_PCSS_CMSP=2019&COD_PCSS_CMSP=130. Acesso em:

15.ago.2020.

SÃO PAULO. Câmara Municipal. **Projeto de Lei nº 578/2019**. Dispõe sobre a atividade de motofrete no âmbito do município de São Paulo, inclusive em relação às empresas e pessoas jurídicas que se utilizam de aplicativos para entrega de mercadorias, produtos, documentos, e-commerces e alimentos, e dá outras providências. Disponível em:

https://splegisconsulta.camara.sp.gov.br/Pesquisa/DetailsDetalhado?COD_MTRA_L EGL=1&ANO_PCSS_CMSP=2019&COD_PCSS_CMSP=578. Acesso em: 15.ago.2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2019. Disponível em:

https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=XZSWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=A+quarta+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial&ots=Y8fa2yOCh4&sig=kobU0e43PQKo32kj_dgUyKlx9Z8#v=onepage&q=A%20quarta%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial&f=false. Acesso em: 29 mai. 2020.

SILVA, Alan Mônico da. et al. **Criatividade e inovação: Internet das coisas (iot–internet of things)**. Revista Expressão, n. 09, p. 20 Páginas, 2016. Disponível em: <http://www4.faculdadepromove.br/expressao/index.php/files/article/view/59>. Acesso em: 14. ago.2020.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, v. 4, n. 7, 2012. Disponível em: <http://abdconst.com.br/revista8/revista7.pdf#page=9>. Acesso em: 16. jul.2020.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174591>. Acesso em: 24. ago.2020.

SILVA, Otávio Pinto e. **O trabalho parassubordinado**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 1 jan. 2002. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 25. ago.2020.

SILVA, Roberta Pappen da. **A Quarta Revolução Industrial No Setor Automobilístico: Contexto Do (des)emprego E Proteção Constitucional**. 2018. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/8921/Roberta%20Pappen%20da%20Silva_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04. jun. 2020.

TELLES, Luiz Carlos da Silva. **Processo e organização do trabalho: origem, funções e questionamento atual do taylorismo-fordismo**. São Paulo, EAESP/FGV, 1982, 108 p. (Dissertação de Mestrado. apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP /FGV, Área de Concentração: Teoria e Comportamento Organizacionais). Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/11588>. Acesso em: 13. mai.2020.

TENÓRIO, Fernando G.. **A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo**. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro , v. 45, n. 4, p. 1141-1172, Aug. 2011 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25. mai. 2020.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Economia de Plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): Ponderações Conceituais Distintivas em relação à Economia Compartilhada e à Economia Colaborativa e uma Abordagem de Análise Econômica do Direito dos Ganhos de Eficiência Econômica por meio da Redução Severa dos Custos de Transação**. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Ano. 2020. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf> . Acesso em: 08. ago.2020.

UBER. Uber.com. 2020. **Tranquilidade onde quer que você dirija**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>. Acesso em: 15.ago.2020.

WOOD JR, Thomaz. **Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido**. Rev. adm. empres., São Paulo , v. 32, n. 4, p. 7, out. 1992 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000400002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: em 19. mai. 2020.

ZOEPF, Stephen et al. **The economics of ride hailing: driver revenue, expenses and taxes**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (MIT), 2018. Disponível em: <http://ceepr.mit.edu/files/papers/2018005%20Authors%20Statement.pdf>. Acesso em: 17. set.2020.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
 PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
 INSTITUCIONAL
 Av. Universitária, 1089 | Setor Universitário
 Caixa Postal 86 - CEP 74005-010
 Goiânia - Goiás - Brasil
 Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3946.3080
 www.pucgoias.edu.br | prodi@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Yago Barros Mendonça, do Curso de Direito, matrícula 2018.1.0001.1506-3, telefone: (64) 98116-1555, e-mail yagobm@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado A Construção Histórica da Organização Laboral e o Dilema da Precarização do Trabalho Uberizado, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goânia, 27 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es):

Nome completo do autor: Yago Barros Mendonça

Assinatura do professor-orientador:

Nome completo do professor-orientador: Fernanda da Silva Borges

