



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

A REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

ORIENTANDO: THIAGO MARDEN GADELHA DE ALMEIDA

ORIENTADORA: ADRIANA DA CUNHA BORGES

GOIÂNIA

2024

THIAGO MARDEN GADELHA DE ALMEIDA

A REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. Adriana da Cunha Borges

GOIÂNIA

2024

A REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Data da Defesa: 27 de novembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Adriana da Cunha Borges Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof.: Me. Hélio Capel Galhardo Filho Nota

SÚMARIO

INTRODUÇÃO	6
1. CONCEITUAÇÃO E CONTEXTO HISTÓRICO	8
1.1. CONCEITO:.....	8
1.2. ANÁLISE HISTÓRICA DAS REVOLUÇÕES PASSADAS:	9
1.3. CONJUNTURA HISTÓRICA SOCIAL DA REVOLUÇÃO 4.0.....	12
2. DOS IMPACTOS	13
2.1. OS NOVOS MOLDES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E AS ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS PARA FUGIR DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	13
2.2. “UBERIZAÇÃO”, CAPITALISMO DE PLATAFORMA E SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMO.	14
2.3. “PEJOTIZAÇÃO”.....	18
2.4. TERCEIRIZAÇÃO.....	21
3. DAS POSSÍVEIS SOLUÇÕES	22
3.1. REGULAMENTAÇÃO DOS NOVOS MOLDES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS / ADEQUAÇÃO DOS OPERADORES DO DIREITO AO NOVO CENÁRIO.	22
3.2. SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA.....	24
CONCLUSÃO:	26
ABSTRACT	27
REFERÊNCIAS	28

A REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Thiago Marden Gadelha de Almeida

O estudo analisou os impactos da Revolução 4.0 nas relações de trabalho e os desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho em adaptar-se às novas modalidades de emprego, como trabalho remoto e plataformas digitais. A pesquisa utilizou método dedutivo, complementado por abordagens histórica e estruturalista, além de revisão bibliográfica e análise de decisões judiciais. Inicialmente, contextualizou-se a Quarta Revolução Industrial, destacando seu papel na transformação dos modos de produção e organização social. Observou-se que as inovações tecnológicas intensificaram a precarização do trabalho, com estratégias empresariais para evitar vínculos empregatícios e reduzir direitos. A Justiça do Trabalho mostrou dificuldade em aplicar normas tradicionais a contextos tecnológicos, exigindo interpretações inovadoras para assegurar proteção aos trabalhadores. Concluiu-se que é imprescindível a criação de um marco regulatório que contemple essas novas realidades, promovendo justiça e equilíbrio nas relações laborais.

Palavras-chave: Revolução 4.0. Justiça do Trabalho. Relações de emprego. Plataformas digitais. Tecnologia.

INTRODUÇÃO

A Revolução 4.0 tem promovido mudanças significativas nas relações de trabalho, especialmente com o surgimento de novas formas de emprego, como o trabalho remoto, o trabalho por demanda e as plataformas digitais. Essas transformações não apenas redefinem a natureza do trabalho, mas também impõem desafios complexos à Justiça do Trabalho, que deve se adaptar a essas novas realidades para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Neste contexto, este trabalho se propõe a analisar como a Justiça do Trabalho tem abordado essas novas modalidades de emprego, considerando as implicações jurídicas que surgem a partir da flexibilização das relações laborais. Questões como a caracterização do vínculo empregatício, a responsabilidade das plataformas digitais e a aplicação de normas trabalhistas tradicionais a contextos inovadores exigem uma reflexão profunda e um posicionamento claro dos tribunais.

Por meio de uma revisão de algumas decisões judiciais e do estudo de alguns teóricos, buscaremos compreender como a Justiça do Trabalho tem respondido às demandas contemporâneas, avaliando se a conjuntura de nosso judiciário está pronta para atender a essas mudanças e o que devem ser feito para proteger os trabalhadores nas novas configurações de emprego.

Para a elaboração do presente artigo científico será realizado pesquisas bibliográficas e teóricas, bem como o desenvolvimento do método dedutivo para a elaboração dos fundamentos em geral, uma vez que o raciocínio lógico utilizado será feito de uma perspectiva geral para uma compreensão mais específica. E, para o desenvolvimento dos tópicos de maneira mais específica, serão utilizados os métodos históricos, vez que é necessário analisar toda uma conjuntura histórica para uma melhor abstração do tema e o método estruturalista, visto que para analisar a realidade concreta de cada fenômeno há uma estrutura a ser analisada.

O artigo será dividido em três capítulos, sendo o primeiro responsável pela conceituação e contextualização histórica do tema, o segundo descrevera os impactos e mudanças advindos da Revolução 4.0 e o terceiro trará possíveis soluções e maneiras de interpretação das novas relações de emprego com a finalidade de sanar os problemas trazidos anteriormente nos outros capítulos.

1. CONCEITUAÇÃO E CONTEXTO HISTÓRICO

1.1. CONCEITO:

Primeiramente, cumpre esclarecer o que é a Revolução 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, que de acordo com Klaus Schwab, renomado economista alemão e um dos mentores do referido conceito, é o movimento que teve início em 2010, período em que países de primeiro mundo como em toda a Europa, Estados Unidos, China, Japão, Taiwan e Coreia do Sul iniciaram a transição para linhas de produção quase ou totalmente automatizadas e robotizadas.

Schwab (2016, p. 19) discorre:

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

Em outros termos, a Revolução 4.0 é a mudança no modo de produção com a utilização intensa das novas tecnologias, e, além disso, é a convergência destas com a sociedade, em sua maneira de viver, conviver e trabalhar, uma vez que a maneira de produzir dita a maneira que a sociedade se organiza, assim como preconiza a teoria do materialismo histórico.

Assim como discorre Karl Marx e Friedrich Engels, filósofos e sociólogos alemães do século XIX, o modo de produção e a divisão das classes definem como a sociedade funciona, ou seja, se há alguma mudança radical no modo de produção, por consequência disso a sociedade também se altera em vários âmbitos. A mudança do modo de produção com a intensa implementação de tecnologia altera toda a forma de a sociedade se organizar, principalmente no que se diz a respeito as relações de emprego.

Sendo assim, a Quarta Revolução se dá com o avanço constante de tecnologias de ponta, podendo se dar destaque a inteligência artificial, internet das coisas (que pode ser compreendido pela conexão de objetos físicos com um sistema

digital para obter maior controle sobre a produção por exemplo), tecnologia autônoma (como máquinas de uma linha de produção ou até um meio de transporte com total e exclusivo uso de tecnologia), e o avanço da própria internet associada com a melhoria das tecnologias de informação e comunicação.

Ademais, insta salientar que a Revolução 4.0 é delimitada em meados do final da primeira década do século XXI, não por conta de um simples avanço tecnológico linear, pois isso já temos desde as últimas Revoluções, mas esta é marcada devido ao avanço tecnológico exponencial extremamente rápido, que se deu com a difusão de tecnologias de mais fácil acesso. Ou seja, a tecnologia passa por um processo de massificação gigantesco, no qual por meio dos smartphones, que é a criação precursora da Quarta Revolução, aquela passa a ser ferramenta acessível de conexão, informação, comunicação, automação, produção, trabalho, etc.

Em suma, assim como percorrido acima, a Quarta Revolução Industrial é o movimento atual que começou em meados do final da primeira década deste século, no qual os avanços tecnológicos acabaram por modificar o modo de produção das empresas, atualmente em um âmbito global, que por sua vez alteraram toda a maneira de a sociedade se organizar, principalmente no aspecto das relações de emprego, que será o foco do presente artigo.

1.2. ANÁLISE HISTÓRICA DAS REVOLUÇÕES PASSADAS:

Em sequência, para se ter uma melhor abstração sobre a Revolução Industrial que estamos passando atualmente é de suma importância analisar Revoluções Industriais passadas, haja vista que essas, apesar de suas peculiaridades, há características marcantes que não se alteram de uma para a outra, como por exemplo, a mudança do modo de produção em si.

Seguindo a ordem cronológica, a Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, no século XVIII, por volta de 1760 até 1850, marcou a transição do modo de produção feudalista para o capitalista, na qual teve os ingleses como pioneiros desse processo devido a fatores favoráveis como a boa posição geográfica, as suas políticas de cercamento do campo, excedente de mão de obra, matéria prima e

acúmulo de capitais exacerbado. E, não somente por isso, há a ascendência de uma classe social da época, criada na Revolução Inglesa, protagonista deste movimento, a burguesia.

Os burgueses, que apesar de não possuírem poder político, detinham o capital, haja vista que eram grandes mercadores. E, com a finalidade de aumentar a produção e por consequência adquirir mais capital, foram se aproveitando da mão de obra desvalorizada e o advento da maquinofatura, surgindo assim, os grandes centros de produção, as primeiras indústrias, que inicialmente se limitavam a produção de tecidos.

Vale esclarecer que não houve o desaparecimento da mão de obra em decorrência da máquina, o que se alterou foi o modo de produção, que antes era realizada por artesãos, mulheres, homens e crianças, que o desenvolvia em suas casas ou em oficinas, e faziam todas as etapas da produção. Com a Revolução Industrial, esse trabalho passou a ser desenvolvido em fábricas com a utilização de máquinas, em um procedimento de linha de produção, no qual os trabalhadores realizavam funções específicas.

Juntamente com a ascendência da classe Burguesa e a mudança no modo de produção para o Capitalista, foi se formando a classe trabalhadora assalariada, ou seja, o trabalhador agora era funcionário, ele fornecia mão de obra e como contraprestação recebia salário. E, desde sempre, a classe trabalhadora capitalista já surge em uma situação deplorável sem nenhum direito que garantisse as condições mínimas de sobrevivência.

Em continuidade, no período entre 1850 e 1870, houve a Segunda Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra mas teve sua propagação em outros países, como França, Alemanha, EUA, Japão e Rússia. Assim como a Primeira Revolução, aquela surgiu da necessidade de uma produção de mercadorias ainda maior, haja vista que a Burguesia já era a classe dominante em diversos países e focavam em um desenvolvimento industrial pesado. Aliado a esse contexto, temos que os países dominantes na época protagonizavam um processo de dominação pelo resto do mundo em busca de mercado consumidor e matéria prima, que veio a ser chamado de Imperialismo.

Diante esse contexto, foi necessário um desenvolvimento intenso de mais tecnologias para a produção em massa e automatização do trabalho, nesse período surgiram os modelos de produção Fordista e o Taylorismo, que priorizavam a fabricação de mercadorias com menor custo e menor tempo. Houveram diversos avanços relacionados ao escoamento de produtos e geração de energia, sendo o aço, eletricidade e petróleo os destaques da época.

E, novamente, se pode constatar a ascendência ainda maior da classe burguesa, com o processo de industrialização ainda mais pesado e o surgimento dos monopólios das grandes empresas que dominavam o mercado, sendo nesse período que ocorreu a transição de fato do sistema feudalista para o capitalista. Entretanto, a classe trabalhadora permanece em uma situação deplorável, sem nenhuma garantia social, por vez que a mão de obra era constantemente substituída e sucateada.

Dando prosseguimento, temos a Terceira Revolução Industrial que teve seu início em meados da década de 1950, sucedendo a catastrófica Segunda Guerra Mundial. Apesar de trágica, a Segunda Guerra foi marcada por um avanço tecnológico tremendo devido ao fato dos países quererem se manter no poder com as suas descobertas, tal motivação se perpetuou por meio das duas potencias mundiais na Guerra Fria, EUA e URSS, que continuaram na busca pela homogenia mundial.

A Revolução Técnico-Científica-Informacional, como também é chamada, foi marcada pela conexão do conhecimento científico e a produção industrial, com a utilização pesada da robotização e informática. Surge nesse contexto também o modelo de produção Toyotista, caracterizado pela produção “Just in Time”, sob a demanda da procura, no qual é utilizada cada vez mais a método de fabricação heterogêneo, sem uma fábrica que realiza todo o procedimento de criação de uma mercadoria, pelo contrário, agora é possível se constatar uma rede de fornecedores terceirizados que não possuem vínculo a não ser o de prestação de serviço com a matriz.

E, em decorrência de todos esses acontecimentos, a relação empregatícia vai se modificando mais e mais, por vez que novamente temos a substituição do trabalhador pelos robôs/máquinas e infelizmente a desvalorização da mão de obra.

Feita toda essa recapitulação histórica, o que podemos desprender de tudo isso é que assim como as Revoluções Industriais passadas, a Revolução 4.0 possui

características comuns a todas as outras, as quais são: a presença da classe dominante e da classe trabalhadora, o advento de novas tecnologias, alteração no modo de produção e a desvalorização da mão de obra.

De maneira categórica, essas quatro características podem ser analisadas de uma ótica cíclica, ou seja, acontecem nessa ordem e tendem a se repetir. Claro, cada Revolução possui suas peculiaridades, os contextos históricos são extremamente diferentes, atualmente as garantias trabalhistas são mais vastas devido a luta da classe operária de antigamente. Entretanto, de uma maneira ou de outra, em decorrência do sistema econômico capitalista, que visa o lucro em decorrência de tudo e com o avanço imparável das tecnologias, o conflito entre essas classes, mesmo que de maneira mais velada, tende a continuar.

1.3. CONJUNTURA HISTÓRICA SOCIAL DA REVOLUÇÃO 4.0

Assim como discorrido acima no tópico de conceituação, a Quarta Revolução pode ser compreendida no final da primeira década deste século, em meados de 2010, há de se destacar que assim como as outras, ainda temos a presença de uma classe dominante e de uma classe trabalhadora, temos um avanço tecnológico pesado, conseqüentemente temos a constante mudança no modo de produção e por fim a desvalorização da mão de obra e sequer o reconhecimento da figura do emprego.

Em comparação aos outros períodos históricos, atualmente vivemos, teoricamente, em um mundo globalizado, no qual a tecnologia e a informação é vasta e de fácil acesso. Tem se a falsa sensação de que todo o conhecimento é acessível e todos possuem iguais condições de adquiri-lo. Entretanto, não é bem assim, a desigualdade e a divisão da sociedade em classes ainda existem, obviamente sofreram algumas alterações, mas ainda há a presença de uma classe explorada e uma classe dominante.

A diferença é que hoje, o conflito de interesses acontece de maneira mais velada e cada vez mais está sendo perdido a consciência de classe por parte do trabalhador. No Brasil, as percas das garantias trabalhistas aconteceram e acontecem

diante nossos olhos, assim como será discorrido no segundo capítulo deste artigo, entretanto não existe mais a mobilização de antigamente para barrar esse retrocesso.

Aliás, é projeto político de vários partidos a diminuição dos direitos trabalhistas com o discurso poluído de que essas garantias geram despesas que pesam a dívida pública e desestimulam as Empresas. É implementado na cabeça do trabalhador a falsa ideia do micro empreendedorismo, sendo que o mesmo é um subordinado da massa empresarial. E quem deveria estar em desacordo, está comprando essas ideias.

Ademais, além dessa movimentação ideológica, cumpre discorrer brevemente sobre a herança que a Revolução 4.0 traz do passado, que é o modelo de produção industrial Toyotista, haja vista que, apesar do uso dos sistemas cibernéticos, a organização de muitas fábricas ainda se mantêm sob uma rede de serviços heterogênea e que não possuem vinculação empregatícia.

Em suma, a Revolução 4.0 está acontecendo e já está gerando diversos impactos na maneira em que a sociedade se organiza, sendo o foco principal de estudo deste artigo, os impactos na Justiça do Trabalho, haja vista que as relações empregatícias e os direitos trabalhistas estão sendo ameaçados novamente com a mudança no modo de produção com a implementação pesada das tecnologias.

2. DOS IMPACTOS

2.1. OS NOVOS MOLDES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E AS ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS PARA FUGIR DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

A Revolução 4.0, caracterizada pela incorporação de tecnologias avançadas como inteligência artificial, big data, internet das coisas (IoT) e automação, está reformulando profundamente as relações trabalhistas. Este fenômeno traz consigo uma série de implicações legais e sociais, especialmente no que se refere aos vínculos empregatícios tradicionais. As empresas, em busca de maior flexibilidade e redução de custos, têm adotado estratégias para evitar a formação de vínculos empregatícios formais. Este ensaio analisa os novos moldes das relações trabalhistas,

as estratégias empresariais para fugir do vínculo empregatício e as repercussões legais e sociais dessas práticas.

Embora essas estratégias ofereçam maior flexibilidade e redução de custos para as empresas, elas também apresentam desafios significativos em termos de precarização do trabalho, necessidade de atualização das legislações e principalmente de nosso judiciário, que infelizmente vêm julgando em desfavor da classe trabalhadora. É essencial que os sistemas legais e sociais evoluam para garantir um equilíbrio entre a flexibilidade empresarial e a proteção dos direitos dos trabalhadores, assegurando um desenvolvimento justo e sustentável no contexto da Revolução 4.0.

2.2. “UBERIZAÇÃO”, CAPITALISMO DE PLATAFORMA E SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMO.

A "uberização" e o capitalismo de plataforma são fenômenos emergentes da economia digital, intensificados pela Quarta Revolução Industrial. Esse novo modelo de negócios, exemplificado pela Uber, transformou significativamente as relações de trabalho ao intermediar serviços por meio de plataformas digitais, mudando a dinâmica entre trabalhadores, empresas e consumidores. Este fenômeno apresenta uma flexibilidade ilusória, onde trabalhadores são classificados como autônomos, e até chamados de “parceiros”, mas frequentemente operam sob condições que indicam uma subordinação similar à de um emprego tradicional.

A "uberização" se caracteriza pela utilização de plataformas digitais para conectar trabalhadores independentes a consumidores. Esta prática se estende a diversas áreas, incluindo transporte, entrega de alimentos e serviços domiciliares. O capitalismo de plataforma abrange a economia digital de forma mais ampla, facilitando a conexão entre prestadores de serviços e consumidores por meio de plataformas online, como Uber, Airbnb e Ifood. Essas plataformas promovem a descentralização e fragmentação do trabalho, dispersando tarefas entre muitos trabalhadores independentes, o que pode aumentar a eficiência e reduzir custos para as empresas. No entanto, também pode levar a uma maior precarização do trabalho, com baixos salários e condições instáveis.

A subordinação por algoritmo é uma característica central desse modelo, onde algoritmos e sistemas automatizados são usados para gerenciar e supervisionar trabalhadores. Em plataformas como a Uber, algoritmos determinam a distribuição de tarefas, monitoram o desempenho e impõem penalidades ou recompensas baseadas em métricas predefinidas. Esses sistemas de controle algorítmico frequentemente utilizam avaliações e reputações para garantir a qualidade do serviço, criando uma pressão constante sobre os trabalhadores para manter altos padrões de desempenho. Essa pressão pode comprometer o bem-estar dos trabalhadores, que muitas vezes não têm clareza sobre como os algoritmos funcionam ou como suas avaliações impactam suas oportunidades de trabalho futuras.

Estudos indicam que a subordinação por algoritmo pode resultar em níveis significativos de estresse tecnológico entre os trabalhadores. Por exemplo, Cram et al. (2022) destacam o impacto negativo do controle algorítmico sobre os motoristas da Uber, que enfrentam altos níveis de tecnostress devido à constante vigilância e avaliação baseada em algoritmos (Cram et al., 2022). Este estresse é exacerbado pela falta de transparência e pela despersonalização do controle algorítmico, que muitas vezes dificulta a contestação de decisões injustas ou arbitrárias.

Uma questão central no debate sobre a uberização e a subordinação por algoritmo é a classificação dos trabalhadores. Muitas plataformas classificam seus trabalhadores como autônomos para evitar as obrigações associadas ao emprego tradicional, como benefícios e segurança no emprego. No entanto, a natureza controladora dos algoritmos sugere uma relação de subordinação, levando a várias disputas judiciais e regulamentares ao redor do mundo. Estudos como o de Montgomery e Baglioni (2021) argumentam que o capitalismo de plataforma reinventa o trabalho precário, onde a segurança e os direitos dos trabalhadores são frequentemente sacrificados em nome da flexibilidade e eficiência (Montgomery & Baglioni, 2021).

Apesar desta problemática e seus impactos, a Justiça Trabalhista segue outro tipo de entendimento, senão veja jurisprudência de 1º grau da 37ª Vara de Belo Horizonte:

(TRT 3ª Região, RT 0010635-18.2017.5.03.0137 MG Juíza: Giovane da Silva Gonçalves. Data de Julgamento 05/06/2017)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO

(...) 2.5 Do alegado vínculo de emprego e consectários

Independentemente da natureza jurídica dos contratos formalmente firmados, o que deve ser analisado no caso dos autos, como ordinariamente ocorre nos pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, é se estão presentes, ou não, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, sob a luz do princípio da primazia da realidade.

Passo, pois, à tal análise:

A - Trabalho por pessoa física : incontestável.

B - Onerosidade : incontestável, inclusive com recibos nos autos.

C - Pessoalidade : embora controvertido, os documentos nos autos comprovam a

existência do requisito, notadamente porque as avaliações e a própria exclusão do aplicativo foram direcionadas ao reclamante. Ademais, tal seria a situação que se presume das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (artigo 375, do CPC).

D - Não eventualidade : incontestável, inclusive com documentos dos horários e dias trabalhados pelo reclamante.

E - Subordinação : a análise é mais complexa.

De acordo com a melhor doutrina, há basicamente três formas de subordinação.

A subordinação clássica consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador".

A subordinação objetiva "se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviço".

Por fim, a subordinação estrutural/reticular "se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber, ou não, suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".

A doutrina ainda refere que "a Lei 12.551/2011, conferindo nova redação ao caput do artigo 6º,

da CLT e lhe agregando o parágrafo único", incorporou "implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional clássica, que se caracteriza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

Vamos aos fatos:

Ao contrário do alegado na inicial, verifico a partir dos documentos juntados pelo próprio reclamante que as corridas não iniciavam às 9h, mas em horários variados, sendo comum, inclusive, a jornada iniciar após o meio dia.

Igualmente, constato que havia intervalos no decorrer do dia em que o reclamante não era acionado. Tais intervalos variavam de uma a seis horas ou mais, fato que não se coaduna com a alegada ausência de intervalo.

Outrossim, o reclamante confessou em audiência "que o próprio depoente quem determinava o horário de trabalho (...) que não precisava de autorização para ficar off line (...) que não recebia ordens de nenhum preposto específico da reclamada".

O que se tem, portanto, é que o reclamante poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.

Não há dúvidas, portanto, de que inexistia a subordinação clássica, pois o reclamante não recebia ordens pessoais e diretas da reclamada, de acordo com a confissão em audiência.

No tocante à subordinação objetiva e estrutural, embora tais teorias sejam mais abrangentes, não prescindem de controle e supervisão, ainda que por meios telemáticos e informatizados de comando. É exatamente o que diz o artigo 6º, da CLT com a redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Nesta linha, mesmo que se entenda que o objeto social da reclamada é a prestação de serviços de transporte (e não apenas a disponibilização da plataforma/aplicativo, como alegado na defesa), conclui-se que não havia subordinação objetiva ou estrutural.

Isto porque, embora a situação se aproxime daquela em que o trabalhador se insere na dinâmica do prestador de serviço, mesmo sem receber ordens diretas, se distancia por um ponto crucial.

É que o reclamante tinha o poder de determinar unilateralmente quando prestar o serviço.

Dito de outra forma, a reclamada, ainda que fosse a tomadora dos serviços (e isso é controvertido nos autos), não podia contar com o trabalho do reclamante, o qual poderia simplesmente desligar o aplicativo, deixando de trabalhar por uma hora, um dia, uma semana, etc.

Não há como conceber qualquer forma de subordinação se o prestador não está, ao menos de forma remota, cotidianamente à disposição do tomador (artigo 4º, da CLT).

O entendimento trazido acima é categórico em não reconhecer a existência da subordinação entre o motorista de aplicativo e a Empresa “Uber”, e infelizmente esse é o entendimento majoritário dos Tribunais do Trabalho de todo o país. Dessa forma, a regulação desse novo modelo econômico é um desafio significativo. As leis trabalhistas tradicionais e judiciário brasileiro não estão preparados para lidar com as complexidades do trabalho mediado por algoritmos.

Portanto, é essencial desenvolver novas regulamentações que protejam os direitos dos trabalhadores sem sufocar a inovação, da mesma maneira que os Juízes trabalhistas precisam se ater mais aos princípios de seguridade social inerentes ao direito do trabalho. Isso pode incluir a exigência de maior transparência nos algoritmos, garantias de um salário mínimo e acesso a benefícios sociais.

A uberização e a subordinação por algoritmo têm amplos impactos sociais e econômicos, potencialmente exacerbando a desigualdade e criando uma classe de trabalhadores com menos proteção e segurança. Além disso, a dependência de plataformas digitais pode concentrar o poder econômico nas mãos de poucas empresas, o que tem implicações significativas para a economia e a política global. É

crucial que o Judiciário tenha uma visão mais ampla sobre essa problemática e englobe esses trabalhadores sob o manto das seguridades trabalhistas.

2.3. "PEJOTIZAÇÃO".

A "pejotização" é um fenômeno crescente no mercado de trabalho brasileiro, intensificado após a Reforma Trabalhista de 2017. Este processo envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) em vez de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso permite que empresas evitem encargos trabalhistas e reduzam custos, enquanto os trabalhadores perdem direitos e benefícios garantidos aos empregados formais, como férias remuneradas, 13º salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A pejotização é frequentemente apresentada como uma forma de proporcionar flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, permitindo-lhes gerenciar suas próprias empresas e definir suas condições de trabalho. No entanto, a realidade muitas vezes contrasta com essa narrativa idealizada. Muitos trabalhadores são pressionados a se registrar como PJs para manter seus empregos, o que configura uma relação de subordinação disfarçada. Essa prática, segundo especialistas, pode precarizar as condições de trabalho ao desproteger os trabalhadores e negar-lhes acesso a direitos básicos.

Decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) têm impacto significativo sobre a pejotização. Em 2020, o STF determinou que a terceirização de serviços é lícita, desde que sejam observados os requisitos legais, influenciando a forma como a Justiça do Trabalho avalia a pejotização. Em 2023, o ministro Alexandre de Moraes cassou uma decisão que reconhecia vínculo de emprego entre uma médica e um hospital, reforçando que a formalização como pessoa jurídica, por si só, não constitui fraude à legislação trabalhista. Essas decisões, porém, geraram insegurança jurídica, pois ainda não há um marco regulatório específico sobre a prática, levando a interpretações divergentes e conflitos na Justiça do Trabalho, senão veja trecho dessa decisão.

(STF - Rcl: 61115 BA, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 25/07/2023, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 28/07/2023 PUBLIC 31/07/2023)

[...] Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado.

O texto constitucional não permite, ao poder estatal - executivo, legislativo ou judiciário - impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência."

A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES). Destaco a tese da ADI 5.625:

"1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores."

Assim, a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos no RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX) e na ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), a sugerir, conseqüentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto.

Por oportuno, vale salientar que em caso análogo, também envolvendo discussão sobre ilicitude na terceirização por pejetização, a 1ª Turma já decidiu na mesma direção, de maneira que não há falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Trata-se da Rcl 39.351 AgR (Rel. Min. ROSA WEBER, Relator p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e da Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Relator p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022), esta última assim ementada:

"CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: 'É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante'.

2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por 'pejetização', não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento".

Conforme destacou o Min. ROBERTO BARROSO no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022):

"12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação."

A pejotização é vista por muitos como uma forma de precarização do trabalho, refletindo políticas neoliberais que priorizam a flexibilização das relações laborais em detrimento da proteção dos trabalhadores. Essa prática tem repercussões significativas em setores como a saúde, onde profissionais são frequentemente contratados como PJs, resultando em jornadas de trabalho extensas e condições adversas sem a devida compensação ou proteção social. Esse fenômeno é particularmente prevalente em setores que exigem alta especialização e onde a demanda por flexibilidade é alta.

É importante destacar que a pejotização pode ser um subterfúgio para fraudar a legislação trabalhista, especialmente quando a relação de trabalho apresenta características típicas de emprego, como subordinação, habitualidade, e onerosidade. A análise de contratos de trabalho deve considerar o conjunto de circunstâncias, não apenas aspectos isolados, para evitar fraudes e garantir a proteção dos trabalhadores. A Justiça do Trabalho tem papel crucial na identificação e combate a essas práticas fraudulentas, mas enfrenta desafios devido à falta de regulamentação clara e consistente.

O debate sobre a pejotização no Brasil envolve uma complexa teia de interesses e interpretações legais. Enquanto alguns argumentam que essa prática moderniza o mercado de trabalho e promove eficiência, outros alertam para os riscos de exploração e precarização. A regulamentação da pejotização é essencial para proteger os trabalhadores, garantindo que a formalização como pessoa jurídica não seja usada indevidamente para evitar obrigações trabalhistas.

2.4. TERCEIRIZAÇÃO.

A terceirização no Brasil representa uma transformação significativa nas relações de trabalho, moldada por mudanças econômicas e políticas ao longo das últimas décadas. Esse fenômeno ganhou força a partir dos anos 1990, com a abertura econômica promovida pelo governo de Fernando Collor. A redução de impostos sobre importações, as privatizações e a desregulamentação da economia foram medidas que impulsionaram as empresas a buscar formas de reduzir custos e aumentar a produtividade. Nesse contexto, a terceirização emergiu como uma estratégia central para a gestão e organização do trabalho e para diminuir os custos das empresas. É nesse sentido que Abreu e Sorj (1994, p.64) discorrem sobre a terceirização como uma forma de “subcontratação”:

A primeira [modalidade de subcontratação] [...] envolve uma terceirização da produção motivada pelas necessidades de alcançar níveis de qualidade e produtividade superiores. As inovações tecnológicas e de gestão da produção obtidas ao nível da empresa subcontratante são transferidas para as empresas subcontratadas. O segundo caso que pode ser chamado de "terceirização por contingência" significa a externalização da produção como mecanismo de redução de custos de produção. Transferir para o trabalhador os custos de energia, equipamento e espaço e apoiar-se numa força de trabalho sem o ônus da legislação trabalhista são as motivações principais da subcontratação no segundo modelo.

A legislação trabalhista brasileira passou por mudanças significativas com a introdução das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que regulamentaram a terceirização e ampliaram a possibilidade de terceirização para atividades-fim. Antes dessas reformas, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) restringia a terceirização apenas às atividades-meio, como limpeza e segurança. No entanto, as novas leis permitem a terceirização de qualquer atividade, o que gerou críticas sobre a possível precarização das condições de trabalho e a redução de direitos laborais.

E este fenômeno está intrinsecamente correlacionado com a Quarta Revolução Industrial, na qual as avançadas tecnologias de integração laboral acabam por ampliar os diversos tipos de exploração de mão de obra, mas em contrapartida não a reconhece como um vínculo empregatício.

Um aspecto crucial da terceirização é sua ligação com a precarização do trabalho. A flexibilização das relações laborais, principalmente com a extrema integração das tecnologias, característica desse modelo, frequentemente resulta na redução de benefícios e na deterioração das condições de trabalho. Estudos empíricos em diversos setores, como a indústria têxtil, química, bancos e telemarketing, mostram que a terceirização pode intensificar a precarização.

Infelizmente, a jurisprudência brasileira tem desempenhado um papel fundamental na regulação da terceirização. Em decisões recentes, o Supremo Tribunal Federal (STF) afirmou a constitucionalidade da terceirização irrestrita, permitindo que empresas terceirizem qualquer parte de sua atividade produtiva. Essas decisões reforçam as mudanças introduzidas pelas reformas trabalhistas, embora ainda existam debates intensos sobre os impactos dessa prática na proteção dos direitos dos trabalhadores.

3. DAS POSSÍVEIS SOLUÇÕES

3.1. REGULAMENTAÇÃO DOS NOVOS MOLDES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS / ADEQUAÇÃO DOS OPERADORES DO DIREITO AO NOVO CENÁRIO.

A Revolução 4.0 trouxe profundas transformações nas relações de trabalho, caracterizadas pela digitalização, automação e novas formas de emprego. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho enfrenta o desafio de se adaptar a um cenário que exige uma reinterpretação das normas trabalhistas, visando à proteção dos direitos dos trabalhadores em ambientes cada vez mais dinâmicos e tecnológicos. Este capítulo propõe soluções para que a Justiça do Trabalho possa acompanhar essas mudanças, promovendo um julgamento mais justo e eficaz.

A primeira solução passa pela reinterpretação da legislação existente. A Justiça do Trabalho deve adotar uma abordagem mais flexível, levando em consideração a natureza das novas relações de trabalho. Isso implica uma análise crítica das categorias tradicionais de vínculo empregatício, reconhecendo modalidades como o trabalho remoto, o trabalho em plataformas digitais e o

empreendedorismo individual. A construção de novas definições e critérios para a caracterização do vínculo de emprego é fundamental para garantir que os trabalhadores não fiquem desprotegidos do manto da CLT.

A capacitação dos magistrados é outra solução crucial. Os operadores do direito trabalhista precisam estar preparados para lidar com os desafios impostos pela Revolução 4.0. Isso envolve a promoção de cursos e treinamentos que abordem as novas tecnologias, as relações de trabalho emergentes e as tendências do mercado. O conhecimento sobre as realidades das plataformas digitais e dos novos modelos de negócios é fundamental para que os juízes possam proferir decisões informadas e justas.

Os princípios da seguridade social, como a proteção à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, devem ser o fundamento das decisões judiciais. Isso implica que, ao julgar casos relacionados a novas formas de trabalho, o magistrado deve considerar não apenas a letra da lei, mas também os direitos sociais e a proteção do trabalhador em um contexto mais amplo. Essa abordagem exige uma interpretação teleológica das normas, que busque garantir a efetividade dos direitos fundamentais.

A Justiça do Trabalho deve ampliar sua interpretação sobre o que constitui uma relação de emprego, incluindo a análise das condições de trabalho em plataformas digitais e outras modalidades emergentes. Os operadores do direito devem garantir que todos os trabalhadores, independentemente do formato de contratação, tenham acesso a direitos básicos, como férias, 13º salário, e, principalmente, condições de saúde e segurança no trabalho. Essa ampliação é fundamental para assegurar que a proteção social alcance todos os trabalhadores, evitando a exclusão de grupos vulneráveis.

Por fim, a Justiça do Trabalho deve colaborar com outras instituições e órgãos governamentais para fortalecer as redes de proteção social. Isso envolve a articulação com políticas públicas que garantam acesso à saúde, segurança e direitos trabalhistas. A atuação conjunta pode potencializar o impacto das decisões judiciais, assegurando que os princípios da seguridade social sejam respeitados e promovidos em todos os níveis.

3.2. SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

Para finalizar este capítulo será discorrido sobre o conceito da Subordinação Integrativa, haja vista que grande parte da problemática do Tema deste trabalho consiste no não reconhecimento do requisito da subordinação das relações de emprego pela Justiça do Trabalho na maioria dos casos. Este conceito, ou melhor, forma de interpretação dos fatos, é mais atualizada em relação as mudanças advindas da 4ª Revolução Industrial, mais adequada aos novos sistemas de trabalho e por consequência abrange mais os novos moldes dos vínculos empregatícios.

A subordinação integrativa é um conceito que emerge da necessidade de reinterpretar as relações de trabalho na era da Revolução 4.0. Diferente da subordinação tradicional, que se baseia no controle direto e na hierarquia rígida, a subordinação integrativa reconhece que, nas novas formas de trabalho, como nas plataformas digitais e no teletrabalho, a relação entre empregado e empregador se dá de forma mais flexível e colaborativa, por vez que o mundo tecnológico de hoje se apresenta de forma mais dinâmica.

Delgado (2019, p. 352/353) leciona:

[...] inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Para se entender a interpretação da Subordinação Integrativa deve se analisar três aspectos cruciais:

Colaboração Mútua: Nessa nova abordagem, tanto o empregador quanto o empregado desempenham papéis ativos na construção da relação de trabalho. O enfoque está na cooperação e na busca por soluções conjuntas.

Flexibilidade: A subordinação integrativa possibilita a adaptação às necessidades específicas de cada trabalhador e projeto, criando um ambiente mais dinâmico. Isso é especialmente relevante em setores que demandam inovação contínua.

Autonomia do Trabalhador: Os trabalhadores desfrutam de maior autonomia na gestão de suas atividades, o que é crucial em contextos como o trabalho remoto e as plataformas digitais. No entanto, essa autonomia não deve comprometer a proteção dos direitos sociais.

Em suma, O conceito de subordinação integrativa oferece uma oportunidade para a Justiça do Trabalho se adaptar às transformações da Revolução 4.0. Ao reconhecer que as relações de trabalho estão se tornando mais colaborativas e flexíveis, o Judiciário pode assegurar que a proteção dos direitos dos trabalhadores permaneça sólida e relevante. Isso não apenas contribui para a efetividade da Justiça do Trabalho, mas também para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, que respeite a dignidade e os direitos de todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de contratação.

CONCLUSÃO:

A análise dos impactos da Revolução 4.0 nas relações de trabalho revela um cenário complexo e dinâmico, onde novas formas de emprego desafiam as estruturas tradicionais da Justiça do Trabalho. No primeiro capítulo, pudemos compreender a evolução histórica que levou ao surgimento dessas novas modalidades, situando-as em um contexto mundial de transformação tecnológica e social. O segundo capítulo aprofundou-se nos impactos dessa revolução, destacando as estratégias que as empresas têm adotado para evitar o reconhecimento do vínculo empregatício, resultando em uma precarização das condições de trabalho e na diluição de direitos fundamentais.

Por fim, no terceiro capítulo, abordamos a necessidade urgente de uma adaptação por parte do Judiciário, que deve se debruçar sobre os casos contemporâneos com uma perspectiva crítica e inovadora. A Justiça do Trabalho não pode se limitar à aplicação rígida das normas existentes, mas deve interpretar a legislação de forma a garantir a proteção dos trabalhadores em um ambiente que busca constantemente a flexibilização das relações laborais.

Diante desse panorama, fica evidente que a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na defesa dos direitos trabalhistas em um mundo em transformação. A necessidade de um diálogo constante entre o judiciário e as mudanças do mundo atual é premente, a fim de criar um marco regulatório que contemple as peculiaridades das novas relações de trabalho, assegurando justiça e equidade. Somente assim será possível garantir que a Revolução 4.0 não se torne um fator de retrocesso nas conquistas trabalhistas, mas sim uma oportunidade para promover um futuro mais justo e inclusivo para todos os trabalhadores.

THE 4.0 REVOLUTION AND ITS IMPACTS ON LABOR JUSTICE

Thiago Marden Gadelha de Almeida

The study analyzed the impacts of the 4.0 Revolution on labor relations and the challenges faced by Labor Justice in adapting to new employment modalities, such as remote work and digital platforms. The research employed the deductive method, complemented by historical and structuralist approaches, as well as a bibliographic review and analysis of judicial decisions. Initially, the Fourth Industrial Revolution was contextualized, highlighting its role in transforming production methods and social organization. It was observed that technological innovations have intensified labor precarization, with business strategies aimed at avoiding employment bonds and reducing workers' rights. Labor Justice demonstrated difficulties in applying traditional regulations to technological contexts, requiring innovative interpretations to ensure workers' protection. It was concluded that the creation of a regulatory framework addressing these new realities is essential to promote justice and balance in labor relations.

Keywords: 4.0 Revolution. Labor Justice. Employment Relations. Digital Platforms. Technology.

REFERÊNCIAS

ABREU, A.; SORJ, B. Subcontratação e trabalho a domicílio. In: MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza, RAMALHO, José Ricardo. (Org.) Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, CEDI/NETS, 1994.

AROUCA, José Carlos; Curso Básico de Direito Sindical; Rio de Janeiro: LTR, 2016

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; Direito Sindical; Rio de Janeiro: LTR, 2017.

CASSAR, Volia Bonfim; Comentários a Reforma Trabalhista; São Paulo: Método, 2017

CASSAR, Volia Bonfim; Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017; São Paulo: Método, 2018.

CRAM, W. Alec et al. Examining the impact of algorithmic control on Uber drivers' Technostress. Journal of management information systems, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; Direito Coletivo do Trabalho; Rio de Janeiro: LTR, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho; Curso de Direito do Trabalho; Rio de Janeiro: LTR, 2018.

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

KALIL, Renan Bernardi. A Regulação do Trabalho Via Plataformas Digitais. São Paulo: Edgard Blucher Ltda., 2020.

KLAUS, Schwab. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

MARCELINO, Paula e CAVALCANTE, Sávio. Por uma Definição de Terceirização.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria; Fundamentos de Metodologia Científica; São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; Curso de Direito Constitucional; São Paulo: Saraiva, 2017.

MONTGOMERY T & BAGLIONI S, Defining the Gig Economy: Platform Capitalism and the Reinvention of Precarious Work. International Journal of Sociology and Social Policy, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da; Comentários à Reforma Trabalhista - Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo; São Paulo: RT, 2017.

STURMER, Gilberto; A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Rio de Janeiro: LTR, 2007.

VIANA, Marcio Tulio; Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária; Rio de Janeiro: LTR; 2018.