



UNIFACS

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®

MESTRADO EM DIREITO, GOVERNANÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS

MAICON DE SOUZA E SOUZA

**UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO À LUZ DA REORDENAÇÃO DO TRABALHO E DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

Salvador
2020

MAICON DE SOUZA E SOUZA

**UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO À LUZ DA REORDENAÇÃO DO TRABALHO E DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação,
Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International
Universities, como requisito parcial para obtenção do grau
de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. José Gileá de Souza.

Salvador
2020

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities.

Souza, Maicon de Souza e

Uberização: um estudo à luz da reordenação do trabalho e da qualidade de vida no trabalho (QVT). / Maicon de Souza e Souza. – Salvador, 2020.

145 fl. : il.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. José Gileá de Souza.

1. Direito. 2. Trabalho. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Políticas Públicas. I. Souza, José Gileá de, orient. II. Título.

CDD: 340

MAICON DE SOUZA E SOUZA

UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO À LUZ DA REORDENAÇÃO DO TRABALHO E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre e aprovada pela seguinte banca examinadora:

José Gileá de Souza – Orientador _____
Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano pela Universidade Salvador, UNIFACS
UNIFACS - Universidade Salvador – Laureate International Universities

Miguel Calmon Teixeira de Carvalho Dantas _____
Doutor em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia, UFBA
UNIFACS - Universidade Salvador – Laureate International Universities

Lívia da Silva Modesto Rodrigues _____
Doutora em Geologia pela Universidade Federal da Bahia, UFBA
UNEB - Universidade do Estado da Bahia

Salvador, 30 de novembro de 2020.

A

memória de Mainha (Neide Rosa), Vozinho (Tavinho) e Vozinha (Mariinha Rosa), Espíritos de Luz, pelo amor incondicional e por me ensinarem com o exemplo que o mais importante na vida é ser bom e honesto.

AGRADECIMENTOS

Ao longo do Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direito, Governança e Políticas Públicas percebi que “*a mais sincera forma de gratidão é fazer bom uso das coisas com que fomos abençoados*”. Partindo desta máxima, agradeço àqueles que tornaram esse sonho realidade: Ao **Grande Mestre Jesus**, razão maior de todas as coisas, obrigado pela vida.

Aos meus eternos amores, hoje espíritos de luz: **Mainha** (Neide Rosa), **Vozinha** (Maria Rosa) e **Vozinho** (Otaviano Luís), obrigado pelo amor incondicional, pelos incansáveis esforços em proporcionar-me uma educação de qualidade, mesmo com todas as limitações financeiras. Aprendi com vocês, através do exemplo, que dignidade e caráter não são negociáveis, e ser honesto é uma dádiva. A **Painho** (Raimundo Francisco), que tantas vezes abdicou de seus projetos de futuro, em prol dos meus. Aos meus irmãos, em especial **Daniella** e **Octávio**, a vida nos separou, mas o amor fraternal que construímos nos liga eternamente.

Ao professor e orientador **José Gileá**. Com seu jeito de ver e viver contribuiu para a construção e coerência de meus próprios valores profissionais e acadêmicos. A fé depositada em mim ensinou-me a crer que o sucesso só depende de foco, dedicação, muito estudo e humildade.

Aos amigos do Curso que levo para a vida, em especial **Ayrton Lobo, Bacildes Terceiro, Cristiane Lage, Cristiane Guimarães, Edson Saldanha, Tiago Moreira e Virgínia Cotrim**, sem vocês não teria ido tão longe. Aprendi muito com cada discussão, trocas de experiências profissionais e pessoais, e, porque não com as “resenhas”? A amizade que construímos é o melhor título que conquistei ao final desta jornada. Aos professores **Costa Gomes, Miguel Calmon e Rodolfo Pamplona Filho**, exemplos de educadores, sempre acessíveis e dispostos a auxiliar na produção acadêmica de seus discentes.

Por fim, a toda equipe do **EAAP** (base de minha formação prática como advogado), em especial ao grande timoneiro e entusiasta deste projeto, **Dr. Aurélio Pires**, agradeço pelos conselhos, pelo exemplo e por ensinar-me diariamente que “*o futuro pertence àqueles que acreditam na beleza de seus sonhos*”.

A todos, muito obrigado!

“Comunista é o pseudônimo que os conservadores, os conformistas e os saudosistas do fascismo inventaram para designar simplisticamente todo o sujeito que clama e luta por justiça social.”.

Érico Veríssimo (Incidente em Antares)

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto fulcral analisar o fenômeno da uberização das relações de trabalho e seu processo de precarização. A pesquisa qualitativa, com natureza aplicada, objetivos descritivos e explicativos, fora desenvolvida com o uso dos procedimentos bibliográficos (doutrinas), históricos e documentais (legais e jurisprudenciais). Assim, desenvolveu-se um estudo histórico da reordenação do trabalho através dos modelos produtivos taylorista, fordista e toyotista. Ato contínuo, tendo em vista a ampla flexibilização das regras juslaborais e a inserção massiva da tecnologia nas formas de produzir bens e ofertar serviços na atualidade, analisou-se o fenômeno da uberização nas relações de trabalho e no processo produtivo. Ademais, através do estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), propôs-se repensar um modelo híbrido de uberização, considerando todas as suas características e natureza jurídica, para assim propor os ajustes desta relação de trabalho através de um Projeto de Lei, que permite um efetivo reordenamento laboral das relações entabuladas via plataformas de tecnologia, com ganhos econômicos e sociais também para a classe trabalhadora. Em síntese, ao investigar e identificar os vícios desta suposta parceria contratual, que geram impactos sociais no âmbito dos direitos trabalhistas, previdenciários e cíveis do elo hipossuficiente da relação (o trabalhador), a pesquisa evidenciou que a uberização como posta não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais, necessitando ser repensada e reestruturada através da apresentação de uma proposta legislativa que regulamente direitos e obrigações de todas as partes envolvidas na relação.

Palavras chaves: Reordenação Produtiva. Uberização. Precarização. QVT. Políticas Públicas.

ABSTRACT

The present work has as main objective to analyze the phenomenon of uberization of labor relations and its precariousness process. Qualitative research, with applied nature, descriptive and explanatory objectives, was developed using bibliographic (doctrine), historical and documentary (legal and jurisprudential) procedures. Thus, a historical study of the reordering of work was developed through the Taylorist, Fordist and Toyotist productive models. Continuous action, in view of the wide flexibility of labor rules and the massive insertion of technology in the ways of producing goods and offering services today, the phenomenon of uberization in labor relations and in the production process was analyzed. Furthermore, through the study of Quality of Life at Work (QWL), it was proposed to rethink a hybrid model of uberization, considering all its characteristics and legal nature, in order to propose the adjustments of this working relationship through a Bill of Law, which allows an effective reorganization of the relationships established via technology platforms, with economic and social gains also for the working class. In summary, when investigating and identifying the vices of this supposed contractual partnership, which generate social impacts within the scope of labor, social security and civil rights of the low-sufficient link in the relationship (the worker), the research showed that uberization as a position does not promote a reorganization of work and economic and still precarious labor relations, needing to be rethought and restructured through the presentation of a legislative proposal that regulates the rights and obligations of all parties involved in the relationship.

Keywords: Productive Reordering. Uberization. Precariousness. Quality of life at work. Public policy.

LISTA DE SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
APP	<i>Application</i> /Aplicativo
CCQ's	Círculos de Controle de Qualidade
CEO	<i>Chief Executive Officer</i> (Diretor ou diretora geral ou presidente da empresa)
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONJUR	Consultor Jurídico
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
DJE	Diário do Judiciário Eletrônico
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EUA	Estados Unidos da América do Norte
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEI	Microempreendedor Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PT	Partido dos Trabalhadores
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RE	Recurso Extraordinário
RTOrd	Reclamação Trabalhista de Rito Ordinário
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REORDENAÇÃO DO TRABALHO.....	17
2.1 O MODELO PRODUTIVO TAYLORISTA	18
2.2 A ORGANIZAÇÃO FORDISTA DO TRABALHO	25
2.3 TOYOTISMO: MODELO JAPONÊS DE PRODUÇÃO	36
3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PROCESSO PRODUTIVO	47
3.1 A DISCIPLINA JURÍDICA DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	54
3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO TRADICIONAL: DISCIPLINA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	66
3.3 NOVAS CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PROTEÇÃO AO TRABALHO, DESEMPREGO E PRECARIZAÇÃO.....	72
3.4 DIGNIDADE DO TRABALHADOR E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DIGNO.....	78
3.5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	80
3.5.1 A realidade brasileira sobre os Aplicativos de Plataforma.....	81
3.5.2 Aplicativos de Plataforma no Direito Comparado	87
4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	91
4.1 CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QVT.....	92
4.2 TEORIAS CLÁSSICAS DA QVT	96
4.3 O MODELO DE INVESTIGAÇÃO DA QVT DE WALTON	99
5 REPENSANDO A UBERIZAÇÃO: DA TEORIA À PROPOSTA LEGISLATIVA .	105
5.1 AJUSTES NECESSÁRIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO	108
5.1.1 Projeto de Lei n.º 3577/2020 (deputado federal Márcio Jerry do PCdoB do Maranhão).....	108
5.1.2 Projeto de Lei n.º 3594/2020 (deputado federal José Airton Félix Cirilo do PT do Ceará)	111
5.1.3 Projeto de Lei n.º 3597/2020 (deputado federal Bira do Pindaré do PSB do Maranhão).....	112
5.1.4 Projeto de Lei n.º 3599/2020 (deputado federal Eduardo Bismarck do PDT do Ceará)	113
5.1.5 Projeto de Lei n.º 3748/2020 (deputada federal Tabata Amaral do PDT de São Paulo).....	115
5.1.6 Projeto de Lei n.º 1665/2020 (deputado federal Ivan Valente do Psol de São Paulo)	121

5.2 PROPOSTA LEGISLATIVA (PROJETO DE LEI)	123
6 CONCLUSÕES.....	132
REFERÊNCIAS.....	138

1 INTRODUÇÃO

A desestruturação social vivenciada pelo Brasil nas últimas décadas possui múltiplos fatores, entre os quais ganham destaque a precarização das relações laborais, a informalidade, a crescente taxa de desemprego sistêmico, a ultra concentração de renda em camadas sociais mais abastadas etc. No que pertine ao desemprego, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou que o número de desempregados registrado no primeiro trimestre de 2020 é de aproximadamente 12,85 milhões, uma taxa de desocupação no trimestre, encerrado em abril, de 12,6 %. A pesquisa fora realizada a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)¹, ressaltando-se que esta taxa considera apenas as pessoas que não estão trabalhando e que ainda procuram emprego, excluindo-se as pessoas que perderam emprego, mas deixaram de procurar por novas oportunidades.

O desemprego estrutural e o exército de reserva dele decorrente, aliado aos avanços tecnológicos e à flexibilização das regras juslaborais, apresentaram ao mundo um novo modo de acumulação capitalista advindo das relações de trabalho virtualizadas, denominadas de uberização (termo derivado da forma de organização da empresa Uber). A Uber é uma das plataformas digitais disponíveis atualmente, desenvolvidas para smartphones, com o fim precípuo de conectar clientes, estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, abarcando esferas da produção e do consumo.

Na relação de trabalho uberizada o trabalhador, em tese, não possui vínculo empregatício com quaisquer das empresas envolvidas na relação, seja a que desenvolveu o aplicativo e cede a tecnologia (auferindo lucro desta atividade) ou mesmo com a empresa que ofereceu um produto no mercado de consumo (alimentos, por exemplo, que poderá também ser entregue pelo motorista), pois não haveria relação hierárquica entre as pessoas dessa relação.

Partindo destas premissas o motorista de aplicativo, além de não manter relação hierárquica com qualquer empresa, prestaria serviços de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e sem salário fixo, descaracterizando o vínculo empregatício entre as partes. Logo, tendo por base que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exige a presença simultânea dos pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade para a caracterização da relação de emprego, a uberização seria uma espécie do

¹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. [Portal]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>. Acesso em: 11 jun. 2020.

gênero trabalho autônomo ou eventual, onde o trabalhador assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.

Um problema premente deste tipo de relação é equiparar o motorista a um empreendedor. Além da discussão atinente à relação entre “parceiros cadastrados” e plataforma, importante ponderar que nos contratos uberizados inexistem a regulamentação clara de responsabilidades, para que seja assegurado o direito à saúde, segurança e vida do trabalhador. Ademais, a proteção previdenciária também é olvidada. A prestação de serviços de tecnologia estabelecida nos contratos por adesão mascara uma nova forma de precarização das relações de trabalho.

O modelo de trabalho vendido promete liberdade entre os parceiros envolvidos na atividade econômica, com ampla flexibilidade e retorno financeiro imediato. Mas a realidade vivenciada pelos motoristas, elo hipossuficiente desta relação, demonstra trabalho exaustivo em jornadas extenuantes, ausência de proteção legal, ganhos irrisórios (quando comparados com a plataforma de tecnologia) e assunção de quase todos os insumos da atividade econômica.

Ademais, a plataforma possui ferramenta de controle dos serviços prestados, alimentada pelos clientes/usuários, que através de estrelas avaliam os motoristas, que podem ser descredenciados unilateralmente e sem prévio aviso. Tal situação é o desvirtuamento de dispositivos tecnológicos, pautados na economia colaborativa ou cultura de compartilhamento, que deveriam, em tese, incentivar a solidariedade, o consumo consciente e sustentável e o compartilhamento de tecnologia.

Diante deste cenário complexo, a presente dissertação se pauta no fenômeno da uberização das relações de trabalho e seu processo de precarização. A pesquisa é inserida na Linha relativa às “Políticas Públicas e Desenvolvimento”, voltada para a Elaboração de Políticas Públicas. O problema que norteou a pesquisa foi: Em que medida a uberização auxilia no reordenamento laboral e econômico, em detrimento das relações de trabalho? Em resposta provisória ao problema foi construída a seguinte hipótese: A uberização não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais.

Para buscar respostas relativas ao problema enunciado e a hipótese definida foi determinado o objetivo geral, que é avaliar em que medida a uberização pode precarizar as relações de trabalho e influenciar no reordenamento laboral e econômico. Os objetivos específicos perpassaram por examinar a reordenação do trabalho ao longo da história, analisando os modelos taylorista, fordista e toyotista. Seguiu-se com a análise do fenômeno da uberização nas relações de trabalho e no processo produtivo. Estudou-se a Qualidade de

Vida no Trabalho (QVT), para assim repensar a uberização, propondo ajustes para implementação da política pública de trabalho, através de uma proposta legislativa (Projeto de Lei), que permite um efetivo reordenamento laboral, com ganhos econômicos e sociais também para a classe trabalhadora.

No que tange a acepção científica, a pesquisa mostrou que a uberização, enquanto modelo produtivo que congrega traços do taylorismo, fordismo e toyotismo, surge inspirado na economia do compartilhamento com a promessa de ser meio eficaz na promoção de um reordenamento laboral, com ganhos econômicos para todas as partes envolvidas. Mas, em verdade, se tornou mecanismo precarizante das relações laborais, pois utiliza das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação jurídica híbrida do capital-trabalho. A acepção social é justificada pelo fato de que os trabalhadores inseridos nestas plataformas, por vezes, carregam consigo características de empregados (regidos pela CLT) e também de trabalhadores autônomos, com certo patamar de autonomia. Todavia, por estarem nesta zona cinzenta, são excluídos da proteção social advinda da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis esparsas que garantem o trabalho digno, previsto na Constituição Federal de 1988. Ademais, a acepção pessoal é motivada pela necessidade de propor mudanças legislativas que sejam capazes de garantir um reordenamento laboral e econômico a partir da formulação de políticas públicas fincadas na função social da empresa e na dignidade do trabalhador. Ora, a resposta ao desemprego crescente não pode ser a criação de postos de trabalho precarizados, onde a alienação da força de trabalho cria um conglomerado de trabalhadores alijados de direitos trabalhistas, cíveis e previdenciários, que certamente causarão caos social a médio e longo prazo.

No que pertine à metodologia, a pesquisa tem abordagem qualitativa, uma vez que através desta não se busca apresentar representação numérica sobre um fato ou dado social, e sim a propositura do aprofundamento e compreensão dos problemas social, econômico e jurídico decorrentes das relações de trabalho uberizadas e suas consequências sociais. Nas palavras de Pedro Jaime Júnior²: “Metaforicamente, podemos associar o papel do pesquisador qualitativo ao do intérprete. Ele interpreta o fluxo do discurso social: falas, silêncios, gestos, ações. Traduz os significados socialmente construídos e interpretados em primeira mão pelo sujeito”. Quanto à natureza a pesquisa é aplicada, pois no seu desenvolvimento e consecução esta gerou conhecimentos para aplicação prática, voltados à solução dos problemas sociais e

² JAIME JÚNIOR, Pedro. Um texto, múltiplas interpretações: antropologia hermenêutica e cultura organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 4, p. 1-12, 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902002000400008. Acesso em: 06 nov. 2020.

econômicos advindos da uberização das relações de trabalho, numa perspectiva local e também com análise do direito comparado. Quanto aos objetivos, a pesquisa fora descritiva e explicativa, uma vez que além de analisar e descrever os modelos produtivos taylorista, fordista e toyotista, adentrou nas relações entabuladas via aplicativos de tecnologia, perpassando pela qualidade de vida no trabalho, identificando cada um dos fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos problemas sociais do reordenamento laboral e econômico, propondo solução legislativa para estes. E, quanto aos procedimentos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica (doutrinária), histórica e documental (legal e jurisprudencial).

A presente dissertação está dividida em cinco capítulos. O primeiro é circunscrito à introdução. O segundo aborda um estudo histórico da reordenação do trabalho através dos modelos produtivos taylorista, fordista e toyotista, pensados e estruturados para a conquista do mercado de consumo e pela incessante busca pelo lucro dos empresários através da exploração da força de trabalho, cada um a seu modo e época. No terceiro capítulo analisou-se o fenômeno da uberização nas relações de trabalho e no processo produtivo, com a utilização de mecanismos tecnológicos para afastar o reconhecimento de direitos laborais, cíveis e previdenciários advindos desta nova relação desprovida, em tese, de subordinação entre as partes envolvidas. O quarto capítulo fora dedicado ao estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), teorias que analisam as condições de vida dentro do ambiente corporativo, na incessante busca do equilíbrio entre o bem-estar do trabalhador e a eficácia da empresa. Por fim, no quinto capítulo, propunha-se repensar a uberização nas relações de trabalho e no processo produtivo, com a apresentação de proposta legislativa (Projeto de Lei), congregando-se os elementos necessários à formulação de uma política pública de trabalho filtrada pelas regras advindas do QVT, uma vez que a pesquisa evidenciou que a uberização como posta não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais.

2 REORDENAÇÃO DO TRABALHO

É cediço que a Inglaterra foi precursora na Primeira Revolução Industrial, que aconteceu inicialmente na Europa nos séculos XVIII e XIX, período em que a maioria da população europeia até então era campesina e produzia artesanalmente o que consumia. A produção à época voltava-se para um mercado de consumo reduzido, normalmente adstrito a uma localidade. Esta estava vinculada a um alto custo de produção e a baixa produtividade.

Até então o produtor/artesão dominava todo o processo produtivo e era o proprietário das suas ferramentas, sendo verdadeiro “patrão de si mesmo”. Desempenhava suas atribuições através de pequenas oficinas que possuíam um número reduzido de pessoas na produção, geralmente ligados por laços sanguíneos. Ato contínuo, surgem as manufaturas (com destaque para a tecelagem de lã), constituindo-se em grandes oficinas onde um grupo de artesãos produziam manualmente os produtos, mas vinculados ao proprietário da manufatura.

Assim, com a implementação do conjunto de mudanças na produção de tecidos através do processo de mecanização (transição da manufatura para o sistema fabril), substitui-se o trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas, consolidando as transformações tanto no modo de produzir, quanto no padrão de consumo, momento em que há a aprimoração do uso da máquina a vapor.

A mecanização é expandida para outros setores da economia, oportunidade em que a grande fonte de riqueza se desloca da atividade comercial para a industrial. Assim, num cenário de predomínio da ideologia liberal, com regras de livre comércio e o mercado se autorregulando, com crescimento da produtividade e dos lucros, quem conseguisse produzir mais e com menores custos, passaria a ter a liderança econômica no mundo.

Neste cenário ganham destaque as ideias do engenheiro mecânico estadunidense Frederick Winslow Taylor, precursor da Administração Científica, que propôs a utilização de métodos científicos cartesianos na administração de empresas, numa rígida separação entre os trabalhos braçal e intelectual, com o controle preciso dos tempos e movimentos de execução das tarefas e a especialização destas. Seu foco era a eficiência e a eficácia operacional na administração industrial e comercial, com o aumento da produtividade através da gerência da produção.

Pelo exposto, para (re)pensar o modo como a produção pode ser reestruturada atualmente, através da reordenação (inclusive na seara legislativa) da força de trabalho, se faz necessário analisar detidamente as principais mudanças que ocorreram ao longo dos séculos nos modelos produtivos e nas formas de gerar riquezas.

2.1 O MODELO PRODUTIVO TAYLORISTA

De modo geral, os modelos produtivos são originários de estratégias de organização da produção centradas na exploração da força de trabalho, conquista do mercado de consumo e na busca pelo lucro dos empresários, com a eliminação do desperdício e aumento racional da produção.

O modelo taylorista não foge a essa regra, na medida em que é pensado e estruturado visando maximizar lucros através da exploração da mão de obra operária. Taylor³ defende que “o principal objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado.”. Leciona que:

A expressão máximo de prosperidade é usada em sentido amplo, compreendendo não só grandes dividendos para a companhia ou empregador, como também desenvolvimento, no mais alto grau, de todos os ramos do negócio, a fim de que a prosperidade seja permanente. Igualmente, máxima prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe, este fato de maior importância ainda, que é o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habilitando-os a desempenhar os tipos de trabalho mais elevados para os quais tenham aptidões naturais e atribuindo-lhes, sempre que possível, esses gêneros de trabalho.

Amparado nas premissas supramencionadas, Taylor⁴ prepondera que deve existir identidade de interesses de empregadores e empregados, pois seus interesses, em verdade, não são antagônicos. Assim, afirma que a prosperidade do empregador está umbilicalmente ligada à do empregado, e vice-versa. Consequentemente, dever-se-ia dar ao trabalhador altos salários (o que ele mais deseja) e ao empregador o que ele realmente almeja: baixo custo de produção. Logo, o progresso de ambos seria possível e harmônico.

Fernando de Araújo Bizerra⁵, em acurado estudo sobre o tema, traz importantes ressalvas sobre a fórmula de prosperidade proposta por Taylor, destacando que “os trabalhadores, expropriados dos meios de produção e das condições fundamentais de reprodução de sua existência, são impelidos a vender sua força de trabalho, durante certo período de tempo, para os capitalistas que a exploram hora a hora, jornada a jornada.”. Bizerra analisa o modelo produtivo criado no final do século XIX por Taylor afirmando que este

³ TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995. p. 24.

⁴ *Ibidem*, p. 25.

⁵ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr. 2020.

notara que a capacidade produtiva de um trabalhador de experiência média era sempre maior que a sua produção na empresa. Assim, ciente de que os operários podiam produzir mais do que os resultados experimentados até então, concluiu que a troca constante de ferramentas acabava por diminuir a produtividade.

Visando solucionar o impasse quanto à produtividade ineficiente e os altos custos experimentados para a consecução desta, Taylor⁶ propõe que sejam implementados princípios da Administração Científica, aplicando-se de forma cartesiana e sistemática métodos científicos às questões relacionadas ao trabalho. Aponta que a vadiagem e o hábito de fazer cera no trabalho são empecilhos para a prosperidade da empresa. Destaca que:

[...] afastando este hábito de fazer cera em todas as suas formas e encaminhando as relações entre empregados e patrões, a fim de que o operário trabalhe do melhor modo e mais rapidamente possível em íntima cooperação com a gerência e por ela ajudado, advirá, em média, aumento de cerca do dobro da produção de cada homem e de cada máquina.

Assim, a prosperidade das indústrias nacionais estaria vinculada à necessidade de eliminar a vadiagem no trabalho, que afeta diretamente o salário, a prosperidade e a vida de quase todos os trabalhadores, impactando na produtividade. Ressalta Taylor⁷ que:

A eliminação da cera, e das várias causas de trabalho retardado, desceria tanto o custo da produção que ampliaria o nosso mercado interno e externo, de modo que poderíamos competir com nossos rivais. Remover-se-ia umas das principais causas de nossas dificuldades sociais, pro falta de emprego e por pobreza; teríamos também uma ação mais permanente decisiva sobre esses infortúnios do que os remédios usados, até agora, para combatê-los. Assegurar-se-iam salários mais elevados, menos horas de serviço diário e melhores condições possíveis de trabalho e habitação.

No que pertine as causas de vadiagem no trabalho, Taylor⁸ sumariza suas ideias em três proposições:

Primeira: O erro, que vem da época imemorial e quase universalmente disseminado entre os trabalhadores, de que o maior rendimento do homem e da máquina terá como resultado o desemprego de grande número de operários.

Segunda: O sistema defeituoso de administração, comumente em uso, que força os empregados a fazer cera no trabalho, a fim de melhor proteger seus interesses.

Terceira: Os métodos empíricos ineficientes, geralmente utilizados em todas as empresas, com os quais o operário desperdiça grande parte de seu esforço.

⁶ TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995. p. 27.

⁷ Ibidem, p. 27.

⁸ Ibidem, p. 28.

Nesse sentido, cria a ideia de uma gerência, que resolveria a celeuma da produção através de métodos de experimentação do trabalho, criando-se padrões de execução que deveriam ser replicados. Em suas palavras:

Na administração científica, a iniciativa do trabalhador (que é seu esforço, sua boa vontade, seu engenho) é obtida com absoluta uniformidade e em grau muito maior do que é possível sob o antigo sistema; e em acréscimo a esta vantagem referente ao homem, os gerentes assumem novos encargos e responsabilidades, jamais imaginados no passado. À gerência é atribuída, por exemplo, a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução do seu trabalho diário.

Amparado nas premissas acima, Taylor⁹ defende que além de desenvolver desse modo uma ciência, a direção exerceria três tipos de atribuições que envolvem novos e pesados encargos para ela. Estas foram agrupadas pelo Autor nos quatro títulos abaixo:

Primeiro - Desenvolver para cada elemento do trabalho individual uma ciência que substitua os métodos empíricos.

Segundo - Selecionar cientificamente, depois treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador. No passado ele escolhia seu próprio trabalho e treinava a si mesmo como podia.

Terceiro - Cooperar cordialmente com os trabalhadores para articular todo o trabalho com os princípios da ciência que foi desenvolvida.

Quarto - Manter divisão equitativa de trabalho e de responsabilidades entre a direção e o operário. A direção incumbe-se de todas as atribuições, para as quais esteja bem aparelhada do que o trabalhador; ao passo que no passado quase todo o trabalho e a maior parte das responsabilidades pesavam sobre o operário.

Andressa de Freitas Ribeiro¹⁰ dispõe que “para Taylor a garantia da eficiência era papel fundamental da gerência. Assim, criava-se métodos padronizados de execução que deveriam otimizar a relação entre tempo e movimento”.

A supramencionada autora¹¹ prepondera que “o elemento inovador é que o estudo do trabalho, na perspectiva de Taylor, deveria ser feito por aqueles que administram e em favor deles”. Assim, a gerência seria capaz de antever todos os elementos do processo de trabalho, com intenso controle sobre este. De mais a mais, Ribeiro ainda arremata ao dissertar sobre uma característica fundamental da gerência científica proposta por Taylor: “a expropriação do saber do trabalhador, a divisão entre execução e concepção”.

⁹ TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995. p. 40.

¹⁰ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

¹¹ Ibidem.

Ao propor a substituição dos métodos empíricos por métodos científicos, Taylor apresenta acurado estudo sobre os tempos e movimentos. Entende que a economia de tempo, pela eliminação de movimentos desnecessários e substituição de movimentos lentos e ineficientes por movimentos rápidos em todos os ofícios, geraria consequente ganhos produtivos e garantiria o êxito do negócio. Nas palavras de Taylor¹² as providências gerais para dedução de simples lei deste tipo são as seguintes:

Primeira - Encontrar, digamos, 10 ou 15 trabalhadores (preferentemente de várias empresas e de diferentes regiões do país) particularmente hábeis em fazer o trabalho que vai ser analisado.

Segunda - Estudar o ciclo exato das operações elementares ou movimentos que cada um destes homens emprega, ao executar o trabalho que está sendo investigado, como também os instrumentos usados.

Terceira - Estudar, com o cronômetro de parada automática, o tempo exigido para cada um destes movimentos elementares e então escolher os meios mais rápidos de realizar as fases do trabalho.

Quarta - Eliminar todos os movimentos falhos, lentos e inúteis.

Quinta - Depois de afastar todos os movimentos desnecessários, reunir em um ciclo os movimentos melhores e mais rápidos, assim como os melhores instrumentos.

Gustavo Periard¹³ destaca que a proposta taylorista possuía em sua essência o intuito de aplicar a ciência à administração, com ênfase nas tarefas, visando eliminar desperdícios produtivos, neutralizar a ociosidade operária e, com isso, reduzir os custos produtivos. Prepondera que tal fato seria motivado “com o objetivo de garantir uma melhor relação custo/benefício aos sistemas produtivos das empresas da época”.

Taylor intentava uma forma de gestão que garantisse alta produtividade dos operários, com redução do tempo de produção, sem elevar os custos empresariais. Periard destaca: “Ele observou que o sistema de gestão da época continha muitas falhas, entre elas: a falta de padronização dos métodos de trabalho, o desconhecimento por parte dos administradores do trabalho dos operários e a forma de remuneração utilizada nas empresas”.

Ao defender a aplicação métodos da Administração Científica nas empresas Taylor¹⁴ deixa clara a necessidade de separar o trabalho intelectual (desenvolvido pela gerência) do braçal (desenvolvido pelos trabalhadores comuns). *Vide*:

A fim de que o trabalho possa ser feito de acordo com leis científicas, é necessário melhor divisão de responsabilidades entre a direção e o trabalhador do que a atualmente observada em qualquer dos tipos comuns de administração. Aqueles, na

¹² TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995. p.86.

¹³ PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre a Administração Científica de Taylor**. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-administracao-cientifica-de-taylor/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

¹⁴ TAYLOR, *ibid.* p. 34.

administração, cujo dever é incrementar essa ciência, devem também orientar e auxiliar o operário sob sua chefia e chamar a si maior soma de responsabilidades do que, sob condições comuns, são atribuídas à direção.

Assim, Taylor¹⁵ enumera os princípios fundamentais da Administração Científica, que precisam ser observados:

- 1) Substituição do critério individual do operário por uma ciência;
- 2) Seleção e aperfeiçoamento científico do trabalhador, que é estudado, instruído, treinado e, pode-se dizer, experimentado, em vez de escolher ele os processos e aperfeiçoar-se por acaso;
- 3) Cooperação íntima da administração com os trabalhadores, de modo que façam juntos o trabalho, de acordo com leis científicas desenvolvidas, em lugar de deixar a solução de cada problema, individualmente, a critério do operário.

Importante ilacionar que Renato Vieira Ribeiro¹⁶ conclui que a Administração Científica foi nominada desta maneira motivada pela busca de se aplicar os métodos da ciência aos problemas da Administração, visando atingir elevada eficiência industrial. Sem suas palavras, o autor sintetiza:

Nas considerações da Administração Científica de Taylor, a organização é comparada com uma máquina, que segue um projeto pré-definido; o salário é importante, mas não é fundamental para a satisfação dos funcionários; a organização é vista de forma fechada, desvinculada de seu mercado; a qualificação do funcionário passa a ser supérflua em consequência da divisão de tarefas que são executadas de maneira repetitiva e monótona e, finalmente, a Administração Científica faz uso da exploração dos funcionários em prol dos interesses particulares das empresas.

Noutro giro, a doutrina costuma dividir os estudos de Taylor em dois períodos distintos. O marco inicial é a publicação do livro *Shop Management* (Administração de Oficinas), em 1903. Aqui a preocupação precípua de Taylor estava voltada para as técnicas de racionalização do trabalho do operário, através do Estudo de Tempos e Movimentos. Renato Vieira Ribeiro¹⁷ destaca que “seu estudo iniciou-se no ‘chão de fábrica’, efetuando um paciente trabalho de análise das tarefas de cada operário, decompondo seus movimentos e processos de trabalho, aperfeiçoando-os e racionalizando-os gradativamente.”. Através deste estudo foi possível concluir que “um operário médio produzia menos do que era potencialmente capaz com o equipamento disponível. Concluiu-se que o operário não produzia mais, pois seu colega também não produzia”.

¹⁵ Ibidem, p. 84.

¹⁶ RIBEIRO, Renato Vieira. **Teorias da Administração**. 1. ed. Curitiba: IESDE Brasil S/A., 2007. Disponível em: <http://www2.videolivros.com.br/pdfs/4828.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

¹⁷ Ibidem.

Assim, o pagamento de salário elevado ao trabalhador que mais produzisse geraria uma reação em cadeia, milimetricamente calculada através de métodos científicos, com pesquisas e experimentação, possibilitando a formulação de princípios e o estabelecimento de processos padronizados que permitiriam o controle de operações fabris.

No que pertine ao segundo período, Ribeiro¹⁸ destaca que para Taylor a racionalização do trabalho operário dever-se-ia ser acompanhada da estruturação geral da empresa e que tornasse coerente a aplicação dos seus princípios. O marco literário fora a publicação do livro *Princípios da Administração Científica*, em 1911, oportunidade em que há o desenvolvimento dos estudos sobre a Administração geral, denominada Administração Científica, sem olvidar das análises quanto à tarefa do operário. Aqui Taylor conclui que as indústrias à época padeciam de males que poderiam ser agrupados em três fatores, quais sejam: “vadiagem sistemática por parte dos operários”; “desconhecimento, pela gerência, das rotinas de trabalho e do tempo necessário para sua realização”; e “falta de uniformidade das técnicas ou métodos de trabalho”. A solução destes problemas adviria da aplicação do sistema de administração (*Scientific Management*) pela gerência científica no trabalho, composto por 75% de análise e 25% de bom senso.

Traçando análise semelhante Andressa de Freitas Ribeiro¹⁹ destaca ainda que através dos estudos e experimentações Taylor concluiu que o conhecimento que o trabalhador detinha sobre o processo produtivo era muito superior ao da gerência, o que cria possibilidades de resistência para o trabalhador ou, também, a possibilidade de fazer cera. Assim, o ato de fazer cera “seria uma posição política dos trabalhadores que acreditam que trabalhando menos estarão preservando postos de trabalhos para a classe, assim como evitando uma exploração excessiva da força de trabalho”. O controle da vadiagem no trabalho se mostra uma necessidade. Assim, Andressa de Freitas leciona que para tanto Taylor há três causas principais deste controle:

[...] o erro disseminado entre os trabalhadores de que o maior rendimento do homem e da máquina terá como resultado o desemprego de grande número de operários; o sistema defeituoso da administração; e os métodos empíricos que fazem os operários desperdiçarem grande parte de seu tempo.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

De modo, a necessidade de calcular e controlar o tempo--movimento se mostra premente. Ademais, necessário ainda, nas palavras de Ribeiro²⁰ “[...] expropriar o saber do trabalhador, porque a expropriação desse saber permitirá um maior controle sobre o processo de trabalho, evitando a vadiagem e o ato de fazer cera”. Prepondera a autora que restaria ao trabalhador os atos mais simples de execução e “[...] esta expropriação retira do trabalhador a característica mesma que o diferencia enquanto humano – a sua capacidade de concepção”. Assim, seria assegurado o controle do processo de trabalho pela gerência e conseqüentemente malbaratar a força de trabalho. Resta inegável, desta maneira, a incessante busca pela conformação do trabalho às necessidades do capital.

Os estudos tayloristas²¹ defendem que “a adoção generalizada da administração científica poderá, no futuro, prontamente dobrar a produtividade do homem médio, empregado no trabalho industrial”. Assim, buscando uma ingênua conformação entre os interesses de trabalhadores e empregadores Taylor sugere que o aumento de produção industrial geraria necessário e conseqüente crescimento de benefícios para a classe operária. Em suas palavras: “A administração científica significará, para os patrões e operários que a adotarem - e particularmente para aqueles que a implantarem, em primeiro lugar - a eliminação de todas as causas de disputa e desentendimento entre si.”.

Em verdade, pressupor que o aumento da produção, através do controle cartesiano do tempo-movimento pela gerência, representaria progresso equivalente para os trabalhadores é uma ilusão débil, pois os interesses aqui são visivelmente conflitantes. O progresso da empresa não representaria necessariamente a melhora na qualidade de vida do trabalhador, por óbvio. Há aqui uma dualidade que não se basta. Fernando de Araújo Bizerra²² apresenta crítica semelhante, ao afirmar:

A posição ocupada por cada um desses sujeitos no processo produtivo define seus objetivos particulares e impede que haja uma coexistência pacífica entre ambos. Em profunda oposição aos trabalhadores, os capitalistas buscam, a qualquer custo,

²⁰ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

²¹ TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995. p.102.

²² BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr. 2020.

perenizar as condições que lhes garantem a exploração da força de trabalho. Por essas razões, nada mais insustentável que a afirmação de interesses comuns entre capital e trabalho.

Pelo exposto resta claro que a busca pelo aumento da produtividade advinda da aplicação de princípios da Administração Científica, com redução dos custos e consequente incremento dos lucros não acompanha a qualificação e contraprestação pecuniária da força de trabalho humana no modelo taylorista de produção.

2.2 A ORGANIZAÇÃO FORDISTA DO TRABALHO

O modelo produtivo que sucedeu e ampliou as ideias tayloristas foi engendrado por Henry Ford, empresário e engenheiro mecânico estadunidense, que foi um dos fundadores da bem-sucedida empresa *Ford Motor Company*, que se tornaria a maior fabricante mundial de veículos automotores. Ford conseguiu revolucionar toda uma Era, desde os comportamentos econômicos e sociais aos padrões de consumo. O fordismo fora responsável pela implementação da “linha de montagem”, pela produção em massa de automóveis em tempo recorde e a baixos custos (tendo em vista os padrões da época), agregado ao oferecimento de salários pomposos aos seus empregados. A primeira análise, falar-se-ia em um modelo produtivo perfeito. Mesmo exitoso por um período este modelo produtivo de organização da força produtiva merece ressalvas.

Desde a juventude Ford demonstrara interesse pela mecânica e por motores automotivos. E, com uma biografia controversa, foi de pacifista durante a maior parte da Primeira Guerra Mundial a antissemita na década seguinte. Apesar do preconceito contra os judeus, que rendeu publicações em jornais e processos judiciais, Richard Snow²³ informa que “os judeus norte-americanos nunca lançaram um boicote contra os produtos Ford”. Snow destaca que o mais próximo que eles chegaram disso foi quando as congregações de Connecticut organizaram um desfile em Hartford em homenagem a Chaim Weizmann e Albert Einstein: “Quatrocentos carros deveriam participar, mas certamente nenhuma máquina Ford seria permitida no cortejo”.

Simon Clarke²⁴ elaborou esmerado estudo sobre o fordismo, destacando que o projeto de Ford dependia da sua concepção do automóvel como o meio de transporte básico. Ao analisar os aspectos do desenvolvimento da produção industrial conhecidos à época, propõe

²³ SNOW, Richard. **Ford**: o homem que transformou o consumo e inventou a Era Moderna. Tradução de Luiz Euclides T. Frazão Filho. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 327.

²⁴ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

uma necessária diferenciação entre o taylorismo e o fordismo. Afirma que: “O taylorismo decompõe tarefas e as distribui entre os trabalhadores individuais, ao passo que o fordismo recompõe as tarefas soldando os trabalhadores individuais, fazendo deles uma máquina humana”. Sumariza as ideias com a afirmação de que “o fordismo procurava fundir a força de trabalho num todo orgânico, formando um genuíno ‘trabalhador coletivo’, em que a contribuição produtiva de cada indivíduo e cada grupo dependia da contribuição de cada um dos outros”.

A implementação das ideias de Ford representou, além da modificação de toda estrutura até então conhecida de organização do trabalho e do modo de produção, o estabelecimento de um novo modo de vida em sociedade quanto aos padrões de consumo e comportamento. A diferença primordial e complementar ao pensamento de Taylor no modelo fordista é a incessante busca da produção em massa. Assim, produção massificada levaria ao consequente consumo em massa, gerando a diminuição dos custos produtivos e queda no valor final dos automóveis no mercado de consumo. Fernando de Araújo Bizerra²⁵ destaca que:

Ford busca estabelecer um novo sistema de reprodução da força de trabalho consoante à política de gerência e controle do trabalho tayloriana. Ao aplicar este novo sistema, introduzindo oito horas de trabalho e um ordenado de U\$ 5 como recompensa, Ford manteve disciplinados os trabalhadores e também possibilitou a eles renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos [...] que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores.

Assim, com a criação da linha de montagem e o controle de todo o processo produtivo que passou a ser fragmentado, introduziu-se uma esteira rolante responsável por fazer que o produto a ser fabricado se deslocasse até o operário que permanece numa posição fixa. O produto se deslocava ao longo dos postos de trabalho, onde os operários trabalhavam de forma sequenciada realizando tarefas parceladas do todo a ser produzido, gerando assim inegáveis ganhos produtivos em relação ao tempo e custo. Andressa de Freitas Ribeiro²⁶ prepondera que “[...] mais do que uma ruptura, o fordismo representou a continuidade e

²⁵ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2, 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

²⁶ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

intensificação do processo de controle da força de trabalho viva que já havia iniciado com o taylorismo”.

Simon Clarke²⁷ ressalta em seus estudos que “embora as realizações de Ford sejam popularmente atribuídas à sua introdução da linha de montagem, esta foi apenas uma pequena parte da revolução”. Em acurada análise, destaca que:

A introdução da linha de montagem pressupunha a produção em massa de peças padronizadas e intercambiáveis em um grau muito elevado, o que só se poderia obter organizando a maquinaria especializada de maneira tal que permitisse tanto a desqualificação do operário qualificado como a separação rigorosa entre produção e montagem. Uma vez que isto foi conseguido, o desenvolvimento da linha de montagem foi quase uma formalidade.

Continua suas críticas afirmando que a linha mais complexa (a da montagem do chassis) levou apenas seis meses para se desenvolver. Assim, “embora ela tivesse causado um corte imediato da ordem de seis vezes no tempo de trabalho exigido para montar o chassis, isso representou uma economia de apenas dez horas, ou seja, cerca de 2 dólares em custos salariais, para um automóvel com preço final por volta de 500 dólares”.

Fragmentar as tarefas se mostrava imprescindível, uma vez que o fracionamento permitiria a identificação imediata de qualquer bloqueio ou problema produtivo existente na linha e, uma vez identificado, a solução de mostraria tangível, rápida, menos custosa e eficaz. Clarck²⁸ entende ainda que:

Significava também que as mudanças tecnológicas podiam ser introduzidas uma a uma, substituindo-se determinadas ferramentas ou alterando-se a organização de uma determinada seção da fábrica sem ter de transformar o sistema como um todo. Neste sentido, a fragmentação fordista de tarefas e a padronização de componentes introduziu uma nova flexibilidade que abriu o caminho para o dinamismo tecnológico.

Assim, a fragmentação das tarefas e a padronização dos componentes introduziram uma nova flexibilidade ao processo produtivo, com dinamismo tecnológico e expurgação da rigidez excessiva. Clarck²⁹ destaca que: “o fordismo desmontou uma tecnologia que era extremamente rígida e uma organização da produção igualmente rígida, reduzindo-a a seus elementos constitutivos, a fim de remontá-la segundo seus próprios princípios racionais”.

²⁷ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem.

implicando um máximo de adaptabilidade dos métodos de produção. Conseqüentemente, na medida em que a fragmentação das tarefas e a padronização dos componentes gerava certa desqualificação de grande parte da mão-de-obra da produção direta, também criavam a necessidade de novas qualificações, uma vez que somente operários altamente qualificados conseguiriam utilizar máquinas flexíveis e para fins diversos. A diferenciação rigorosa da força de trabalho gerou uma dualidade: uma pequena camada de trabalhadores especializados e uma grande massa de operários não-qualificados.

O modelo fordista ao “especializar” o trabalhador e parcelar o processo produtivo ao máximo retira daquele a qualidade de artesão e detentor do conhecimento integral da produção, limitando-o a agente executor de poucas tarefas orquestradas pela esteira rolante e quantificadas pelo ritmo da linha de montagem. No mesmo sentido Fernando Bizerra³⁰ conceitua o modelo produtivo fordista da seguinte maneira:

O fordismo consiste numa organização produtiva rígida, interiorizada e uniformizada que suscitou a racionalização das operações, eliminando o desperdício de tempo no espaço fabril e aumentando o ritmo a exploração do trabalho. Uma de suas principais características é o parcelamento das tarefas. Ao invés de produzir um veículo inteiro, um operário realiza apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, durante a jornada de trabalho. À medida que o fordismo fragmenta o trabalho em suas partes mais essenciais, decompõem-se, em seu grau máximo, as tarefas realizadas por cada trabalhador de forma parcelada. Limita sua atividade a movimentos manietados cuja somatória resultava na produção do veículo completo. O trabalhador, portanto, não precisaria mais ser um artesão especializado.

Observa ainda Thomaz Wood Júnior³¹ que as mudanças implementadas pelo fordismo permitiram a redução do esforço humano na montagem, aumentando a produtividade e a diminuição dos custos proporcionalmente à elevação do volume produzido. Ademais, os carros Ford eram projetados visando facilidade na operação e manutenção sem qualquer precedente na indústria até então. O autor inova ainda ao entender que o conceito-chave da produção em massa “[...] não é a ideia da linha contínua, como muitos pensam, mas a completa e consistente intercambialidade de partes, e a simplicidade de montagem”. Exemplifica suas afirmações citando que “[...] antes da introdução da linha contínua, Ford já

³⁰ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2, 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

³¹ WOOD JR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.

tinha reduzido o ciclo de tarefa de 514 para 2 minutos; a linha contínua diminuiu este número à metade.”.

Thomaz Wood Júnior³² leciona que Ford conseguira reduzir drasticamente o tempo de preparação das máquinas fazendo com que elas executassem apenas uma tarefa por vez, sendo ainda organizadas em sequência lógica, possuindo como defeito a falta de flexibilidade. O trabalhador da linha de montagem possuía apenas uma tarefa, não comandando componentes ou preparando/reparando equipamentos, quiçá inspecionava a qualidade. De modo geral, o trabalhador desconhecia o que seu vizinho da linha de montagem fazia. O planejamento e o controle das tarefas ficavam sob os cuidados do engenheiro industrial. Combinando todas as vantagens competitivas, a Ford fora elevada à condição de maior indústria automobilística do mundo e “[...] virtualmente sepultou a produção manual”.

Andressa Ribeiro³³ afirma que Ford foi além da implementação da esteira rolante. Sobre o aspecto ideológico do fordismo a autora destaca a busca incessante não só em produzir em massa, mas democratizar o consumo, ampliando vertiginosamente o mercado consumidor. A máxima era criar um novo tipo de sociedade: a do consumo democratizado e massificado. Com isso criava-se um novo tipo de trabalhador, pois este passava a ter condição de consumir o que produzia, fato impensado até então, pelo alto custo dos produtos.

Fernando Bizerra³⁴ é elucidativo ao apresentar a outra face do fordismo. A produção em massa, através da linha de montagem acarretava a desqualificação dos operários. Estes, que um dia dominaram o conhecimento de todo processo produtivo, com a instauração da grande indústria moderna tem a debilidade maximizada, tornando-se “apenas um apêndice da máquina” dentro do espaço fabril. A possibilidade de intervenção criativa do trabalhador na linha de montagem é praticamente nula, bem como a possibilidade de conceber o processo produtivo como um todo. Em suas palavras “[...] ao homem restava apenas seguir o ritmo de trabalho das máquinas, num processo contínuo de repetição de movimentos”. Conclui afirmando que “[...] o objetivo da linha de montagem é tornar o ato de produzir simplificado, onde qualquer pessoa possa executar as operações sem que precise ter a menor experiência,

³² Ibidem.

³³ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

³⁴ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2, 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

tornando-se, assim, a força humana uma extensão da maquinaria que baliza a cadência da produção.”.

Elucubrando sobre a implementação da esteira rolante e todas as suas facetas Andressa Ribeiro³⁵ chama atenção que “[...] esta se constituiu como uma maneira de controlar o ritmo do trabalho (condição tão sonhada por Taylor) de forma automatizada e intensa”. Consequentemente levou à precarização do processo de trabalho, que se tornou extremamente extenuante para os trabalhadores, que já não dispunham de condições dignas de trabalho. Ademais, as más condições levavam ainda à alta rotatividade entre os trabalhadores da indústria Ford, que não aceitaram passivamente essa forma de controle e gerência do trabalho.

Ford então engendra meios para conquistar os trabalhadores, implementando uma série de medidas, sendo a de maior destaque a elevação dos salários, que além da adesão dos operários a seus métodos, geraria o aumento vertiginoso do consumo entre a classe trabalhadora. Andressa Ribeiro³⁶ conclui que:

A manutenção de altos padrões de consumo era fundamental para alimentar o crescimento da indústria de massa. A ética do consumo cria todo um novo estilo de vida, com padrões de consumo determinados, uma série de bens passa a ser objeto de desejo da população americana como, por exemplo, a casa própria e o carro.

Fernando Bizerra³⁷ destaca que a rigidez da produção fordista se mostrava imprescindível à padronização das peças, pois se buscava produzir em larga escala com grau de diferenciação mínima. De mais a mais, os produtos precisavam ser duradouros e a preços baixos. O método Ford fora “[...] generalizado na sociedade produzindo novos métodos de trabalho e um tipo de operário com um modo específico de viver”. Assim, exercia-se também controle sobre a vida privada dos trabalhadores, “[...] em geral, até as questões familiares e da probidade moral”. Ademais, “[...] a adaptação aos novos métodos de produção e de trabalho não pode se dar unicamente através da coerção”, sendo combinada com a persuasão e o consenso.

³⁵ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

³⁶ Ibidem.

³⁷ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2, 2017. Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

André Simplício Carvalho³⁸ sumariza as características do modelo fordista de produção ilacionando que este “se assentava em economias de escala, um mercado consumidor abundante e uma grande disponibilidade de mão de obra. Tudo era padronizado e feito em grandes quantidades”. Amparado em tais premissas conclui que “era um modelo que permitia superprodução e manutenção de largos estoques, as perdas e defeitos ao longo do processo de produção eram escamoteadas pelo grande volume”.

Os estudos desenvolvidos por Simon Clarke³⁹ mostram ainda características aparentemente paradoxais do projeto de Ford, pois na medida em que alguns pilares se mostravam essenciais para a sua realização, os mesmos introduziam obstáculos ao avanço do fordismo. Um dos exemplos citados pelo autor é a visão de Ford sobre a integração vertical da produção e a padronização dos produtos como elementos essenciais da sua revolução. Em suas palavras:

A integração vertical era necessária porque era preciso aplicar os princípios fordistas à produção de todos os componentes. Contudo, uma vez adotados estes princípios, a integração vertical se tornou um obstáculo para seu desenvolvimento, pois os fornecedores independentes podiam conseguir maiores economias de escala fornecendo componentes idênticos a diversos fabricantes.

Da mesma forma, a padronização dos produtos provavelmente foi necessária num primeiro momento para garantir retornos suficientes para levar a cabo a racionalização da produção e a padronização dos componentes. Mas uma vez que isso foi conseguido, a padronização dos produtos se tornou um obstáculo para o desenvolvimento da tecnologia de fabricação, pois limitava o escopo para a obtenção de maiores economias de escala expandindo a variedade de modelos.

Quando analisa a regulação fordista e os problemas advindos desta na própria Fábrica, Simon Clarke⁴⁰ destaca que os óbices que Ford passou a enfrentar ameaçaram encobrir todas as conquistas técnicas até então experimentadas. O mencionado autor cita como exemplos: Interrupções na produção, deterioração da qualidade, absenteísmo, doenças, rotatividade de mão-de-obra e aumento da atividade sindical. Para superar estes problemas Ford engendrou uma série de medidas, das quais Clarke cita:

³⁸ CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

³⁹ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

⁴⁰Ibidem.

A primeira tentativa de combater esses problemas, no final de 1913, envolvia a criação de uma nova escala de salários relacionados às qualificações ("skill-wages ladder"), a fim de oferecer incentivos e voltar a impor uma estrutura hierárquica no trabalho, e uma Associação de Poupança e Empréstimos para combater a insegurança. Isto, porém, teve pouco impacto. Em 1914, Ford introduziu um esquema muito mais radical, que utilizava salários mais altos e supervisão extensa, num exercício extremamente ambicioso de engenharia social, o "Dia de Cinco Dólares", que cortava as horas de trabalho e prometia mais que o dobro do salário (sob a forma de "distribuição de lucros") para os que se conformavam aos padrões de Ford.

Sobre o “Dia de Cinco Dólares” Clarke⁴¹ destaca que seu aspecto mais importante foi o fato dele ser usado “para impor padrões de moralidade e comportamento, tanto no local de trabalho como fora dele”. Em suas palavras:

Apenas os trabalhadores maduros, com seis meses de serviço, cujos hábitos morais e pessoais passavam por rigorosos testes, eram elegíveis para as bonificações. Para capacitá-los a passar nesses testes, Ford fundou igrejas e estabeleceu um programa de educação e bem-estar para oferecer orientação moral, ensinar inglês, inculcar valores americanos e defender o *American Way of Life*.

Assim, os trabalhadores que não se enquadravam nas regras morais acima dispostas ganhavam mais um período extra avaliativo, antes de serem despedidos. Para tanto, chegou-se a fundar o Departamento Sociológico para “desenvolver, monitorar e implementar este projeto”. O projeto de controle moral fordista (individualista e centrado na família) extrapolava o ambiente da fábrica, ingressava nas casas e hábitos sociais dos trabalhadores e excluía o trabalhador de massa, os sindicatos, o pleno emprego ou o *welfare state*.

As mudanças comportamentais propostas pelo fordismo só foram possíveis de serem consolidadas com o amplo apoio e reorientação do Estado. André Simplício Carvalho⁴² informa que “esse novo elemento foi trazido pelas ideias de John Mayard Keynes, o keynesianismo, adotadas pelos EUA pelo New Deal de Roosevelt”. Em sua análise:

O keynesianismo envolvia um estrito controle do Estado sobre as forças produtivas e pregava o bem-estar social, o “Estado providência”. As reformas de Roosevelt se encaixaram muito bem com as de Ford, permitindo assim a implantação de uma sociedade de produção e consumo e massa, especialmente de bens de consumo duráveis, que foi consolidado pela Segunda Guerra Mundial, quando se fez necessário um gigantesco esforço produtivo de massa para o abastecimento das tropas aliadas.

⁴¹ Ibidem.

⁴² CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

Os resultados das medidas adotadas foram impressionantes à época, pois além de contar com amplo apoio do Estado, impôs o filtro moral que separava o trabalhador que galgava poderio econômico e o que era extirpado das chances de prosperar economicamente. Sobre os resultados, Clarke⁴³ pontua:

O impacto inicial do novo esquema foi impressionante. O absenteísmo caiu de 10% para menos de 0,5%. A rotatividade caiu de quase 400% para menos de 15%. A produtividade cresceu tão intensamente que, embora os salários tivessem dobrado e a produção por dia de trabalho diminuído, os custos caíram. Contudo, Ford não conseguiu pagar esses salários por muito tempo. Enquanto a inflação corroía os ganhos salariais, o mercado para seu automóvel permanecia limitado, apesar de uma contínua queda nos preços, e Ford enfrentava a competição crescente daqueles que não só haviam seguido seu pioneirismo, mas também levado ainda mais adiante sua revolução. A General Motors oferecia uma variedade mais ampla de produtos, enquanto o crescente mercado de segunda mão solapava o Modelo T. Mesmo assim, foi Ford, e não o fordismo, que foi demasiado inflexível para reagir a estas mudanças.

Sobre o controle moral exercido sobre o trabalhador inserido no sistema fordista, Andressa Ribeiro⁴⁴ destaca que era preciso “investir em toda uma moralidade que vai condicionar desde a vida sexual do trabalhador fordista até seus hábitos cotidianos de consumo”. Destaca-se que Ford criou a brigada de agentes para fiscalizar a vida dos operários fora das fábricas: “Um conjunto de princípios – o chamado evangelho fordista – passa a ser disseminado para condicionar o modo de vida dos trabalhadores, no sentido de reservar as energias para o trabalho”. Além do controle moral, havia interferência na vida sexual do trabalhador, além do combate cotidiano ao alcoolismo, este último entendido como “o mais perigoso agente de destruição da força de trabalho”.

Estas medidas de controle que extrapolavam o ambiente de trabalho, com interferência na intimidade dos obreiros, passaram a ditar o estilo de vida americano, contando ainda com apoio do Estado. A sinergia entre o Poder Público e os empresários, guiados por uma moral puritana, visava especialmente engendrar esforços na busca por manter os trabalhadores sob domínio econômico e ideológico, num verdadeiro projeto de controle e hegemonia social.

⁴³ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

⁴⁴ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/l/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

Simon Clarke⁴⁵ prepondera ainda que “a tentativa de Ford de criar um Novo Homem adequado à sua Nova Era criou apenas hostilidade e ressentimento, ao mesmo tempo que embarcava numa escalada de custos de supervisão e implementação”. Assim, por muitos anos na década de 1930 Ford conseguiu controlar os ímpetus dos trabalhadores e expurgou os sindicatos do ambiente fabril usando como armas a sua riqueza e a ciência do alto índice de desempregados, que fornecia larga oferta de mão de obra barata e sem representatividade efetiva.

Todavia, este cenário é modificado quando os empregados começam a reconhecer a importância e força da representação sindical como partícipe das relações industriais e os resultados advindos desta sinergia. Só após alguns anos de embates laborais e sindicais, com uma greve maciça e mudança da postural do Estado Ford admitiu o fracasso de sua “missão de inspiração divina”. Clarke leciona que:

[...] o desenvolvimento de um sindicalismo responsável, com o incentivo ideológico, financeiro e político do Estado, mostrou ser uma poderosa força para a estabilização política perante o crescente torvelinho político durante o *New Deal* - estabilização que foi ameaçada pela oposição rancorosa e contínua de Ford aos sindicatos. Mesmo assim, foi só em 1941, quando forçado a reconhecer a existência da *UAW (Union of Automobile Workers)* devido a uma greve maciça, que Ford admitiu o fracasso de sua missão de inspiração divina.

É importante destacar que o projeto intentado por Ford revolucionou toda a sociedade quando da sua implementação e continua ditando regras e padrões sociais, pois em sua complexidade envolveu não só uma revolução na tecnologia e no modo até então conhecido de gerar riquezas, mas mudou tudo que se conhecia sobre o consumo e as relações sociais de produção. Como toda revolução inovadora, as ideias de Ford sofreram crises. Os trabalhadores passaram a expor suas insatisfações em relação ao que lhes era imposto através das centrais sindicais, questionando a organização do regime de produção intensiva e a viabilidade desta. Graça Druck⁴⁶ destaca ainda que:

Nesta medida, as manifestações não se limitavam aos locais de trabalho, mas se generalizavam para os vários setores da sociedade, em particular, entre os jovens e estudantes, que se questionavam este "modo americano de viver", questionam as

⁴⁵ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

⁴⁶ FÁRIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. 1995. 271f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280279>. Acesso em: 18 maio 2020.

formas de uso social de seu saber, de suas qualificações e da rigidez dos padrões racionais que dominavam não somente o trabalho, mas também o não-trabalho.

André Carvalho⁴⁷ em acurada análise temporal chama atenção que o sistema produtivo fordista viu sua maturidade em 1945, fazendo parte integral do *American Way of Life* difundido pelo mundo no pós-guerra. Todavia, fora incapaz de continuar no fim da década de 1960. Ressalta que: “De modo mais geral, no período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo”. Assim, “com a crise dos anos de 1970, somada ao choque do petróleo em 1973, fez com que o modelo fordista começasse a ruir, forçando novas formas de organização”. Ademais, a rigidez do modelo fordista de produção somada ao grande poder conquistado pelos sindicatos impediam a flexibilização e a consequente adaptação do fordismo às novas condições de produção.

Fernando Bizerra⁴⁸ destaca também que visando à maximização dos lucros, o capital se vê compelido a encontrar alternativas para reordenar tanto a produção e as formas de acumulação quanto o controle da sociedade, numa ofensiva que atinge a dinâmica do trabalho e a reprodução dos trabalhadores em todos os níveis. Assim, conforme lecionado pelo autor, na busca por suprir as necessidades do capital, “o padrão rígido precisou ser substituído por um novo padrão centrado na flexibilidade que responde no âmbito econômico às novas exigências”. Ademais, implementou-se “um conjunto de transformações na produção por meio da constituição do avanço tecnológico – microeletrônica, informática e automação”.

Sobre o uso da tecnologia e do método de produção flexível, necessário para impulsionar a produção e a forma de produzir riquezas, Simon Clarke⁴⁹ preleciona que “a tecnologia tem de ser suficientemente flexível para acomodar as resistências e imperfeições humanas”. Destaca Clarke:

⁴⁷ CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

⁴⁸ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017. Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

⁴⁹ CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

Nem as tarefas nem os trabalhadores poderão jamais ser perfeitamente padronizados, de modo que um certo grau de flexibilidade tem de ser incorporado ao sistema industrial para garantir que as variações normais no ritmo de trabalho possam ser absorvidas sem levar o sistema inteiro a uma brusca interrupção.

André Carvalho⁵⁰ chama atenção para o fato de que:

[...] as novas formas de organização do sistema produtivo capitalista não vieram de grandes planejamentos ou decisões tomadas pelas multinacionais em todo mundo, mas por uma série de opções isoladas que foram perseverando a fim de retomar-se o crescimento econômico e o lucro.

Visando retomar o controle sobre o processo de trabalho, com a reestruturação da produção e a quebra da resistência dos trabalhadores, a aparente solução estava fincada na introdução de padrões flexíveis de produção. Assim, a solução do dilema do capital perpassava pela introdução de novas tecnologias, polivalência do trabalhador e eliminação absoluta dos desperdícios (produzindo no tempo certo e na quantidade exata para atender à demanda). Esta mudança de paradigma produtivo fora a resposta engendrada pelo toyotismo, modelo de produção industrial que foi desenvolvido no Japão, idealizado por Eiji Toyoda, Taiichi Ohno e Shingeo Shingo.

2.3 TOYOTISMO: MODELO JAPONÊS DE PRODUÇÃO

Inicialmente, importa destacar que a Toyota foi uma empresa originada da produção de teares automáticos, não de automóveis. Em sua gênese, utilizou-se conhecimentos de carpintaria para modernização do tear manual, patenteando-se o primeiro tear automático que estava capacitado a parar imediatamente quando ocorria uma falha na produção. Só a partir de 1910 o interesse empresarial se volta para a indústria automobilística.

Assim, o modelo produtivo seguinte ao fordismo fora desenvolvido entre os anos de 1948 a 1975 nas fábricas da montadora japonesa de automóveis Toyota Motor Corporation, idealizado pelos engenheiros Eiji Toyoda, Taiichi Ohno e Shingeo Shingo, nominado como toyotismo. O objetivo precípua deste modelo era a recuperação das indústrias japonesas no período pós Segunda Guerra Mundial, da qual o Japão, país membro do Eixo, saiu derrotado,

⁵⁰ CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

com as estruturas destruídas e com a economia em colapso. Marcus Alban⁵¹ destaca que “criado com base nas ideias seminais do engenheiro Taiichi Ohno, principal mentor do sistema Toyota de produção, o toyotismo conformará um novo e revolucionário conceito de organização da produção”.

O Japão possuía na época pós-guerra um mercado de consumo reduzido, dificuldade em importar matérias-primas e precisava produzir eliminando quaisquer desperdícios, aumentando a produtividade com baixo custo. A gênese do sistema fordista (produção em massa) não poderia atender às necessidades do país, que precisava produzir de maneira mais flexível e célere, para responder tempestivamente aos anseios do mercado local, que almejava pela produção sem generalizações ou massificação de produtos.

André Carvalho⁵² destaca que “Kiichirō Toyoda, então presidente da Toyota Motors Company, estava disposto a fazer acontecer a produção automotiva em larga escala no Japão, que ainda se recuperava da guerra”. Entre os problemas identificados no país, que poderiam impedir a consecução dos planos empresariais de Toyoda, o Autor lista: “O mercado doméstico era pequeno e exigia uma gama muito grande de tipos de produtos; A força de trabalho local não se adaptaria ao conceito taylorista; A compra de tecnologia no exterior era impossível; e A possibilidade de exportação era remota.”.

Os engenheiros da Toyota precisavam estudar a fundo os métodos de produção fordista, para então verificarem a possibilidade de adaptá-los à realidade japonesa. Na busca pelo ajuste do modelo fordista à realidade japonesa, André Carvalho⁵³ afirma que “os dirigentes da empresa começaram a implementar uma série de reformas ao mal copiado sistema fordista na empresa”. Buscava-se reduzir pessoal, evitar desperdícios produtivos com estocagem em excesso e criar uma montagem dos veículos enxuta e eficaz. Com estes elementos, o intento era o nivelamento com a indústria automobilística americana e uma possível superação em poucas décadas. Destaca Carvalho⁵⁴:

O maquinário da linha foi montado de modo a permitir a produção em pequenos lotes mais personalizados, ao invés dos grandes lotes homogeneizados do modelo fordista. Além disso, as melhorias feitas permitiram uma maior qualidade do

⁵¹ ALBAN, Marcus. Automação flexível: o caso do Taylorismo-Fordismo e a supremacia do Toyotismo. **Organizações & Sociedade**, v. 6, n. 15, p. 71-82, 1999. ISSN (Online) 1984-9230. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10412/7437>. Acesso em: 26 maio 2020.

⁵² CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

produto final e um tempo de montagem médio mais curto. Obstante a isso os carros japoneses já saíam da linha de montagem com uma expectativa de vida inferior à média dos americanos, uma tendência que se disseminou em toda indústria e ficou conhecida como ‘obsolescência programada’.

Valdênia Apolinário⁵⁵ noticia que em 1956 Taiichi Ohno, à época Engenheiro-Chefe da Toyota, visitou as instalações da Ford nos Estados Unidos, detectando uma série de problemas na produção em massa. A Autora informa: “trabalhadores subutilizados; tarefas repetitivas, além de não agregarem valor; forte divisão do trabalho (projeto e execução; qualidade negligenciada ao longo do processo de fabricação); e, grandes estoques intermediários”. Logo, a forma de produção fordista não seria compatível com a realidade vivenciada no Japão.

Após retornar ao país de origem, Taiichi Ohno e os demais engenheiros desenvolverem um modelo produtivo capaz de produzir de maneira específica à demanda, em pequenos volumes de modelos diferentes e utilizando a mesma linha de montagem. Cientes do fato alardeado de que os americanos produziam dez vezes mais que o Japão, buscava-se com esse novo modelo eliminar todo desperdício produtivo possível e a fim de duplicar a produção local. Assim nasce o Sistema Toyota de Produção, desenvolvido para racionalizar o fabrico de produtos.

No que tange ao desperdício produtivo decorrente do método fordista de produção, Ohno⁵⁶ é enfático ao afirmar: “não é um exagero afirmar que em um período de baixo crescimento tal desperdício institui um crime contra a sociedade mais do que uma perda para a empresa. A eliminação de desperdício precisa ser o objetivo primeiro da empresa.”. Ohno⁵⁷ ainda sedimenta que “os dois pilares do Sistema Toyota de Produção são a autonomia e o *just-in-time*”

André Carvalho⁵⁸ conceitua autonomia como sendo “a automação com um toque humano, ideia herdada de Sakichi Toyoda, que a implementou em seu tear automático, que parava se o fio acabasse ou se rompesse, evitando danos e desperdícios desnecessários”.

⁵⁵ APOLINÁRIO, Valdênia. Análise do Toyotismo e dos seus Princípios Racionalizantes Aplicados à Gestão da Produção e do Trabalho. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 13, n. 2, p. 5-19, 2016. Disponível em: <https://seminario2016.ccsa.ufrn.br/assets/upload/papers/dd79c576aac405736ad9f6a075402779.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2020.

⁵⁶ OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre, Bookman, 1997. p. 136.

⁵⁷ Ibidem, p. 91.

⁵⁸ CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

Traduz a associação da automação mecânica (robótica) com o trabalho humano. Logo, um trabalho manual que era desenvolvido por uma equipe de empregados passa a ser executado por máquinas, controladas por poucos empregados qualificados, enxugando e modernizando a produção, reduzindo os custos e possibilitando que eventuais defeitos sejam detectados imediatamente.

No que tange ao *just-in-time* Ohno⁵⁹ explica que “em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero”. André Carvalho⁶⁰ complementa o conceito afirmando que “é uma noção criada por Kiichirō Toyoda após observar e estudar o supermercado americano onde os produtos eram repostos nas prateleiras assim que essas começavam a se esvaziar. A demanda do cliente é que determinava o ritmo de reposição”. Logo, em sentido inverso ao fordismo, transfere-se a noção de demanda anterior à oferta para o chão de fábrica. Jeffrey Liker⁶¹, em importante estudo sobre o tema, define *just-in-time* da seguinte forma:

O JIT é um conjunto de princípios, ferramentas e técnicas que permitem que a empresa produza e entregue os produtos em pequenas quantidades, com lead times curtos, para atender as necessidades específicas do cliente. Dito de formas simples, o JIT entrega os itens corretos na hora certa e na quantia exata. O poder do JIT é permitir que você corresponda às mudanças diárias da demanda, o que era precisamente o que a Toyota precisava.

A implementação do *just-in-time* só foi possível graças ao método nominado por kanban. Ohno⁶² conceitua como o meio usado para transmitir informação sobre apanhar ou receber a ordem de produção, sendo uma forma para atingir o *just-in-time*. André Carvalho⁶³ corrobora com a conceituação explicando que o através do kanban uma informação era passada por um cartão de identificação da peça, destacando que esse método veio a ser aprimorado pelo código de barras atual.

⁵⁹ Op. Cit, p. 26.

⁶⁰ Op. Cit.

⁶¹ LIKER, Jeffrey K. **O modelo Toyota: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 43.

⁶² OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre, Bookman, 1997. p. 27/47.

⁶³ CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

Para que a produção enxuta atenda aos interesses econômicos da empresa, havia a necessidade de produzir com extrema qualidade, através de um gerenciamento acurado, surgindo o regime denominado de Qualidade Total, que garantiria ainda a satisfação plena para o cliente e, ao mesmo tempo o aprimoramento das atividades da empresa. Para a implementação do sistema de Qualidade Total, necessário se fez afastar a ideia da produção rígida e verticalizada. Implementou-se Círculos de Controle de Qualidade que eram grupos formados por funcionários que voluntariamente conduziam as atividades de controles dentro da mesma área de trabalho.

Necessário explicitar que o método de Qualidade Total não é uma unanimidade. Entre seus críticos cita-se Ricardo Antunes. Para o autor⁶⁴, este em verdade se compatibiliza com a lógica da “produção destrutiva”, convertendo-se em um “inimigo da durabilidade dos produtos”, na medida em que desencoraja e inviabiliza as práticas produtivas que deveriam ser orientadas para a durabilidade. Assim, Antunes entende que o sistema da Qualidade Total subverte deliberadamente a qualidade produtiva. Prepondera que:

[...] quanto mais “qualidade total” os produtos devem ter, menor deve ser seu tempo de duração. A necessidade imperiosa de reduzir o tempo de vida útil dos produtos, visando a aumentar a velocidade do circuito produtivo e desse modo ampliar a velocidade da produção de valores de troca, faz com a “qualidade total” seja, na maior parte das vezes, o invólucro, a aparência ou o aprimoramento do supérfluo, uma vez que os produtos devem durar pouco e ter uma reposição ágil no mercado.

Andressa Ribeiro⁶⁵ é enfática ao explicitar que o *just-in-time*, o kanban, os Círculos de Controle de Qualidade são formas, antes de tudo, de eliminar os tempos mortos da produção. Destaca ainda que:

O trabalho em equipe, a suposta não separação entre execução e concepção tendo em vista que o modelo japonês demanda a participação do trabalhador, seu saber e iniciativa no processo de trabalho é, antes de tudo, uma forma de expropriação do saber do trabalhador.

⁶⁴ ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <http://afoiceomartelo.com.br/posfsa/Autores/Antunes,%20Ricardo/Toyotismo%20-%20Ricardo%20Antunes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

⁶⁵ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11 abr. 2020.

Logo, o novo método produtivo visava à obtenção de lucro através de produção enxuta e flexível, atendendo à variedade de demandas individualizadas, que primava pelo dinamismo produtivo. O toyotismo possuía assim uma lógica de produção inversa ao fordismo. Enquanto Ford criava a oferta de produtos, visando que a demanda se adequasse a ela, no toyotismo a demanda gera a oferta no tempo certo, modelo exato, sem excessos ou estoques. A meta estava fincada em produzir com alta qualidade (produzir sem defeitos), baixo investimento financeiro e com a maior economia possível de recursos (produção enxuta). Este modelo aos poucos é ocidentalizado, saindo do Japão e atravessando fronteiras, pois as empresas em todo o mundo começam a vislumbrar o enfrentamento do desafio da diversificação na produção, exigida pelo mercado à época.

Ricardo Antunes⁶⁶ pontua oito diferenças essenciais entre os modelos de produção fordista e toyotista, sumariando que:

- 1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média, até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
- 5) funciona segundo o sistema de kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, incluindo as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25%, tendência que vem se intensificando ainda mais. Esta última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada "teoria do foco") e transfere a "terceiros" grande parte do que anteriormente era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa horizontalização estende-se às subcontratadas, às firmas "terceirizadas", acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, "gerência

⁶⁶ ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <http://afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Antunes,%20Ricardo/Toyotismo%20-%20Ricardo%20Antunes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

participativa", sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;

7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;⁵

8) o toyotismo implantou o "emprego vitalício" para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade. O "emprego vitalício" garante ao trabalhador japonês, que trabalha nas fábricas inseridas neste modelo, a estabilidade do emprego, sendo que aos 55 anos o trabalhador é deslocado para outro trabalho menos relevante, no complexo de atividades existentes na mesma empresa.

No mesmo sentido, sintetizando o modelo, Marcus Alban⁶⁷ leciona que o toyotismo é um sistema de organização da produção estruturado em quatro vertentes básicas: a mecanização flexível (dinâmica inversa à automação rígida fordista), processo de multifuncionalização de sua mão-de-obra, sistema de controle de qualidade total e o sistema *just in time* de gerenciamento da produção. Sobre as características do toyotismo Fernando Bizerra⁶⁸ é elucidativo ao lecionar que:

Desde a irrupção do toyotismo, tem-se a eliminação absoluta dos desperdícios provenientes da superprodução desmedida e da produção de produtos defeituosos; o melhor aproveitamento do tempo através do princípio do *just in time* (apenas-a-tempo) que nada mais é senão a possibilidade de adquirir os produtos na hora e na quantidade necessárias; a instalação do sistema de kanban - placa de comando que avisa quando é necessário repor peças; a flexibilização do trabalho e a proclamada polivalência do trabalhador.

Assim, no que tange à flexibilização e polivalência do trabalhador no toyotismo Bizerra⁶⁹ ainda destaca que “sob o signo da flexibilização, a produção requer que o trabalhador antes responsável apenas por uma atividade deixe de ser monofuncional, operador de um torno mecânico ou operador de usinagem, e passe a operar com celeridade o máximo de funções possíveis’. Logo, este trabalhador com atribuições flexíveis no sistema produtivo passa a fazer “tudo ao mesmo tempo”.

⁶⁷ ALBAN, Marcus. Automação flexível: o caso do Taylorismo-Fordismo e a supremacia do Toyotismo. **Organizações & Sociedade**, v. 6, n. 15, p. 71-82, 1999. ISSN (Online) 1984-9230. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10412/7437>. Acesso em: 26 maio 2020.

⁶⁸ BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017. Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

⁶⁹ Ibidem.

Sobre a polivalência do trabalhador do modelo produtivo toyotista, Fernando Bizerra⁷⁰ chama atenção para o fato que mesmo manejando simultaneamente uma multivariada de funções, o Obreiro não detém, em hipótese alguma, o controle da produção. Destaca que: “Graças ao modelo em tela, consolida-se a empresa enxuta (*lean production*) que mesmo dispondo de uma menor cifra de trabalhadores, o que vem a agravar o fenômeno do desemprego, alcança maiores índices de produtividade mediante os recorrentes métodos de superexploração”.

Ainda sobre a polivalência do trabalhador inserido no modelo toyotista, Ricardo Antunes⁷¹ é categórico ao afirmar que o processo produtivo, através dos “*team work*” supõe “uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de que os operários trabalham simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer através do ritmo e da velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes”. Exemplificando o sistema de cores da cadeia produtiva, Antunes informa que “quando a luz está verde, o funcionamento é normal; com a indicação da cor laranja, atinge-se uma intensidade máxima e, quando a luz vermelha aparece, é porque houve problemas, devendo-se diminuir o ritmo produtivo”.

Graça Druck⁷² destaca os traços mais marcantes do toyotismo se dividem em quatro dimensões:

- I) o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas constituído por: a) o chamado emprego vitalício, apesar de não existir nenhum contrato formal, b) a promoção por tempo de serviço; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário;
- II) sistema de organização e gestão do trabalho: Just-in-time – produzir no tempo certo, na quantidade exata; Kanban – placas ou senhas de comando para reposição de peças e estoques; qualidade total – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção; trabalho em equipe – a organização do trabalho está baseada em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções.
- III) o sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Os cargos assumidos na empresa confundem-se com os do sindicato.
- IV) Sistema de relações interempresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Ocorre subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Essa rede de subcontratação é fundamental para o modelo japonês de produção. Além do que existe uma hierarquia

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <http://afoiceomartelo.com.br/posfsa/Autores/Antunes,%20Ricardo/Toyotismo%20-%20Ricardo%20Antunes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

⁷² FARIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. 1995. 271 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280279>. Acesso em: 18 maio 2020.

entre as grandes e médias e pequenas empresas que colocam estas últimas em posição de subordinação.

Giovanni Alves⁷³ enfatiza que o toyotismo é regido pelo princípio da flexibilidade, “que articula pelo menos 3 valores universais - o valor do envolvimento subjetivo do trabalho (o "nexo essencial" do toyotismo, que implica a captura da subjetividade do trabalho pelo capital) e os valores da produção fluida e da produção difusa ("nexos contingentes" do toyotismo)”. O Autor defende que o cerne do modelo produtivo é “a busca do engajamento estimulado do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado estável, para que ele possa operar uma série de dispositivos organizacionais que sustentam a produção fluida e difusa”. Sumariza suas ideias lecionando que através do toyotismo pode-se perceber diversos tipos de “Programas de Gerenciamento pela Qualidade Total, pela busca da produção *just-intime* e pela utilização do Kanban, pelas novas formas de pagamento e de remuneração flexíveis e, principalmente, pela difusão da terceirização”.

Alves⁷⁴ é cirúrgico ao explicitar que o toyotismo, além de morfológicamente se ligar aos mercados restritos, é especialmente o resultado de um processo de luta de classes. Afirma que este modelo produtivo “é a expressão plena de uma ofensiva do capital na produção. Na verdade, ele é um dispositivo organizacional e ideológico que busca debilitar (e anular) - ou negar - o caráter antagônico do trabalho no seio da produção do capital”. Logo, a construção do toyotismo é decorrente - ou é resultado sócio histórico de um processo de intensa luta de classes, com importantes derrotas operárias, possibilitando assim a inserção desta nova organização social da produção. Exemplifica suas ilações com o fato da instauração de um sindicalismo à época envolvido e que colaborava com os interesses do capital, que transformou o sindicato classista em efetivo representante corporativo e interlocutor exclusivo do capital. Giovanni Alves conclui que “tal como o taylorismo e o fordismo, o objetivo supremo do toyotismo - ou da Produção Enxuta - continua sendo incrementar a acumulação do capital, através do incremento da produtividade do trabalho, o que o vincula à lógica produtivista da grande indústria, que dominou o século XX”.

⁷³ ALVES, Giovanni. **Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista**. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/455-Texto%20do%20artigo-1557-1-10-20100712.pdf. Acesso em 11abr2020.

⁷⁴ Ibidem.

Aspecto importante sobre a dimensão ontológica do envolvimento do trabalho e as formas como este é organizado no modelo toyotista é apresentado por Ricardo Antunes⁷⁵ ao informar que:

Este se estrutura preservando um número reduzido de trabalhadores dentro das empresas matrizes, mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o seu ideário, bem como ampliando, através do aumento das horas-extras, da terceirização no interior e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários etc. - opções estas que são diferenciadas em função das condições do mercado em que se inserem. Quanto mais se distancia das empresas principais, maior tende a ser a precarização do trabalho.

Em obra conjunta Ricardo Antunes e Giovanni Alves⁷⁶ defendem e concluem com acerto que “o sistema de metabolismo, sob controle do capital, tornou o trabalho ainda mais precarizado, por meio das formas de subempregado, desempregado, intensificando os níveis de exploração para aqueles que trabalham”.

Pelo exposto, importante compreender que os modelos produtivos taylorista, fordista e toyotista, mesmo com suas singularidades, possuem uma interseção, ao menos: aprimoram a exploração da força de trabalho, reduzindo custos produtivos para garantia dos interesses do capital. Colaciona-se abaixo quadro sinótico com as principais características de cada modelo produtivo:

Quadro 1 – Sinopse das características dos modelos de produção

MODELO TAYLORISTA	MODELO FORDISTA	MODELO TOYOTISTA
Estruturação do trabalho (fuga ao trabalho artesão) = maximizar lucros.	Implementação da linha de montagem.	Recuperação das indústrias japonesas no período pós Segunda Guerra Mundial com a recuperação dos postos de trabalho.
Suposta identidade de interesses de empregadores e empregados.	Produção em massa de automóveis (tempo recorde e a baixos custos) e consumo em massa.	Cenário: mercado de consumo reduzido; Dificuldade em importar matérias-primas; Produzir eliminando quaisquer desperdícios; Aumentando a produtividade com baixo custo.
Implementados princípios da Administração Científica e criação da ideia de uma gerência.	Automóvel como o meio de transporte básico.	Os dois pilares: a automação e o just-in-time.
Eliminação da vadiagem no trabalho.	Processo produtivo fragmentado com padronização dos	Noção de demanda anterior à oferta, com uma produção enxuta e

⁷⁵ ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <http://afoiceomartelo.com.br/posfsa/Autores/Antunes,%20Ricardo/Toyotismo%20-%20Ricardo%20Antunes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

⁷⁶ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

MODELO TAYLORISTA	MODELO FORDISTA	MODELO TOYOTISTA
	componentes.	flexível.
Métodos padronizados de execução = otimização a relação entre tempo e movimento.	Trabalhadores especializados x Grande massa de operários não-qualificados.	Kanban: cartão de identificação da peça.
Substituição dos métodos empíricos por métodos científicos.	Projeto de controle moral fordista (individualista e centrado na família) com amplo apoio e reorientação do Estado e imposição de filtro moral ao trabalhador = Progresso no trabalho.	Implementação da Qualidade Total e Círculos de Controle de Qualidade.
Pagamento de salário elevado ao trabalhador que mais produzisse e apropriação do conhecimento obreiro para racionalização do trabalho.	Precarização do processo de trabalho e reconhecimento da importância e força da representação sindical (crise).	Polivalência do trabalhador (métodos de superexploração), com a captura da subjetividade do trabalho pelo capital, caracterizando-se como o embrião ideológico do trabalhador empreendedor/parceiro.

Fonte: Elaboração própria (2020).

Assim, a flexibilização da forma de produzir, a introdução da terceirização/especialização na cadeia produtiva, o elevado exército de reserva que o regime capitalista produz (e as desigualdades sociais e estruturais dele decorrente) e a inserção das novas tecnologias e automação, possibilitam atualmente que novas formas de relações de trabalho sejam estabelecidas. Uma delas, resultado deste processo, é a denominada “uberização”.

3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PROCESSO PRODUTIVO

De modo geral, os diferentes modelos produtivos possuem caráter provisório e são suplantados por outros que atendam às demandas sociais e do capital de um determinado momento histórico. Todavia, tal afirmação não pode levar à conclusão precipitada de total superação ou mudança completa de um modelo por outro. É comum que haja uma conformação de características entre modelos produtivos aparentemente distintos, regida pelos anseios de quem detém os meios de produção e pela massa que vende sua força de trabalho guiada pela necessidade econômica e social. Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande⁷⁷ destacam que nesse contexto se entende o papel do direito do trabalho como “instrumento pelo qual há a civilização – no sentido de afastamento da barbárie – das relações sociais de trabalho, em proteção à ampla possibilidade de exploração do trabalho a partir da revolução industrial.”.

Com a promessa de modernizar a legislação trabalhista e gerar suposto desenvolvimento econômico, aprovou-se no Brasil a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Afirmava-se que ao flexibilizar as regras vigentes à época, haveria consequente redução do desemprego e geração de novos postos de trabalho, adequando-se necessidades econômicas e sociais, regulamentando ainda novas relações de trabalho que, em tese, não eram previstas pela legislação vigente à época.

A realidade se mostrou diversa, pois os resultados advindos da Reforma Trabalhista não foram os propalados pelos seus entusiastas. Em entrevista à jornalista Fabiana Futema da Revista VEJA⁷⁸, um ano depois que a lei entrou em vigor, Guilherme Feliciano, presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), sintetizou que:

A defesa da reforma se baseava em três eixos: estimular a criação de empregos formais, reduzir a litigiosidade na Justiça e trazer segurança jurídica para os

⁷⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Gráfica Movimento. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020. p. 40.

⁷⁸ FUTEMA, Fabiana. Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados. Economia. **VEJA**, 10 nov. 2018, atualizado em 10 nov. 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhista-nao-gera-empregos-esperados/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

empregadores. Não teve geração de emprego, mas aumento da informalidade. Não se ganhou nada em segurança jurídica, já que temos diversas ações diretas de constitucionalidade e a redução da litigiosidade é questionável.

Nesse cenário, desde então o que se vê é o crescimento do desemprego, o desaparecimento dos postos formais de trabalho, além do aumento vertiginoso das relações laborais precarizadas através de vínculos intermitentes, temporários e terceirizados (das atividades fim ou meio das empresas, diante da declaração de constitucionalidade da terceirização irrestrita pelo Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 324 e o Recurso Extraordinário - RE 958252, com repercussão geral reconhecida). Ademais, o trabalho autônomo e o informal estão em processo de superação do subordinado, se tornando a resposta para a sobrevivência de parcela considerável da população economicamente ativa do país.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ao final do segundo semestre de 2020 comprovam que a taxa oficial de desemprego no Brasil subiu para 13,3%, atingindo 12,8 milhões de pessoas, com um fechamento de 8,9 milhões de postos de trabalho em apenas três meses, agravados ainda pelos impactos da pandemia de coronavírus. O jornalista Darlan Alvarenga do site de notícias G1⁷⁹ destacou que esta é a maior taxa de desemprego do país nos últimos três anos, considerando ainda que atualmente há mais pessoas sem trabalhar do que trabalhando no país. E, com exceção da administração pública, todos os demais setores econômicos sofreram queda em relação ao número de ocupados, em flagrante crise econômica e social.

Este cenário de profunda crise provoca transformações em toda estrutura da sociedade, impactando especialmente nas relações de trabalho, direcionando ainda para o surgimento de novas necessidades e soluções provisórias, impulsionadas pela globalização que deixa de ter apenas caráter econômico nacional, impactando também nas searas social e geopolítica. Walkiria Ferrer e Lourival Oliveira⁸⁰ preponderam que:

⁷⁹ ALVARENGA, Darlan. **G1. Desemprego sobe para 13,3% em junho e país tem nova queda recorde no número de ocupados.** 06/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/06/desemprego-sobe-para-133percent-em-junho-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 25 ago. 2020.

⁸⁰ FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS. v.4, n.1, p. 177 - 194, jan./jun. 2018. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/8609/e6c4406eb9baefc810c17b82106ae84acc5.pdf?_ga=2.127333701.975661401.1598410487-569287522.1598410487. Acesso em: 25 ago. 2020.

Em síntese, transformações do plano material provocam o surgimento de novas necessidades e o plano ideológico se altera para atender a essas necessidades, fechando um ciclo de transformações, compreendendo não somente as estruturas econômicas de uma sociedade, mas essencialmente as instituições ideológicas, como a religião, o sistema educacional, as instituições políticas e o complexo ordenamento jurídico.

Esta mudança de paradigma transformou fundamentalmente a forma como os sujeitos sociais vivem, se relacionam e produzem riquezas, sendo o pano de fundo ideal para a chamada Quarta Revolução Industrial, conceito desenvolvido por Klaus Martin Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial, que considera para tanto um sistema que combina máquinas, tecnologia da informação e das telecomunicações, com processos digitais. Klaus Schwab⁸¹ destaca que “estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade”.

Na visão de Schwab⁸² “precisamos de uma visão compartilhada abrangente e global sobre como a tecnologia tem mudado nossas vidas e mudará a das gerações futuras e sobre como ela está remodelando o contexto econômico, social, cultural e humano em que vivemos”. Desta forma, a convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas impõem à sociedade mudanças radicais ao experienciar novas formas de conviver, consumir, trabalhar, produzir riquezas etc. Em suas palavras⁸³:

A tecnologia não é uma força externa, sobre a qual não temos nenhum controle. Não estamos limitados por uma escolha binária entre "aceitar e viver com ela" ou "rejeitar e viver sem ela". Na verdade, tomamos a dramática mudança tecnológica como um convite para refletirmos sobre quem somos e como vemos o mundo. Quanto mais pensamos sobre como aproveitar a revolução tecnológica, mais analisamos a nós mesmos e os modelos sociais subjacentes que são incorporados e permitidos por essas tecnologias. E mais oportunidades teremos para moldar a revolução de uma forma que melhore o estado do mundo.

Assim, o que tornaria a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é “a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”, de acordo com Schwab⁸⁴.

⁸¹ SCHWAB, Klaus Schwab. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 11.

⁸² Ibidem, p. 12.

⁸³ Ibidem, p. 13-14.

⁸⁴ Ibidem, p. 16.

Valeria Perasso⁸⁵, jornalista da BBC Brasil, ao dissertar sobre as mudanças advindas da Quarta Revolução Industrial (ou Indústria 4.0) destaca que “as repercussões impactarão em como somos e como nos relacionamos até nos lugares mais distantes do planeta: a revolução afetará o mercado de trabalho, o futuro do trabalho e a desigualdade de renda”. Ademais, conclui que suas consequências impactarão também na segurança geopolítica e no que é considerado ético.

Neste arcabouço de mudanças sociais e preocupação com o consumo consciente, visando extirpar desigualdades estruturais (inclusive no mundo do trabalho), a economia do compartilhamento ganha relevo. Esta, em tese, possibilitaria às pessoas a manutenção do estilo de vida, consumindo os produtos e serviços de maneira sustentável e consciente. Propõe-se uma nova forma de consumir, onde o usufruto do serviço substituiria a necessidade de aquisição do bem de consumo, mudança que impactaria não só na oferta e demanda de bens e serviços, mas especialmente nas relações interpessoais.

Com esta proposta de mudanças decorrentes da economia do compartilhamento, vários aplicativos para smartphones foram desenvolvidos em todo o mundo, com a oferta de produtos e serviços no meio digital, em resposta às novas necessidades criadas através destas relações complexas da revolução digital experienciada atualmente, descrita por Klaus Schwab, quando dissertou sobre a Indústria 4.0. E, do uso destas novas respostas tecnológicas, o mundo e os postos de trabalho sofreram modificações tão substanciais e duais que, ao tempo que se criou uma resposta provisória para a recessão econômica vivida, criou-se também uma crise social pela precarização das relações laborais, disciplinadas por algoritmos.

Uma massa de desempregados passou a ser seduzida pela ideia de que um trabalho precarizado seria melhor que o desemprego, levando parcela considerável da população economicamente ativa a buscar ocupação através do mercado emergente dos serviços contidos em plataformas digitais, como a UBER. Esta é uma das maiores empresas de transporte de passageiros do mundo, que curiosamente não possui veículos em sua frota. Afirma ao público que apenas vende tecnologia, a fim de operar uma plataforma de mobilidade, mas lucra com o serviço de transporte, sendo a finalidade precípua do aplicativo desenvolvido.

Os motivos para a adesão em massa às plataformas digitais passam por vários vieses: deixar de ter relação subordinada com um patrão, determinar quando e por quanto tempo deseja trabalhar, ganhar dinheiro sem precisar se submeter ao processo burocrático e

⁸⁵PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC Brasil. 22 out. 2016. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 25 ago. 2020.

estressante de uma seleção de emprego formal, facilidade no cadastramento em uma plataforma de serviços *online*, sensação de autonomia e ingerência sobre sua própria vida etc. A lista varia, quando se analisa cada caso isolado. Mas, em resumo, a pretensão pelo ganho financeiro rápido e aparentemente autônomo seduziu inicialmente uma multidão de desempregados e pessoas que desejavam crescer seus rendimentos. Porém, estes deixaram de analisar os resultados nocivos que poderiam vir posteriormente.

O mundo das parcerias independentes traz consigo a ausência de responsabilidade das empresas pelo serviço prestado através de suas plataformas digitais e especialmente pelo proprietário da base tecnológica (aplicativo). A lista é extensa, da qual se pode citar aplicativos de transporte (v.g. Uber, 99, Cabify), de entregas (v.g. Loggi, Eu Entrego, Rappi, Uber Eats), de beleza *delivery* (v.g. Make You, Singu, Posher App, EasyLook, Phina, Tok Beauty, Frida Beleza Em Casa, Smart Spa), de diarista e serviços gerais (v.g. GetNinjas, Diaríssima, Triider, Blumpa, ChamaWill) e mais uma infinidade de tipos e finalidades.

O problema social advindo destas novas formas de produzir e consumir, além do risco de precarização do trabalho, é o fato vivenciado atualmente: os trabalhadores inseridos nestas plataformas, por vezes, carregam consigo características de empregados (regidos pela CLT) e também de trabalhadores autônomos, com certo patamar de autonomia. Todavia, por estarem nesta zona cinzenta, são excluídos da proteção social advinda da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis esparsas que garantem o trabalho digno, previsto na Constituição Federal de 1988.

Nataly Pugliesi⁸⁶, jornalista da VOCÊ S/A, ao analisar os serviços desenvolvidos através de plataformas digitais, que movimentam a economia dos bicos (ou *gig economy*, em inglês) destaca que:

Esse modelo de trabalho se caracteriza por um arranjo alternativo de emprego, seja pontual, seja temporário, e pela falta de vínculo com um empregador único. Tal modalidade não é nova, mas vem sendo alavancada devido às flexibilizações das leis trabalhistas e, principalmente, aos avanços tecnológicos que possibilitam a criação de plataformas que conectam trabalhadores autônomos a empresas ou pessoas que necessitam de sua expertise ou serviço.

A jornalista supramencionada ao tecer suas considerações não deixa de citar que essa nova forma de oferecer produtos e serviços acomoda parte da mão de obra que estava desempregada ou desalentada, além de servir como complementação de renda para outros

⁸⁶ PUGLIESI, Nataly. Regulamentar a economia dos bicos pode salvar profissionais e empresários. **VOCÊ S/A**, Edição 263, 08 abr. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/regulamentar-a-economia-dos-bicos-pode-salvar-profissionais-e-empresarios/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

trabalhadores que possuem vínculos laborais formalizados e/ou já atuam de forma autônoma. Todavia, ciente dos impactos negativos advindos da precarização das relações laborais e do monopólio de mercado via aplicativos, defende a necessidade de regulamentação desta modalidade de prestação de serviços. Nataly Pugliesi⁸⁷ ainda chama atenção para os seguintes dados:

[...] No ano passado, segundo levantamento feito pela consultoria -McKinsey, a gig economy já representava um terço da força de trabalho dos Estados Unidos e, neste ano, deve chegar a 43% dos trabalhadores. No Brasil, em 2019, impulsionado pelos altos índices de desemprego, o trabalho informal avançou para 41% da população ocupada, um nível recorde, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ainda segundo o instituto, 17% dos 3,8 milhões de trabalhadores na informalidade atuam nas plataformas digitais, como Uber, iFood e Rappi. Essas empresas são, juntas, a maior “empregadora” do país, acomodando 4 milhões de autônomos.

Juliana Inhasz, coordenadora da graduação em economia do Insper, em entrevista para Nataly Pugliesi⁸⁸ prepondera que no contexto de estagnação econômica “o mercado informal cresce porque um trabalhador formal custa caro. As empresas querem continuar produzindo, mas sem os encargos da mão de obra. Por isso, abrem oportunidades informais por projeto ou por tempo parcial”. Conclui ainda que: “para aqueles que não têm uma profissão ou qualificação e estão desempregados, as plataformas se tornam uma oportunidade”. Assim, divide-se o grupo de profissionais que atuam neste mercado em duas categorias: “o composto de pessoas com formação e que querem atuar em sua área como *freelancer*, numa tentativa de trabalhar com mais flexibilidade; e o grupo de pessoas que não encontram opções de emprego e têm na economia dos bicos a principal ocupação e fonte de renda.”.

De mais a mais outra característica, extremamente nociva, ganha relevo: as empresas detentoras das plataformas de tecnologia se apresentam como sujeitos das relações contratuais totalmente desprovidos de responsabilidade, sejam com o consumidor ou mesmo com o trabalhador vinculado à plataforma, se comportando como supostas intermediárias que ligam quem quer o produto ou serviço com aquele que pode oferecê-los.

Assim, a ausência de regulamentação das relações laborais entabuladas via plataformas digitais que antes era vista como um avanço, hoje se provou como um entrave para balizar responsabilidades de todos os sujeitos envolvidos na relação contratual. O sistema se mostrou frágil, inseguro e gerador de relações precarizantes. Nas palavras de Nataly

⁸⁷ PUGLIESI, Nataly. Regularizar a economia dos bicos pode salvar profissionais e empresários. **VOCÊ S/A**, Edição 263, 08 abr. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/regularizar-a-economia-dos-bicos-pode-salvar-profissionais-e-empresarios/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

⁸⁸ *Ibidem*.

Pugliesi⁸⁹ “quem trabalha na *gig economy* tem mais preocupações com instabilidade financeira, escassez de trabalho, falta de seguro de saúde e imprevisibilidade de agenda, o que pode resultar em prejuízos na vida social e familiar”.

Analisados os elementos que compõem as relações originadas de plataformas de produtos e serviços digitais, fica claro que a lógica antes defendida que “alguma renda é melhor que nenhuma” não se sustenta em longo prazo. Este discurso mostra-se controverso na medida em que a economia do compartilhamento nasceu escudando-se pelo discurso de ampliação da sociabilidade e da cooperação, não sendo crível defender que a precarização das relações laborais dela decorrente, com ganhos financeiros por vezes ínfimos, possa ser justificativa para a manutenção da total desregulamentação.

Ricardo Festi⁹⁰ leciona que “a plataformização ou uberização da vida e do trabalho se tornou o símbolo da precarização neoliberal do início de século 21”. Prepondera o autor que:

No entanto, uma descrição do atual mundo do trabalho nos remete às condições do século 19: baixos salários, inexistência de vínculo empregatício, informalidade, altas jornadas de trabalho (acima de 12 horas), quase nenhuma seguridade social etc. Mesmo assim, este novo mundo do trabalho é apresentado como jovem, cool, autônomo, livre de patrão. Flexibilidade é a palavra-chave desse modelo.

Festi⁹¹ é categórico ao afirmar que esta “aparente liberdade esconde nova forma de servidão”. E o argumento é sustentado pelo inequívoco fato de que “em cada plataforma digital, tem-se um algoritmo que gere o trabalho e é capaz de intervir e orientar o comportamento dos indivíduos envolvidos”. Assim, motoristas e entregadores laboram em jornadas extenuantes e pouco lucrativas, ao passo que os proprietários das plataformas digitais se tornam multibilionários. Nas palavras do autor: “reforça-se o que há de mais tradicional no capitalismo, o controle sobre o processo de trabalho e a apropriação privada dos lucros”.

Daniel T. Stivelberg⁹² ao dissertar sobre as “ocupações do futuro” sintetiza que a alteração das estruturas produtivas e sociais fez “emergir novas dinâmicas nas relações entre empregadores e trabalhadores e, para estes, desafios quanto ao exercício da atividade laborativa”. Ademais, a velocidade destas mudanças “impõe a necessidade de respostas

⁸⁹ Ibidem.

⁹⁰ FESTI, Ricardo. A distopia do capitalismo de plataforma. **Correio Brasiliense**, edição 25 fev. 2020. Disponível em: https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/opiniaio/2020/02/25/internas_opiniaio,830394/artigo-a-distopia-do-capitalismo-de-plataforma.shtml. Acesso em: 25 ago. 2020.

⁹¹ Ibidem.

⁹² STIVELBERG, Daniel T. **Novos institutos do Direito do Trabalho, a terceirização e as ocupações do futuro**. CONJUR Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-24/daniel-stivelberg-novos-institutos-juridicos-direito-trabalho>. Acesso em: 12 set. 2020.

rápidas para capacitar, recapacitar e requalificar trabalhadores”. O autor defende que a regulação do trabalho precisa ser revisitada, garantindo de forma flexível e moderna:

- i) a fixação do exercício de ocupações em jurisdição brasileira, evitando-se, com isso, a exportação de postos de trabalho, fenômeno facilitado pela disseminação do trabalho remoto;
- ii) a revisão de critérios para a formalização da relação de emprego; e
- iii) o legítimo exercício, com dignidade, das diversas ocupações, tendo como seus princípios maiores a humanidade do labor e a renda possível.

É cediço que a empresa UBER não é a única representante da economia do compartilhamento ou economia do bico, conforme tratado e exemplificado alhures. Todavia, seguindo uma tendência doutrinária e jurisprudencial, utilizar-se-á como gênero ao longo da presente pesquisa o termo “uberização” para tratar deste novo modo de acumulação capitalista advindo das relações de trabalho mediadas por aplicativos e regido por algoritmos, presentes nas plataformas digitais. Ademais, analisar-se-á em seguida a disciplina jurídica incidente no Brasil, traçando-se uma análise jurisprudencial sobre a matéria nos tribunais pátrios e direito comparado.

3.1 A DISCIPLINA JURÍDICA DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

As relações de trabalho mediadas por aplicativos e regidas por algoritmos, presentes nas plataformas digitais, fizeram nascer no mundo uma nova forma de acumulação capitalista ainda carente de regulamentação específica no Brasil. Estas inauguram novos papéis econômicos e sociais, além de trazer consigo sujeitos contratuais que não se enquadram perfeitamente na legislação vigente.

Resta cediço que as duas últimas décadas foram marcadas por avanços tecnológicos, advindos da crescente informatização que influenciou todas as atividades humanas, impactando na forma de produzir riquezas, bem como na acentuação das desigualdades sociais. Walkiria Ferrer e Lourival Oliveira⁹³ destacam ainda que esta revolução tecnológica é expressa também “pelo aumento da chamada exclusão digital/social, pelo crescimento do desemprego estrutural e conseqüente acentuação da economia informal e uma tendência à redução do emprego formal”.

⁹³ FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS. v.4, n.1, p. 177 - 194, jan./jun. 2018. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/8609/e6c4406eb9baeefc810c17b82106ae84acc5.pdf?_ga=2.127333701.975661401.1598410487-569287522.1598410487. Acesso em: 25 ago. 2020.

Este cenário paradoxal característico do neoliberalismo fora propício para o surgimento de empresas como a *Uber Technologies Inc.* Em seu site a empresa informa que "o Uber nasceu de um momento decisivo em tecnologia". Elenca para tanto alguns elementos desta revolução que a empresa faz parte, quais sejam: "a ascensão dos smartphones, o advento das lojas de aplicativos e o desejo por trabalho sob demanda". Dara Khosrowshahi⁹⁴, CEO da empresa é categórico ao afirmar em uma carta dirigida ao público que "o Uber é responsável por menos de 1% de todas as milhas percorridas globalmente".

Várias *startups* de mobilidade urbana movimentam a economia compartilhada no Brasil e no mundo. Estas surgiram com a missão de promover a conexão simplificada entre as pessoas que possuíam veículos com outras que precisavam ir de um ponto a outro, promovendo maior acessibilidade nas cidades, criando novas opções de mobilidade para os cidadãos, ao passo que criava oportunidades de geração de renda para os motoristas parceiros. Entre as empresas que se enquadram nesta descrição a Uber fora a que ganhou maior popularidade e visibilidade no Brasil, sendo a principal operadora nesta modalidade no setor de transportes, motivo pelo qual será usada como objeto da presente pesquisa.

Quando analisa o fenômeno das empresas criadas sob a égide da economia do compartilhamento no mundo capitalista, Virgínia Fontes⁹⁵ destaca que um dos pontos de partida para a compreensão de suas origens "pode ser localizado em atividades originadas em projetos antimerchantis, estimulando iniciativas socialmente compartilhadas sem fins econômicos". Exatamente estas incubadoras acabam servindo do poderio do grande capital, que nas palavras da autora "fomenta startups para expropriar tais possibilidades criadas para evitar o mercado". Sobre os desvios e expropriação subjetiva promovida pelo capital no bojo da economia do compartilhamento, Fontes cita o exemplo da Uber, nos seguintes termos:

No caso da Uber, por exemplo, desde 2010, a empresa capta financiamentos milionários, chegando, na atualidade, a acordos com a Arábia Saudita (que injetou 3,5 bilhões de dólares na empresa) e com a China, que resultou em fusão com a chinesa Didi, em negócio estimado em 35 bilhões de dólares (Insider.Pro, 28/08/2016).

⁹⁴ UBER. **Uma carta de Dara Khosrowshahi, CEO.** Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?_ga=2.161083965.1419623152.1599960812-1990079025.1599960812&uclid_id=17b538f2-3574-4eac-b0d0-b3bae9122f23. Acesso em: 12 set. 2020.

⁹⁵ FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho.** Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

Assim, arrancando o véu de qualquer resquício de ingenuidade ainda existente, Fontes⁹⁶ relembra que não é fácil criar uma *startup* de sucesso, quiçá enriquecer com esta ideia inovadora. Destaca que:

[...] alguns acreditam – ingênua ou perversamente – que qualquer garoto numa garagem poderia fazer isso, desde que fosse inteligente e esperto o suficiente para idealizar um novo esquema. É certo, há milhares de garotos em garagens tentando chegar a algo assim, gratuitamente. Isso significa milhares de garotos trabalhando arduamente, sem remuneração, em extrema concorrência para “vender” seu projeto de assegurar sua própria subsistência e, se possível, enriquecer.

Neste contexto, cita que no caso específico da Uber, a empresa não detém diretamente as ferramentas e meios de produção, no caso o automóvel e o celular. Todavia, através da plataforma, estabelece controle ferrenho sobre toda a cadeia de serviços oferecidos e executados, sem estabelecer vínculo formal de emprego com os motoristas cadastrados no aplicativo e se auto isentando das responsabilidades e custos que teria se formalizasse os vínculos. Nesse cenário, a Uber e outros conglomerados de empresas acabam expropriando pra si a maior parte dos recursos sociais de produção. Virgínia Fontes⁹⁷ é categórica ao afirmar se tratar de “uma coligação íntima (pornográfica) entre as formas mais concentradas da propriedade, que viabilizam o controle econômico do processo na parte que lhes interessa, o controle da extração, a captura do mais-valor e sua circulação de volta à propriedade”.

Em acurada análise Fontes⁹⁸ pontua o inegável fato de que os proprietários dos automóveis são facilmente expropriáveis, ficando integralmente a cargo destes desde o desgaste dos automóveis aos custos com sua saúde. Logo, se mostra um negócio extremamente lucrativo para a empresa, que deixa de assumir tais custos e mesmo assim, por ceder a tecnologia, pega para si parcela considerável do mais-valor produzido.

A *startup* chegou ao Brasil no ano de 2014, encontrando no país o cenário ideal para sua implantação e expansão, sem perder de vista as inegáveis controvérsias quanto à legalidade de suas atividades. Cinco anos após, a empresa divulgou para o público alguns dados que comprovam sua grandeza e os impactos sociais advindos das relações contratuais entabuladas via plataforma digital. Informara que possuía à época 22 milhões de usuários ativos, mais de 600 mil motoristas parceiros, que no Brasil já tinham sido realizadas 2,6

⁹⁶ FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Ibidem.

bilhões de viagens e que 17 bilhões de quilômetros já foram percorridos de Uber desde 2014 no país⁹⁹.

Walkiria Ferrer e Lourival Oliveira¹⁰⁰ sintetizam com maestria as controvérsias mais comuns debatidas entre os sujeitos sociais desde a implantação das *startups* de mobilidade urbana no Brasil. Destacam os autores:

[...] determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas.

Assim, além do debate sobre uma suposta concorrência desleal entre taxistas e motoristas de aplicativos de mobilidade urbana, inaugurou-se uma discussão acerca da legalidade do trabalho desregulamentado que poderia potencialmente caracterizar fraude trabalhista e precarização das relações laborais dos motoristas cadastrados nas plataformas, retratando ainda, nas palavras de Walkiria Ferrer e Lourival Oliveira¹⁰¹ “a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos”.

Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹⁰² destacam que “a ‘economia do bico’ compreende, em linhas gerais duas principais formas de trabalho: o ‘*crowdwork*’ e o trabalho ‘*on-demand*’ por meio de aplicativos”. Diferenciam os autores:

O ‘*crowdwork*’ refere-se a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo. Há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades e clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas.

[...]

O trabalho ‘*on-demand*’ por meio de aplicativos se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra. Por meio do uso do aplicativo, o

⁹⁹ UBER. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>. Acesso em: 12 set. 2020.

¹⁰⁰ FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, v.4, n.1, p. 177 - 194, jan./jun. 2018. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/8609/e6c4406eb9baefc810c17b82106ae84acc5.pdf?_ga=2.127333701.975661401.1598410487-569287522.1598410487. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹⁰¹ Ibidem.

¹⁰² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 15-16. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho.

Os supramencionados autores¹⁰³ destacam ainda que no “crowdwork” frequentemente são realizadas “micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não demandam muita qualificação e são monótonas, mas inexequíveis por computadores ou sistemas automatizados”. Exemplificam com as tarefas de responder pesquisas, avaliar elementos de texto e transcrever áudios. Ademais, informam que em outras situações uma grande tarefa pode ser partilhada em frações que quando agrupadas produzem um resultado específico. Citam ainda a possibilidade do “crowdwork” envolver macro tarefas, projetos simples e projetos complexos, que são mais incomuns. Na modalidade “*on-demand*” o aplicativo mais conhecido e utilizado no Brasil é exatamente o objeto de análise da presente pesquisa: O Uber.

Em reportagem da rede BBC, no caderno sobre economia, analisou-se o paradoxo promovido pela Uber (e demais empresas semelhantes que exploram o mesmo tipo de serviço, via aplicativos de mobilidade). O debate perpassou pela liberdade e aprisionamento promovido tendo como elemento balizador a economia colaborativa. Ora, ao invés de funcionários assalariados, os trabalhadores vinculados ao aplicativo são pagos pelos consumidores dos serviços. As plataformas, em sua defesa, “argumentam que não empregam quem presta o serviço, apenas conectam clientes com pessoas que desejam ganhar dinheiro”¹⁰⁴. Todavia, a relação é toda mediada pelo algoritmo, sendo este que detém o poder de escolha sobre qual motorista receberá cada viagem solicitada na plataforma. Assim, muito além do debate econômico e social, estas relações criaram uma celeuma jurídica.

Meera Joshi, ex-chefe da Comissão de Táxis e Limusines de Nova York, responsável por regular serviços como o Uber em toda a cidade, concedeu entrevista para a rede BBC News¹⁰⁵. Quando questionada sobre os ganhos dos motoristas cadastrados no aplicativo, a mesma respondeu que “ouve histórias sobre salários baixos, mas não tem como quantificá-las realmente”, devido à falta de transparência promovida pelas empresas. Todavia, comissão que Joshi faz parte forçou à época a Uber a fornecer dados sobre motoristas que operam em Nova

¹⁰³ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 16. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹⁰⁴ BBC. Economia. **O paradoxo do Uber:** como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na 'economia colaborativa'. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/11/19/o-paradoxo-do-uber-como-o-aplicativo-libera-e-aprisiona-seus-motoristas-na-economia-colaborativa.ghtml>. Acesso em: 12 set. 2020.

¹⁰⁵ Ibidem.

York. Nas palavras de Meera Joshi o resultado fora o seguinte: "O que descobrimos foi que as condições eram piores do que os motoristas nos descreveram, e 96% ganhavam menos que o salário mínimo na cidade. A maioria dos motoristas era a principal fonte de renda de suas famílias". Acrescentou que "depois que o órgão regulador implementou proteções referentes ao salário mínimo para cobrir os 80 mil motoristas de Nova York envolvidos, US\$ 225 milhões (R\$ 942,6 milhões) por mês "voltaram aos bolsos dos motoristas".

A reportagem¹⁰⁶ cita ainda um estudo desenvolvido pela Universidade Oxford, destacando que "os motoristas da Uber têm níveis mais altos de satisfação com a vida que outros trabalhadores, mas também níveis mais altos de ansiedade". Exatamente por tais fatos o pesquisador da *New Economics Foundation*, Duncan McCann, informou concluiu que trata-se do paradoxo promovido pela Uber. Destaca McCann: "é uma prisão e algo libertador. Você pode ativar o aplicativo e começar a trabalhar, mas, se você tem uma família para sustentar, é obviamente menos flexível. Você precisa trabalhar quando há mais demanda: horários de pico e fins de semana". Conclui a reportagem que "nas décadas anteriores, os funcionários lutaram para ter seus direitos reconhecidos. Agora, a luta dos trabalhadores é para serem reconhecidos como funcionários".

Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹⁰⁷ analisam detidamente todos os problemas sociais e econômicos advindos desta alienação da força de trabalho via plataformas digitais, ressaltando que "a constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores". Destacam os autores¹⁰⁸ que este novo regime de acumulação capitalista se diferencia dos modelos taylorista/fordista nos seguintes termos:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.

[...]

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para

¹⁰⁶ BBC. Economia. **O paradoxo do Uber:** como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na 'economia colaborativa'. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/11/19/o-paradoxo-do-uber-como-o-aplicativo-libera-e-aprisiona-seus-motoristas-na-economia-colaborativa.ghtml>. Acesso em: 12 set. 2020.

¹⁰⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p.18. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹⁰⁸ Ibidem, p. 28-30.

realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

Assim, neste novo modelo a dicotomia entre a liberdade concedida ao trabalhador é mitigada pela programação definida pelo algoritmo. Os supramencionados autores¹⁰⁹ defendem se tratar de uma “autonomia na subordinação”. Destacam que “os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a ‘regras do programa’. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem ‘reações esperadas’”.

Pontua-se ainda o fato dos gestores da plataforma aplicarem punições aos motoristas parceiros que não seguirem estritamente as regras previamente estabelecidas unilateralmente pela empresa detentora da tecnologia, chegando ao ponto do descadastramento sumário. Em suma os motoristas precisam estar disponíveis à plataforma, sob pena de ficarem sem receber novas corridas. Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹¹⁰ pontuam:

A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por ‘stick’ (porrete) e ‘carrots’ (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos. Próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas – para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados.

[...]

A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca por parte dos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.

Os supramencionados autores¹¹¹ concluem pela captura subjetiva do trabalhador uma “aliança neofeudal”, instituindo a ficção do trabalhador-livre, na medida em que “o algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto”. Assim, da mesma forma que o trabalhador decide, em tese, quando e onde irá trabalhar, caso quebre esta aliança subjetivamente pactuada, deixa de cumprir com os objetivos traçados na programação e recebe uma punição, que nem sempre fica clara aos trabalhadores, que sequer podem exercer o contraditório substancial.

¹⁰⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 33. Gráfica Movimento. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹¹⁰ Ibidem, p. 33-34.

¹¹¹ Ibidem, p. 36.

O descadastro sumário das plataformas se mostra tão comum, como meio de punição aos motoristas, que no Brasil há vários processos tratando sobre o encerramento das parcerias sem demonstração de justo motivo, com o conseqüente pedido de reintegração à plataforma. Exemplifica tal ilação o fato de que no processo tombado sob o n.º 0701336-80.2020.8.07.0016¹¹², que tramitou na 5º Juizado Especial Cível de Brasília, a magistrada que julgou a ação entendeu que a exclusão ocorreu de forma ilícita. O Autor da ação afirmou em juízo que a exclusão indevida da plataforma impediu seu labor como motorista. A empresa Ré se limitou a enviar uma mensagem comunicando que sua conta estava suspensa, pois o mesmo teria descumprido através de seu comportamento os termos e condições da plataforma.

De acordo com os dados dos autos, antes da penalidade, o motorista solicitou reembolso à empresa, pois o banco do veículo teria sido sujo por um passageiro. Devido à reiteração do pedido via plataforma, o pagamento foi feito. Todavia, em seguida, o motorista foi excluído, sem a apresentação de motivo justo ou mesmo de qualquer cláusula contratual violada. Decidira a magistrada que antes da exclusão, sob a motivação de suposta violação aos termos de uso e condições da plataforma, a empresa precisaria "permitir o mínimo direito de defesa ao parceiro economicamente vulnerável com notificação prévia, o que não ocorreu"¹¹³. Preponderou ainda que:

A ré não demonstrou motivo algum para o encerramento da parceria. Por sua vez, o Autor trouxe prova indubitável de sua boa conduta como motorista [...], pelo que é inadmissível o encerramento da parceria unicamente sob a alegação de que essa se deu de acordo com os 'Termos de Uso' da ré.

[...]

Pelo que se demonstrou no processo, a rescisão foi unicamente motivada pela reclamação razoável do motorista no aplicativo da Ré. Tal atitude demonstra o exercício abusivo do direito.

[...]

Conclui-se, portanto, que foi ilícita a exclusão do autor da parceria, vez que, ainda que presente a autonomia da vontade e a liberdade de contratação, tais devem ser sopesadas junto com os demais princípios contratuais, violados pela ré no presente caso.

Assim, pautando-se também nos princípios que gerem as relações privadas como os da boa-fé objetiva, do consensualismo e da função social do contrato, a Uber foi condenada a reintegrar o cadastro do autor, nas mesmas condições anteriores.

¹¹² CONJUR. **Uber deve recadastrar motorista excluído sem direito a defesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-17/uber-recadastrar-motorista-excluido-direito-defesa>. Acesso em: 13 set. 2020.

¹¹³ BRASIL. Poder Judiciário da União. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 5º Juizado Especial Cível de Brasília. **Processo n.º 0701336-80.2020.8.07.0016**. Juíza de Direito Rita de Cássia de Cerqueira Lima Rocha. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/aplicativo-recadastrar-motorista.pdf>. Acesso em: 13 set.2020.

Outra forma de captura subjetiva e controle estabelecido pelas plataformas aos motoristas e entregadores é a precificação, que leva à dependência econômica advinda da jornada extenuante de trabalho com resultado financeiro ao final do dia pífio. Gil Alessi, em reportagem para o El País Brasil, apresentou dados sobre a realidade socioeconômica dos entregadores que trabalham de bicicleta para aplicativos, com o Uber Eats. Estes normalmente trabalham de segunda a domingo sem contrato, em jornadas laborais que podem chegar a mais de 24 horas seguidas, desprovidos de quaisquer garantias ou proteções legais e, por vezes, recebendo menos de um salário mínimo. Alessi destaca que “com a mochila térmica nas costas eles cruzam a cidade vindos, em sua maioria, das periferias da capital rumo aos principais centros comerciais da cidade”¹¹⁴. Traz ainda os dados de uma pesquisa realizada pela Associação Aliança Bike, criada em 2003, que foi desenvolvida com o intuito de fortalecer a economia que gira em torno da bicicleta. Ao traçar o perfil dos trabalhadores com base em centenas de entrevistas, concluíra que:

99% são do sexo masculino, 71% se declararam negros, mais de 50% tem entre 18 e 22 anos de idade, 57% trabalham todos os dias da semana, e 75% ficam conectados ao aplicativo por até 12 horas seguidas —sendo que 30% trabalham ainda mais tempo. Tudo isso por um ganho médio mensal de 992 reais (seis reais a menos do que o salário mínimo, fixado em 998 reais). O menor valor mensal recebido encontrado no levantamento foi 375 reais, para entregadores que trabalham três horas diárias, e o maior foi 1.460 reais, para 14 horas trabalhadas.

Na mesma reportagem Alessi¹¹⁵ apresenta entrevista realizada com Selma Venco, socióloga do Trabalho e professora da Unicamp. De acordo com Selma “este modelo de trabalho se apoia no discurso do empreendedorismo, na ideia de você não ter patrão e poder fazer o seu próprio horário”. Todavia o discurso não se sustenta, quando analisado subjetivo e detidamente. Afirma que este “discurso neoliberal camufla a real situação, que é a de precarização não apenas nas relações de trabalho, mas também nas condições de vida”. Complementa afirmando que por trás dessa “máscara do empreendedorismo existe uma situação análoga à escravidão”. Venco é categórica ao concluir que “há uma superexploração do trabalhador, pois ele sabe que terá que trabalhar uma jornada de 14 ou 15 horas para ter um ganho mínimo, irá além dos limites físicos para poder sobreviver. E sem nenhuma proteção, nenhum direito associado a isso”. A pesquisa ainda mostra que o labor também é realizado até por menores de 18 anos.

¹¹⁴ ALESSI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP. **El País**, ago. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html. Acesso em: 13 set. 2020.

¹¹⁵ Ibidem.

Ainda sobre a precificação Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹¹⁶ chamam atenção que esta se mostra importante por dois aspectos:

O primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e, obviamente, uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua ‘confiabilidade’ que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia.

Os supramencionados autores¹¹⁷ concluem que “a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam”. Por fim, salientam que as empresas ainda controlam os trabalhadores pela entrega de premiações via incentivos financeiros para quem labora em horários de pico, locais com baixa adesão de motoristas (com a incidência de preços e pagamentos dinâmicos), finais de semana e feriados. Ademais, há ainda a tática empresarial de oferecer a “garantia de preço mínimo por hora”, mantendo assim os trabalhadores ativos e sempre disponíveis. Assim, a crescente fuga à proteção trabalhista se mostra extremamente atrativa e lucrativa para as empresas, em detrimento dos direitos dos trabalhadores vinculados às plataformas.

Compulsando o site da empresa Uber Technologies Inc./Uber do Brasil Tecnologia Ltda¹¹⁸ (<https://www.uber.com/br/pt-br/>) a mesma se apresenta informando que “começou como uma simples forma de pedir viagens ao toque de um botão”, mas “já possibilitou bilhões de conexões entre pessoas no mundo todo”. Assim, convida motoristas para a “plataforma com a maior rede de usuários ativos”, estabelecendo a condição de concordância integral com os Termos de Uso e a Política de Privacidade.

Entre os benefícios ofertados, a empresa lista: ganho de dinheiro durante toda a semana (“o dinheiro cai na sua conta toda semana ou você pode escolher receber quando quiser”), vantagens exclusivas para alugar ou comprar um carro pronto para dirigir, medidas

¹¹⁶ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 36. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 25 ago. 2020. Pág. 36.

¹¹⁷ Ibidem, p. 37.

¹¹⁸ UBER. **Seja um motorista**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 13 set. 2020.

de segurança e suporte 24 horas etc. Quanto aos requisitos para ser um motorista, a empresa informa que “você precisa de uma CNH válida com a observação ‘Exerce Atividade Remunerada’ e ser aprovado no processo de checagem de antecedentes criminais. Os requisitos podem variar de acordo com a cidade ou legislação local”.

É nos Termos de Uso, elaborados unilateralmente e se mostrando verdadeiro contrato por adesão, que a empresa impõe uma série de regras de licitude duvidosa. Impõe-se que: "A Uber poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo."¹¹⁹.

A empresa prevê a possibilidade de alteração unilateral dos Termos de Uso relativos aos serviços que serão prestados a qualquer momento. Estabelece como condição de validade apenas: “Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a postagem da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos adicionais sobre o respectivo Serviço.”. Assim, basta que o motorista continue a usar a plataforma que automaticamente estaria anuindo a qualquer mudança contratual estabelecida unilateralmente. Afirma que após a postagem e uso da plataforma ter-se-ia o consentimento da parte contrária quanto às alterações.

Estabelecendo-se que a empresa é a controladora dos dados pessoais coletados através da conexão e uso dos serviços via plataforma, informa que os dados pessoais dos usuários são transferidos para os Estados Unidos da América com base em mecanismos aprovados sob as leis aplicáveis. De mais a mais, merece destaque especial o item “2” dos Termos de Uso, que dispõe sobre os serviços que serão prestados. Neste momento a empresa, usando letras maiúsculas em destaque, impõe que o motorista reconheça que a mesma não é fornecedora de bens, serviços ou logística, nem mesmo transportadora. Ademais, não é empregadora e que os motoristas cadastrados não seriam sequer representantes da empresa ou de suas filiais. *Vide* cláusula:

2. Os Serviços

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.

¹¹⁹ UBER. **Brasil - Termos de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 13 set. 2020.

É evidente que a licitude da cláusula supramencionada é questionável e pode ser invalidada caso seja questionada em juízo por quaisquer dos sujeitos envolvidos na relação contratual estabelecida via contrato por adesão, eivado de vícios. E, diante de tais fatos, os motoristas e entregadores vinculados às plataformas digitais podem se enquadrar no que a doutrina e jurisprudência pátrias denominam de subordinação estrutural ou integrativa, requisito que pode ensejar (ou não), o reconhecimento de vínculo empregatício entre esses e a empresa detentora da tecnologia e proprietária da plataforma.

Ao longo dos anos e com o inegável incremento tecnológico em toda a sociedade, em especial nas empresas, a subordinação enfatizada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tradicionalmente interpretada apenas pelo caráter subjetivo harmoniza-se também com os aspectos objetivo e estrutural. Por anos entendia-se a subordinação apenas quando vinculada a ordens diretas do tomador do serviço ou empregador. Todavia, atualmente é importante também analisar a realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa (caráter objetivo) ou mesmo se este ao desempenhar suas atribuições harmoniza-se à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços (caráter estrutural).

Assim, para caracterização do trabalho subordinado não é mais essencial comprovar a relação direta de um empregador com o empregado, através do exercício dos poderes de mando. O caráter objetivo ou estrutural da subordinação passam a ganhar relevo, quando aliados à atividade desempenhada e a cadeia estrutural existente. Para tanto, o foco é avaliar se o serviço desempenhado pelo trabalhador é tido como parte inafastável da atividade fim da empresa. Neste caso, é despendioso comprovar que houve emanção de ordens diretas, bastando comprovar-se que estruturalmente o trabalhador realiza a atividade fim da empresa, enquanto o empresário figura como responsável por organizar a produção. No caso da empresa Uber, apesar da mesma informar que apenas é detentora da tecnologia e plataforma, é inegável que o serviço de transporte de pessoas e produtos se mostra como a real atividade fim da empresa. Logo, estando presentes os demais requisitos da relação de emprego previstas na CLT, havia a possibilidade real do reconhecimento de vínculo empregatício, com todas as consequências daí decorrentes.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), instância extraordinária no país para analisar processos trabalhistas, já se posicionou em diversas ocasiões validando o posicionamento

supramencionado. O Ministro Relator Maurício Godinho Delgado¹²⁰, integrante da 3ª Turma do Tribunal, relatou um processo tratando sobre o tema. *Vide* ementa:

EMENTA: [...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "caput", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "caput" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido provido.

Diante do exposto, necessário se mostra analisar com mais vagar o regramento contido nas leis ordinárias do país, aliando-se à jurisprudência e doutrina pátrias, a fim de entender se as relações de trabalho uberizadas, em verdade são clássicas relações de emprego com nova roupagem, o que mereceria a intervenção do Poder Judiciário para dirimir eventuais ilicitudes perpetradas pelas empresas e promoção de precarização social.

3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO TRADICIONAL: DISCIPLINA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Relação de trabalho é o gênero do qual deriva a relação de emprego, que é uma das espécies, assim como o trabalho voluntário, o autônomo, o avulso, o eventual, o realizado por

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Processo n.º TST-RR-0000279-56.2017.5.06.0144**. Ministro Relator Maurício Godinho Delgado. Disponível em: file:///C:/Users/maicon/Downloads/RR-279-56_2017_5_06_0144.pdf. Acesso em: 14 set. 2020.

estagiário etc. Maurício Godinho Delgado¹²¹ destaca que relação de trabalho “é toda modalidade de contratação de trabalho humano”. Ao diferenciar o gênero das espécies o autor informa:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes.

Carmen Camino¹²² ao conceituar a relação de emprego dispõe que:

[...] é relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário.

No que pertine à relação de emprego a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece em seu artigo 3º, *caput* os requisitos cumulativos necessários para o seu reconhecimento, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. O Decreto-Lei determinado que: “art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”¹²³.

Logo, para a caracterização de uma relação empregatícia o trabalho precisa ser prestado por uma pessoa física que não se pode fazer substituir por outro trabalhador (*intuitu personae*). Quanto à pessoalidade, Luciano Martinez¹²⁴ destaca que se trata da “ideia de

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 285-286.

¹²² CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 235.

¹²³ BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

¹²⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 126.

intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço contratado”.

A atividade laboral precisa ser contínua/habitual, ou seja: não esporádica ou ocasional (não necessariamente diária). Camino¹²⁵ descreve estes como “os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados”. Ademais, pela sua consecução o empregado receberá uma contraprestação financeira (onerosidade). Sérgio Pinto Martins¹²⁶ ao analisar o requisito da onerosidade destaca que o contrato de trabalho não é gratuito, lecionando que “o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados”.

No que tange à subordinação, sumariza-se tradicionalmente que o empregado está sujeito às ordens diretas ou indiretas do empregador, que possui o poder/dever de fiscalizar o cumprimento das atividades laborais. Ratifica-se que o critério estrutural confere à subordinação caracteres que abarcam relações antes alheias aos vínculos tradicionais de emprego. Godinho¹²⁷ leciona que “estrutural é, finalmente, a subordinação que 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”. Luciano Martinez¹²⁸ complementa afirmando que esta é “caracterizada pela dispensabilidade de ordem direta (da subordinação direta) do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados”. Rocheli Kunzel¹²⁹ traz importante contribuição sobre o tema ao defender que:

[...] é observada a subordinação, em sua dimensão estrutural quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pela empresa, e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, os quais pertencem, originariamente, à empresa para a qual presta a sua atividade.

Há ainda um traço diferencial da relação empregatícia: a alteridade. Mesmo não se tratando de requisito previsto no CLT, é cediço que os riscos da atividade econômica são

¹²⁵ Op. Cit. p. 188.

¹²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 91.

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 294.

¹²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 131.

¹²⁹ KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24593>. Acesso em: 15 set. 2020.

suportados pelo do empregador, não podendo haver transferência para os empregados da responsabilidade sobre o sucesso ou insucesso do empreendimento. Assim, mesmo que haja prejuízos ao final do mês ou período contratual, será devida a remuneração ao trabalhador. A ausência de quaisquer dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT descaracteriza a relação de emprego.

Já o artigo 2º da CLT estabelece quem é o empregador, sendo este “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O mesmo dispositivo, em seu parágrafo primeiro, esclarece que “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Ainda, o parágrafo segundo impõe a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego quando caracterizado o grupo econômico formando por uma ou mais empresas.

Fincadas tais premissas é primordial trazer a lume a recente alteração ocorrida na CLT, pela Lei nº 12.551 de 2011, que estabeleceu a não distinção “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”¹³⁰. E, em seu parágrafo único, restou estabelecido que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Amparando-se neste arcabouço legislativo e diante dos avanços doutrinários e jurisprudenciais quanto à caracterização do trabalho subordinado também através dos caracteres objetivo e/ou estrutural, quando o labor desempenhado se vincula à cadeia estrutural existente na empresa, passou-se a discutir se as relações de trabalho uberizadas não seriam, em verdade, relações de emprego com uma nova roupagem, que mereça a chancela do Poder Judiciário, a fim de dirimir eventuais violações aos direitos sociais dos trabalhadores. Todavia, vozes contrárias advogam a tese dominante de que trabalhadores vinculados às plataformas digitais são autônomos, pois exerceriam suas atividades sem vínculo empregatício, por conta própria e assumindo todos os riscos do negócio, além de terem como traço distintivo a forma eventual e não habitual.

¹³⁰ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

Prepondera-se que as relações de trabalho uberizadas possuem natureza pessoal, pois o motorista que se credencia na plataforma não pode se fazer substituir por outro trabalhador, sob pena de punições e até mesmo o descadastro. A foto do trabalhador é vinculada ao cadastro e o aplicativo além de conferir os dados, confirma habitualmente o cumprimento de tal requisito, através de chamadas de vídeo. O cadastro é *intuitu personae*, pois após concordar com os Termos de Uso e Políticas de Privacidade da empresa, o trabalhador passa por análise e quando seu cadastro é aprovado firma-se um contrato que a empresa costuma nominar de parceria.

A onerosidade é o traço claro, pois as corridas e entregas não são gratuitas. Quanto à subordinação jurídica (em seu caráter estrutural), há uma série de elementos para sua comprovação. Os motoristas e entregadores são habitualmente monitorados pelas plataformas, que fazem um rigoroso controle via algoritmo. Após cada viagem o motorista ou entregador é avaliado pelo passageiro através do uso de estrelas (de 1 a 05, que podem ser acrescidas de elogios pré-estabelecidos pelo aplicativo). Quanto mais perto da nota máxima (05), mais qualificado o trabalhador será e acabará recebendo incentivos, como o número maior de viagens e bonificações. Todavia, se a nota do motorista e/ou entregador for muito baixa, este poderá ser suspenso do aplicativo ou mesmo sumariamente descadastrado da plataforma. Há ainda a possibilidade de envio direto de mensagem pelo passageiro/cliente para a empresa, seja para fazer elogios ou formular reclamações. Todos estes elementos possuem a empresa como destinatária, e não os clientes. Logo, o controle é inequívoco.

O controle indireto ocorre ainda com a prefixação dos preços. O valor da tarifa das corridas (cálculos do quilômetro rodado x valor em real a ser recebido pelo motorista) é estabelecido unilateralmente pela empresa. O monitoramento do trabalho prestado também pode ser observado em outros atos: estabelecimento do padrão de atendimento que deve ser seguido em todas as corridas, a empresa envia mensagens aos trabalhadores treinando-os a como se portar desde o início das corridas ao término destas, há a exposição de vídeos na sede da empresa, impondo um padrão de comportamento etc.

A escolha do motorista que executará o serviço de transporte de pessoas ou mercadorias também não é possível ao usuário da plataforma. Ao solicitar uma corrida, o algoritmo selecionará quem será o escolhido, seja usando o critério de quem está mais perto da solicitação (com o uso do GPS que é cedido à plataforma quando o usuário baixa o aplicativo e instala no smartphone) ou mesmo fazendo uso do *score* da pontuação obtida.

Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹³¹ congregam uma série de argumentos ao defenderem que o trabalho uberizado realizado na economia de compartilhamento possui nítida natureza empregatícia. Sobre o controle elevado dos motoristas pelas plataformas, informam que:

O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar de os trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimentar o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens.

[...]

Além de verificar instantaneamente a demanda, a empresa consegue fazer projeções da oscilação do número de chamados pelo aplicativo a partir do histórico de viagens realizadas. A empresa faz contato com os motoristas para expor o aumento da demanda, constatado previa ou instantaneamente, de forma indistinta.

Os supramencionados autores¹³² chamam atenção ainda para o fato de que “o padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte”. Logo, mesmo se discordarem das imposições os trabalhadores seguem o padrão do serviço imposto pela própria empresa.

Quanto a não-eventualidade este é o requisito que encontra mais resistência para caracterização, pois, em tese, o trabalhador cadastrado na plataforma possui liberdade de efetuar o *login* no aplicativo quando e onde quiser, podendo trabalhar no dia e hora à sua escolha. Defende-se ainda que o motorista possui a liberdade de aceitar (ou não) as corridas enviadas pela plataforma, quando conectado. Mas, quanto a esta última afirmação, a realidade se mostra diferente. O motorista ou entregar, uma vez que ativa o aplicativo, caso efetue recusas reiteradas aos pedidos encaminhados pelo algoritmo, acaba suspenso ou descadastrado.

Diante deste cenário, defende-se que a relação de trabalho uberizada é uma modalidade híbrida ou intermediária entre a relação de empregado e o trabalho autônomo, uma vez que guarda relação com ambas, mas apresenta traços distintivos dos dois modelos. Colaciona-se abaixo quadro sinótico com as principais características da relação de trabalho uberizada:

¹³¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 18-20. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 25 ago. 2020.

¹³² *Ibidem*, p. 38.

Quadro 2 – Uberização: principais características

Relação de trabalho que surgiu sob a égide da economia do compartilhamento no mundo capitalista.
Relação mediada por algoritmo, que conecta clientes a trabalhadores dispostos a prestar serviços. Mas, o poder de escolha é exercido exclusivamente pelas empresas detentoras da plataforma de tecnologia.
Os trabalhadores vinculados às plataformas digitais considerados autônomos, exercendo suas atividades sem vínculo empregatício, por conta própria e assumindo todos os riscos do negócio, além de terem como traço distintivo a forma eventual e não habitual.

Fonte: Elaboração própria (2020).

De todo modo, tal relação especial precisa de proteção legal e regulamentação, concedendo segurança jurídica a todos os envolvidos, pois resta cediço que a economia de compartilhamento não pode ser tratada como um setor à parte dos demais integrantes da economia.

3.3 NOVAS CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PROTEÇÃO AO TRABALHO, DESEMPREGO E PRECARIZAÇÃO

Inegável que a relação de emprego tradicional é a forma de organização do trabalho humano mais comum na atualidade, na qual há o imperativo do vínculo de subordinação entre empregado e empregador, regido por lei e conferidor de direitos e obrigações. Todavia, com o incremento tecnológico, especialmente através do denominado Capitalista de Plataforma, formas flexíveis de contratar e prestar serviços surgiram trazendo consigo figuras híbridas que fogem à regra do trabalho subordinado disposto atualmente na CLT, mas que também não se coadunam com a figura do trabalho autônomo.

Juliette Robichez¹³³ em entrevista concedida por e-mail ao Instituto Humanitas Unisinos On-Line defende que “de maneira um pouco mais precisa, podemos perceber que a uberização da sociedade ameaça muitos aspectos da nossa vida”. Assim, dispõe que “esse capitalismo de plataforma nega radicalmente, em primeiro lugar, os direitos trabalhistas desses novos ‘parceiros’ (usando a terminologia empregada pelo Uber)”. Ademais, estes “assumem todos os riscos do ofício sem se beneficiar dos eventuais lucros gerados pela atividade de entrega, de motorista”. Robichez¹³⁴ é categórica ao afirmar:

¹³³ ROBICHEZ, Juliette. **Ameaças do capitalismo de plataforma podem ser ainda mais letais na pandemia. Entrevista especial com Juliette Robichez.** 07 abr. 2020. [Entrevista cedida a] João Vitor Santos. São Leopoldo - RS: Instituto Humanitas Unisinos. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/597844-ameacas-do-capitalismo-de-plataforma-podem-ser-ainda-mais-letais-na-pandemia-entrevista-especial-com-juliette-robichez>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹³⁴Ibidem.

Um dos efeitos mais perversos da relação entre a plataforma e o “parceiro”, por exemplo, é o de qualificá-lo de trabalhador autônomo: o motorista participa assimivamente da sua exploração, situação extrema do lumpen proletariado. Ao negar os direitos básicos do trabalhador, este perde até sua dignidade, o que pode ter repercussões diretas na sua família [...].

Ao traçar uma análise acurada sobre o capitalismo de plataforma Robichez¹³⁵ informa que este “permite burlar, também, a convivência dos Estados que não têm coragem de tomar medidas eficazes no patamar internacional, as leis tributaristas dos países”. Continua a mesma traçando uma análise de outros impactos sociais nocivos da ausência de regulação pelo Estado dos serviços prestados nesta seara econômica. Destaca que estes “usam os serviços públicos como as ruas e sua iluminação, os correios, a educação e a formação dos seus trabalhadores, os hospitais etc. sem participar do esforço coletivo. Negam o princípio básico de convivência em sociedade: a solidariedade”.

Este fenômeno societal não é exclusivo do Brasil. Com traços distintivos mínimos, ele é analisado e criticado em vários pontos do mundo. Empresas se multiplicaram em todo o mundo oferecendo serviços através da economia do compartilhamento, incrementando o que se o denominado capitalismo de plataforma. Todavia, a crítica essencial ao modelo reside no fato de que há inegavelmente exploração da mão de obra dos trabalhadores, geralmente qualificados como parceiros, sem a contrapartida social que adviria através de um emprego formal, como salário mínimo, possibilidade de percepção de horas extras, férias remuneradas, cobertura pela previdência social etc.

Diante desta dificuldade no enquadramento do trabalhador aos institutos jurídicos já existentes, a doutrina em partes diferentes do mundo criaram novas categorias híbridas, entre o trabalho autônomo e o tradicionalmente marcado pelo vínculo de subordinação entre empregado e empregador. A doutrina italiana criou a figura intermediária da parassubordinação, que guarda semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde. O trabalhador parassubordinado possui dependência substancial com o tomador de serviços e uma disparidade contratual, semelhante ao que une empregado e empregador do vínculo tradicional de empresa, o que motiva a existência de garantias compensatórias equivalentes. Amauri Mascaro Nascimento¹³⁶ apresenta os elementos do trabalho parassubordinado desenvolvido pela doutrina italiana, lecionando que:

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento jurídico trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.

Otávio Pinto e Silva¹³⁷ explica que “o tomador persegue um resultado que supera a utilidade instrumental decorrente da relação jurídica singular mantida com o trabalhador parassubordinado”. Informa o autor que “disso resulta substancial diferença em relação ao empregado, um a vez que este fica submetido ao poder diretivo do empregador, entendido como o poder de determinar tanto o comportamento devido quanto às modalidades de execução e disciplina do trabalho.”. Quando lista as semelhanças entre o parassubordinado com o trabalhador autônomo destaca que:

Já o prestador de trabalho coordenado, como o trabalhador autônomo, não está obrigado a permanecer na espera de ordens provenientes do tomador dos seus serviços nem a ficar à disposição deste. Somente se obriga a estabelecer o modo, o tempo e o lugar de execução da prestação laboral ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento.

O supramencionado autor¹³⁸, em análise aos requisitos do trabalho parassubordinado, apresenta os seguintes elementos: (i) continuidade da prestação dos serviços; (ii) pessoalidade na prestação dos serviços; (iii) colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços; (iv) coordenação do trabalho. Assim, diferencia-se ainda a parassubordinação da relação da empresa na medida em que sempre haverá a presença do requisito da subordinação (mesmo que estrutural).

Marcelo Mascaro Nascimento¹³⁹ destaca que “no Direito italiano, o trabalho parassubordinado encontra expressão em algumas formas específicas de contrato, como o trabalho por colaboração coordenada e continuada, por colaboração com um projeto, por colaboração ocasional e por associação de participação”. Destaca o autor que “o trabalho parassubordinado, no Direito italiano, possui um rol de direitos assegurados inferior àqueles garantidos ao empregado subordinado”. Liste-se:

Sujeição ao processo do trabalho; aplicação dos juros e correção monetária próprios dos créditos trabalhistas; irrenunciabilidade e intransacionalidade de direitos de natureza imperativa; seguro obrigatório contra acidentes do trabalho e doença

¹³⁷ SILVA, Otávio Pinto e. **O Trabalho Parassubordinado**. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/67540-Texto%20do%20artigo-88962-1-10-20131125.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 15 set. 2020.

profissional; liberdade sindical; direito de greve e cobertura previdenciária para aposentadoria, maternidade e auxílio familiar.

Marcelo Mascaro¹⁴⁰ reflete que a criação de novos institutos jurídicos não significa necessariamente a diminuição de direitos trabalhistas ou mesmo sua manutenção. Em verdade, busca-se afastar a insegurança jurídica, impedir a consecução de fraudes trabalhistas e reconhecer juridicamente situações que não se enquadram validamente na divisão clássica e entre trabalho autônomo e subordinado. Destaca que “a clássica dicotomia, por vezes, lança o trabalhador submetido a essa zona cinzenta a uma aposta de tudo ou nada, onde poderá ser reconhecido como empregado e ter todos os direitos daí decorrentes ou ser considerado autônomo sem nenhuma proteção trabalhista”.

Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande¹⁴¹ chamam atenção para o fato de que a intenção primordial do reconhecimento jurídico da prassubordinação na Itália foi conferir maior proteção aos trabalhadores. Todavia, duas consequências foram observadas: “a preferência dos empregadores em contratar parassubordinados em vez de empregados, com o objetivo de diminuir os custos com mão de obra; e (ii) a contratação de empregados sob o rótulo de parassubordinados, o que caracteriza fraude trabalhista”. Logo, o instituto também merece análise acurada, para não ser objeto para consecução de fraudes trabalhistas.

O direito espanhol também regulou através da Lei 20/2007 e do Real Decreto 197/2009 um instituto para categorias híbridas que se inserem entre o trabalho autônomo e desempenhado pelos empregados subordinados. Criou-se a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente. O artigo 11¹⁴² da referida lei conceitua o trabalhador autônomo economicamente dependente da seguinte forma:

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação**: o meio termo entre o empregado e o autônomo. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em 15 set. 2020.

¹⁴¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p.25 Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹⁴² ESPANHA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409#:~:text=1.,a%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena>. Acesso em: 15 set. 2020.

Em tradução livre, o enquadramento se para aqueles que exerçam uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa singular ou coletiva, chamado de cliente, do qual dependem economicamente para receber dele pelo menos 75% de sua renda proveniente do trabalho e das atividades econômicas ou profissionais. Ainda em tradução livre, o item 2 do mesmo artigo 11, da Lei 20/2007¹⁴³ dispõe que para o exercício de atividade econômica ou profissional como trabalhador autônomo economicamente dependente, deve preencher simultaneamente as seguintes condições:

a) Não dirigir trabalhadores contratados ou contratar ou subcontratar parte ou a totalidade da atividade com terceiros, tanto no que diz respeito à atividade contratada com o cliente de que depende economicamente, como às atividades que possa contratar com outros clientes.

Ademais, excetuam-se as seguintes situações, quando o trabalhador autônomo economicamente dependente será enquadrado como empresário:

1. Suposições de risco durante a gravidez e risco durante a lactação natural de uma criança com menos de nove meses.
2. Períodos de descanso para nascimento, adoção, custódia para adoção e acolhimento.
3. Para cuidar de crianças menores de sete anos de idade sob sua responsabilidade.
4. Por serem chefes de parentes, por consanguinidade ou afinidade até ao segundo grau, inclusive, em situação de dependência, devidamente credenciados.
5. Por ter familiar responsável, por consanguinidade ou afinidade até o segundo grau inclusive, com deficiência igual ou superior a 33 por cento, devidamente credenciado.

Marcelo Mascaro¹⁴⁴ destaca que “no caso espanhol a lei atribuiu centralidade à dependência econômica na criação da nova figura jurídica, afastando a necessidade de haver subordinação jurídica, como ocorre na relação de emprego clássica”. Ademais, leciona que “o trabalhador autônomo economicamente dependente tem direito a férias anuais de 18 dias úteis, mas não tem 13º salário. No caso de rescisão do contrato por parte da empresa, ele terá direito a uma indenização por perdas e danos, cujo valor deverá estar previsto no contrato”.

¹⁴³ Ibidem.

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação:** o meio termo entre o empregado e o autônomo. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em 15 set. 2020.

Murilo Oliveira¹⁴⁵ propõe que a dependência econômica possa ser novamente considerada como a nota distintiva do direito do trabalho. Assim, novas figuras atípicas nas relações de trabalho, todas envolvidas na dependência econômica de quem presta os serviços em relação ao tomador, que não são juridicamente subordinadas, mas também não são autônomas, podem ser analisadas sob este prisma. Destaca o autor que “a condição de dependente do trabalhador é indiscutivelmente a causa e a razão de ser do direito do trabalho”. Continua afirmando que:

Em razão da apropriação pelo Capital sobre o resultado do seu trabalho, por receber valor (bastante) inferior ao que produz, por, principalmente, estar previamente ligado pelos fios invisíveis do desposuimento e reforçado pelo temor do desemprego, o trabalhador depende estruturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver.

Oliveira¹⁴⁶ defende que “tanto a subordinação como a dependência funcionariam, alternativamente, para a definição do conceito de empregado”. E, quando à dependência, apresenta traço diferencial para o reconhecimento de vínculos empregatícios amparado neste requisito. Leciona que “a dependência econômica, então, engloba a subordinação jurídica, sendo muito mais ampla do que esta, uma vez que, considerando os elementos prévios do assalariado, pode também considerar o trabalhador subordinado normalmente como dependente”. Em que pese os argumentos apresentados pelo autor, não se pode deixar de defender que estando ausentes os requisitos cumulativos elencados no artigo 3º da CLT (pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica), improvável se mostra o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo que haja a comprovação da dependência econômica entre o trabalhador e o tomador de seus serviços. Todavia, não se enquadrando na acepção legal do trabalhador autônomo e residindo na zona cinzenta das capitulações legais, necessária se mostra a regulação e o enquadramento desta modalidade intermediária, inclusive para evitar fraudes trabalhistas e precarização das relações laborais.

¹⁴⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n.3, jul./set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁴⁶ Ibidem.

3.4 DIGNIDADE DO TRABALHADOR E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DIGNO

Imperioso destacar que a Constituição Federal de 1988¹⁴⁷ desde o preâmbulo institui um Estado Democrático, “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”. E, ao dispor sobre os direitos sociais resguardados garante em seu artigo 6º o trabalho, sem fazer qualquer distinção entre trabalho autônomo, subordinado ou qualquer figura que existir neste ínterim.

No artigo 7º a Carta Magna prevê de maneira exemplificativa direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, deixando expresso que outros podem ser concedidos desde que visem à melhoria de sua condição social. Assim, o legislador constitucional regulou uma série de direitos com a finalidade precípua de garantir inclusão social e econômica, concretizando direitos sociais e individuais, necessários para salvaguardar a dignidade do trabalhador e impedir a precarização de direitos.

Ainda no artigo 3º, a CF/88 deixa claro que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária”¹⁴⁸. Garante-se ainda o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, na busca pela redução das desigualdades sociais e regionais. E, entre os fundamentos da República, constituída em Estado Democrático de Direito, está a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º da CF/88). De mais a mais, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados alguns princípios, dentre os quais a função social da propriedade e a busca do pleno emprego.

Logo, o arcabouço constitucional demonstra que a lei maior que rege as relações jurídicas no país invalida qualquer relação de trabalho que caracterize precarização de direitos sociais, deixando trabalhadores à margem da proteção legal, como no caso da uberização. A busca pela proteção do trabalho humano digno é a finalidade primordial e fundamento para a proposição de políticas públicas de trabalho que garantam a dignidade do trabalhador,

¹⁴⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁴⁸ Ibidem.

assegurando-lhe melhores condições de vida, sem olvidar da livre iniciativa e da função social que toda empresa atuante no país precisa promover.

Cumpra ainda destacar que a Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) da qual o Brasil é signatário estabelece no item 01 os países devem formular e implementar “uma política nacional destinada a examinar em intervalos adequados e, se necessário, esclarecer e adaptar o âmbito da legislação pertinente, a fim de garantir a proteção eficaz dos trabalhadores que desenvolvem sua atividade no âmbito de uma relação de trabalho”¹⁴⁹. Ademais, visando assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho, deve-se formular e implementar políticas públicas de acordo com as leis e práticas nacionais. O item 04 da Recomendação n.º 198 da OIT dispõe que:

4. A política nacional deve incluir, pelo menos, medidas destinadas a:

(a) Fornecer às partes interessadas, em particular empregadores e trabalhadores, orientações sobre a forma de determinar efetivamente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes;

(b) combate às relações de trabalho disfarçadas, no âmbito, por exemplo, de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando é empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito;

(c) adotar regras aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais, inclusive os que vinculem várias partes, para que os trabalhadores assalariados tenham a proteção a que têm direito;

(d) Assegurar que as regras aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estipulem quem é responsável pela proteção que proporcionam;

(e) fornecer às partes interessadas, e em particular empregadores e trabalhadores, acesso efetivo a procedimentos e mecanismos que sejam rápidos, baratos, justos e eficazes para a resolução de litígios relativos à existência e condições de um relacionamento de trabalho;

(f) assegurar o cumprimento e a aplicação efetiva da legislação sobre a relação de trabalho, e

(g) fornecer treinamento apropriado e adequado sobre as normas internacionais do trabalho relevantes, direito comparado e jurisprudência para o judiciário, árbitros, mediadores, inspetores do trabalho e outras pessoas responsáveis pela resolução de disputas e cumprimento das leis, e normas trabalhistas nacionais.

¹⁴⁹ OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R198 - Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (Nº 198)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 15 set. 2020.

Ademais o item 12 da Recomendação resguarda que para os fins da política nacional de proteção efetiva dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho os países signatários podem considerar a definição clara das condições que determinam a existência de desta relação laboral que merece proteção e tutela do Estado, citando-se como exemplos a subordinação ou dependência. Já o item 13 elenca elementos que devem ser considerados para a declaração de vínculo empregatício. Listam-se:

(a) o fato de o trabalho: ser executado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que seja realizado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; que deva ser realizada pessoalmente pelo trabalhador, em prazo determinado, ou no local indicado ou aceito pelo solicitante da obra; que a obra tem uma determinada duração e tem uma certa continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinários por quem a requer, e

(b) o fato de que uma remuneração periódica é paga ao trabalhador; que a referida remuneração constitui a única ou principal fonte de rendimento do trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como alimentação, moradia, transporte ou outros; que direitos como descanso semanal e férias anuais sejam reconhecidos; que o solicitante do trabalho pague pelas viagens que o trabalhador deve realizar para realizar o trabalho; o fato de não haver riscos financeiros para o trabalhador.

Logo, seja pelo regramento constitucional pátrio ou mesmo pela incidência da Recomendação n.º 198 da OIT, nenhuma relação de trabalho instituída no país pode ser meio violador de direitos sociais, retirando as garantias dos trabalhadores, com a captura de sua subjetividade a preço vil. Não há proibição para flexibilização ou criação de novos institutos jurídicos que regulem relações atípicas de trabalho. Todavia, em qualquer modalidade do desempenho de atividade econômica, as empresas devem promover função social. Assim, a imposição de responsabilidades serve como elemento assegurador do direito à saúde, segurança e vida do trabalhador.

3.5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Há anos o problema social decorrente das relações de trabalho entabuladas na economia do compartilhamento, via plataformas digitais, foi levado ao Poder Judiciário pátrio. O cerne da discussão é a (i)legalidade do trabalho desregulamentado e se este pode caracterizar fraude trabalhista e precarização das relações laborais dos motoristas e entregadores cadastrados. Questiona-se ainda se a natureza da relação de trabalho instituída entre os motoristas e/ou entregadores e a plataforma de tecnologia: é trabalho autônomo ou subordinado (com a caracterização de vínculo empregatício)?

Os processos movidos apresentam esse limite dual. Enquanto os trabalhadores buscam a chancela do Poder Judiciário para a declaração do vínculo empregatício com a concessão dos direitos dele decorrentes, as empresas afirmam que apenas promovem a conexão simplificada entre as pessoas que possuem veículos com outras que precisavam ir de um ponto a outro, ou mesmo aquelas de desejam realizar serviços de entrega. Assim, negam a realização de serviços de transporte de pessoas ou produtos, defendendo que apenas explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado.

3.5.1 A realidade brasileira sobre os Aplicativos de Plataforma

O debate nos tribunais foi modificado após a sentença prolatada pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em 13 de fevereiro de 2017. Até aquela data, o habitual eram improcedências, pois os requisitos contidos no artigo 3º da CLT, que elenca as condições cumulativas para o reconhecimento de vínculo empregatício no país não restavam provados nos autos dos processos. Todavia, o magistrado numa decisão contendo quarenta e seis páginas modificou esse cenário, apresentando vasta contextualização histórica da sociedade urbana industrial, passando pelos modelos produtivos fordista, toyotista até a modificação estrutural promovida pelo que batizou de uberização.

Ao julgar o processo tombado sob o n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112 o magistrado utilizou conceitos sociológicos, históricos e legais reconhecendo ao final que havia vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber. Dispôs que na ação, ao discutir-se a "uberização" das relações laborais, havia a necessidade de compreender o “fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia”. Assim, informara que o conflito contemporâneo marcava “a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho”¹⁵⁰.

Marcelo Gonçalves¹⁵¹ prepondera que “não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta”. Assim, reconhecendo a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais, apresenta as seguintes ressalvas:

¹⁵⁰ BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁵¹ Ibidem.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Pautando-se no princípio da primazia da realidade sobre a forma, o juiz Marcelo Gonçalves¹⁵² traçou uma análise minuciosa de cada requisito contido no artigo 3º da CLT, antes de julgar a ação parcialmente procedente, reconhecendo o vínculo empregatício e deferindo uma série de direitos ao Reclamante. Quando ao trabalho prestado por pessoa física e forma pessoal, restou comprovado que o autor e todos os demais motoristas vinculados à plataforma, antes de ter o cadastro validado encaminhou documentos pessoais para análise da empresa. Assim, após a aprovação restava claro o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, inclusive porque ao motorista não é permitido a cessão de sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realizasse as viagens. Tal cenário não é modificado se ocorrer a cessão do carro, pois o automóvel registrado pelo motorista é apenas uma ferramenta de trabalho.

A onerosidade provou-se através de um conjunto de fatores. Os mais relevantes enumerados pelo magistrado¹⁵³ foram:

A Ré que conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários.

Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré.

A reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas.

¹⁵² BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁵³Ibidem.

A reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.

No que pertine a não-eventualidade, provou-se que os motoristas cadastrados no aplicativo atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte. Ademais, em várias ocasiões (até mesmo de maneira velada) a UBER exigiu que os trabalhadores ficassem em atividade de forma sistêmica. Sobre a subordinação Marcelo Gonçalves¹⁵⁴ se convenceu que o trabalhador “estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos”. Ademais, também “estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas”. Sintetizando a subordinação tradicional comprovada no processo o magistrado destacou:

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros.

Provou-se ainda a subordinação indireta realizada através das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Os argumentos vinculados à suposta flexibilidade e independência dos motoristas cadastrados na plataforma foram rechaçados pelo magistrado¹⁵⁵ nos seguintes termos:

[...] toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do marketing. O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada, com autorização de acesso a plataforma.

Relevante destacar também que restou comprovado o controle realizado via algoritmos, que era utilizado habitualmente como elemento de descadastro da plataforma dos trabalhadores que obtinham baixa classificação, aquém do estabelecido pela empresa, ou mesmo daqueles que recusavam corridas quando acionados pelos usuários. Logo, por

¹⁵⁴ BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁵⁵Ibidem.

desempenhar a atividade de transporte de pessoas e produtos, reconhecida nos autos como finalística da empresa, em detrimento da tese sobre exploração apenas da plataforma tecnológica, o vínculo empregatício do motorista foi reconhecido com a Uber. Marcelo Gonçalves¹⁵⁶ deixa claro que a força de trabalho do motorista “pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos”. Logo, o motorista não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente).

Apesar de servir como paradigma para um conjunto de decisões posteriores que trataram sobre relações de trabalho semelhantes entre motoristas e empresas, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, conhecendo do recurso ordinário interposto pela Uber e dando parcial provimento ao apelo empresarial para declarar a inexistência de relação de emprego.

Para a desembargadora relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a personalidade não restou provada pois “o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos”¹⁵⁷. Em relação a não eventualidade a desembargadora considerou que “[...] objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado”. Rechaçou-se a subordinação, mesmo na acepção estrutural, pois esta teria que implicar na ingerência da empresa na forma da execução do contrato. E, ao analisar o caderno probatório a julgadora entendeu que a atuação da Uber “não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste”.

Maria Stela Campos¹⁵⁸ relativizou inclusive o requisito da onerosidade para o reconhecimento do vínculo de emprego vindicado. Decidira que “deve-se ter em mente que todo contrato bilateral, sinalagmático, por mais das vezes (criando direitos e deveres equivalentes para ambas as partes), e oneroso - pois, se impõe condição para seu

¹⁵⁶ BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁵⁷ *Ibidem*.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

cumprimento”. Assim, decidira que “no caso em análise, torna-se oneroso em seus efeitos, mesmo se não tivessem sido criadas obrigações para ambas as partes”.

Uma série de outras decisões foram veiculadas no país. Em primeira instância é comum os magistrados se convencerem e reconhecem a existência de vínculos empregatícios. Todavia, após a interposição de recursos o Tribunal respectivo tende a reformar as decisões de piso, em julgamento colegiado de desembargadores, exatamente como ocorrido no TRT da 3ª Região, acima narrado, fato que também é observado no Tribunal Superior do Trabalho (TST), instância máxima extraordinária trabalhista no Brasil.

O TST, através do voto do Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos¹⁵⁹, integrante da 4ª Turma, em decisão unânime também afastou a possibilidade de reconhecer vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas proprietárias da plataforma tecnológica. Decidiu-se que a relação de emprego prevista pela CLT tem como padrão a "relação clássica de trabalho industrial". Ademais, o trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atenderia aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT. *Vide:*

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo.

[...]

Fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.

Assim, concluíra o Ministro Alexandre Luiz Ramos, seguido pelos seus pares, que a relação entabulada entre motorista e plataforma é de natureza comercial e autônoma. Ademais, deverá ser regida pela Lei nº 11.442/2007, que regula a atuação do transportador autônomo. Põe fim à discussão afirmando que “o STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº

¹⁵⁹ BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n.º TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**. Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT”¹⁶⁰.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ)¹⁶¹ também já se posicionou sobre o tema, ao analisar um conflito de competência decorrente de processo movido por motorista cadastrado no aplicativo Uber e que teve sua conta suspensa pela empresa. O ministro Moura Ribeiro, relator do processo, decidiu que compete a justiça comum estadual julgar ação de obrigação de fazer cumulada com 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. Colaciona-se a ementa do voto:

EMENTA: 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.

Em síntese, o ministro Moura Ribeiro entendeu que "os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.". Destacou que as relações de trabalho estabelecidas através das ferramentas tecnológicas atualmente disponíveis criam uma nova modalidade de

¹⁶⁰ BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n.º TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**. Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁶¹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência. Processo n.º 0079952-10.2019.3.00.0000**. Relator Ministro Moura Ribeiro. Segunda Seção. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 15 set. 2020.

interação econômica, advinda da economia compartilhada. Assim o papel das plataformas seria apenas intermediar a prestação de serviços entabulada por aplicativos geridos pelas empresas de tecnologia. Conseqüentemente “os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma”.

A divergência jurisprudencial verificada entre os tribunais brasileiros levam à constatação de que a discussão pautada apenas na dualidade existente entre relação de trabalho autônomo e relação de emprego regida pela CLT não consegue trazer as respostas necessárias sobre o problema social criado pela uberização. A criação de um instituto jurídico intermediário, específico para regular o trabalho sob demanda estabelecido através das plataformas tecnológicas, se mostra a solução mais razoável, pois as relações de trabalho uberizadas se encontram numa área cinzenta que não são propriamente autônomas, mas também não se enquadram nos requisitos contidos no artigo 3º da CLT.

3.5.2 Aplicativos de Plataforma no Direito Comparado

Os problemas sociais decorrentes das relações de trabalho precarizadas, estabelecidas via aplicativos de mobilidade urbana e demais plataformas digitais da economia do compartilhamento, já foram observados em vários países.

No ano de 2018 a cidade de Nova York, nos Estados Unidos da América, se tornou a primeira naquele país a aprovar lei prevendo a instituição de salário mínimo para trabalhadores vinculados à plataforma de serviços de transporte digital, beneficiando motoristas que atuam nos aplicativos como Uber e Lyft. A medida foi resultado da luta encabeçada pela Comissão de Táxis e Limusines, que estimou um aumento anual equivalente a US\$ 10.000,00 para os motoristas, que tiveram queda nos seus rendimentos entre os anos de 2016 e 2017 no importe de 10% (dez por cento). O salário mínimo aprovado é de US\$ 27,86 por hora (bruto), perfazendo o total de US\$ 17,22 por hora, após a incidência das taxas. A líder da Comissão, Meera Joshi, declarou em reportagem veiculada pela Isto É Dinheiro¹⁶² que: “Nova York é a primeira cidade do mundo a reconhecer os milhares de homens e mulheres responsáveis por providenciar um serviço cada vez mais popular ao toque de uma tela. Eles merecem ter uma renda mínima para viver e ter proteção contra medidas unilaterais

¹⁶² NOVA YORK aprova lei que cria salário mínimo para motoristas de Uber, Lyft e outros aplicativos. **ISTO É DINHEIRO**. Tecnologia, 5 DEZ. 2018. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/nova-york-aprova-lei-que-cria-salario-minimo-para-motoristas-de-uber-e-lyft-e-outros-aplicativos/#:~:text=Nova%20York%20se%20torna%20a,aplicativos%20como%20Uber%20e%20Lyft>. Acesso em: 15 set. 2020.

das empresas”. Além da instituição do salário mínimo/hora, ocorrera também a proibição para os aplicativos de transporte de contratar mais motoristas por um ano, com base em um estudo que comprovou que os serviços realizados através de aplicativos de mobilidade urbana acarretaram no aumento do trânsito da cidade.

Tanto a Uber quanto a empresa Lyft apresentaram nota à Business Insider, ressaltando o caráter negativo da medida. O representante da Uber declarou que: “A implementação da comissão de aumentar os ganhos dos motoristas fará com que as tarifas aumentem mais do que o necessário e não lida com os problemas do trânsito no centro do distrito financeiro de Manhattan”¹⁶³. No mesmo sentido a Lyft informou: “A proposta de salário mínimo irá minar a competitividade permitindo para algumas companhias pagar taxas mais baixas e desincentivando motoristas a pegar corridas fora da área de Manhattan. Essas regras são um passo atrás para nova iorquinos e pedidos que a comissão reconsidere a medida”. Ademais a empresa Uber já recorreu judicialmente para tentar barrar uma decisão do governo de Nova York.

Na toada das alterações legislativas promovidas nos Estados Unidos da América a Assembleia Legislativa da Califórnia também aprovou lei que obriga as empresas Uber e Lyft a contratarem formalmente os motoristas cadastrados nos aplicativos como empregados, com vínculos de emprego reconhecidos. João Ozorio de Melo¹⁶⁴ em reportagem para o CONJUR analisa que a alteração terão ao menos duas implicações significativas: um efeito cascata e a lei será progressivamente transposta para outros setores da economia. Em suas palavras:

A primeira é a de que deve ter um efeito cascata. Outros estados liberais-democratas, como Nova York, Washington e Oregon, já consideravam a aprovação de leis semelhantes. Só faltava um incentivo ou uma inspiração, que agora emanam da Califórnia, que costuma liderar outros estados por ser, como se diz, ‘a quinta maior economia do mundo, se fosse um país’.

A segunda implicação é a de que a lei será progressivamente transposta para outros setores da economia. Chamada nos Estados Unidos de “gig economy”, a economia informal (literalmente, a economia do bico ou do biscate), responde por cerca de um terço de todas as relações de trabalho nos EUA.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ MELO, João Ozorio de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. CONJUR. Emprego Informal. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos#:~:text=A%20Assembleia%20Legislativa%20da%20Calif%C3%B3rnia,v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20para%20seus%20trabalhadores.&text=E%20a%20lei%20vai%20entrar%20em%20vigor%20em%20janeiro%20de%202020>. Acesso em: 15 set. 2020.

Melo¹⁶⁵ destaca que a legislação acaba atingindo todos os trabalhadores que trabalham sem vínculo de emprego reconhecido, desde os trabalhadores autônomos, temporários, *freelancers* e até trabalhadores que nem sempre utilizam aplicativos para conseguir trabalho. A projeto de lei aprovado AB5 regulamenta as atividades de trabalhadores vinculados à chamada *gig economy*. Os ganhos financeiros e impactos sociais são inegáveis, pois os trabalhadores passam a ter direito a salário mínimo compatível com o estabelecido pela Califórnia, além de horas extras e outros benefícios.

Em tese o “teste AB5” não enquadra de maneira automática os motoristas como empregados com vínculo reconhecido. Em verdade, obriga as empresas a realizarem um teste a fim de determinar se os trabalhadores contratados são autônomos ou funcionários propriamente dito. Emerson Alecrim¹⁶⁶ explica que os especialistas chamam de “teste ABC”. Em suas palavras empresa tem que comprovar que: “(A) não controla diretamente o trabalho do contratado; (B) que o trabalhador não exerce função ligada às atividades principais do negócio; (C) que o trabalhador exerce a sua ocupação de modo independente”. A depender do resultado o obtido com o teste o trabalhador passa a ser empregado (ou não) das empresas.

Emerson Alecrim¹⁶⁷ cita ainda que “antes da aprovação do AB5, a Uber propôs à Califórnia o estabelecimento de um salário mínimo de US\$ 21,00 por hora de viagem, folga remunerada e indenização por acidente de trabalho, mas não teve sucesso”. Assim, a empresa uniu forças a outras atuantes na mesma atividade econômica em campanha para aprovar legislação específica que regule as relações trabalhistas para aplicativos de transporte, menos abrangente que o projeto AB5.

Importante salientar também que uma Corte francesa já reconheceu vínculo trabalhista entre motorista e Uber. Tiago Angelo¹⁶⁸ noticia que pautada na assertiva de que “ao se conectar a plataforma digital Uber, fica estabelecida uma relação de subordinação entre o

¹⁶⁵ MELO, João Ozorio de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. CONJUR. Emprego Informal. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos#:~:text=A%20Assembleia%20Legislativa%20da%20Calif%C3%B3rnia,v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20para%20seus%20trabalhadores.&text=E%20a%20lei%20vai%20entrar%20em%20vigor%20em%20janeiro%20de%202020>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁶⁶ ALECRIM, Emerson. **Uber resiste à lei da Califórnia que obriga registro de motoristas como funcionário**. Disponível em: <https://tecnoblog.net/306850/uber-lei-california-motoristas-funcionarios/>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁶⁷ Ibidem.

¹⁶⁸ ANGELO, Tiago. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=H%C3%A1%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20entre%20Uber%20e%20motorista%2C%20decide%20corte%20francesa&text=Ao%20se%20conectar%20%C3%A0%20plataforma,o%20motorista%20e%20a%20empresa.&text=Isso%2C%20diz%20a%20corte%2C%20gera,de%20subordina%C3%A7%C3%A3o%20entre%20as%20partes>. Acesso em: 15 set. 2020.

motorista e a empresa”, a *Cour de Cassation*, órgão de cúpula da Justiça Comum francesa (tribunal que seria equivalente ao STJ no Brasil), reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista, afastando a tese de prestação de serviços autônomo. Na decisão restou estabelecido que “o condutor não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas”. Provada a relação de subordinação entre as partes, a Uber declarou que “a decisão não reflete as razões pelas quais os motoristas escolhem usar a Uber: independência e a liberdade de trabalhar se, quando e onde quiserem”.

Diante do quadro de modificações legislativas e jurisprudenciais em várias partes do mundo, resta provado que a proposição de políticas públicas de trabalho pode (e deve) servir de instrumento para pacificação social, trazendo segurança jurídica e impedindo a consecução de fraudes trabalhistas, através de relações laborais desregulamentadas e precarizantes.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Peter Poschen, diretor da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em entrevista à BBC Brasil defendeu que "o PIB de um país é medido por horas trabalhadas vezes a produtividade por hora, sendo assim, só há duas formas de uma nação ficar mais rica: aumentando a produtividade ou as horas trabalhadas"¹⁶⁹. Ademais, Poschen defende que, mais do que horas trabalhadas por ano, a produtividade é determinante para aferir a eficiência econômica de uma nação. Diante de tais constatações e ciente de que parcela significativa da vida dos trabalhadores é passada no ambiente de trabalho, inegável que estes indivíduos precisam se sentir bem, tendo qualidade quando do desempenho de suas atribuições laborais, para produzir mais e de forma mais salubre. Poschen¹⁷⁰ destaca que:

Em 1970, brasileiros trabalhavam 2145 horas por ano em média, em comparação com 1711 em 2014. Então, houve uma forte redução em horas trabalhadas, mas isso, obviamente, não deixou o país mais pobre. O Brasil se desenvolveu enormemente nesse tempo. Por isso, é importante observar os ganhos em produtividade.

Cristiano Dal Forno e Igor da Rosa Finger¹⁷¹ ao analisarem a importância da qualidade de vida no trabalho (especialmente para a gestão de pessoas) com foco nos ganhos produtivos, nas entregas e na rentabilidade, lecionam que “as organizações tomaram parte na discussão e aplicação desse conceito na tentativa de planejar, implantar e avaliar alternativas de produção que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores.”. Assim, diante do cenário competitivo atual e das crescentes crises financeiras experienciadas em todo o mundo, primar pela implementação de programas voltados para a qualidade de vida no trabalho pode ser uma estratégia gerencial da organização, a fim de produzir mais, melhor e de forma sustentável.

O capital humano de uma empresa, ativo valioso e intangível para a organização, precisa ser considerado em qualquer projeto que vise amplificar ganhos produtivos empresariais, sem olvidar dos aspectos sociais e não precarizantes. Identificar os elementos que afetam e prejudicam a qualidade no ambiente laboral precisa ser uma estratégia de gestão. Nesse sentido, ao dissertarem sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) Bonfante, Oliveira

¹⁶⁹ WENTZEL, Marina. **Será que o brasileiro trabalha pouco? Números respondem**. BBC NEWS BRASIL Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38107290>. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n.2, p. 103-112, abr./jun. 2015. DOI: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/3015-8778-2-PB.pdf. Acesso em: 28 out. 2020.

e Nardi¹⁷² preponderam que “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”. Defendem ainda deve-se compreender que as pessoas são instrumentos essenciais e de diferenciação no cenário competitivo empresarial, compreensão esta que leva a um conseqüente sucesso organizacional na atualidade, ao primar pela busca de melhores condições de trabalho e valorização da mão de obra para o mercado.

Fincadas tais premissas, inegável que o ambiente de trabalho pode e é afetado pelas ações ou omissões de um trabalhador, e vice-versa. Há uma retroalimentação destes fatores que dependem da harmonização biopsicossocial do elemento humano, seus comportamentos e influências externas, para assim garantir produção empresarial crescente e estável. Do mesmo modo que um ambiente de trabalho conflituoso e insalubre interfere na vida social e familiar dos trabalhadores, conflitos pessoais podem atrapalhar em demasia as atividades laborais. Ciente de tais premissas, como os empresários precisam agir para produzir de maneira sustentável, garantindo qualidade de vida no trabalho? É possível propor uma política pública guiada pela qualidade de vida no trabalho nas atividades ligadas à economia do compartilhamento, como as desenvolvidas nas relações uberizadas?

Os questionamentos supramencionados serão respondidos a seguir, possibilitando assim repensar o fenômeno da uberização das relações de trabalho, com vistas a propor uma política pública de trabalho que garanta a dignidade do trabalhador e respeito à Constituição Federal, assegurando-lhe melhores condições de vida, sem olvidar da livre iniciativa e da função social que toda empresa atuante no país precisa promover.

4.1 CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QVT

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é mais abrangente que a aceção de qualidade de vida, pois enquanto esta emprega concepção subjetiva (depende de cada indivíduo), a da QVT é dinâmico e congrega a junção de necessidades individuais, sociais, econômicas e de expectativa de vida.

¹⁷² BONFANTE, Julia Giglio; OLIVERIA, Larissa Marra de; NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul./dez.2015. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

Não há consenso na doutrina sobre a conceituação da QVT. Todavia, inúmeros estudos sobre o tema apresentam elementos norteadores. Eda Conte Fernandes¹⁷³ conceitua QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o Clima Organizacional, refletindo-se no Bem-Estar do trabalhador e na produtividade das empresas. O autor leciona que QVT deve ser assim considerada porque as organizações e as pessoas mudam, e é contingencial porque vai depender da realidade e do contexto de cada empresa. Ademais, fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos interferem na satisfação dos indivíduos no ambiente laboral, afetando a cultura e interferindo no clima organizacional, com reflexos na produtividade dos empregados.

Bonfante, Oliveira e Nardi¹⁷⁴ defendem que “a qualidade de vida no trabalho é a junção de vários elementos que possibilitam a estabilidade e satisfação do ser humano no que se refere ao seu estado de bem-estar não só físico, mas também social e psicológico”. No mesmo sentido Ana Cristina Limongi-França e Avelino Luiz Rodrigues¹⁷⁵ preponderam que “qualidade de vida é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal”.

Mário César Ferreira¹⁷⁶ corrobora com os conceitos supramencionados, defendendo ainda que a QVT integra duas dimensões estruturantes, a saber:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do Bem-Estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicos (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de Bem-Estar no trabalho, de

¹⁷³ FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. p. 45.

¹⁷⁴ BONFANTE, Julia Giglio; OLIVERIA, Larissa Marra de; NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul./dez.2015. p. 115. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

¹⁷⁵ LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. p. 156.

¹⁷⁶ FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2012. p. 173. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Resta clara a impossibilidade de desenvolver apenas um modelo de programa que garanta a qualidade de vida no trabalho, pois a necessidade de congregar fatores físicos, ambientais, tecnológicos e sociopsicológicos no ambiente organizacional dificulta o planejamento e satisfação de todos os elementos de maneira uniforme. Bonfante, Oliveira e Nardi¹⁷⁷ destacam assim que as pessoas possuem diferentes personalidades, necessidades pessoais, perspectivas e objetivos. Assim explicam que “para se obter um aumento da produtividade e uma posição de destaque no mercado competitivo é importante que as organizações gerenciem um ambiente de trabalho saudável no que diz respeito a qualidade de vida dos funcionários, reduzindo ao extremo as exigências do coletivo”.

Importante ressaltar que a busca pela qualidade de vida no trabalho não é um assunto novo e já é estudado na sociedade há muito tempo, não podendo ser tratado como modismo contemporâneo. Marcus Vinicius Rodrigues¹⁷⁸ destaca que:

Não podemos desprezar, por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria, a 300 anos AC, e que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, que em 287 anos AC, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

No mesmo sentido Miguel Borba de Barros Góes¹⁷⁹ leciona que “procurando-se um fio condutor para essa discussão, encontram-se desde a Antiguidade Clássica trabalhos dedicados a melhorar as práticas laborais de várias civilizações”. O autor registra ainda que antes mesmo dos debates doutrinários sobre a QVT “no início do século XX, com o auxílio das pesquisas de Taylor na Escola da Administração Científica, buscava-se maximizar a eficiência e o ganho organizacional sem nenhum cuidado com o bem-estar dos trabalhadores”.

¹⁷⁷BONFANTE, Julia Giglio; OLIVERIA, Larissa Marra de; NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul./dez.2015. p.115. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

¹⁷⁸ RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 76.

¹⁷⁹ GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE**. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 22. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

Assim, preponderou que de forma equivocada os estudos da administração neste momento ligava a satisfação do trabalhador apenas às recompensas salariais, o que foi refutado posteriormente, pois os ganhos produtivos não são obtidos apenas com a padronização dos procedimentos, a divisão da tarefa e a especialização do trabalhador, como defendido por Taylor.

Cristiano Dal Forno e Igor da Rosa Finger¹⁸⁰ afirmam que a “QVT teve origem na esfera privada, no ambiente empresarial que, histórica e progressivamente, tem se tornando mais competitivo”. Continuam suas ilações chamando atenção que este interesse empresarial pela QVT como propulsora de produtividade no mundo competitivo data de mais de meio século. Mas, só a partir da década de 1970 passou a ocupar maior espaço e a receber investimentos, em especial nas grandes corporações, diante da crise estrutural vivenciada nos padrões de acumulação taylorista/fordista.

Bonfante, Oliveira e Nardi¹⁸¹ relembram que foi nos anos 70 que se passou a utilizar a denominação “Qualidade de Vida no Trabalho”, expressão criada pelo professor norte-americano Louis Davis (UCLA, Los Angeles). Destacam que o propósito foi “a busca pela conciliação das relações de trabalho entre as partes que compõem as organizações (funcionários e gestores) incorporando o papel do gerenciamento das relações humanas com o intuito de promover o comprometimento do colaborador e a sua motivação segundo as perspectivas das abordagens humanistas de Maslow”.

Ademais, Dal Forno e Finger¹⁸² chamam atenção que no Brasil as ações voltadas para a QVT são mais recentes. Em suas palavras estas “acompanharam a abertura tardia do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros e os aumentos de concorrência que lhe foram decorrentes, bem como a implantação de programas de qualidade total”. Logo, apenas nos anos 1980 alguns estudos passam a ser realizados no território nacional, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros. E, o incremento da produção científica

¹⁸⁰ FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n.2, p. 103-112, abr./jun. 2015. DOI: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/3015-8778-2-PB.pdf. Acesso em: 28 out. 2020.

¹⁸¹ BONFANTE, Julia Giglio; OLIVERIA, Larissa Marra de; NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul./dez.2015. p.117. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

¹⁸² FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n.2, p. 103-112, abr./jun. 2015. DOI: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/3015-8778-2-PB.pdf. Acesso em: 28 out. 2020.

brasileira sobre o tema é verificado só nos anos 1990. Os autores destacam então que “a QVT, originada na abordagem comportamental, é vista como a humanização no trabalho, na medida em que possibilita o bem-estar e a participação dos colaboradores nos processos decisórios”.

Sumarizando as acepções históricas da QVT Eda Conte Fernandes desenvolveu importante quadro sinótico. Colaciona-se:

Quadro 3 - Evolução do conceito de QVT (perspectiva de Eda Conte Fernandes)

Concepção Evolutiva da QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (Futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes¹⁸³.

Analisando-se o quadro acima resta claro que as iniciativas de QVT, na perspectiva de Eda Conte Fernandes, foram impulsionadas especialmente pelas exigências da sociedade no que tange à consecução dos direitos civis, dignidade do trabalhador, salubridade do ambiente laboral, bem como responsabilidade social das empresas.

4.2 TEORIAS CLÁSSICAS DA QVT

A fim de compreender a QVT através das teorias clássicas a presente pesquisa analisará as contribuições de Frederick Herzberg, Abraham Maslow e Stacy Adams.

¹⁸³ FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. p. 42.

A Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg, foi pautada em entrevistas realizadas com uma série de profissionais da área industrial de Pittsburgh. Herzberg estudou o comportamento e a motivação das pessoas dentro das empresas, especificamente. Assim, identificou os fatores que motivam e causam satisfação, bem como aqueles que levam à insatisfação nos trabalhadores, impactando na motivação destes. Para a consecução da pesquisa, Herzberg questionou aos entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que trabalhavam, dividindo estes relatos em dois fatores: motivacionais (os que agradavam) e higiênicos (os que desagradavam).

Góes¹⁸⁴ chama atenção que os fatores primordiais para a satisfação (motivadores) dos trabalhadores são os elementos pautados na essência do cargo ou na natureza das tarefas, ao passo que os aspectos relacionados às condições de execução do ofício servem apenas como prevenção para a sua insatisfação (higiênicos). Assim, com a consecução da pesquisa, Herzberg apresentou os fatores que causavam a satisfação dos trabalhadores (relacionados especificamente ao seu trabalho), bem como os fatores que causam a insatisfação, sendo estes puramente ambientais, não se relacionando à tarefa desempenhada. Em suma, concluiu-se que os fatores que levam à insatisfação são: política da empresa, condições do ambiente de trabalho, relacionamento com outros funcionários, segurança e salário. Ademais, os que levam à satisfação são: crescimento, desenvolvimento, responsabilidade, reconhecimento e realização.

Abraham Maslow¹⁸⁵ desenvolveu um estudo mais abrangente sobre a Hierarquia das Necessidades. O psicólogo norte americano defende que “o homem é um animal que deseja e que raramente alcança um estado de completa satisfação, exceto durante um curto tempo”. Continua suas considerações afirmando que: “À medida que satisfaz um desejo, sobrevém outro que quer ocupar o seu lugar. Quando este é satisfeito surge outro ao fundo. É característica do ser humano, em toda sua vida, desejar sempre algo.”. O objetivo da pesquisa desenvolvida era a determinação do conjunto de condições necessárias para que um indivíduo alcance a satisfação, seja ela pessoal ou profissional. Assim, satisfazer essas necessidade é a força motriz motivadora nos indivíduos.

¹⁸⁴ GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 22. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹⁸⁵ MASLOW, Abraham Harold. **Motivation and personality**. New York: Harper & Brothers, 1954. p.69.

Maslow desenvolve sua teoria sugerindo que os fatores de satisfação dos indivíduos são divididos em cinco níveis e organizados em forma de uma pirâmide. Góes¹⁸⁶ destaca que “as necessidades fisiológicas e de segurança compõem a base da pirâmide, ao passo que as necessidades sociais, de estima e de autorrealização estão presentes no seu topo”. Assim, à medida que uma necessidade é atendida, a seguinte de hierarquia superior torna-se dominante. Logo, de acordo com Maslow as necessidades do ser-humano precisam ser saciadas de maneira hierárquica. Inicia-se pela satisfação da base (necessárias para a sobrevivência), só havendo o mudança de seção após exauridas todas estas necessidade. Só assim chegar-se-ia ao cume da pirâmide das necessidades (satisfação pessoal e profissional). Francisco José Masset Lacombe apresenta a pirâmide de Maslow da seguinte forma:

Figura 1 - A hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Lacombe¹⁸⁷.

Pelo exposto, percebe-se que as necessidades fisiológicas compõem a base da pirâmide e precisam ser saciadas para manter o corpo saudável e garantir a sobrevivência. São compostas pelo alimento, roupa, repouso e moradia. Em seguida, a próxima seção é a relativa à segurança, em sentido macro. Esta desdobra-se em: segurança do corpo, do emprego, de recursos, de moralidade, da família, da saúde e da propriedade. Passa-se ao

¹⁸⁶ GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 22. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹⁸⁷ LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 131.

Amor/Relacionamento, advindos do senso de pertencimento e intimidade, primordiais para a felicidade humana. Compõe-se por: amizade, família e intimidade sexual. Após viria a estima, que potencializa e assegura os relacionamentos, dividida em: autoestima, confiança, conquista, respeito dos outros e respeito aos autos. Por fim, no cume da pirâmide das necessidades e sendo a mais complexa, está a seção da Realização Pessoal, composta por moralidade, criatividade, solução de problemas, ausência de preconceito e aceitação dos fatos.

A teoria de Maslow recebeu diversas críticas por exprimir suposta inflexibilidade quando dispôs sobre as necessidades humanas e sua satisfação por seções, tendo em vista a individualidade e subjetividade de cada pessoa, que pode carregar no seu íntimo uma inversão ou troca de necessidades para se sentir feliz e realizado. Há quem abdique, por exemplo, de satisfazer necessidades consideradas básicas/fisiológicas, em prol de amor/relacionamento. Assim, defende-se que a saciedade de uma seção pode ser parcialmente, para que o indivíduo busque o próximo nível da hierarquia.

A Teoria da Equidade de Stacy Adams é pautada na igualdade e no sentimento de justiça. O tratamento desigual entre pessoas nas mesmas condições geram insatisfação o estresse emocional, o que inegavelmente impacta na produtividade. Góes¹⁸⁸ destaca que “a honestidade no tratamento e as recompensas equivalentes têm um papel substancial na motivação dos empregados que, por sua vez, comparam o seu desempenho com o de seus pares”. Continua afirmando que “a relação é entendida como equânime, visto que recompensas iguais são dadas a desempenhos equivalentes. Caso contrário, desperta-se um sentimento de iniquidade entre os indivíduos”. Assim, as recompensas devem guardar relação proporcional ao esforço e na busca por isonomia, demonstrando harmonia e equilíbrio.

4.3 O MODELO DE INVESTIGAÇÃO DA QVT DE WALTON

A doutrina apresenta vários modelos para identificação dos fatores determinantes da QVT nas organizações. Para o estudo destes fatos incidentes nas relações de trabalho uberizadas, a presente pesquisa será centrada no modelo Richard Walton, pois mostra completude em seus desdobramentos fatoriais. Esta avalia a qualidade de vida no trabalho a partir de oito fatores básicos, que influenciam diretamente na produtividade dos trabalhadores.

¹⁸⁸ GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 22. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

São eles: 1) compensação justa e adequada, 2) condições de trabalho, 3) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades, 4) oportunidade de crescimento e segurança, 5) integração social na organização, 6) constitucionalismo na organização, 7) trabalho e espaço total de vida e 8) relevância social do trabalho na vida.

Walton¹⁸⁹ discorre que a compensação adequada e justa se refere à remuneração pelo trabalho prestado, considerando fatores como experiência e responsabilidade, talento e habilidade. As condições de segurança e de saúde no trabalho estão ligadas ao estabelecimento de horários razoáveis, não exposição dos trabalhadores a condições prejudiciais à saúde, limitação etária para realização de trabalhos que exijam tal restrição etc. A oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana diz respeito à autonomia, exercício de múltiplas habilidades, informação e perspectivas, execução de tarefas completas e planejamento do trabalho. A oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança tem vinculação com as possibilidades de promoção concedidas pela organização ao trabalhador, progresso na carreira deste, além do desenvolvimento de novas habilidades e concessão de estabilidade/segurança no emprego.

Walton¹⁹⁰ leciona ainda que a integração social na organização de trabalho diz respeito à ausência de preconceitos e de estratificação, bom relacionamento interpessoal e integração. Constitucionalismo está vinculado às normas que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores, privacidade, diálogo, tratamento justo e direito a recurso. Trabalho e espaço total de vida garante o equilíbrio necessário entre o trabalho e a vida privada. E o último fator, relevância social da vida no trabalho, é a imagem que o trabalhador tem da organização e de suas práticas, o que leva à valorização ou à depreciação de seu próprio trabalho e carreira, com efeitos diretos na sua autoestima.

Góes¹⁹¹ reinterpreta as considerações de Walton trazendo em seus estudos a seguinte sumarização:

¹⁸⁹ WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

¹⁹⁰ Ibidem.

¹⁹¹ GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 28-9. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

1. **Compensação justa e adequada:** este fator tem o propósito de analisar a percepção do trabalhador quanto ao sistema de remuneração da organização, através de variáveis sobre a adequação salarial, equidade externa e equidade interna dos benefícios oferecidos.
2. **Condições de trabalho:** o objetivo deste fator é avaliar a QVT no que se refere às condições presentes no local de trabalho, por meio de variáveis relacionadas ao ambiente físico, material de trabalho e jornada adequada.
3. **Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades:** neste fator será mensurada a oportunidade de o trabalhador exercer a sua função, de acordo com o seu conhecimento e aptidão profissional, através de variáveis relativas à autonomia, importância da função e alocação do indivíduo de acordo com a formação profissional.
4. **Oportunidade de crescimento e segurança:** o objetivo deste fator é analisar as oportunidades que a organização oferece para a formação, estabilidade no emprego e desenvolvimento profissional, por meio de variáveis que se referem às oportunidades de crescimento pessoal, plano de carreira e estabilidade no emprego.
5. **Integração social na organização:** a finalidade deste fator é avaliar o nível de integração social e o clima organizacional, com variáveis referentes ao relacionamento e cooperação interpessoal, comunicação interna, senso de comunidade e equidade nas oportunidades.
6. **Constitucionalismo na organização:** neste fator será analisado o cumprimento e o respeito aos direitos do trabalhador, com variáveis relacionadas à liberdade de expressão, respeito às leis trabalhistas e intimidade do indivíduo.
7. **Trabalho e espaço total de vida:** o intuito deste fator é mensurar a harmonia entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, por meio de variáveis relativas ao equilíbrio entre o tempo dedicado ao convívio familiar e destinado às atividades laborais.
8. **Relevância social do trabalho na vida:** o propósito deste fator é avaliar o grau da responsabilidade da organização nos seus produtos e práticas perante a sociedade e o trabalhador, com ética e qualidade na atividade desenvolvida, através de variáveis que remetem à imagem, responsabilidade social da organização e orgulho do trabalhador.

O modelo desenvolvido por Walton, focado na percepção do indivíduo, possibilita a análise minuciosa de cada um dos oito fatores supramencionados, possibilitando assim identificar a influência do ambiente laboral e sua ligação com bem-estar do trabalhador. Desta forma, amparando-se nestes fatores, será proposta abaixo através de quadro sinótico uma correlação com as características observadas da uberização das relações de trabalho identificadas na presente pesquisa:

Quadro 4 - Fatores do modelo de Walton x Características da uberização x QVT

Fatores do modelo de Walton	Características da uberização	Atende ao fator de QVT
1- Compensação justa e adequada	A presente pesquisa constatou que os trabalhadores vinculados às plataformas de tecnologia, em regime de “uberização”, podem chegar a trabalhar de segunda a domingo, sem proteção legal ou mesmo contratual, percebendo menos que o salário mínimo/hora pela prestação de serviços. Ademais, enquanto os idealizadores dos aplicativos enriquecem a cada ano, os trabalhadores “parceiros” sequer possuem vínculo empregatício ou remuneração justa.	Não
2- Condições de trabalho	A presente pesquisa constatou que a uberização se mostrou fator precarizante dos direitos sociais dos trabalhadores, pois não permite o estabelecimento de horários razoáveis sem aplicação de sanções (mesmo indiretas), obrigado os obreiros a assumirem os custos com os insumos básicos do trabalho (veículos, celulares, internet, bolsas térmicas, EPI's etc), sem garantir alimentação ou mesmo qualquer tipo de seguro contra acidente de trabalho ou doença incapacitante. Há comprovação de trabalhos realizados por menores de 18 anos através das entregas com bicicletas, expondo o menor ao trabalho perigoso/insalubre.	Não
3 - Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades	A presente pesquisa constatou que o trabalhador, considerado parceiro/autônomo, precisa possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) permanente (não pode ser a provisória), caso utilize carro ou moto para a consecução dos serviços. Ademais, deve possuir registro de que exerce atividade remunerada (EAR). Se trabalhar utilizando bicicleta, precisa apenas possuir todos os insumos para exercício da atividade. Não se analisa demais conhecimentos profissionais, qualificações ou aptidões que possibilitem promoções ou exercício de múltiplas habilidades.	Não
4 - Oportunidade de crescimento e segurança	A presente pesquisa constatou que a atividade é estamental, pois não existe mobilidade social/profissional através de promoções ou progresso na carreira. Ademais, treinamentos e capacitações são realizadas apenas para que o serviço siga um padrão de qualidade imposto pela plataforma, visando ganhos econômicos e marketing. Inexiste estabilidade/segurança, pois não há reconhecimento de vínculo empregatício e trabalhadores são descadastrados unilateralmente das plataformas, sem o devido processo legal administrativo ou	Não

Fatores do modelo de Walton	Características da uberização	Atende ao fator de QVT
	exercício do contraditório.	
5 - Integração social na organização	A presente pesquisa constatou que a empresa de tecnologia evita integração social efetiva e proativa com os trabalhadores cadastrados, visando desconfigurar uma eventual relação empregatícia. O relacionamento fica adstrito à obrigatoriedade dos trabalhadores atenderem aos Termos de Uso, a Política de Privacidade e às Condições da Plataforma que são elaborados unilateralmente. Há estratificação visível entre os trabalhadores e os poucos detentores do poder de mando na relação de trabalho.	Não
6 - Constitucionalismo na organização	A presente pesquisa constatou que os trabalhadores atualmente são excluídos da proteção social que garante o trabalho digno, previsto na CF/88, além dos direitos consolidados na CLT. Assim, há um entreve legal para balizar responsabilidades de todos os sujeitos envolvidos na relação contratual. As empresas detentoras das plataformas de tecnologia se apresentam como sujeitos das relações contratuais totalmente desprovidos de responsabilidade, sejam com o consumidor ou mesmo com o trabalhador vinculado à plataforma.	Não
7 - Trabalho e espaço total de vida	A presente pesquisa constatou que o trabalho realizado impede que o trabalhador harmonize sua vida pessoal, social e familiar com o desempenho das atividades profissionais, pois mesmo inexistindo contrato de emprego ou formalização de um contrato de prestação de serviços negociado/discutido com todas as partes da relação, caso o trabalhador fique online e indisponível na plataforma, deixará de receber pedidos, sofre penalidades indiretas, é prejudicado no sistema de pontuação imposto pela plataforma (que controla o engajamento dos trabalhadores e o oferecimento de bônus/remuneração extra), podendo gerar, inclusive, descadastro definitivo do sistema.	Não
8 - Relevância social do trabalho na vida	A presente pesquisa constatou que a responsabilidade das empresas se vincula diretamente à sua marca e plataformas de tecnologia postas no mercado de consumo. Assim, as práticas desenvolvidas junto à sociedade observadas na pesquisa se restringem ao marketing corporativo e promotor de ganhos econômicos. Os trabalhadores são vistos como parceiros comerciais, executores de tarefas pré-estabelecidas e	Não

Fatores do modelo de Walton	Características da uberização	Atende ao fator de QVT
	remuneradas pelo sistema imposto pela empresa, sem a possibilidade de negociação prévia. A maior parte dos trabalhadores ouvidos nas entrevistas acredita ser explorados, mas o desemprego estrutural e falta de perspectivas no mercado formal os tornam reféns.	

Fonte: Elaboração própria (2020).

Pelo exposto, restou claro que ao correlacionar o modelo desenvolvido por Walton (os oito fatores) com as características observadas na uberização das relações de trabalho identificadas na presente pesquisa, nenhuma destas atendeu ao fator de QVT analisado, comprovando-se uma *déficit* na qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores que desempenham suas atribuições através das plataformas de tecnologia.

5 REPENSANDO A UBERIZAÇÃO: DA TEORIA À PROPOSTA LEGISLATIVA

Em um cenário democrático, políticas públicas podem ser definidas como conjunto de programas, planos, modelos e decisões tomadas pelas esferas governamentais (federal, estadual, distrital e/ou municipal), com a participação direta ou indireta de entes públicos e privados, com o fito de assegurar direitos de cidadania para os vários grupos sociais ou determinado segmento. Podem ser estruturadas tanto com caráter político-social como administrativo, fundamentais para a realização de melhorias sociais.

Ademais, as políticas públicas de Estado são garantidas pela Constituição Federal e independem de quem está governando. Já as políticas públicas de governo estão intimamente ligadas a um governo específico que pode criar seu próprio planejamento e estratégias de gestão, vinculados ao seu programa governamental.

Fincadas tais premissas, resta cediço que as políticas públicas são uma resposta estatal para as necessidades vivenciadas ou manifestadas pelos atores sociais, pois são gestadas e implementadas pelo Estado para a solução de problemas nos diversos segmentos da sociedade.

Amparando-se em todas as digressões, pontos e contrapontos apresentados pela doutrina e jurisprudência sobre a uberização das relações laborais estabelecidas através de plataformas digitais, defende-se que há uma necessidade premente de propor políticas públicas de trabalho a fim de regular estas relações de trabalho intermediárias ou híbridas, que não se enquadram no conceito legal relativo à prestação de serviços autônomos, bem como está dissociado do vínculo de emprego formal, previsto na CLT nos artigos 2º e 3º.

Gianpaolo Poggio Smanio¹⁹² pondera que “a redemocratização do país fez crescer a percepção de que a efetivação dos direitos sociais depende de políticas eficazes que devem ser elaboradas e realizadas pelo Estado, em parceria com a sociedade civil organizada, mas sobretudo, deve haver um controle efetivo sobre essas políticas e a forma de sua consecução.”. Ao analisar a atual realidade social o Autor ilaciona que o Estado deve realizar políticas ou programas de ação, para atingir determinados objetivos sociais, e, desta gama de atividades surge a garantia da cidadania e a efetivação dos direitos fundamentais.

¹⁹² SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. (org.). **Legitimidade jurídica das políticas públicas**: a efetivação da cidadania. O Direito e as políticas públicas no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013. p. 03.

Neste diapasão, prepondera Maria Paula Dallari Bucci¹⁹³ que “o fundamento mediato das políticas públicas, o que justifica o seu aparecimento, é a própria existência dos direitos sociais – aqueles, dentre o rol de direitos fundamentais do homem, que se concretizam por meio de prestações positivas do Estado.”. Ademais, a função de governar (o uso do poder coativo do Estado a serviço da coesão social) seria o fundamento imediato.

De resto, o exercício estatal das funções de coordenação das ações públicas (serviços públicos) e privadas, visando à realização de direitos dos cidadãos, perpassa pela necessidade da observância dos preceitos democráticos, precursores do convencimento e legitimação sociais, quanto à necessidade de realização desses direitos. É exatamente sob estes preceitos que Bucci conceitua políticas públicas, ilacionando: “As políticas públicas, isto é, a coordenação dos meios à disposição do Estado, harmonizando as atividades estatais e privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados, são um problema de direito público, em sentido lato.”.

A supramencionada autora¹⁹⁴ ainda informa que há uma falta de consenso da doutrina brasileira sobre a forma metodológica de conceituar as políticas públicas, ora havendo uma certa proximidade entre as noções de política pública e a de plano, “mesmo que a política possa consistir num programa de ação governamental que não se exprima, necessariamente, no instrumento jurídico do plano”. Ressalta ainda que:

A política é mais ampla que o plano e se define como o processo de escolha dos meios para a realização dos objetivos do governo com a participação dos agentes públicos e privados. Políticas públicas são os programas de ação do governo para a realização de objetivos determinados num espaço de tempo certo.

Assim, “a escolha das diretrizes da política, os objetivos de determinado programa não são simples princípios de ação, mas são os vetores para a implementação concreta de certas formas de agir do poder público, que levarão a certos resultados”. Consequentemente, num cenário democrático, o ciclo das políticas públicas precisa respeitar pilares defendidos por Norberto Bobbio, quais sejam: transparência e publicidade, não apenas dos atos, mas também nos seus fundamentos. Bucci sumariza que “o sucesso da política pública, qualquer que seja ela, está relacionado com a qualidade do processo administrativo que precede a sua realização e que a implementa”¹⁹⁵.

¹⁹³ BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas e direito administrativo**. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/198/r133-10.PDF?sequence=4>. Acesso em: 15 set. 2020.

¹⁹⁴ Ibidem.

¹⁹⁵ Ibidem.

Clarice Seixas Duarte ao analisar o ciclo das políticas públicas, em especial na fase da formulação, deixa claro que nesta fase deve-se “sempre objetivar imprimir racionalidade à ação estatal, de modo a permitir que se atinja o máximo de ganho social possível, ou seja, de modo a conferir a máxima eficácia possível aos direitos abstratamente previstos. Tudo isso a partir de um planejamento racional”¹⁹⁶.

Ora, resta cediço que, para formulação de uma política pública, com maiores chances de sucesso, há necessidade da definição das prioridades, dos recursos que serão usados (fontes de custeio), dos meios para sua consecução, e em especial da sua finalidade, num constante processo de diagnose e prognose da política. Assim, após todas as definições, há a possibilidade de implementar/executar a política, havendo constante e contínuo controle, através de avaliações de cada fase do ciclo.

Clarice Seixas Duarte¹⁹⁷, ao analisar o ciclo das políticas públicas num cenário democrático, ainda pondera que:

O Poder Executivo é eleito para definir a política pública, sempre de acordo com os parâmetros constitucionalmente estabelecidos. O Poder Legislativo edita normas que vão estabelecer as condições de fruição concreta dos direitos. Pode, também, criar órgãos para propor e executar a política, como um Conselho ou uma autarquia, por exemplo. Já o Judiciário, por óbvio, não tem função precípua de formular e implementar políticas públicas. Contudo, ele pode participar do processo, aprovando ou desaprovando uma determinada política pública à luz de parâmetros juridicamente vinculantes.

Pelo exposto, a formulação de uma política pública de trabalho visando regular as relações de trabalho estabelecidas através de plataformas digitais, inseridas na denominada economia do compartilhamento precisa ser guiada pela necessidade de participação social, nos princípios da publicidade, transparência e eficiência, que permeiam todo o ciclo das políticas públicas, haja vista que estas são um instrumento do Estado Social, sendo ainda responsáveis pelo rompimento das barreiras que separam a Administração Pública da sociedade.

¹⁹⁶ DUARTE, C. S. O ciclo das políticas públicas. In: SMANIO, G. P; BERTOLIN, P. T. M. (org.). **O Direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013.

¹⁹⁷ Ibidem.

5.1 AJUSTES NECESSÁRIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO

Atualmente tramitam na Câmara dos Deputados projetos de leis (PLs) nos quais deputados federais propõem de formas diversas políticas públicas de trabalho visando regular em todo território nacional as relações de trabalho estabelecidas entre os profissionais que desempenham suas atribuições através de plataformas de serviços digitais e as empresas gestoras do trabalho sob demanda.

Os PLs são resultados das cobranças sociais e habituais reivindicações dos entregadores que atuam nos aplicativos. Estes já propuseram “greves” e realizaram protestos virtuais e nas ruas das grandes cidades do país. Com os chamados “Breques dos Apps” os trabalhadores buscam melhores condições laborais, remuneração justa pelos serviços prestados considerando a quantidade de quilômetros rodados e tempo empreendido, condições sanitárias durante a pandemia de Covid-19 que assola o mundo etc.

As propostas legislativas variam entre extremos. Ora se defende o reconhecimento de vínculos empregatícios pautados nos artigos 2º e 3º da CLT (com a consequente desconstituição da suposta relação de trabalho autônomo), criação de um novo regramento jurídico que regule a relação de trabalho pactuada entre profissionais e as plataformas de serviços que atendem às demandas sociais, ou mesmo oferecer um arcabouço mínimo de proteção legal, mantendo a condição de relação autônoma de trabalho. Atualmente empresas que atuam na economia do compartilhamento estimulam que trabalhadores se cadastrem como Microempreendedores Individuais (MEIs), que possuem regramento próprio e certa proteção legal, mas a informalidade ainda é o resultado expressivo destas relações.

5.1.1 Projeto de Lei n.º 3577/2020 (deputado federal Márcio Jerry do PCdoB do Maranhão)

O Projeto de Lei n.º 3577/2020¹⁹⁸ apresentado pelo deputado federal Márcio Jerry do PCdoB do Maranhão apresenta como justificção social para a alteração legislativa que:

O trabalho precarizado no Brasil cresceu bastante nos últimos 5 anos, em razão das mudanças legislativas, em especial reformas trabalhistas que extinguiram direitos dos empregados e instalaram regras que facilitaram a existência de relações flexibilizadas de trabalho. No entanto, novos modelos de contrato de trabalho, oriundos de dispositivos tecnológicos, denominados de sharing economy –

¹⁹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Márcio Jerry (PCdoB-MA). **Projeto de Lei 3577/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256537>. Acesso em: 22 set. 2020.

economia colaborativa ou cultura de compartilhamento são outros fatores que fazem aumentar consideravelmente o emprego de mão de obra em condições precárias de emprego.

Márcio Jerry¹⁹⁹ continua sua justificacão afirmando que o fenômeno da “uberização” é caracterizado pela exploração da mão de obra e possui como cerne “a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos ‘parceiros cadastrados’”, alterando a finalidade da empresa para serviços de tecnologia e em última análise promovendo fraude trabalhista. O deputado informa que as empresas vendem a ilusão de um modelo de trabalho atraente e ideal. Em suas palavras: "difundem aos ‘seus parceiros’ a ideia de se tornarem empreendedores, autnomos, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato. No entanto, a realidade é bem diferente". Assim, defende que “a preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores não existe nesse mundo precarizado". Destaca que:

As relações de trabalho se transformam em relações empresariais e, com isso, direitos trabalhistas são ignorados em nome de fictício “empreendedorismo”. O pior de tudo é que a transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autnomos engajados e disponíveis para o trabalho.

Conclui afirmando que o objetivo do PL é a necessidade de correção desta distorção, com o intuito de garantir o possível para esses trabalhadores. Ademais, apresenta como proposta legislativa a criação das Seções XV e XVI ao Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), intitulando-a como “DOS EMPREGADOS QUE PRESTAM SERVIÇOS DE ENTREGA DE MERCADORIAS POR MEIO DE APLICATIVOS”.

Na Seção XV propõe a alteração da CLT com a criação do artigo 350-A. Neste defende o reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos e a empresa detentora da tecnologia. Para tanto, bastaria haver comprovação do exercício profissional de entregar de mercadorias, de forma pessoal, onerosa e habitual, para que o trabalhador fosse considerado empregado. Ademais, no parágrafo primeiro descreve quem seria o empregador desta relação laboral. *Vide*²⁰⁰:

¹⁹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Márcio Jerry (PCdoB-MA). **Projeto de Lei 3577/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256537>. Acesso em: 22 set. 2020.

²⁰⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Márcio Jerry (PCdoB-MA). **Projeto de Lei 3577/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256537>. Acesso em: 22 set. 2020.

Art. 350-A. Será considerado empregado, para fins do disposto no art. 3º desta lei o profissional que, por meio de empresas operadoras de aplicativos de entrega, exercer atividade de entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa e habitual vinculado à empresa.

§ 1º Considera-se empresa operadora de aplicativo de entrega qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor.

No parágrafo segundo do dispositivo supramencionado o PL traz a definição do que será considerada atividade habitual, para a caracterização do vínculo. Indica o marco temporal de “no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses ou por, no mínimo 40 horas por mês, em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses”²⁰¹, à disposição de empresa operadora de aplicativo.

Quanto aos direitos reconhecidos em prol dos trabalhadores, o artigo 350-B da CLT, criado pelo PL, garantiria aos obreiros: seguro de vida; seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega sem qualquer ônus para o motorista; alimentação e água potável; espaço seguro para descanso entre as entregas; e utilização das instalações sanitárias de seu estabelecimento. O artigo 350-C equipara o entregador contratado diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços (independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato) ao entregador de aplicativo. Já o 350-D obriga as empresas a instituir mecanismos de apoio aos trabalhadores, inclusive o fornecimento de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) de maneira gratuita.

Já o artigo 350-E estabelece a necessidade de motivação para qualquer dispensa, mesmo sem justa causa, impondo a necessidade de comunicação formal direcionada ao empregado com, no mínimo, 10 dias de antecedência, garantindo a este exercício do contraditório formal e substancial. Direito que a CLT não prevê para os empregados tradicionalmente enquadrados no artigo 3º da Consolidação.

No artigo 350-F o legislador propõe a criação de uma remuneração direcionada aos entregadores que sofrerem alguma moléstia de saúde, com remuneração equivalente à média dos valores percebidos pelo entregador que adoecer nos últimos três meses. Ademais, impõe ainda no artigo 350-G a criação, pelas empresas operadoras de aplicativo de entrega, de um plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho, tendo em vista a necessidade de ações preventivas, de promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

²⁰¹ Ibidem.

Na Seção XVI criam-se penalidades para o caso de descumprimentos. Defendem-se alterações na Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Esta passaria a vigorar acrescida da seguinte modificação:

Art. 7º-A. Durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de que trata esta Lei, as empresas que mantêm aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede para a realização do transporte remunerado privado individual de passageiros e as empresas operadoras de aplicativo de entrega deverão reduzir em pelo menos 20% (vinte por cento) a porcentagem de retenção praticada no valor das viagens, destinando a diferença decorrente dessa redução aos respectivos motoristas e entregadores.

§ 1º Em decorrência do disposto no caput, fica vedado o aumento dos valores cobrados aos usuários pelos serviços de transporte de passageiros e entregas.

Por fim, na justificativa da proposição legal, o PL apresentado pelo deputado federal Márcio Jerry destaca que no trabalho uberizado há a transferência dos riscos do negócio pelas empresas de maneira indevida para a multidão de trabalhadores autônomos a elas vinculados. Logo, o que motivaria a aprovação e urgência da alteração legislativa seria a correção desta distorção, garantindo assim o mínimo existencial digno para esses trabalhadores.

5.1.2 Projeto de Lei n.º 3594/2020 (deputado federal José Airton Félix Cirilo do PT do Ceará)

O Projeto de Lei n.º 3594/2020²⁰² apresentado pelo deputado federal José Airton Félix Cirilo do PT do Ceará é voltado apenas para a obrigatoriedade do fornecimento gratuito pelas empresas e uso de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) pelos trabalhadores das empresas que contratam serviços via aplicativos de tecnologia.

As empresas seriam obrigadas a instituírem mecanismos protetivos contra a disseminação do coronavírus entre os trabalhadores. Para tanto, poderiam também implementar por mera liberalidade outras medidas de proteção, evitando infecções virais no período de pandemia e emergência sanitária.

No artigo 4º do PL, Félix Cirilo descreve quem seriam os trabalhadores habituais, beneficiários dos direitos criados. Informa:

²⁰² BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado José Airton Félix Cirilo (PT-CE). **Projeto de Lei 3594**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256589>. Acesso em 07 nov. 2020.

Art. 4º. Para fins desta legislação considera-se trabalhador habitual:

I – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses;

II – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses;

De mais a mais, a lei teria eficácia limitada: apenas enquanto durar a pandemia do Covid-19.

5.1.3 Projeto de Lei n.º 3597/2020 (deputado federal Bira do Pindaré do PSB do Maranhão)

Através do Projeto de Lei n.º 3597/2020 o deputado Bira do Pindaré defende que no atual momento vivenciado pelo mundo, de crise sanitária decorrente do coronavírus e consequente isolamento social com restrições de locomoção, o uso dos serviços de entrega de mercadoria se intensificou. Assim, o deputado justifica através do projeto de lei que “a alta demanda aumentou a precarização da atividade, os impactos são sentidos na saúde dos trabalhadores com a falta de normas de segurança do trabalho”²⁰³.

Defende-se que a alta rotatividade dos entregadores vinculados aos aplicativos se mostra como elemento catalisador para a propagação do vírus, caso estes não estejam devidamente protegidos. E, na busca de regular direitos voltados para a relação de trabalho entabulada entre os entregados e as empresas de aplicativos de entrega, o PL descreve no artigo 2º os sujeitos desta relação.

Através do artigo 3º propõe-se que a empresa seja obrigada a contratar em benefício do entregador a ela vinculado um seguro contra acidentes e por doença contagiosa. Adiciona-se que o custeio da contratação do seguro não poderá ser descontado posteriormente do valor devido aos trabalhadores. O seguro deverá cobrir invalidez temporária (nos casos em que o trabalhador não possa trabalhar), ou permanente, despesas de assistência médica e suplementares e indenizações por morte.

No artigo 4º o PL dispõe que além do fornecimento dos EPI's, as empresas devem assegurar aos entregadores afastados em razão de acidente ou por suspeita ou contaminação

²⁰³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Bira do Pindaré (PSB-MA). **Projeto de Lei n.º 3597/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256636>. Acesso em: 08 nov. 2020.

pelo coronavírus (COVID-19) “a assistência financeira durante o período de afastamento necessário para a recuperação do trabalhador”²⁰⁴.

Há ainda a previsão, no artigo 5º, do pagamento pela empresa de reajuste anual da taxa de remuneração dos entregadores, sendo vedada a utilização do sistema de pontuação. Ademais, a taxa de remuneração deve corresponder ao valor anual do salário mínimo, fracionado por horas. Nas palavras do deputado Bira do Pindaré²⁰⁵ a uberização “não garante condições mínimas de trabalho aos entregadores e por isso estabelecemos o reajuste da taxa de entrega e vedamos a utilização do sistema de pontuação, já que este sistema força o trabalhador a realizar longas jornadas de trabalho para expandir o seu acesso a determinadas áreas”.

Por fim, o PL propõe no artigo 6º que o entregador contratado diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, é equiparado, para efeito da lei, ao entregador de aplicativo, previsão também contida no PL n.º 3577/2020 apresentado pelo deputado federal Márcio Jerry do PCdoB do Maranhão.

5.1.4 Projeto de Lei n.º 3599/2020 (deputado federal Eduardo Bismarck do PDT do Ceará)

O deputado Eduardo Bismarck do PDT do Ceará busca regulamentar o serviço de entrega de mercadorias com o uso de bicicleta por intermédio de empresa de plataforma digital, pensando em minimizar o desgaste sofrido pelo profissional de entregas que utiliza este meio de transporte para a consecução de suas atividades, mas sem onerar excessivamente as empresas.

Serão consideradas empresas de plataforma digital, para os fins desta lei²⁰⁶, a pessoa física ou jurídica que explora comercialmente aplicativo ou outras plataformas de comunicação em rede. E, para a prestação de serviços de entrega de mercadorias com o uso de bicicleta, será obrigatória a observância dos seguintes requisitos:

²⁰⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Bira do Pindaré (PSB-MA). **Projeto de Lei n.º 3597/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256636>. Acesso em: 08 nov. 2020.

²⁰⁵ Ibidem.

²⁰⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Eduardo Bismarck (PDT-CE). **Projeto de Lei n.º 3599/2020**. Apresentação em: 02 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256649>. Acesso em: 08 nov. 2020.

I – a prestação do serviço somente será realizada por ciclista maior de 18 (dezoito) anos de idade;

II – o serviço somente será prestado aos usuários previamente cadastrados na empresa de plataforma digital; e

III – o ciclista deverá estar inscrito como contribuinte individual na Previdência Social, nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou como microempreendedor individual, na forma do art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Ademais, serão equipamentos obrigatórios da bicicleta para a prestação do serviço, fornecidos ao ciclista pela empresa de plataforma digital: campainha; sinalizações noturnas dianteira, traseira, lateral e nos pedais; espelho retrovisor do lado esquerdo; suporte para o telefone; outros que vierem a ser definidos pelos Municípios ou pelo Distrito Federal. O ciclista precisará trajar um colete de segurança dotado de dispositivos refletivos e fazer uso também de capacete, em conformidade com regulamentação do Conselho Nacional de Trânsito. Ainda, estes deverão ser devolvidos quando o ciclista deixar de prestar serviços para a respectiva empresa.

Caso seja indispensável o uso de bolsa térmica para o desempenho da atividade profissional, esta deverá ser fornecida pela empresa de plataforma digital, devendo ser fixada na bicicleta e também restituída pelo ciclista quando deixar de prestar o serviço. E, o artigo 6º do PL prevê a proibição da prestação do serviço de entrega de combustíveis, produtos inflamáveis ou tóxicos por meio de bicicleta.

Eduardo Bismarck propõe a limitação da jornada diária de trabalho do ciclista entregador. Esta não poderá ser superior a dez horas diárias, sendo controlada pela empresa de plataforma digital por intermédio do sistema de aplicativo. A empresa ainda deverá manter espaço físico para o descanso do ciclista, de acordo com as disposições do artigo 8º do PL n.º 3599/2020, “devendo observar uma distância de, no máximo, 3 (três) quilômetros entre uma área de descanso e outra”²⁰⁷, sendo facultada às empresas de plataforma digital a possibilidade de compartilhar as áreas de descanso. Nas palavras do deputado autor do projeto de lei, quando apresentou a justificativa para alteração legislativa:

De fato, há inúmeros relatos de ciclistas que trabalham a semana inteira, em jornadas que, algumas vezes, podem chegar a vinte quatro horas, sem proteção legal, carregando um grande peso nas costas, submetendo-se a todo tipo de intempérie e,

²⁰⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Eduardo Bismarck (PDT-CE). **Projeto de Lei n.º 3599/2020**. Apresentação em: 02 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256649>. Acesso em: 08 nov. 2020.

muitas vezes, para receber um salário inferior ao mínimo. Esse é o cotidiano de muitos jovens em nosso País.

No que pertine à remuneração dos entregadores ciclistas pela prestação de serviços o Projeto prevê no artigo 9º que o valor recebido por dia de trabalho não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo diário. Ademais, o parágrafo único do mesmo dispositivo impõe que “na eventualidade de o ciclista receber ao final do dia, como contraprestação pelo serviço, valor inferior ao salário mínimo diário, caberá à empresa de plataforma digital a complementação do valor”²⁰⁸.

Por fim, prevê o PL, nos artigos 10 e 11 a responsabilidade solidária entre a empresa de plataforma digital com o ciclista por danos cíveis decorrentes do descumprimento das normas relativas à prestação do serviço de entrega de mercadorias previstas no regramento ali proposto, e a obrigação da empresa em contratar seguro de vida e seguro de furto e roubo aos ciclistas, respectivamente.

5.1.5 Projeto de Lei n.º 3748/2020 (deputada federal Tabata Amaral do PDT de São Paulo)

Entre as propostas legislativas em trâmite atualmente merece destaque o multifacetado Projeto de Lei n.º 3748/2020, de autoria da deputada federal Tabata Amaral (PDT de São Paulo). Este se propõe a instituir e dispor sobre o regime de trabalho sob demanda, buscando regulamentar um novo regime jurídico estabelecido entre profissionais e plataformas de serviços.

A lei já começa com a exclusão taxativa destes trabalhadores das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo primeiro, parágrafo único. Todavia, de forma contraditória, expressa no artigo 22 que as regras Consolidadas contidas no Título VI da CLT são aplicáveis ao regime de trabalho sob demanda. A exceção se refere à incidência das normas coletivas nas relações laborais, merecendo destaque o fato de que o artigo 611-A da CLT, mudança trazida à lei pela Reforma Trabalhista, dispõe sobre a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre os dispositivos legais. Ademais, incidiria também neste novo regime de trabalho as regras de proibição/limitação desta prevalência contidas no artigo 611B do mesmo diploma legal. Este afasta a possibilidade da ampla negociação no que pertine a direitos constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores.

²⁰⁸ Ibidem.

O trabalho sob demanda é descrito no artigo 2º pelo PL da seguinte forma: “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores”²⁰⁹. Ademais, nos parágrafos seguintes o artigo esmiúça as hipóteses de incidência (ou não) do novo regime de trabalho instituído. Assim, uma vez aprovado e convertido em lei o PL fulminaria o argumento habitual usado pelas empresas do setor que se definem como meras cedentes de tecnologia que só fariam suposta intermediação entre clientes e prestadores autônomos. Ademais, a formalização de MEI’s (Microempreendedores Individuais) com registros que buscam burlar a real situação jurídica dos trabalhadores seria coibida. Defende a deputada²¹⁰, ao justificar a viabilidade e urgência do PL:

Apesar da relevância da atividade, os trabalhadores, que dependem da estrutura de negócios da empresa para exercer o serviço e garantir a sua renda, se encontram em uma situação jurídica indefinida e sobre a qual paira bastante controvérsia, suscitando discussões que, não raro, são pautadas sem a devida análise das peculiaridades da atividade, as quais precisam ser levadas em consideração para que se regule a atividade de forma adequada e coerente, e para que sejam asseguradas aos trabalhadores condições de trabalho dignas e garantidos os devidos direitos.

O marco legal proposta não se restringe a entregadores e motoristas, podendo ser estendido a outras categorias que desempenham suas atividades através dos aplicativos. Assim, mesmo reconhecendo a importância da atividade econômica realizada através dos aplicativos, Tabata Amaral²¹¹ destaca que “a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores”. Neste giro, ao discorrer sobre as características subjetivas do elo hipossuficiente da relação (o trabalhador), Amaral destaca que:

Os trabalhadores nessa situação, apesar de possuírem liberdade em relação aos horários e duração do trabalho, não possuem as demais características que são necessárias para caracterizá-los como autônomos ou mesmo empresários individuais. Isso porque toda a estrutura de negócios, desde a captação de clientes e publicidade até o desenvolvimento das ferramentas tecnológicas, padronização dos serviços e monitoramento da qualidade, é criada e mantida pelas empresas responsáveis pelos aplicativos.

²⁰⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete da deputada Tabata Amaral (PDT-SP). **Projeto de Lei n.º 3748/2020**. Apresentação em: 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 10 nov. 2020.

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ Ibidem.

Logo, diante da lacuna jurídica atualmente existente e das indefinições e insegurança ocasionados pela jurisprudência pátria, que gera um cenário de intensa judicialização, defende-se a criação de um regime próprio que ampare esta relação jurídica, considerando as particularidades da atividade econômica, com o fito ainda de garantir aos trabalhadores direitos e proteção social.

Na justificativa do PL²¹² defende-se que a proposição legal é pautada em três objetivos. Em síntese: 1) Garantir um nível de proteção social mínimo aos trabalhadores; 2) Assegurar um patamar remuneratório mínimo aos trabalhadores não inferior ao salário mínimo hora, além de outros direitos previstos na CF/88, bem como indenização dos custos arcados pelo trabalhador para a realização dos serviços, incluindo insumos e equipamentos de proteção; 3) Assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador e medidas para prevenção do assédio, violência e discriminação. Amaral²¹³ enumera que as questões que a guiaram na elaboração do projeto de lei foram:

- a) Não burocratizar as relações de trabalho;
- b) Não restringir a motoristas e entregadores ou à determinado tipo de ferramenta tecnológica o regime de trabalho previsto;
- c) Restringir arranjos contratuais que visem mascarar a relação de trabalho e afastar a aplicação da lei;
- d) Inclusão de pessoas com deficiência.

Cumprе explicitar que o filtro subjetivo utilizado pela deputada, ao legislar visando à suposta garantia de um “nível de proteção social mínimo aos trabalhadores” distancia o projeto de lei da noção fundante da dignidade da pessoa humana. Ora, o “mínimo existencial” deve servir como ponto de partida para a propositura de uma política pública que vise potencializar a efetivação dos direitos fundamentais, não podendo servir como cláusula de barreira normativa para a limitação ou eliminação de direitos. A busca por não burocratizar as relações de trabalho também não pode servir de motivação para supressão de direitos. A economia não se fortalece de maneira sustentável quando a força de trabalho é sub-

²¹² BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete da deputada Tabata Amaral (PDT-SP). **Projeto de Lei n.º 3748/2020**. Apresentação em: 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 10 nov. 2020.

²¹³ Ibidem.

remunerada e com trabalhos extenuantes sob a pecha da fantasia empreendedora que vende resoluções a médio e curto prazo que desconsideram a dignidade do trabalhador.

Noutro giro, o Projeto de Lei é categórico ao afirmar, em seu artigo 3º que “é requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço”²¹⁴, sendo vedado à plataforma a aplicação de penalidades em face do trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço. Ainda, a não aceitação não pode influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados, restando proibido também a vinculação de benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período e a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

Há destaque ainda para o fato de que a oferta de serviços com preço dinâmico (em valor maior que o habitual para a mesma tarefa) não implica descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço. O parágrafo 6º do artigo 3º traz em seu bojo importante impedimento quanto a eventual exigência de exclusividade, nos seguintes termos: “é vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste serviços a terceiros, inclusive a outras plataformas do mesmo ramo de negócios, ou penalizá-lo por esse motivo”²¹⁵.

Caberá ainda ao trabalhador definir seus períodos de intervalo, descanso e férias, sendo vedada à plataforma a imposição de um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador, excetuando o disposto no art. 10 do PL que proíbe: I - o trabalho em condições de fadiga; II - repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores; III - o descumprimento de normas pelos trabalhadores; e IV - consequências sociais ou ambientais negativas. Assim, cabe à plataforma adotar todas as medidas legais e convencionais para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços.

Em caso de descumprimento das regras de proibição impostas, aplicar-se-ão as regras da CLT, destacando-se que não será descaracterizando o regime de trabalho sob demanda “a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º”²¹⁶.

²¹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete da deputada Tabata Amaral (PDT-SP). **Projeto de Lei n.º 3748/2020**. Apresentação em: 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 10 nov. 2020.

²¹⁵ Ibidem.

²¹⁶ Ibidem.

No que pertine à remuneração, esta poderá ser feita por meio de verba única. E o *quantum* deve ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora. E, caso estes sejam inexistentes, dever-se-á garantir ao salário mínimo-hora. Em qualquer das hipóteses serão acrescidos: I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional; II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias. Para a quantificação do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera, com quitação de toda a remuneração devida ao trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.

No que tange aos insumos, caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho na consecução da prestação de serviços, a plataforma deve indenizá-lo, cobrindo todos os custos experimentados, além da manutenção e quitação da eventual depreciação daqueles, de forma proporcional à utilização.

Importante mudança é proposta quanto às políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores, bem como para distribuição dos serviços. Estas necessariamente precisam ser pautadas na transparência e estarem disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores. Em caso de descadastro ou avaliação reduzida, o trabalhador terá direito de saber o motivo da sanção imposta, sendo vedado qualquer efeito discriminatório e garantindo-se o devido processo legal administrativo.

Caberá ainda à plataforma a adoção de medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes, além de medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhadores com deficiência.

Garante-se ainda aos trabalhadores o direito à percepção do Seguro-Desemprego, caso haja descadastro por iniciativa da plataforma. Ademais, o trabalhador sob demanda deverá ser filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado, sendo-lhe garantido salário-família, salário-maternidade (após o período de carência equivalente a dez contribuições mensais). E, em caso de incapacidade para o trabalho por motivo de saúde ou acidente de trabalho, garante-se remuneração respectiva aos trabalhadores, sem prejuízo da indenização pelos danos sofridos, competindo à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda.

Em entrevista concedida a Carlos Juliano Barros da BBC News Brasil, Estevão Mallet, advogado e professor da Universidade de São Paulo (USP) que também advoga para a empresa UBER, elogiou o Projeto de Lei proposto pela deputada Tabata Amaral declarando que "as regras propostas estabelecem direitos adequados para a proteção mínima dos trabalhadores, sem sujeitar forçadamente a relação jurídica ao modelo da CLT"²¹⁷. Ao destacar a proibição de sanções inadequadas e que violam o devido processo legal administrativo, que geram a descaracterização do regime de trabalho sob demanda, Mallet ressalta que a CLT será aplicada: "caso demonstrada a ausência de liberdade para a aceitação do serviço pelo trabalhador, a exigência de exclusividade ou de tempo mínimo de dedicação à plataforma".

Em consonância com Estevão Mallet, o advogado Maurício Pessoa declarou também à BBC News Brasil a necessidade de alterações legais como o proposto pela deputada Tabata Amaral, pois em seu entendimento a legislação brasileira carece de modalidades intermediárias entre a relação de emprego e a relação autônoma. Em suas palavras: "A primeira é excessivamente regulada. A segunda carece de regulamentação. Viria em boa hora uma legislação que, sensível à peculiaridade da categoria, pudesse estabelecer tanto direitos como obrigações"²¹⁸.

Com opinião diametralmente oposta, Rodrigo Carelli, procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT) e professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), defende que em verdade a relação entabulada entre as plataformas de tecnologia e os trabalhadores é de emprego e deve ser regida pela CLT, pois estariam presentes todos os requisitos impostos nos artigos 3º e 6º Consolidados. Defende que: "no século 21, obviamente não é mais necessário uma pessoa dando ordens. A subordinação pode acontecer de forma automática, por meio de um algoritmo, como já previsto no parágrafo único do Artigo 6º da CLT"²¹⁹. Ademais, Carelli defende que a CLT também não é incompatível com a ideia de flexibilidade de jornada, criticando a forma de quantificação da remuneração prevista pelo PL 3748/2020. Dispõe que: "O salário é contabilizado apenas pelo tempo de trabalho efetivamente prestado. Ou seja, todo o tempo em que a pessoa está ligada no aplicativo, esperando uma corrida, não é considerado. O PL está na verdade mantendo o sistema, apesar

²¹⁷BARROS, Carlos Juliano. **Nem CLT, nem autônomo**: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>. Acesso em: 12 set. 2020.

²¹⁸ Ibidem.

²¹⁹ Ibidem.

de conceder alguns poucos direitos”. Ao criticar a justificativa apresentada por Tabata Amaral, Carelli é categórico ao afirmar:

Há um discurso ideológico que pretende tratar o direito do trabalho como algo por natureza ruim, que deve ser afastado para gerar segurança jurídica aos empregadores. Sendo que nós sabemos que é exatamente o contrário: quando nós fazemos uma multiplicação de legislações, a insegurança cresce cada vez mais.

Renato Bignami, auditor fiscal do trabalho, ao ser questionado sobre as mudanças propostas pelo PL também pela BBC News Brasil, destacou outra preocupação referente à provável migração de empregados regidos pela CLT para o modelo sob demanda. Ilaciona que: "Só quando houvesse demanda é que o trabalhador seria remunerado. Isso poderia abrir uma via suplementar para precarização. Se não houver balizas muito rígidas e claras na legislação que está sendo proposta, esse risco aumenta"²²⁰.

Assim, entre elogios e críticas a multifacetada proposta de Tabata do Amaral segue como a mais abrangente e controversa em trâmite na Câmara dos Deputados. Dividindo discursos sobre exacerbação da precarização das relações de trabalho com chancela legal à suposta proteção jurídica que traria direitos básicos a esses trabalhadores, o PL segue aguardando ser pautado para discussão mais ampla pelo Congresso.

5.1.6 Projeto de Lei n.º 1665/2020 (deputado federal Ivan Valente do Psol de São Paulo)

Ivan Valente, deputado federal pelo PSOL de São Paulo, é autor do Projeto de Lei n.º 1665/2020. O PL é adstrito ao período de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19), se propondo a dispor sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços via aplicativos.

Ao justificar o Projeto, Valente defende que "os entregadores de aplicativos passaram a ser peça chave para possibilitar o isolamento social da população, principal medida indicada pela Organização Mundial de Saúde para evitar a disseminação do vírus em nosso país."²²¹. Todavia, suas condições de trabalho consolidou-se entre nós como uma das mais precárias entre todos os trabalhadores, de acordo com o deputado. Ilaciona que os trabalhadores,

²²⁰ BARROS, Carlos Juliano. **Nem CLT, nem autônomo:** o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>. Acesso em: 12 set. 2020.

²²¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Ivan Valente (PSOL-SP). **Projeto de Lei n.º 1665/2020.** Apresentação em: 07 abr. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2244218>. Acesso em: 11 nov. 2020.

hipossuficientes da relação laboral são oprimidos pelo poder das multinacionais, não dispendo de poder para negociar em razão da sua não organização em torno de uma entidade representativa.

Reconhece o deputado que as medidas contidas no PL são "meramente paliativas", mas estas seriam essenciais diante da gravidade oriunda da crise sanitária vivenciada pelo mundo, sem prejuízo da discussão mais aprofundada sobre as condições de trabalho destes trabalhadores no futuro. Prepondera que: "A relação entre entregadores e as empresas detentoras das plataformas de entrega consolidou-se entre nós como o modelo mais pronto e acabado de escravidão moderna, situação absolutamente atentatória aos princípios que devem reger qualquer sociedade civilizada"²²².

Para a incidência da lei, o PL considera "empresa de aplicativo de entrega: qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor". Ademais, o entregador de aplicativo seria o "trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega"²²³.

Seria de responsabilidade da empresa de aplicativo de entrega a contratação de um seguro contra acidentes e por doença contagiosa. Ademais, em caso de afastamento motivado por acidente ou por suspeita ou contaminação pelo coronavírus (Covid-19) a empresa será obrigada a oferecer assistência financeira até a plena recuperação do trabalhador, não inferior a um salário mínimo e calculada de acordo com média das três últimas maiores remunerações percebidas pelo entregador no último ano junto à empresa.

Remanesce como obrigação empresarial o fornecimento de informações sobre os riscos do coronavírus (Covid-19) e os cuidados necessários para prevenção eficaz do contágio e disseminação da doença, além de informações e orientações aos demandantes e estabelecimentos fornecedores de produtos e serviços. Para tanto, seria obrigatório disponibilizar: máscaras, álcool-gel, luvas, material de limpeza (para assepsia da mochila, bicicleta, motocicleta, capacete e outros itens utilizados para a entrega de produtos e serviços), acesso à água potável e alimentação e acesso a espaço seguro para descanso entre as entregas.

²²² BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Ivan Valente (PSOL-SP). **Projeto de Lei n.º 1665/2020**. Apresentação em: 07 abr. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2244218>. Acesso em: 11 nov. 2020.

²²³ Ibidem.

Os entregadores têm ainda o direito de utilizar as instalações sanitárias da empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa de aplicativo de entrega. Esta deve adotar também medidas para que o entregador não tenha contato com o consumidor final, como por exemplo: pagamentos pela internet. Na impossibilidade, que os pagamentos sejam realizados por dispositivo eletrônico ou outro instrumento para a cobrança, evitando assim o contato com dinheiro em espécie.

Por fim, os artigos 9º e 10º do PL preveem que “o entregador contratado diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, é equiparado, para efeito desta Lei, ao entregador de aplicativo”. E, havendo descumprimento, as empresas (tanto a detentora da tecnologia quanto a que utiliza os serviços de entrega) deverão pagar indenização pré-tarifada de dez mil reais em favor de cada entregador atingido, além de multa administrativa no valor de dez mil reais por entregador contratado.

5.2 PROPOSTA LEGISLATIVA (PROJETO DE LEI)

Semelhante ao Projeto de Lei n.º 3748/2020 (de autoria da deputada Tabata do Amaral), a presente pesquisa conclui que a lacuna legal atualmente existente sobre a uberização das relações laborais causa insegurança jurídica, auxilia na judicialização das demandas, gera impactos sociais no âmbito dos direitos trabalhistas, previdenciários e cíveis do elo hipossuficiente da relação (o trabalhador). Ademais, em complementação aos fatos anteriormente enumerados, comprovou-se ainda que a uberização, alheia a qualquer regulamentação legal específica, não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais, necessitando ser repensada e reestruturada através da apresentação de uma proposta legislativa que regule direitos e obrigações de todas as partes envolvidas na relação.

Ao invés de rebatizar a relação entabulada entre as partes (trabalhadores e empresas detentoras das plataformas de tecnologia), acredita-se ser mais acertado reconhecer que este trabalhador congrega algumas características dos trabalhadores autônomos e também dos empregados regidos pela CLT, estando inserido numa zona híbrida, já identificada e regulamentada pela legislação italiana, quando reconheceu a categoria profissional diferenciada do trabalhador parassubordinado. Este inegavelmente possui dependência substancial com o tomador de serviços e uma disparidade contratual, semelhante ao que une

empregado e empregador do vínculo tradicional de empresa, o que motiva a existência de garantias compensatórias equivalentes.

Para ser reconhecido como trabalhador parassubordinado, há a necessidade de congregar os seguintes elementos da: (i) continuidade da prestação dos serviços; (ii) pessoalidade na prestação dos serviços; (iii) colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços; (iv) coordenação do trabalho. Ademais, semelhante ao trabalhador autônomo, o parassubordinado não está obrigado a permanecer na espera de ordens provenientes do tomador dos seus serviços nem a ficar à disposição deste. Somente se obriga a estabelecer o modo, o tempo e o lugar de execução da prestação laboral ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento.

O trabalho realizado para atender a demandas específicas através da oferta de produtos e serviços no meio digital (geralmente através de aplicativos para smartphones, tendo um algoritmo como real gestor da maior parte das condições do trabalho), vinculado à economia do compartilhamento, não pode ser excluído da proteção social que garante o trabalho digno, previsto na Constituição Federal de 1988, mesmo que não regulado totalmente pela CLT e regulamentado por lei específica.

Edilton Meireles²²⁴ leciona que “em face da constitucionalização do direito laboral, a Constituição acaba por gerar, num processo de retroalimentação, um reencontro do direito do trabalho”. Assim, qualquer proposta legislativa que vise regulamentar direitos sociais precisa passar pelo crivo da Carta Magna. Meireles²²⁵ destaca que:

[...] a “constituição laboral”, enquanto fruto de uma decisão política, é, antes de tudo, um projeto, cuja função ou objetivo é modificar e alterar, de forma perene, o status quo existente, seja através de sua implantação imediata, seja através de sua natural progressividade (no sentido de ampliação dos direitos dos trabalhadores, ainda que seja através da legislação infraconstitucional).

Assim, no desempenho desta função reinterpreta e integradora da legislação infraconstitucional do trabalho via a constituição “o respeito e a proteção dos trabalhadores não pode deixar de prevalecer sobre outros bens, como a rentabilidade da empresa, a racionalidade econômica, etc”. Em afirmação incontestável Meireles²²⁶ é categórico ao afirmar

²²⁴ MEIRELES, Edilton. O trabalho nas constituições sociais. **JusLaboris**, ano 1, n. 5, p. 429-455, 2015. p. 431. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148214/2013_meireles_edilton_trabalho_constituicoes.pdf?sequence=1. Acesso em: 11 nov. 2020.

²²⁵ Ibidem, p. 432.

²²⁶ Ibidem, p. 433.

que “o econômico não pode complementar o social, até porque o estatuto de proteção dos trabalhadores é parte integrante da moderna democracia social.”.

Ademais, o arcabouço constitucional demonstra que a lei maior que rege as relações jurídicas no país invalida qualquer relação de trabalho que caracterize precarização de direitos sociais, deixando trabalhadores à margem da proteção legal, como no caso da uberização. A busca pela proteção do trabalho humano digno é a finalidade primordial e fundamento para a proposição de políticas públicas de trabalho que garantam a dignidade do trabalhador, assegurando-lhe melhores condições de vida, sem olvidar da livre iniciativa e da função social que toda empresa atuante no país precisa promover.

Ainda, a proposição legal deve ter por norte que as políticas públicas de trabalho precisam observar os preceitos ligados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), normatizando direitos com o enfoque biopsicossocial. Ora, o regramento legal precisa primar por melhorias gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho que respeitem os direitos sociais dos trabalhadores e busquem a implementação do bem-estar individual e coletivo.

Não se pode olvidar que a criação de novos institutos jurídicos não significa necessariamente a diminuição de direitos trabalhistas ou mesmo sua manutenção. Em verdade, busca-se afastar a insegurança jurídica, impedir a consecução de fraudes trabalhistas e reconhecer juridicamente situações que não se enquadram validamente na divisão clássica e entre trabalho autônomo e subordinado. Ademais, o filtro constitucional imposto pelo artigo 7º da CF/88 deixa claro que há garantia de direitos mínimos para todos os trabalhadores urbanos e rurais, salientando que pode haver a previsão de quaisquer outros que visem à melhoria de sua condição social.

Ora, o legislador constitucional regulou uma série de direitos com a finalidade precípua de garantir inclusão social e econômica, concretizando direitos sociais e individuais, necessários para salvaguardar a dignidade do trabalhador e impedir a precarização de direitos. Ainda, defender a criação em âmbito nacional de uma nova categoria profissional (a do trabalhador parassubordinado) obriga o legislador a observar se os direitos previstos no artigo 7º da CF/88 se enquadram (ou não) nesta, possibilitando diferenciar os limites da relação subordinada (regida pela CLT), o do trabalhador parassubordinado, bem como do trabalho autônomo, promovendo assim justiça social.

Pelo exposto, utilizando como filtro os direitos previstos no artigo 7º da CF/88 e considerando as especificidades do trabalhador parassubordinado, defende-se que o trabalhador deve ter direito a:

1. Proteção contra o descadastro unilateral e arbitrário ou sem justo motivo, resguardado o direito ao contraditório, ampla defesa e ao devido processo legal administrativo;
2. Seguro-desemprego, em caso de descadastro involuntário;
3. Remuneração não inferior ao salário mínimo-hora;
4. Irredutibilidade do salário-hora, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
5. Décimo terceiro salário com base na remuneração integral;
6. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
7. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
8. Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração;
9. Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
10. Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias;
11. Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
12. Licença à gestante, sem prejuízo de descadastro e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
13. Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
14. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
15. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
16. Adicional de remuneração para as atividades perigosas, quando o serviço for prestado através de motocicletas ou bicicletas, na forma da lei;
17. Integração à previdência social;
18. Aposentadoria;
19. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
20. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo da empresa detentora da plataforma de tecnologia, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
21. Proibição de diferença na remuneração, de exercício de funções e de critério de cadastro na plataforma por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de cadastro na plataforma do trabalhador portador de deficiência;
23. Proibição de distinção entre trabalho realizado por veículos automotores, motos, motonetas, motocicletas, bicicletas ou qualquer outro meio de transporte entre os profissionais respectivos;
24. Proibição de trabalho noturno ou perigoso a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos.

De mais a mais, a fim de impor coercibilidade e respeito à lei, necessário garantir que, havendo descumprimento legal pelas empresas de tecnologia que gerem os aplicativos, restará descaracterizada a relação de trabalho parassubordinada, reconhecendo-se o vínculo empregatício regido pela CLT, pois o trabalhador automaticamente estará enquadrado na previsão do artigo 3º Consolidado.

Importante ponderar ainda que a discussão não está adstrita à natureza da relação estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas de tecnologia. Mostra-se urgente a imposição de responsabilidades, garantindo-se o efetivo direito à saúde, segurança e vida dos trabalhadores que prestam serviços na economia do compartilhamento. Diante da justificativa acima, propõe-se o presente projeto de lei, inspirado na pesquisa realizada e demais projetos de lei que foram objeto de análise no presente capítulo:

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2020

Institui e dispõe sobre o trabalho parassubordinado prestado através de plataformas de tecnologia em âmbito nacional e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho parassubordinado, nas condições estabelecidas na presente Lei.

TÍTULO I**Seção I - Definições Gerais**

Art. 2º Trabalho parassubordinado é aquele prestado com pessoalidade, onerosidade (prevalência da dependência econômica), continuidade e mediante coordenação pela empresa tomadora do serviço, caracterizando-se modalidade intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Art. 3º As empresas proprietárias das plataformas de tecnologia são aquelas fornecedoras ou intermediadoras de bens ou serviços parassubordinados.

Art. 4º O trabalhador contratado diretamente pela empresa proprietária das plataformas de tecnologia, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, é equiparado, para efeito desta Lei, ao trabalhador parassubordinado.

Art. 5º Equiparam-se às empresas proprietárias das plataformas de tecnologia, para os fins desta lei, toda pessoa natural ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, que ofereçam serviços desenvolvidos por trabalhador parassubordinado, na forma prevista no artigo 2º, ainda que a prestação de serviços pelo trabalhador ocorra de forma eventual.

Art. 6º A possibilidade de escolha pelo destinatário final dos serviços parassubordinados prestados, no processo de contratação, dentre um rol limitado de trabalhadores selecionados pela empresa proprietária das plataformas de tecnologia não descaracteriza o regime de trabalho parassubordinado.

Art. 7º O regime de trabalho parassubordinado não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

- I - clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores;
- II - clientes contratam diretamente com os trabalhadores;
- III - cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador; e
- IV - valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores.

Art. 8º As empresa proprietárias das plataformas de tecnologia são obrigadas a garantir a plena liberdade do trabalhador parassubordinado em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço, sendo vedado às empresas a aplicação de penalidades, diretas ou indiretas, pela recusa do trabalhador.

Art. 9º É incompatível com o regime de trabalho parassubordinado a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

Art. 10 É vedado às empresa proprietárias das plataformas de tecnologia exigir exclusividade do trabalhador parassubordinado.

Art. 11 Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Lei.

Art. 12 Nos contratos parassubordinados só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Art. 13 As empresa proprietárias das plataformas de tecnologia podem realizar treinamentos, estabelecer regras de conduta e padrões de qualidade dos serviços prestados, além de monitor a realização do serviço, desde que observados os limites previstos no presente Título.

TÍTULO II

Seção I - Da Remuneração

Art. 14 Ao trabalhador parassubordinado é garantida remuneração não inferior ao salário mínimo-hora, salvo condição mais benéfica estabelecida por lei suplementar, norma coletiva ou acordo individual de trabalho.

Art. 15 É garantida a irredutibilidade do salário-hora, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, constituindo crime sua retenção dolosa.

Art. 16 As empresa proprietárias das plataformas de tecnologia deverão pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o terceiro dia útil da semana subsequente à sua realização, devendo discriminar através de recibo físico ou eletrônico os valores pagos à título de remuneração, gorjetas e indenizações.

Art. 17 As empresa proprietárias das plataformas de tecnologia devem assegurar o reajuste anual da taxa de remuneração dos trabalhadores parassubordinados, correspondente ao valor anual do salário mínimo, fracionado por horas, sendo vedada a utilização do sistema de pontuação.

Seção II - Do 13º Salário e das Férias

Art. 18 É assegurado ao trabalhador parassubordinado o pagamento de remuneração adicional equivalente ao 13º salário e às férias, sendo estas acrescidas de, pelo menos, um terço a mais do que o salário-hora normal.

Parágrafo Único: O cálculo da remuneração prevista no *caput* será realizado da seguinte forma:

I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;

II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e

III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias.

Seção III - Da Participação nos Lucros e Resultados

Art. 19 É assegurado ao trabalhador parassubordinado o direito à participação nos lucros ou resultados das empresas proprietárias das plataformas de tecnologia, nos termos da Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, ou outra que lhe substituir.

Seção IV - Do Salário-família

Art. 20 É assegurado ao trabalhador parassubordinado o direito ao salário-família, nos termos da Lei n.º 4.266, de 03 de outubro de 1963, ou outra que lhe substituir.

Seção V – Das Gorjetas, Tempo na execução de serviços e Insumos

Art. 21 As gorjetas pagas pelos clientes devem ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador, sendo vedado às empresas repassar os custos relativos à promoções ou descontos concedidos aos clientes.

Art. 22 O trabalhador deve ser compensado pelo tempo empregado na execução de serviços que forem cancelados antes da respectiva conclusão, observado o art. 14 desta Lei, devendo ainda ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.

Art. 23 Caso o trabalhador parassubordinado utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a empresa proprietária da plataforma de tecnologia deverá indenizá-lo pelos custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização.

Seção VI - Das Proibições

Art. 24 É terminantemente proibida a diferença na remuneração, de exercício de funções e de critério de cadastro na plataforma por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Art. 25 É vedada qualquer discriminação no tocante à remuneração e critérios de cadastro na plataforma do trabalhador portador de deficiência.

Art. 26 É vedada a distinção quanto à remuneração entre trabalho parassubordinado realizado por veículos automotores, motos, motonetas, motocicletas, bicicletas ou qualquer outro meio de transporte entre os profissionais respectivos.

TÍTULO III

Seção I - Da Jornada de Trabalho

Art. 26 A duração normal do trabalho parassubordinado não excederá de 08 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente limite inferior.

Art. 27 Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, cabe ao trabalhador parassubordinado a definição de seus períodos de intervalo e descanso, não cabendo a plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador.

Art. 28 Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 29 O trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Parágrafo único. Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

TÍTULO IV - Seção I – Da Proteção à Maternidade e Paternidade

Art. 29 É garantido à trabalhadora parassubordinada licença à gestante, sem prejuízo de descadastro e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Art. 30 É garantido ao trabalhador parassubordinado licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

TÍTULO V - Seção I – Das Condições de Trabalho

Art. 31 A empresa proprietária da plataforma de tecnologia deverá adotar medidas para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art. 32 Será devido o pagamento de adicional de 20% (vinte por cento) na remuneração dos trabalhadores quando do desempenho de atividades laborais perigosas, sendo estas as prestadas através de motocicletas ou bicicletas.

Art 33 É vedado o trabalho parassubordinado noturno ou perigoso a menores de 18 (dezoito).

Art. 34 A empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa proprietária da plataforma de tecnologia deve permitir que o trabalhador parassubordinado utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento.

Art. 35 Caberá à empresa proprietária da plataforma de tecnologia assegurar ao trabalhador alimentação, água potável e espaço seguro para descanso entre as entregas.

Art. 36 Aplica-se ao trabalhador parassubordinado a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da empresa proprietária da plataforma de tecnologia.

Art. 37 A empresa proprietária da plataforma de tecnologia é obrigada a fornecer aos trabalhadores parassubordinados gratuitamente equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores.

Art. 38 A empresa proprietária da plataforma de tecnologia deverá elaborar um plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho, para realizar ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

Seção II – Dos Seguros

Art. 39 A empresa proprietária da plataforma de tecnologia deverá contratar em prol dos trabalhadores parassubordinados seguro de vida, além de seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do meio de transporte usado para a entrega sem qualquer ônus para o trabalhador.

Art. 40 A empresa proprietária da plataforma de tecnologia deverá contratar seguro contra acidentes de trabalho, doença ocupacional ou contagiosa, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Parágrafo único - As despesas com a contratação dos seguros não poderão ser descontadas dos valores devidos aos trabalhadores parassubordinados.

TÍTULO VI - Seção I – Das Normas Coletivas

Art. 41 Aplica-se ao regime de trabalho parassubordinado o disposto no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho.

TÍTULO VI - Seção I – Do Descadastamento

Art. 41 É garantida ao trabalhador parassubordinado proteção contra o descadastro unilateral e arbitrário ou sem justo motivo, resguardado o direito ao contraditório, ampla defesa e ao devido processo legal administrativo.

Art. 42 As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores parassubordinados e para distribuição dos serviços devem ser claras e estar disponíveis para os obreiros, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Art. 43 É assegurado ao trabalhador parassubordinado obter acesso aos dados a ele relacionados mantidos pela plataforma, bem como saber o motivo pelo qual foi descadastrado ou teve sua avaliação reduzida.

Art. 44 O trabalhador parassubordinado terá direito a perceber o Seguro-Desemprego desde que seja descadastrado da plataforma por iniciativa da empresa e atenda aos requisitos estabelecidos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

TÍTULO VII - Seção I – Da Proteção Social

Art. 45 O trabalhador parassubordinado é considerado filiado obrigatório ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado.

Parágrafo único. Fica a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador parassubordinado, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 46 A plataforma é considerada empresa para fins previdenciários e suas contribuições destinadas à Seguridade Social observarão o disposto no Capítulo IV da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. A plataforma é obrigada a arrecadar e recolher as contribuições dos trabalhadores parassubordinados, descontando-as da respectiva remuneração.

TÍTULO VIII - Seção I – Das Penalidades

Art. 47 A manutenção de contratos parassubordinados em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do trabalhador com a empresa proprietária da plataforma de tecnologia para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

TÍTULO IX - Seção I – Das Disposições Finais

Art. 48 Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas proprietárias das plataformas de tecnologia e os trabalhadores parassubordinados.

Art. 49. Esta Lei entra em vigor 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.

6 CONCLUSÕES

Com a presente pesquisa demonstrou-se que as relações de trabalho mediadas por aplicativos e regidas por algoritmos, presentes nas plataformas digitais, fizeram nascer no mundo uma nova forma de acumulação capitalista ainda carente de regulamentação específica no Brasil. Estas inauguram novos papéis econômicos e sociais, além de trazer consigo sujeitos contratuais que não se enquadram perfeitamente na legislação vigente. O problema social advindo destas novas formas de produzir e consumir, além do risco de precarização do trabalho, é o fato vivenciado atualmente: os trabalhadores inseridos nestas plataformas, por vezes, carregam consigo características de empregados (regidos pela CLT) e também de trabalhadores autônomos, com certo patamar de autonomia. Todavia, por estarem nesta zona cinzenta, são excluídos da proteção social advinda da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis esparsas que garantem o trabalho digno, previsto na Constituição Federal de 1988.

A pesquisa teve abordagem qualitativa, com natureza aplicada, objetivos descritivos e explicativos, sendo desenvolvida com o uso dos procedimentos bibliográficos (doutrinas), históricos e documentais (legais e jurisprudenciais). Ademais, cômico de que o problema norteador fora “em que medida a uberização auxilia no reordenamento laboral e econômico, em detrimento das relações de trabalho?”, prepondera-se que a hipótese levantada, qual seja, a uberização não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais, foi confirmada.

Ademais, os objetivos (geral e específicos) foram alcançados, uma vez que avaliou-se em que medida a uberização pode precarizar as relações de trabalho e influenciar no reordenamento laboral e econômico, bem como foi possível examinar a reordenação do trabalho ao longo da história, com base nos modelos taylorista, fordista e toyotista. Ainda, fora realizada análise minuciosa sobre o fenômeno da uberização nas relações de trabalho e no processo produtivo e o estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Assim restou possível propor os ajustes legais através do projeto de lei ao final do capítulo cinco.

Em síntese, ao investigar e identificar os vícios desta suposta parceria contratual, que geram impactos sociais no âmbito dos direitos trabalhistas, previdenciários e cíveis do elo hipossuficiente da relação (o trabalhador), a pesquisa evidenciou que a uberização como posta não promove um reordenamento laboral e econômico e ainda precariza as relações laborais, necessitando ser repensada e reestruturada através da apresentação de uma proposta legislativa que regulamente direitos e obrigações de todas as partes envolvidas na relação.

Assim, podem-se compendiar as principais ideias e conclusões da pesquisa desenvolvida nas seguintes proposições objetivas:

- Para (re)pensar o modo como a produção pode ser reestruturada atualmente, através da reordenação (inclusive na seara legislativa) da força de trabalho, se fez necessário analisar detidamente as principais mudanças que ocorreram ao longo dos séculos nos modelos produtivos (taylorista, fordista e toyotista) e nas formas de gerar riquezas;
- Taylor, precursor da Administração Científica, que propôs a utilização de métodos científicos cartesianos na administração de empresas, numa rígida separação entre os trabalhos braçal e intelectual, com o controle preciso dos tempos e movimentos de execução das tarefas e a especialização destas. Seu foco era a eficiência e a eficácia operacional na administração industrial e comercial, com o aumento da produtividade através da gerência da produção.
- A proposta taylorista possuía em sua essência o intuito de aplicar a ciência à administração, com ênfase nas tarefas, visando eliminar desperdícios produtivos, neutralizar a ociosidade operária e, com isso, reduzir os custos produtivos. Todavia, pressupor que o aumento da produção, através do controle cartesiano do tempo-movimento pela gerência, representaria progresso equivalente para os trabalhadores é uma ilusão débil, pois os interesses aqui são visivelmente conflitantes. O progresso da empresa não representa necessariamente a melhora na qualidade de vida do trabalhador, por óbvio.
- O modelo produtivo que sucedeu e ampliou as ideias tayloristas foi engendrado por Henry Ford, que conseguiu revolucionar toda uma Era, desde os comportamentos econômicos e sociais aos padrões de consumo. Este fora responsável pela implementação da linha de montagem, pela produção em massa de automóveis em tempo recorde e a baixos custos (tendo em vista os padrões da época), agregado ao oferecimento de salários pomposos aos seus empregados;
- A diferença primordial e complementar ao pensando de Taylor no modelo fordista é a incessante busca da produção em massa. Assim, produção massificada levaria ao conseqüente consumo em massa, gerando a diminuição dos custos produtivos e queda no valor final dos automóveis no mercado de consumo. Assim, o modelo fordista ao “especializar” o trabalhador e parcelar o processo produtivo ao máximo retira daquele a qualidade de artesão e detentor do conhecimento integral da produção, limitando-o a

agente executor de poucas tarefas orquestradas pela esteira rolante e quantificadas pelo ritmo da linha de montagem;

- O sistema fordista implementou ainda um controle moral (individualista e centrado na família) exercido sobre o trabalhador, que só foi possível de ser consolidado com o amplo apoio e reorientação do Estado. A junção entre o Poder Público e os empresários, guiados por uma moral puritana, visava especialmente engendrar esforços na busca por manter os trabalhadores sob domínio econômico e ideológico, num verdadeiro projeto de controle e hegemonia social. Todavia, este cenário é modificado quando os empregados começam a reconhecer a importância e força da representação sindical como partícipe das relações industriais e os resultados advindos desta sinergia;
- O objetivo precípua do modelo toyotista de produção era a recuperação das indústrias japonesas no período pós Segunda Guerra Mundial. Para tanto o país precisava produzir de maneira mais flexível e célere, para responder tempestivamente aos anseios do mercado local, que almejava pela produção sem generalizações ou massificação de produtos;
- Com o toyotismo busca-se reduzir pessoal, evitar desperdícios produtivos com estocagem em excesso e criar uma montagem dos veículos enxuta e eficaz. Assim, produzia-se de maneira específica à demanda, em pequenos volumes de modelos diferentes e utilizando a mesma linha de montagem, buscando assim eliminar todo desperdício produtivo possível e a fim de duplicar a produção local, racionalizando o fabrico de produtos;
- Os dois pilares do Sistema Toyota de Produção são a autonomia e o just-in-time. Logo, em sentido inverso ao fordismo, transfere-se a noção de demanda anterior à oferta para o chão de fábrica. E, para que a produção enxuta atenda aos interesses econômicos da empresa, havia a necessidade de produzir com extrema qualidade, através de um gerenciamento acurado, surgindo o regime denominado de Qualidade Total, que garantiria ainda a satisfação plena para o cliente e, ao mesmo tempo o aprimoramento das atividades da empresa. Para tanto, implementou-se Círculos de Controle de Qualidade que eram grupos formados por funcionários que voluntariamente conduziam as atividades de controles dentro da mesma área de trabalho;

- O método produtivo toyotista visava à obtenção de lucro através de produção enxuta e flexível, atendendo à variedade de demandas individualizadas, que primava pelo dinamismo produtivo. A meta estava fincada em produzir com alta qualidade (produzir sem defeitos), baixo investimento financeiro e com a maior economia possível de recursos (produção enxuta);
- Os diferentes modelos produtivos possuem caráter provisório e são suplantados por outros que atendam às demandas sociais e do capital de um determinado momento histórico. Todavia, tal afirmação não pode levar à conclusão precipitada de total superação ou mudança completa de um modelo por outro. É comum que haja uma conformação de características entre modelos produtivos aparentemente distintos, regida pelos anseios de quem detém os meios de produção e pela massa que vende sua força de trabalho guiada pela necessidade econômica e social;
- O trabalho autônomo e o informal estão em processo de superação do subordinado, se tornando a resposta para a sobrevivência de parcela considerável da população economicamente ativa do país. E, com exceção da administração pública, todos os demais setores econômicos sofreram queda em relação ao número de ocupados, em flagrante crise econômica e social;
- O mundo das parcerias independentes traz consigo a ausência de responsabilidade das empresas pelo serviço prestado através de suas plataformas digitais e especialmente pelo proprietário da base tecnológica (aplicativo). Ademais, as empresas detentoras das plataformas de tecnologia se apresentam como sujeitos das relações contratuais totalmente desprovidos de responsabilidade, sejam com o consumidor ou mesmo com o trabalhador vinculado à plataforma, se comportando como supostas intermediárias que ligam quem quer o produto ou serviço com aquele que pode oferecê-los;
- A ausência de regulamentação das relações laborais entabuladas via plataformas digitais que antes era vista como um avanço, hoje se provou como um entrave para balizar responsabilidades de todos os sujeitos envolvidos na relação contratual;
- A relação de trabalho uberizada é uma modalidade híbrida ou intermediária entre a relação de empregado e o trabalho autônomo, uma vez que guarda relação com ambas, mas apresenta traços distintivos dos dois modelos. De todo modo, tal relação especial precisa de proteção legal e regulamentação, concedendo segurança jurídica a todos os envolvidos, pois resta cediço que a economia de compartilhamento não pode ser tratada como um setor à parte dos demais integrantes da economia;

- A criação de novos institutos jurídicos não significa necessariamente a diminuição de direitos trabalhistas ou mesmo sua manutenção. Em verdade, busca-se afastar a insegurança jurídica, impedir a consecução de fraudes trabalhistas e reconhecer juridicamente situações que não se enquadram validamente na divisão clássica e entre trabalho autônomo e subordinado;
- Não se pode deixar de defender que estando ausentes os requisitos cumulativos elencados no artigo 3º da CLT (pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica), improvável se mostra o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo que haja a comprovação da dependência econômica entre o trabalhador e o tomador de seus serviços. Todavia, não se enquadrando na aceção legal do trabalhador autônomo e residindo na zona cinzenta das capitulações legais, necessária se mostra a regulação e o enquadramento desta modalidade intermediária, inclusive para evitar fraudes trabalhistas e precarização das relações laborais;
- O arcabouço constitucional demonstra que a Lei Maior que rege as relações jurídicas no país invalida qualquer relação de trabalho que caracterize precarização de direitos sociais, deixando trabalhadores à margem da proteção legal, como no caso da uberização. A busca pela proteção do trabalho humano digno é a finalidade primordial e fundamento para a proposição de políticas públicas de trabalho que garantam a dignidade do trabalhador, assegurando-lhe melhores condições de vida, sem olvidar da livre iniciativa e da função social que toda empresa atuante no país precisa promover;
- Seja pelo regramento constitucional pátrio ou mesmo pela incidência da Recomendação n.º 198 da OIT, nenhuma relação de trabalho instituída no país pode ser meio violador de direitos sociais, retirando as garantias dos trabalhadores, com a captura de sua subjetividade a preço vil. Não há proibição para flexibilização ou criação de novos institutos jurídicos que regulem relações atípicas de trabalho. Todavia, em qualquer modalidade do desempenho de atividade econômica, as empresas devem promover função social. Assim, a imposição de responsabilidades serve como elemento assegurador do direito à saúde, segurança e vida do trabalhador
- Fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos interferem na satisfação dos indivíduos no ambiente laboral, afetando a cultura e interferindo no clima organizacional, com reflexos na produtividade dos empregados;
- Não resta viável desenvolver apenas um modelo de programa que garanta a qualidade de vida no trabalho, pois a necessidade de congregar fatores físicos, ambientais,

tecnológicos e sociopsicológicos no ambiente organizacional dificulta o planejamento e satisfação de todos os elementos de maneira uniforme;

- O trabalho realizado para atender a demandas específicas através da oferta de produtos e serviços no meio digital (geralmente através de aplicativos para smartphones, tendo um algoritmo como real gestor da maior parte das condições do trabalho), vinculado à economia do compartilhamento, não pode ser excluído da proteção social que garante o trabalho digno, previsto na Constituição Federal de 1988, mesmo que não regulado totalmente pela CLT e regulamentado por lei específica;
- O legislador constitucional regulou uma série de direitos com a finalidade precípua de garantir inclusão social e econômica, concretizando direitos sociais e individuais, necessários para salvaguardar a dignidade do trabalhador e impedir a precarização de direitos. Ainda, defender a criação em âmbito nacional de uma nova categoria profissional (a do trabalhador parassubordinado) obriga o legislador a observar se os direitos previstos no artigo 7º da CF/88 se enquadram (ou não) nesta, possibilitando diferenciar os limites da relação subordinada (regida pela CLT), o do trabalhador parassubordinado, bem como do trabalho autônomo, promovendo assim justiça social.

REFERÊNCIAS

- ALBAN, Marcus. Automação flexível: o caso do Taylorismo-Fordismo e a supremacia do Toyotismo. **Organizações & Sociedade**, v. 6, n. 15, p. 71-82, 1999. ISSN (Online) 1984-9230. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10412/7437>. Acesso em: 26 maio 2020.
- ALECRIM, Emerson. **Uber resiste à lei da Califórnia que obriga registro de motoristas como funcionário**. Disponível em: <https://tecnoblog.net/306850/uber-lei-california-motoristas-funcionarios/>. Acesso em: 15 set. 2020.
- ALESSI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP. **El País**, ago. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html. Acesso em: 13 set. 2020.
- ALVARENGA, Darlan. **G1. Desemprego sobe para 13,3% em junho e país tem nova queda recorde no número de ocupados**. 06/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/06/desemprego-sobe-para-133percent-em-junho-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 25 ago. 2020.
- ALVES, Giovanni. **Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista**. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/455-Texto%20do%20artigo-1557-1-10-20100712.pdf. Acesso em: 11 abr. 2020.
- ANGELO, Tiago. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=H%C3%A1%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20entre%20Uber%20e%20motorista%2C%20decide%20corte%20francesa&text=Ao%20se%20conectar%20%C3%A0%20plataforma,o%20motorista%20e%20a%20empresa.&text=Isso%2C%20diz%20a%20corte%2C%20gera,de%20subordina%C3%A7%C3%A3o%20entre%20as%20partes>. Acesso em: 15 set. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <http://afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Antunes,%20Ricardo/Toyotismo%20-%20Ricardo%20Antunes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.
- APOLINÁRIO, Valdênia. Análise do Toyotismo e dos seus Princípios Racionalizantes Aplicados à Gestão da Produção e do Trabalho. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 13, n. 2, p. 5-19, 2016. Disponível em: <https://seminario2016.ccsa.ufrn.br/assets/upload/papers/dd79c576aac405736ad9f6a075402779.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2020
- BARROS, Carlos Juliano. **Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores**. BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>. Acesso em: 12 set. 2020

BBC. Economia. **O paradoxo do Uber:** como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na 'economia colaborativa'. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/11/19/o-paradoxo-do-uber-como-o-aplicativo-libera-e-aprisiona-seus-motoristas-na-economia-colaborativa.ghtml>. Acesso em: 12 set. 2020.

BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: *cui prodest?* In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2., 2017. Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2020.

BONFANTE, Julia Giglio; OLIVERIA, Larissa Marra de; NARDI, Antonio. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, jul./dez.2015. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Márcio Jerry (PCdoB-MA). **Projeto de Lei 3577/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256537>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado José Airton Félix Cirilo (PT-CE). **Projeto de Lei 3594/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256589>. Acesso em: 07 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Bira do Pindaré (PSB-MA). **Projeto de Lei n.º 3597/2020**. Apresentação em: 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256636>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Eduardo Bismarck (PDT-CE). **Projeto de Lei n.º 3599/2020**. Apresentação em: 02 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256649>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete da deputada Tabata Amaral (PDT-SP). **Projeto de Lei n.º 3748/2020**. Apresentação em: 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Gabinete do deputado Ivan Valente (PSOL-SP). **Projeto de Lei n.º 1665/2020**. Apresentação em: 07 abr. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2244218>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário da União. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 5º Juizado Especial Cível de Brasília. **Processo n.º 0701336-80.2020.8.07.0016.** Juíza de Direito Rita de Cássia de Cerqueira Lima Rocha. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/aplicativo-recadastrar-motorista.pdf>. Acesso em: 13 set.2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112.** Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112.** 09ª Turma. Desembargadora Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reforma-decisao-uberizacao.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência. Processo n.º 0079952-10.2019.3.00.0000.** Relator Ministro Moura Ribeiro. Segunda Seção. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Processo n.º TST-RR-0000279-56.2017.5.06.0144.** Ministro Relator Maurício Godinho Delgado. Disponível em: file:///C:/Users/maicon/Downloads/RR-279-56_2017_5_06_0144.pdf. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n.º TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003.** Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas e Direito Administrativo.** Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/198/r133-10.PDF?sequence=4>. Acesso em: 15 set.2020.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARVALHO, A. S. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo** (Online), v. 21, n. 1, p. 32-47, abr. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/96023> doi: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2017.96023. Acesso em: 02 jun. 2020.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 24, set. 1991. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007#nt00. Acesso em: 03 maio 2020.

CONJUR. **Uber deve recadastrar motorista excluído sem direito a defesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-17/uber-recadastrar-motorista-excluido-direito-defesa>. Acesso em: 13 set.2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011

DUARTE, C. S. O ciclo das políticas públicas. *In*: SMANIO, G. P; BERTOLIN, P. T. M. (org.). **O Direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013.

ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409#:~:text=1.,a%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena>. Acesso em: 15 set. 2020.

FARIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. 1995. 271f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280279>. Acesso em: 18 maio 2020.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2012. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS. v.4, n.1, p. 177 - 194, jan./jun. 2018. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/8609/e6c4406eb9baefc810c17b82106ae84acc5.pdf?_ga=2.127333701.975661401.1598410487-569287522.1598410487. Acesso em: 25 ago. 2020.

FESTI, Ricardo. A distopia do capitalismo de plataforma. **Correio Brasiliense**, edição 25 fev. 2020. Disponível em: https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/opiniao/2020/02/25/internas_opiniao,830394/artigo-a-distopia-do-capitalismo-de-plataforma.shtml. Acesso em: 25 ago. 2020.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização**: do emprego ao trabalho. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n.2, p. 103-112, abr./jun. 2015. DOI: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/3015-8778-2-PB.pdf. Acesso em: 28 out. 2020.

FUTEMA, Fabiana. Um ano depois, reforma trabalhista não gera empregos esperados. **Economia. VEJA**, 10 nov. 2018, atualizado em 10 nov. 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/um-ano-depois-reforma-trabalhista-nao-gera-empregos-esperados/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

GÓES, Miguel Borba de Barros. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2016. p. 22. Disponível em:

<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18437/1/Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20e%20comprometimento%20organizacional%20no%20servi%20c3%a7o%20p%20c3%20bablico.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. [Portal].

Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>. Acesso em: 11 jun. 2020.

JAIME JÚNIOR, Pedro. Um texto, múltiplas interpretações: antropologia hermenêutica e cultura organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 4, p. 1-12, 2002.

Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902002000400008. Acesso em: 06 nov. 2020.

KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun. 2013.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24593>. Acesso em: 15 set. 2020.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIKER, Jeffrey K. **O modelo Toyota**: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem Psicossomática. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009

MASLOW, Abraham Harold. **Motivation and personality**. New York: Harper & Brothers, 1954.

MEIRELES, Edilton. O trabalho nas constituições sociais. **JusLaboris**, ano 1, n. 5, p. 429-455, 2015. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148214/2013_meireles_edilton_trabalho_constituicoes.pdf?sequence=1. Acesso em: 11 nov. 2020.

MELO, João Ozorio de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. CONJUR. Emprego Informal. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos#:~:text=A%20Assembleia%20Legislativa%20da%20Calif%20C3%B3rnia,v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20para%20seus%20trabalhadores.&text=E%20a%20lei%20vai%20entrar%20em%20vigor%20em%20janeiro%20de%202020>. Acesso em: 15 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento jurídico trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação**: o meio termo entre o empregado e o autônomo. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 15 set. 2020.

NOVA YORK aprova lei que cria salário mínimo para motoristas de Uber, Lyft e outros aplicativos. **ISTO É DINHEIRO**. Tecnologia, 5 DEZ. 2018. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/nova-york-aprova-lei-que-cria-salario-minimo-para-motoristas-de-uber-e-lyft-e-outros-aplicativos/#:~:text=Nova%20York%20se%20torna%20a,aplicativos%20como%20Uber%20e%20Lyft>. Acesso em: 15 set. 2020.

OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre, Bookman, 1997.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R198 - Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (Nº 198)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 15 set. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Gráfica Movimento. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n.3, jul./set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 set. 2020.

PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre a Administração Científica de Taylor**. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-administracao-cientifica-de-taylor/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC Brasil. 22 out. 2016. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 25 ago. 2020.

PUGLIESI, Nataly. Regulamentar a economia dos bicos pode salvar profissionais e empresários. **VOCÊ S/A**, Edição 263, 08 abr. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/regulamentar-a-economia-dos-bicos-pode-salvar-profissionais-e-empresarios/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**. Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais (NEILS). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PUC/SP, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11abr. 2020.

RIBEIRO, Renato Vieira. **Teorias da Administração**. 1. ed. Curitiba: IESDE Brasil S/A., 2007. Disponível em: <http://www2.videolivreria.com.br/pdfs/4828.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

ROBICHEZ, Juliette. **Ameaças do capitalismo de plataforma podem ser ainda mais letais na pandemia. Entrevista especial com Juliette Robichez.** 07 abr. 2020. [Entrevista cedida a] João Vitor Santos. São Leopoldo - RS: Instituto Humanitas Unisinos. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/597844-ameacas-do-capitalismo-de-plataforma-podem-ser-ainda-mais-letais-na-pandemia-entrevista-especial-com-juliette-robichez>. Acesso em: 15 set. 2020.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

SCHWAB, Klaus Schwab. **A Quarta Revolução Industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, Otávio Pinto e. **O trabalho parassubordinado.** Disponível em: file:///C:/Users/maico_000/Downloads/67540-Texto%20do%20artigo-88962-1-10-20131125.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. (org.). **Legitimidade jurídica das políticas públicas:** a efetivação da cidadania. O Direito e as políticas públicas no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013.

STIVELBERG, Daniel T. **Novos institutos do Direito do Trabalho, a terceirização e as ocupações do futuro.** CONJUR Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-24/daniel-stivelberg-novos-institutos-juridicos-direito-trabalho>. Acesso em: 12 set. 2020.

SNOW, Richard. **Ford:** o homem que transformou o consumo e inventou a Era Moderna. Tradução de Luiz Euclides T. Frazão Filho. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de Administração Científica.** Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. 6 tir. São Paulo: Atlas. 1995.

UBER. **Brasil - Termos de Uso.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 13 set. 2020.

UBER. **Seja um motorista.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 13 set. 2020.

UBER. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>. Acesso em: 12 set. 2020.

UBER. **Uma carta de Dara Khosrowshahi, CEO.** Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?_ga=2.161083965.1419623152.1599960812-1990079025.1599960812&uclid_id=17b538f2-3574-4eac-b0d0-b3bae9122f23. Acesso em: 12 set. 2020.

VERÍSSIMO, Érico. **Incidente em Antares.** 45. ed. São Paulo: Globo, 1995. Disponível em: https://www.academia.edu/5871287/Incidente_em_Antares_-_%C3%89rico_Ver%C3%ADssimo_PDF. Acesso em: 30 maio 2020.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it?. **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

WENTZEL, Marina. **Será que o brasileiro trabalha pouco? Números respondem.** BBC NEWS BRASIL Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38107290>. Acesso em: 12 nov. 2020.

WOOD JR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.