

UNIVERSDADE ANHEMBI MORUMBI – UAM
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – ECJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MARIA EDUARDA MORAIS PESSOA

**A “UBERIZAÇÃO” COMO PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO OU
SOLUÇÃO PARA A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE
SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE
MOTORISTA DE APLICATIVOS DE TRANSPORTES DE PESSOAS E AS
PLATAFORMAS DIGITAIS.**

SÃO PAULO

2023

MARIA EDUARDA MORAIS PESSOA

**A “UBERIZAÇÃO” COMO PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO OU
SOLUÇÃO PARA A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE
SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE
MOTORISTA DE APLICATIVOS DE TRANSPORTES DE PESSOAS E AS
PLATAFORMAS DIGITAIS.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Anhembi Morumbi – UAM,
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Me. Alexandre Lunardi.

SÃO PAULO

2023

Ficha Bibliográfica elaborada pela biblioteca UAM
Com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P568u Pessoa, Maria Eduarda Moraes
A “uberização” como precarização da relação de emprego ou solução
para quarta revolução industrial: uma análise sobre a natureza jurídica
da relação contratual entre motoristas de aplicativos de transportes de
pessoas e as plataformas digitais / Maria Eduarda Moraes Pessoa -
2023.
74f.: 30 cm.

Orientador: Alexandre Lunardi.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade
Anhembí Morumbi, São Paulo, 2023.
Bibliografia: f. 72-77.

1. Direito. 2. UBER. 3. Motoristas. 4. Relação de Emprego.
5. Precarização. 6. Uberização. I. Título.

CDD 340

Bibliotecária Iara Neves CRB 8/8799

MARIA EDUARDA MORAIS PESSOA

**A “UBERIZAÇÃO” COMO PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO OU
SOLUÇÃO PARA A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: UMA ANÁLISE
SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE
MOTORISTA DE APLICATIVOS DE TRANSPORTES DE PESSOAS E AS
PLATAFORMAS DIGITAIS.**

DEFESA PÚBLICA em:

São Paulo, _____ de _____ de 2023

BANCA EXAMINADORA:

Examinador(a) (**Orientador**)

Examinador(a)

Examinador(a)

DEDICATÓRIA

À minha mãe, Terezinha, ao meu namorado Arthur e meus avôs, Anísia e Valdir, minha eterna gratidão por sempre me apoiarem

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Ao meu orientador e colega da graduação Professor Dr. Alexandre Lunardi pelo convívio em todos esses anos de graduação e por todos os comentários, orientações e palavras de incentivo.

A minha mãe, Terezinha, pelo apoio, carinho, e contribuição para a realização deste trabalho, e por nunca ter medido esforços para me proporcionar um ensino de qualidade durante todo o meu período escolar. Ao meu namorado, Arthur, que sempre esteve ao meu lado, apoiando e me incentivando nos momentos difíceis e compreendendo a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos meus avôs, por todo amor, carinho e compreensão nesses anos de estudos.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

A Universidade Anhembí Morumbi, essencial no meu processo de formação profissional pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

Aos meus chefes Drs. Heros e Max Alexandre, por sempre me orientarem e me ajudarem na minha formação profissional.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso aborda a linha de pesquisa sobre a eficácia dos direitos tridimensionais e a proteção de comunidades, povos e humanidade, com foco na proteção das novas relações trabalhistas que surgem através das plataformas digitais. O trabalho de investigação desenvolvido visa analisar, com base na amplificação das novas tecnologias, a dinâmica das novas formas de trabalho na sociedade pós-moderna, em particular as envolvendo o relacionamento entre motoristas e empresas que conectam passageiros por meio de aplicativos. A monografia buscará uma solução para o seguinte problema de pesquisa: O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital precariza as relações trabalhistas? E O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital é uma relação de emprego? O método da pesquisa utilizado na investigação científica será de dedutivo, partindo de uma análise dos conceitos gerais no ordenamento jurídico e no Direito do Trabalho a respeito do que caracteriza uma relação de emprego, para, a partir daí, recair sobre argumentos particulares, analisando-se a situação específica dos motoristas de aplicativo e suas relações contratuais com as plataformas digitais, sendo a relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, não comprometendo a validade da conclusão e aceitando as premissas como verdadeiras, abordando características reais presentes na nova prestação de serviços realizada pelos motoristas para as plataformas de tecnologias.

Palavras-chave: UBER. Motoristas. Relação de Emprego. Precarização. Uberização. Trabalhadores por aplicativo

ABSTRACT

The present end-of-course paper addresses the line of research on the effectiveness of three-dimensional rights and the protection of communities, peoples and humanity, focusing on the protection of new labor relations that arise through digital platforms. The research work developed aims to analyze, based on the amplification of new technologies, the dynamics of new forms of work in post-modern society, in particular those involving the relationship between drivers and companies that connect passengers through applications. The monograph will seek a solution to the following research problem: Does the legal bond established between the app driver and the digital platform make labor relations precarious? And Is the legal relationship between the app driver and the digital platform an employment relationship? The research method used in the scientific investigation will be deductive, starting from an analysis of the general concepts in the legal system and in Labor Law regarding what characterizes an employment relationship, to, from there, fall back on particular arguments, analyzing the specific situation of the app drivers and their contractual relationships with the digital platforms, being the logical relationship that must be established between the propositions presented, not compromising the validity of the conclusion and accepting the premises as true, addressing real characteristics present in the new provision of services performed by drivers for technology platforms.

Keywords: UBER. Drivers. Employment Relationship. Precariousness. Uberization. workers per application

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Sigla- Significado

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPS – Sistemas Ciber-físicos

IoT – Internet das Coisas ou Internet of Things

IoS – Internet de Serviços ou Internet of Services

IPVA – Imposto sobre Propriedade de Veículo Automotor

MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

MEI – Microempreendedor Individual

NBR – Norma Brasileira

NR – Norma Regulamentadora

TRE - Tribunal Regional Eleitoral

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	12
1	A FORÇA MOTRIZ DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS.....	17
1.1	A Quarta Revolução Industrial – A Indústria 4.0.....	24
1.2	Os princípios da Indústria 4.0.....	26
1.3	Os impactos da Indústria 4.0.....	27
2	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	32
2.1	A Proteção do Trabalho nos princípios constitucionais.....	41
2.2	As novas formas de trabalho e a sua consequente precarização.....	46
3	A POSSIBILIDADE, OU NÃO, DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS.....	57
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

No sistema capitalista de produção, o conflito entre capital e trabalho foi intensificado pela exploração da força de trabalho. Historicamente, os detentores de capital utilizaram diversos métodos para reduzir os custos associados a contratação de mão-de-obra de modo a aumentar a produtividade. Infelizmente, essas práticas colocaram os trabalhadores em situação de vulnerabilidade social.

A cena de exploração capitalista propiciou condições sociais que favorecessem o surgimento da luta de classes. Movimentos e organizações de trabalhadores foram criados a fim de garantir aos detentores da força de trabalho, direitos sociais e trabalhistas mínimos como mecanismo de proteção contra o processo exploratório do capital. Nesse contexto, o objetivo do capitalista é extrair a máxima eficiência da força de trabalho em todas as etapas do processo produtivo. Nos primórdios do capitalismo industrial, a busca pela produtividade levou a otimização de jornadas de trabalho mais prolongadas a fim de aumentar a produção. Posteriormente, novos métodos científicos de trabalho foram desenvolvidos e utilizados para aumentar a produtividade industrial e, conseqüentemente, promover uma produção de maior eficiência.

Em uma sociedade marcada pela ideia evolutiva, as formas sociais de relacionamento e de trabalho foram profundamente modificadas e isso tem gerado uma série de situações não apenas na justiça do trabalho, mas em todo o direito, o que exige reflexão, aprimoramento e evolução.

Na era neoliberal do final do século XX e início do século XXI, a expansão do controle operário se tornou possível graças a utilização de novas tecnologias e a reestruturação das organizações produtivas. As relações de trabalho também passaram por transformações, tanto na indústria quanto nos setores de serviços.

A terceirização de atividades para empresas especializadas e outras formas de precarização do trabalho, como a contratação de pessoas físicas, de pessoas jurídicas ou de falsos trabalhadores autônomos, estão se tornando comuns no mundo liberal. Isso inclui a celebração de relações de trabalho com pessoas formalmente contratadas como autônomas para a prestação de serviços, como é o caso dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços de transporte de passageiros por meio de plataformas tecnológicas.

Nessa circunstância, a precarização do trabalho pode adotar diversas formas, tais como a redução de benefícios e direitos previstos em leis, a terceirização dos serviços e a desregulamentação do próprio emprego. Através dessa última manobra, o emprego precário

permite que o capitalista obtenha controle não só sobre as matérias-primas e meios de produção, mas também sobre a própria força de trabalho, que deveria pertencer exclusivamente ao trabalhador.

Os proprietários dos meios de produção transferem os custos envolvidos na contratação de mão de obra, como salários e responsabilidades sociais, com o fim de obter apenas os benefícios da própria força de trabalho ou da produção de riquezas. Em meio a globalização da economia, uma das medidas comuns é a desregulamentação das condições de trabalho, na formalização dos contratos de trabalho a precarização da mão de obra se reflete na estrutura dos processos civis de contrato, que se baseiam na igualdade e liberdade dos contratantes. É necessário refletir as novas formas de prestação de serviço na sociedade e se elas podem ou devem ser colocadas dentro de um contexto de relação de emprego.

Em vista disso, a partir de 2009 surgiu o fenômeno das plataformas digitais para a prestação de serviços de transportes como a “Uber, 99, inDriver” e emergiram dessas novidades mais problemas jurídicos.

Nesse sentido, no primeiro capítulo dessa monografia serão investigados os sistemas de trabalhos e as organizações desenvolvidas nas quatro revoluções industriais. Para alcançar esse objetivo, desdobra-se um exame minucioso de como os modelos Taylorista, Fordista, Toyotista e Marxista influenciaram os momentos revolucionários que moldaram a atividade industrial desde a Revolução Industrial até a Pós- Revolução Industrial. Além disso, serão destacadas as principais influências que as mudanças nos modelos de trabalho efetivaram no setor secundário da economia e na prestação de serviços.

O segundo capítulo será dedicado ao estudo dos princípios fundamentais e específicos do direito do trabalho, aplicáveis nas relações humanas de trabalho e fundamentais para compreender as novas formas de trabalho, especialmente àquelas que são intermediadas por plataformas tecnológicas. Esses princípios refletem a proteção ao trabalhador, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da não-discriminação e da irrenunciabilidade. À vista disso, o princípio da isonomia, da equidade e a cláusula geral da boa-fé impactam diretamente na compreensão das formas de trabalho praticadas por meio de aplicativos de transporte de passageiros.

Analisando-se também o ordenamento jurídico, fundamentado através da Constituição Federal de 1988 e por normas infraconstitucionais, sendo a principal delas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a forma de contratação de trabalhadores e as formas de trabalho.

O terceiro capítulo deste trabalho examinará as pressões que moldam ou não as relações de trabalho, incluindo questões como a autonomia pessoal, a onerosidade, a subordinação legal e a liberdade, avaliando-se as relações externas e internas da plataforma tecnológica UBER com clientes e motoristas. Em termos de dinâmica interna, verificam-se as decisões tomadas em tribunais brasileiros extraindo-se dados do mundo real em servidores de computadores.

Portanto, com a revolução industrial 4.0 e as plataformas digitais, o ordenamento jurídico tem dificuldades para definir a natureza jurídica da uberização e, por consequência, dos limites e garantias da proteção dessa modalidade de trabalho.

A partir destas considerações, será necessário analisar as seguintes questões: O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital precariza as relações trabalhistas? O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital é uma relação de emprego?

Com relação ao primeiro problema, dois são os posicionamentos possíveis: não existe uma precarização uma vez que geração de postos de trabalhos é superior, ainda que em uma nova configuração jurídica alheia ao CLT e sim, configura uma precarização quando se analisada sob a ótica de intensificação da exploração da força de trabalho e a anulação de direitos coletivos e de sindicatos corporativos, além do notório aumento do desemprego, devido a ampliação de um precário mercado de trabalho.

Com relação ao segundo problema, surgem as seguintes hipóteses: sim, existe uma relação contratual, conforme o Tribunal Superior do Trabalho, a prestação de serviços ocorrendo de diariamente, com sujeição do motorista as ordens emanadas pela plataforma de aplicativo por meio remoto e telemático, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT, há risco de sanção disciplinar ou exclusão por parte da plataforma em face da falta de pontualidade na conexão e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros; inexistente qualquer liberdade ou autonomia do motorista para definir os preços das corridas e dos serviços prestados, bem como na escolha dos passageiros, não havendo uma verificação de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, ficando incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho

E, portanto, não existe uma relação contratual, um dado do Tribunal Superior do Trabalho retrata que a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários, a forma de labor, o desligamento do aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que se fizer necessário, sem nenhuma vinculação a metas ou sanções determinadas pelas plataformas. Não podendo ser configurado como um trabalhador externo já que conforme o artigo 62, I, da Consolidação das

Leis Trabalhistas, uma vez que o motorista de aplicativo não fica subordinado ao cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa.

O objetivo global do trabalho apresentado, é dissertar sobre o fenômeno da uberização e verificar se de fato ocorre uma precarização dos direitos trabalhistas em relação a esse novo formato de negócios na era digital e novos modelos de economia, bem como a execução de uma análise da relação contratual estabelecida entre os motoristas e se essa é uma relação de emprego. Desenvolvendo um debate sobre a relação jurídica trabalhista entre os motoristas de aplicativos e a possibilidade de precarização na relação de trabalho, e como o Direito do Trabalho se enquadra a essas novas questões de uma forma prática e criativa, sem restringir a realidade da evolução tecnológica e social.

Ademais, o presente trabalho tem como objetivos específicos desenvolver a análise das novas formas de trabalho na revolução industrial 4.0, verificar se a *uberização* torna o trabalho precário e se deve ser combatida, investigar se a uberização tem sucesso na geração de postos de trabalhos e se garante condições dignas de trabalho.

O método utilizado na investigação científica será dedutivo, partindo de uma análise dos conceitos gerais no ordenamento jurídico e no Direito do Trabalho a respeito do que caracteriza uma relação de emprego, de modo a recair sobre argumentos particulares, averiguando a específica situação dos motoristas de aplicativos e suas relações contratuais com as plataformas digitais, estabelecendo uma relação lógica entre as proposições apresentadas, não comprometendo a validade da conclusão e aceitando as premissas como verdadeiras.

A metodologia de procedimento foi desenvolvida a partir de uma análise qualitativa de dados bibliográficos e documentais, incluindo uma comparação de instrumentos normativos e produtos técnicos desenvolvidos por organismos internacionais para enfrentar esse fenômeno. A partir da coleta de dados, consultas doutrinárias e jurisprudenciais.

1 A FORÇA MOTRIZ DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

A palavra revolução é derivada do latim *revolutione*, que significa ato de revolver ou revolucionar, dispondo de vários significados em diversas áreas diferentes, podendo ser sinônimo de revolta ou de um movimento giratório¹.

A revolução, no sentido sociológico, é uma transformação brusca, ou seja, a sociedade tinha um modelo e uma revolução transformou bruscamente essa sociedade em aspectos políticos, sociais, econômicos, culturais ou tecnológicos, acelerando o processo de crescimento econômico e gerando impacto em diversos setores no ambiente institucional e social².

A Revolução Industrial foi um movimento que desenvolveu o ramo tecnológico na Inglaterra do século XVIII e trouxe grandes mudanças na economia, no estilo de vida da sociedade, nos processos produtivos e nas relações de trabalho, foi uma das grandes responsáveis pelo aceleração da produção de bens e de recursos naturais para o mundo, surgindo assim, a formação e o apoio ao capitalismo.

A Inglaterra foi a pioneira da revolução industrial e foi no século XVII que surgiu a primeira máquina a vapor, construída por Thomas Newcomen, e em 1765 por Delivered por James Watt.

Segundo Eric Hobsbawn, a revolução industrial só começou de fato em 1780.

Não obstante, qualquer que fosse seu status, as atividades comerciais e manufatureiras floresciam de forma exuberante. O Estado mais bem-sucedido da Europa no século XVIII, a Grã-Bretanha, devia plenamente o seu poderio ao progresso econômico, e por volta da década de 1780 todos os governos continentais com qualquer pretensão a uma política racional estavam consequentemente fomentando o crescimento econômico, e especialmente o desenvolvimento industrial, embora com sucesso muito variável³.

A tecnologia se estabeleceu como um fator resultante da busca por empregos mais diligentes, capazes e qualificados e a Revolução Industrial, juntamente com enormes avanços tecnológicos, acabou levando ao nascimento da Indústria 4.0 ou a chamada Quarta Revolução Industrial. Entretanto, é necessário analisar a força motriz das revoluções industriais para deslocar-se até o momento em que a sociedade se encontra atualmente.

A primeira Revolução Industrial, teve seu início na Inglaterra, entre os séculos XVIII e

¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Ed 5 – Curitiba, 2010, p.2272.

² FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso De Direito Constitucional* 14ª Edição 2022, P.215

³ HOBBSAWM, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59,79,326-327.

XIX (entre 1760 a 1860) e se estendeu, posteriormente, para países como França, Bélgica, Holanda, Rússia, Alemanha e Estados Unidos.

Antes das indústrias a figura de trabalho que a sociedade conhecia era a produção manual, mas com o crescimento desenfreado da população, a relação entre o consumo e o que era produzido também começou a crescer e a se tornar desigual, havendo necessidade de estabelecer um modo de produção mais rápido e com maior acúmulo, surgindo então o fundamento do capitalismo, que tinha como objetivo principal a exploração de lucros⁴.

A primeira revolução Industrial ficou conhecida por importantes invenções que acenderam a evolução no setor produtivo e no setor de transporte, com o destaque para as indústrias de tecido fazendo uso de máquinas a vapor e matérias primas como carvão e a lã, havendo uma substituição do trabalho artesanal pelo assalariado⁵.

A distinção entre "revolução industrial" em letras minúsculas e "Revolução Industrial" em letras maiúsculas, retrata que o primeiro termo descreve a inovação de uma tecnologia que transforma o trabalho manual em produção em massa e a outra forma, é como a revolução industrial se desenvolveu de uma economia artesanal e agrícola para uma indústria mecanizada⁶.

Desde então, muitos outros setores decidiram utilizar os meios de automação, inserindo máquinas em seus processos produtivos e, evidentemente, a indústria têxtil tornou-se um símbolo de produção excedente.

O ponto fundamental dessa revolução foi a modificação da tecnologia, que transformou as máquinas em substitutas das capacidades humanas, na melhoria das formas de extração e transformação das matérias-primas e, por fim, na atribuição da energia como fonte inominada na força humana.

Além dessas mudanças de equipamentos e processos, novas formas de organização

⁴ CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. *A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia*. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7. 2011. <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

⁵ VENTURELLI, M. Indústria 4.0: uma visão da automação industrial. *Automação Industrial*, nov. 2021. Disponível em: <<https://www.automacaoindustrial.info/industria-4-0-uma-visao-da-automacao-industrial/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

⁶ LANDES, D. Prometeu desacorrentado. *Transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa ocidental, de 1750 até os dias de hoje*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005. P. 1.

industrial se desenvolveram como uma estrutura de produção que define claramente as responsabilidades e papéis dos setores no sistema de produção.

Com esse novo sistema, a manufatura ficou ultrapassada e não eram necessários vários trabalhadores para produzir as mercadorias, com isso o salário do trabalhador inglês caiu, a carga de trabalho era extenuante, com jornadas de trabalho de até dezesseis horas e com apenas trinta minutos de pausa para o almoço, não havendo nenhum tipo de segurança e eram pagos os trabalhadores que realmente trabalhavam⁷.

Com essa situação deplorável dentro das fábricas, os trabalhadores começaram a se rebelar contra seus patrões, criando sindicatos que exigiam e lutavam pela melhoria das condições de trabalho, na redução da jornada e em melhorias salariais⁸.

Nesse cenário, começaram a surgir os primeiros protestos reivindicando mudanças na jornada de trabalho. Morad and Heath Act, considerada a primeira lei trabalhista, promulgada na Inglaterra em 1802, por iniciativa do então primeiro-ministro Robert Peel. Instituíram-se medidas importantes que hoje seriam inaceitáveis: a duração máxima da jornada de trabalho infantil era de 12 horas, exceto pela proibição do trabalho noturno⁹.

Salienta-se que, a primeira revolução industrial foi um grande impulsionador do surgimento do capitalismo, que foi comercializado antes de se industrializar. As mudanças e evoluções tecnológicas não param de acontecer e ocorre então, no contexto de inovação, o surgimento da Indústria 2.0¹⁰.

A segunda revolução industrial, ocorreu em meados do século XIX, entre 1850 e 1945, ganhando força em 1870, e tinha como fator essencial a aquisição das novas tecnologias, para o crescimento e a modernização das fábricas, para a obtenção de mais lucros. Com a descoberta da eletricidade, a transformação de ferro em aço, o avanço na comunicação, o desenvolvimento da indústria química e a modernização dos meios de transportes, houve um enfoque na especialização do trabalho, na ampliação na produção e na elevação dos lucros¹¹.

⁷ HOBBSBAWM, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59,79.

⁸ Ibidem, p.326-327.

⁹ CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. *A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia*. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7. 2011. <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ SILVA, M. C. A. da.; GASPARIN, J. L. *A Segunda Revolução Industrial e suas influências sobre a Educação*

Ademais, em 1914, iniciou-se o Fordismo, criado por Henry Ford como um sistema de produção automobilística em massa e fazendo o uso de esteiras rolantes.

Frederick Taylor foi o primeiro a desenvolver um modelo de produção industrial que se adequava ao tempo de movimentação dos trabalhadores e ao ritmo das máquinas, mas não havia uma produção tão elevada e mesmo sem interrupções, desperdícios e mais produtividade, esse modelo não supria as necessidades das fábricas.

Henry Ford, em 1909, aperfeiçoou as invenções de Taylor e as adequou para a indústria automotiva, Ford revolucionou o modo como a indústria trabalhava e produzia as mercadorias.

As principais características do modelo de Ford consistiam na padronização da produção, através da implementação de máquinas que realizam os mesmos cortes para os componentes dos veículos e a modelação em formatos T, evitando os erros humanos. A esteira rolante e linha de montagem, em que o trabalhador ficava na mesma posição, realizando movimentos mecanizados e simples¹².

A diminuição do tempo de produção, que significou a padronização e a designação de modelos e dos movimentos dos operários, finalizando a produção de um carro Ford em até dois minutos. A divisão rígida de tarefas, ou seja, a especificação de cada tarefa para cada trabalhador, de modo a aumentar a produção de forma eficaz e diminuir os gastos. O barateamento dos produtos e produção em massa, com a comercialização dos carros Ford a preços acessíveis e custos baixos¹³.

O Fordismo ainda tem grande influência no modo de produção atual, apesar de ser um pouco obsoleto em relação ao Toyotismo, em empresas que têm como objetivo a produção em larga escala, adotando técnicas para baratear o produto e o processo, colocando um maior número de mercadorias a venda e a quantidade que puder¹⁴.

A segunda revolução industrial gerou uma produção maior e um alcance de lucros progressivo, já que o processo da obtenção da matéria-prima até o envio ao consumidor final, propiciaram um controle maior sobre os gastos, desencadeando cálculos mais específicos sobre

Escolar Brasileira. 2015. Disponível em:< https://timelinefy-space-001.nyc3.digitaloceanspaces.com/files/4/4_XOKIYEOCSTZD9YY7QDQBUIIPQICIPYEM.pdf >. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

¹² Ford, Richard Snow. O homem que transformou o consumo e inventou a Era Moderna. 17ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

os lucros¹⁵.

Havendo uma mudança não apenas na economia, mas na sociedade como um todo, possibilitando o processo de urbanização, já que muitos trabalhadores deixaram o meio rural e foram para as cidades, dando início ao processo de urbanização, gerando desemprego, aumento da pobreza, da violência e da desvalorização do trabalho¹⁶.

Da Primeira Revolução Industrial para a Segunda foram realizadas poucas mudanças em relação aos direitos dos operários, já que os trabalhadores ainda eram submetidos a esse novo modelo de trabalho e realizando o seu serviço para a sua própria subsistência, com jornadas de trabalho ainda extremamente longas, de até dezoito horas diárias, com acidentes acontecendo de forma constante devido à falta de segurança e ambientes extremamente insalubres, com o aumento da ocorrência de doenças como tuberculose, pneumonia, entre outras¹⁷.

Nesse período não haviam férias, décimo terceiro salário, auxílio-doença, descanso semanal remunerado ou outros benefícios que são vigentes atualmente, a forma de trabalho era precária não havendo direitos trabalhistas¹⁸.

Foi no final do século XIX, que a Encíclica *Rerum Novarum* foi elaborada pelo Papa Leão XIII, que versava sobre o relacionamento entre empregado e patrão, defendendo ideias como o salário justo e o limite de jornada de trabalho e contra as condições de trabalho insalubres, o trabalho das mulheres, das crianças e dos escravos¹⁹. A Encíclica *Rerum Novarum* é importantíssima para o direito do trabalho e serviu de fundamentação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

E foi em 1881, que o chanceler Otto Von Bismarck criou uma legislação social voltada para a segurança dos trabalhadores, obrigando as empresas a firmar apólices de seguros contra acidentes de trabalho, incapacidade, velhice e doenças, além de reconhecer sindicatos e sendo adotado por diversos países ao longo do século XX, como Estados Unidos, Alemanha, Japão e

¹⁵ BOETTCHER, M. *Revolução Industrial -Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0*. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em:<<https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>>. Acesso em: 12 de outubro de 2022.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso De Direito Do Trabalho*. 20 Ed. São Paulo Ltr, 2022.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Rerum Novarum: sobre a condição dos operários (15 de maio de 1891) | LEÃO XIII» https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acessado em 16 de março de 2023

França que se tornaram líderes globais de tecnologia.

No Brasil, o trabalho livre e assalariado só conquistou lugar após a abolição da escravidão em 1888 e com a vinda dos imigrantes europeus para o país, tendo em vista que as condições impostas ainda eram ruins o que gerou as primeiras discussões a respeito das leis trabalhistas no Brasil. O atraso da sociedade brasileira em relação a esses direitos impulsionou a organização dos trabalhadores, formando os que vieram a ser os primeiros sindicatos brasileiros²⁰.

Na última década do século XIX, surgiram as primeiras normas trabalhistas, como a do decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. E em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro e que tinha como principal objetivo reunir as reivindicações operárias, tais como: a jornada de trabalho de oito horas, a fixação do salário-mínimo, a indenização para acidentes, os contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros²¹.

A política trabalhista brasileira tomou forma após a revolução de 1930, quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 foi a primeira no Brasil a tratar da legislação trabalhista, garantindo a liberdade de associação, o salário-mínimo, a jornada de oito horas, o descanso semanal, as férias anuais remuneradas, a proteção ao trabalho feminino e infantil e a igualdade salarial²².

O termo "justiça trabalhista" também apareceu pela primeira vez na constituição de 1934 e foi mantido na carta de 1937, mas não foi criado até o ano 1941. A necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código abriu espaço para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De 1940 a 1953, o tamanho da classe trabalhadora dobrou e aos poucos nasceram também, os sindicatos rurais²³.

A terceira revolução industrial ocorreu anos de 1950 a 2010 e é marcada pela substituição da mecânica analógica pela digital com uma grande expansão de mudanças jamais vividas antes desse período. Entretanto, com a ditadura militar em 1964, a dura opressão enfrentada pela classe trabalhadora do país, atingiram sindicatos em todo o Brasil e ficando conhecida como a lei antigreve, que impôs tantas regras para realizar uma greve que, na prática, elas ficaram proibidas.

²⁰ BARROS, Alsice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição. São Paulo: Editora Ltr. 2016.

²¹ Ibidem.

²² Ibidem.

²³ Ibidem.

Depois de anos sofrendo cassações, prisões, torturas e assassinatos, a classe trabalhadora ganha força novamente com um novo sindicalismo concentrado no ABCD paulista em 1970 e a partir de uma grande greve no ano de 1978, os operários de São Bernardo do Campo (SP) desafiaram o regime militar e iniciaram uma resistência que se estendeu por todo o país. Após o fim da ditadura em 1985, as conquistas dos trabalhadores foram restabelecidas. A Constituição de 1988 reforçou o direito de greve e a livre associação sindical e profissional.

Portanto, os autores explicam que a Indústria 3.0 não é apenas um propósito tecnológico, mas também traz uma renovação de processos econômicos, políticos e sociais com grandes atividades e alto grau de complexidade. A ciência da informação é instituída por meio de um processo de modernização tecnológico, marcado por passos no campo da tecnologia da informação, robótica, telecomunicações, transporte, biotecnologia, química fina e nanotecnologia²⁴.

A terceira revolução industrial é caracterizada pelo uso de diversas fontes de energia, pelo aumento do uso de recursos de telecomunicação, a consciência ambiental, a delimitação do desemprego com mão de obra especializada à medida que o trabalho começa a ser substituído por máquinas cada vez mais modernas, a expansão dos direitos trabalhistas, a mundialização, o surgimento de potências industriais e a popularização de produtos de tecnologia²⁵.

O Toyotismo foi criado pelo japonês Eiji Toyoda, fundador da empresa automobilística Toyota, com a visita dele a empresa Ford em 1950, decidiu-se adequar o modelo Fordista para realidade do Japão, um país com limites físicos e territoriais²⁶.

O Toyotismo ganhou força nos anos de 1970 e tem como características a produção da venda direta, o chamado *just in time*, traduzido de forma literal para “na hora” e denota a produção de fábrica mais adequada para as demandas do mercado, não havendo necessidade de grandes estoques, com enormes espaços como na era fordista²⁷.

O conhecimento dos trabalhadores e a alta utilização da tecnologia foram

²⁴ BOETTCHER, M. Revolução Industrial -Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em:<<https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>>. Acesso em: 12 de outubro de 2022.

²⁵ SILVA, D. B. da. et al. O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2012, Curitiba. Curitiba, ABEPRO, 2012. Disponível em: <file:///D:/Users/Duda/Downloads/saete,+25+A+IND%C3%9ASTRIA+4.0+NO+CONTEXTO+TECNOL%C3%93GICO+E+SOCIAL.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

²⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: Boitempo, 2000. 261p.

²⁷ Ibidem.

implementados como fortes características para desenvolver técnicas que aumentavam o ritmo da produção das máquinas e consequentemente, acarretaram no aumento do emprego tecnológico e na flexibilização das funções exercidas pelo operário dentro de uma fábrica, diferentemente da era fordista em que o operário realizava a mesma função em série.

Segundo Joffily, em 1994, a classe de desempregados nesse período é chamada de “desemprego estrutural”, na qual a força do trabalho é bifurcada em trabalhadores centrais e periféricos, desempregados e excluídos, gerando assim uma relação de desigualdade entre uma parcela de inteligência do conhecimento e a aplicabilidade da tecnologia pelo poder econômico, com os trabalhadores qualificados no topo de grandes empresas e os trabalhadores com menos qualificação no setor informal, cujo trabalho é precário e parcial.

Diante dessa drástica modernização, as mudanças sociais, culturais e econômicas, vem sendo realizada ao longo dos anos, a humanidade continuou investindo no desenvolvimento tecnológico e assim emergiu a Indústria 4.0²⁸.

1.1 A Quarta Revolução Industrial – A Indústria 4.0

Segundo Schwab, em seu livro publicado no ano de 2017, a indústria 4.0 é caracterizada pela internet de uma forma mais ubíqua e móvel, com sensores menores e com uma configuração mais poderosa, com um bom custo-benefício, fazendo uso da inteligência artificial e do aprendizado de máquina.

A quarta revolução industrial não causa ruptura com a terceira revolução industrial, ela se integra e se torna mais sofisticando e, por consequência, transforma a sociedade e a economia global.

Após a Segunda Guerra Mundial, a sociedade mudou rapidamente de industrial para pós-industrial. Ou seja, a nossa sociedade não era mais baseada na produção agrícola. A ênfase não estava mais na produção artesanal ou industrial, mas sim na produção de bens imateriais, como: informação, serviços, símbolos, valores e estética. Os produtos de bens imateriais não dependem de trabalho operacional, já que hoje 30% são operadores e 70% são empregados, profissionais, gerentes e executivos que realizam o trabalho intelectual. Esse tipo de trabalho

²⁸ SILVA, D. B. da. et al. O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2012, Curitiba. Curitiba, ABEPRO, 2012. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr82_0267.pdf. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

pode ser combinado com estudos, brincadeiras e outras atividades; podendo se transformar em uma saída criativa, resultando nos 70% dos trabalhadores hoje podem se envolver em trabalhos criativos. Se a organização for pensada e voltada para o lado de praticar o ócio criativo²⁹. Estimulando as ideias da quarta revolução industrial, com o trabalho remoto, há a possibilidade de experienciar novas ideias.

Existe um período chamado “a segunda era da máquina” e de acordo com os professores Erik Bryniolfsson e Andrew McAfee do Massachusetts Institute of Technology de 2014.

Em 2011, surgiu na cidade de Hannover, na Alemanha, a Indústria 4.0 que propõe que a indústria recorra a necessidade de desenvolver um método que aumentasse a competitividade da manufatura alemã, essa iniciativa conquistou o apoio do governo e integrou o High-Tech Strategy 2020 for Germany e unificando-o a proposta de inovação tecnológica e em abril de 2013 foram desenvolvidos os ensinamentos para a operação³⁰.

Segundo Kagermann, as empresas no futuro construirão redes globais integrando suas máquinas, sistemas de armazenamento e instalações de produção na forma de sistemas ciberfísicos. É na fabricação desses sistemas ciberfísicos que serão incluídas as máquinas inteligentes, os sistemas de armazenamento e as instalações de produções que podem trocar informações de forma autônoma, desencadeando ações e de controle independentemente. Melhorando assim, os processos industriais envolvendo a fabricação, a engenharia, o uso de materiais, a organização de cadeias e suprimentos e o gerenciamento do ciclo de vida. As fábricas inteligentes, que já começaram a surgir, adotam métodos de produção novos. Os produtos inteligentes são identificados de forma única e podem localizar e conhecer seu próprio histórico, estado atual e rotas alternativas para atingir o estado de destino a qualquer momento. Os sistemas de manufatura integrados estão conectados com os processos de negócios dentro de fábricas e empresas e com as redes de valor descentralizadas, que podem ser gerenciadas em tempo real – desde o momento em que um pedido é feito até a logística de saída. Além disso, eles suportam e exigem engenharia de ponta a ponta em toda a cadeia de valor³¹.

²⁹ Habowski, A. C., & Conte, E. (2020). O ócio criativo e suas perspectivas na educação. *Linhas Críticas*, 26, e24711. <https://doi.org/10.26512/lc.v26.2020.24711>

³⁰ KAGERMANN, Henning et al. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion, 2013. Disponível em <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 23 de março de 2023.

³¹ Ibidem, p.5.

Essa nova tendência do modelo industrial é baseada em como a digitalização e a automação dos ambientes de manufatura são descritas³².

Nesse sentido, surgiu um termo chamado “Uberização”, definido como um novo modelo de trabalho que, na teoria, é mais flexível, já que alguns profissionais prestam serviços conforme a demanda e sem que haja um vínculo empregatício³³.

Algumas empresas, principalmente as do setor de tecnologia, apoiam esse modelo de trabalho e têm como argumento a notória flexibilidade para ambas as partes. Apesar do termo ter sido associado por uma das plataformas mais conhecidas (Uber), a uberização do trabalho não se limita aos motoristas de aplicativos e não se originou com o Uber³⁴.

A uberização surgiu com a ascensão do modelo de negócios da plataforma, podendo ser definidas como orquestradoras de interações entre os produtores e os consumidores e possuem três características distintas: os provedores dos serviços intermediados pela plataforma são fornecedores terceirizados; os estoques das plataformas são principais ou inteiramente de terceiros. As plataformas permitem que qualquer provedor de serviços, com requisitos mínimos, forneça serviços na plataforma³⁵.

Um dos pilares da Indústria 4.0 é a capacidade de se conectar as máquinas, os sistemas e os ativos, criando as redes inteligentes que controlam automaticamente os módulos de produção³⁶.

Articular este novo modelo da indústria é uma combinação de conquistas tecnológicas recentes e de uma visão futura de sistemas de produção automatizados inteligentes, na qual o mundo real e o mundo virtual estão conectados³⁷.

³² OESTERREICH, T. D.; TEUTEBERG, F. Understanding The Implications Of Digitisation And Automation In The Context Of Industry 4.0: A Triangulation approach And Elements Of A Research Agenda For The Construction Industry. Computers In Industry. 2016.

³³ Coonecta, Débora Ramos. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suasconsequencias/#:~:text=Qual%20o%20significado%20do%20termo,sem%20que%20haja%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio>. Acesso em: 16 de março de 2023.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Ibidem.

³⁶ SILVEIRA, C. B.O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo.2017. Disponível em:<<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

³⁷ ZAWADZKI, P.; ŻYWICKI, K. Smart product design and production control for effective mass customization in the Industry 4.0 concept. Management and Production Engineering Review. 2016. Disponível em <https://www.czasopisma.pan.pl/dlibra/publication/121910/edition/106257/content/smart-product-design-and->

A Indústria 4.0 se espalhou para as potências mundiais, em destaque para o Brasil que em junho de 2017, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC), institui o Grupo de Trabalho para a Indústria 4.0, visando uma agenda de compromissos da instalação da indústria 4.0 no país.

A GTI 4.0, tem representatividade do governo, empresas e comunidade civil, que estão contribuindo para os compromissos da instalação da Indústria 4.0 no Brasil.

1.2 Os princípios da Indústria 4.0

Salienta-se que não é o tema de enfoque da pesquisa, no entanto, se faz necessário entender os conceitos dos componentes chaves da Quarta Revolução Industrial.

Os princípios são: os sistemas ciber físicos (CPS), a Internet das coisas (IoT), a Internet de serviços em português (IoS), a robótica avançada, a inteligência artificial e o Big Data³⁸.

O CPS ou sistemas ciber físicos, são sistemas que colaboram entre si dentro da capacidade cibernética em que produzem e trocam informações, desempenhando práticas e controlando umas às outras, através de uma configuração autônoma e melhorando, conseqüentemente, o processo industrial e gerenciando a vida dos produtos e dos suprimentos, gerando valor a esta cadeia com o fornecimento logístico de diversas formas de canais e participantes³⁹.

Contudo, os sistemas ciber físicos estão ligados à Internet das coisas e a Internet of Services (que é a internet como a sociedade conhece hoje), a Internet das coisas e a Internet de serviços representam as possibilidades que uma sociedade tem de se conectar a uma rede mundial de computadores.

Tais princípios afetam de forma radial a organização das manufaturas, já que as máquinas que tomarão as decisões de forma autônoma e são controladas de forma remota, proporcionando uma maior flexibilidade, confiança, eficiência as operações e reduzindo os

production-control-for-effective-mass-customization-in-the-industry-4-0-concept-przemyslaw-zawadzki-krzysztof-zywicki. Acesso em: 28 de outubro de 2022.

³⁸ SCHWAB, K. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2017, P.35-37.

³⁹ KAGERMANN, Henning et al. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion, 2013. Disponível em <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 23 de março de 2023.

custos⁴⁰.

1.3 Os impactos da Indústria 4.0

As mudanças incluem uma novidade de modelos de negócios e de mercados progressivamente exigentes. Customizando os produtos com o fator de velocidade da automação, que tende a ser um fator variável no processo como um todo, em que uma fábrica inteligente poderá se adaptar às preferências, levando em consideração a customização de cada cliente.

Atendendo a nova demanda e ao novo modelo de indústria, a tecnologia teve que passar por um processo evolutivo. Tornando imprescindível que os profissionais adaptem suas capacidades de trabalho a nova realidade. A capacitação desses funcionários representa uma das estratégias para atender às demandas do setor que foram postuladas pela nova revolução industrial⁴¹.

Ademais, com o avanço das tecnologias pela indústria 4.0, ela produz efeitos na performance do trabalho, sendo caracterizado por seis categorias: a flexibilização no regime de trabalho, os requisitos na preparação de profissionais, a segurança do trabalho, o desconjuntamento de mão de obra nos setores e função específica, a propagação de novas plataformas entre trabalhador e empregador e para o relacionamento.

Nesse viés, existem três principais impactos na Quarta Revolução Industrial: o crescimento econômico, a produtividade e a geração de empregos⁴².

Os efeitos do crescimento econômico, segundo Schwab⁴³, serão sentidos em várias frentes, mas há um consenso entre os economistas, tanto tecno-pessimistas quanto tecno-otimistas.

O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, conforme retratado pelos tecno-pessimistas, permaneceu entre 3% a 3,5%, abaixo dos 5% esperados pelos economistas, ou seja, a revolução digital para a forma de produção já está se findando⁴⁴.

⁴⁰ ROBLEK; MESKO; KRAPEZ, A Complex View of Industry 4.0. 2016.

⁴¹ SILVEIRA, C. B.O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo.2017. Disponível em:<<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

⁴² SCHWAB, K. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2017, P.35-37.

⁴³ Ibidem, p.35.

⁴⁴ Ibidem, p.36.

Aos olhos dos tecno-otimistas, as tecnologias emergentes da Indústria 4.0 possibilitam formas de produção e consumo, proporcionam às pessoas eficiências em bens e serviços, e os fazem em uma nova plataforma de comércio e que são indicadores econômicos que não existem⁴⁵.

Apesar disso, a associação com a Quarta Revolução Industrial está aumentando as mudanças nas empresas, engendrando um grande impacto no mundo dos negócios e a redefinição da forma de como se espera que os consumidores sejam entendidos por meio da experiência. Os produtos serão mais inteligentes e capazes de evoluir, mesmo após a fabricação de bens, durante o desenvolvimento de inovação, há o envolvimento de pessoas de fora da empresa e no processo de criação de novos tipos de operações, baseadas em plataformas ciber físicas que possibilitam o controle de objetos no mundo físico.

A Indústria 4.0 investe em novas cadeias produtivas e em novos os produtos, do mesmo modo que novos mercados criaram alguns empregos, específicos em mão de obra qualificada, embora haja uma taxa de desemprego mais elevada.

Segundo Frey e Osborne, a indústria 4.0 será uma das principais causadoras de um desemprego em massa de forma mundialmente, veja-se:

[...] estão em risco 47% dos postos de trabalho nos EUA, 57% na média dos países desenvolvidos, (da OCDE — Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), 69% na Índia, 77% na China e 85% na Etiópia. A destruição tende a ser maior onde a estrutura ocupacional é mais distante da economia do conhecimento⁴⁶.

Devido a automação de processos produtivos, o trabalho na linha de produção só será de manutenção e supervisão de máquinas, o que exige qualificação superior profissional⁴⁷. Esse fato justifica um alto desemprego entre a classe trabalhadora, uma vez que só pode ser utilizado pelas filas de agências de emprego e empresas de emprego na Internet.

⁴⁵ DELONG, J. B. Making do with more. Project Syndicate, 26 fev. 2015. Disponível em: <https://www.project-syndicate.org/commentary/abundance-without-living-standards-growth-by-j--bradford-delong-2015-02>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

⁴⁶ ABRAMOVAY, Ricardo. *Muito Além da Economia Verde*, publicado por Folha de S. Paulo, 02-04-2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/paywall/login.shtml?https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2017/04/1871569-inteligencia-artificial-pode-trazer-desemprego-e-fim-da-privacidade.shtml>. Acesso em: 12 de outubro de 2022.

⁴⁷ SILVA, Roberta Pappen da. A quarta revolução industrial no setor automobilístico: contexto do (des)emprego e proteção constitucional. Dissertação de Mestrado em Direito da Empresa e dos Negócios, Unisinos, 2019, 192 f, p.73.

Assim que o manejo da ferramenta passa à máquina, extingue-se, com o valor de uso de troca da força do trabalho. O trabalhador torna-se invendável, como papel-moeda posto fora de circulação. A parte da classe trabalhadora que a maquinaria transforma em população supérflua, isto é, não mais imediatamente necessária para a autovalorização do capital, sucumbe, por um lado, na luta desigual da velha empresa artesanal e manufatureira contra a mecanizada, inunda, por outro lado, todos os ramos mais acessíveis da indústria, abarrota o mercado de trabalho e reduz, por isso, o preço da força de trabalho abaixo de seu valor⁴⁸.

Se faz preciso identificar que a tecnologia mudou os valores e a forma de se fazer as coisas, acometendo diretamente o trabalho dos seres humanos e acarretando em uma sensibilidade de mudança para que os trabalhadores possam utilizá-la à vontade na operação.

No desenvolvimento do capitalismo, a Europa não encarou muito bem que a manufatura enfrentou um problema que prejudicariam os seus objetivos de negócios: uma revolta dos trabalhadores. Que eram contra a inserção de máquinas modernas que, apesar de gerarem empregos, paradoxalmente fez com que diversos trabalhadores perdessem suas funções.

Em relação a reestruturação produtiva, pode-se observar ou não, o fenômeno do desemprego tecnológico, já que os trabalhadores demitidos devido a introdução dos avanços tecnológicos, não encontrarão novas ocupações em um curto prazo⁴⁹.

De acordo com Antunes⁵⁰ o principal impacto da nova revolução industrial no mundo do trabalho será a expansão do trabalho morto⁵¹, lembrando Marx as máquinas digitais, a Internet das Coisas, a inteligência artificial, as impressoras 3D e todas as ferramentas robóticas, afetam o desenvolvimento de produção e, conseqüente, acarretam em uma redução do trabalho no local. Restando os empregos vivos que se tornarão cada vez mais escassos nas fábricas que implementaram totalmente a Indústria 4.0, propiciando a extinção da atividade humana dentro das fábricas.

A economia global está passando por mudanças na estrutura do trabalho, como entende-

⁴⁸ MARX, K. O capital. São Paulo: Abril Cultural, 1984. v.1. t.2,84.

⁴⁹ COUTO, Joaquim Miguel et al. Desemprego tecnológico: Ricardo, Marx e o caso da indústria de transformação Brasileira (1990-2007). Economia e Sociedade [online]. 2011, v. 20, n. 2 pp. 299-327. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182011000200004>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

⁵⁰ ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 1. ed. São Paulo: Boitempo.

⁵¹ O trabalho morto é aquele executado pelas máquinas, como robô, pois não são trabalho humano. Porém as máquinas/robô foram produzidas por trabalhadores humanos antes de entrar em operação. Marx, Karl. O Capital: livro I, capítulo VI. Tradução de Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978, p. 70-71

se Rifkin⁵²:

Na era industrial, o trabalho humano massificado coexistia com as máquinas para produzir bens e serviços básicos. Na Era do acesso, máquinas inteligentes na forma de programas de computador, da robótica, da nanotecnologia e da biotecnologia substituíram rapidamente a mão de obra humana na agricultura, nas manufaturas e nos setores de serviços⁵³.

De acordo com Rifkin⁵⁴, nos anos de 2050 apenas 5% da população adulta será necessária para operar e administrar a esfera industrial, visto que serão despovoadas em quase todo o mundo.

Na quarta revolução industrial os empregos não acabam de um dia para o outro, mas de forma gradual, conforme retrata Ford:

Uma fábrica de tecidos na Carolina do Sul, Parkdale, tem cerca de 140 funcionários. Em 1980, o mesmo nível de produção teria requerido mais de 2 mil operários. Dentro da fábrica, é muito raro uma pessoa interromper a automação, o que acontece em geral porque determinadas tarefas ainda são mais baratas se executadas manualmente, como transferir o fio semiacabado de uma máquina para outra nas empilhadeiras. O fio acabado é transportado automaticamente para máquinas de empacotamento e expedição ao longo de trajetos fixados no teto⁵⁵.

A inovação de tecnologia na Indústria 4.0 viabilizou uma grande contenção na mão de obra, provocando um grande impacto nas indústrias do mundo inteiro.

Ressalta-se que, os salários daqueles que permaneceram em seus empregos nas fábricas ficam estagnados e só os mais qualificados conseguiriam um bom salário no setor⁵⁶.

Paradoxalmente, o desemprego é resultado do desenvolvimento do progresso tecnológico nas condições adequadas para o funcionamento descontrolado do modo de produção capitalista. Em outras palavras, enquanto a motivação por trás da inovação tecnológica é a busca constante pelo impulso para fazer o capital se valorizar ao máximo, ela é prejudicial tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade, devido a sua apropriação privada, o uso unilateral e a falta de regulação social⁵⁷.

⁵² RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books, 2004.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ FORD, Martin. Os robôs e o futuro do emprego. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ MATTOSO, JORGE. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. São Paulo em Perspectiva [online]. 2000, v. 14, n. 3. pp. 115-123. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000300017>. Acesso em: 17 de outubro de 2022, p.116.

A novidade tecnológica não é de todo ruim, afinal o progresso tecnológico pode ser uma fonte de crescimento e de criação de empregos, mas, antes de tudo como as máquinas estão conectadas, o aumento da produtividade poderá destruir muitos empregos.

As revoluções industriais foram projetadas desde o início para maximizar os lucros e reduzir os custos, melhorando os processos e aumentando a produtividade. Um efeito colateral desse processo é o aumento do desemprego. Um dos maiores impactos dessas mudanças é a intensificação e a compatibilidade do trabalho com as tecnologias para a relação de emprego. Se as ferramentas tecnológicas se tornarem parte essencial da atividade humana, pode-se haver desemprego em massa e uma redução no poder de compra, reduzindo a demanda por bens produzidos pela própria Indústria 4.0⁵⁸.

⁵⁸ JUNQUEIRA, Alexandre. A quarta revolução industrial e o potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego. Dissertação de Mestrado em Economia Social. Universidade do Minho, 2020, 87 f.

2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

No século passado o cenário produtivo evidenciou transformações que pendiam para a precarização do trabalho humano em diversos setores da economia, com um enfoque maior na prestação de serviços e nas atividades industriais. A inclusão de tecnologias e robótica no processo de produção incentivaram a desnecessidade da utilização do trabalho vivo, o desenvolvimento tecnológico reduziu os custos de produção e o aumento da competitividade, constituindo um modelo fortalecido de uma organização flexível de trabalho, este desenvolvido a partir do sistema Toyota de produção.

Essa flexibilização industrial gerou um contingente de trabalhadores desempregados e subempregados, mostrando que parte desses trabalhadores do setor industrial foram realocados para dentro do próprio setor secundário em contratações precarizadas, com contratos de trabalho a tempo parcial, temporário e intermitente ou mesmo por intermédio da terceirização dos serviços. O outro grupo de trabalhadores, foi absorvido pelo setor de prestações de serviços, havendo um grande crescimento exponencial no último século e importância para a economia⁵⁹.

Uma parcela desses obreiros fora para atividades regulamentadas, com a proteção do sistema trabalhista previsto na legislação protetiva do trabalho. Entretanto, grande parte emergiu para a informalidade ou outras formas de trabalho precário.

Nas últimas duas revoluções industriais, a sociedade observou que a tecnologia e o trabalho caminham lado a lado, influenciando uma à outra, a implementação dessas tecnologias e técnicas de produção refletiram no mercado de trabalho, causando uma alteração da proporção do trabalho produtivo para trabalho improdutivo, já que a medida o número de trabalhadores ligados a atividades de desenvolvimento e de serviços interligados aumentava, diminuía-se o número de empregados diretamente na produção. Ademais, as novas técnicas de trabalho ampliaram o número de trabalhadores precarizados e informais⁶⁰.

Salienta-se que, a precarização do trabalho detém consequências diretas para o sistema de organização e de representação de classe, afetando a própria subjetividade do trabalhador⁶¹, já

⁵⁹ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. Ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.67.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 100-104.

⁶¹ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. Ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.198.

que o individualismo é diluído em um grupo socialmente organizado, sendo o detentor dos meios de produção e se valendo da superfluidade do trabalho precário para minar o questionamento coletivo sobre as condições de trabalho.

As atividades ligadas ao trabalho improdutivo demandam uma reanálise dos elementos do processo produtivo e da valorização do capital, conforme descreve o autor André Gorz:

O capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes massas de capital fixo material, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital dito imaterial qualificado também de “capital humano”, “capital conhecimento” ou “capital inteligência” ⁶².

A indústria tradicional é formada por um modelo de divisão e hierarquia rígidos nos elementos produtivos, no qual o capitalista possui os meios de produção e as matérias primas e o trabalhador a força de trabalho.

A reorganização da produção capitalista deu início, após a adoção do sistema de *lean production*, a uma reformulação do modelo de organização clássica. Para a indústria se tornar mais competitiva sua estrutura organizacional ficou mais enxuta, transferindo para terceiros o controle parcial dos elementos de produção⁶³.

O novo sistema evoluiu alcançando outros setores da economia, no caso do setor de serviços que foi agregado, a partir do século XX, ao processo produtivo as variáveis “informação” e “conhecimento”. A produção capitalista passou de um modelo industrial para outro tipo de tecnologia, o que implicou o aumento da participação do trabalho imaterial na produção e nas atividades associadas ao setor de serviços.

O emprego da tecnologia na produção capitalista ensejou a reorganização das empresas, influenciando a forma como elas se organizam e distribuem o trabalho humano no processo produtivo.

Entende-se que as empresas são organizadas com uma base hierárquica rígida, conforme descreve Shoshana Zuboff⁶⁴. Em que a estrutura tem como base muitos trabalhadores, vinculados diretamente a supervisores e, indiretamente, a gerentes e diretores, estes estando presentes desde o modelo concebido na primeira Revolução Industrial até o período Taylorista-Fordista.

⁶² GORZ, André. O imaterial: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo Annablume, 2005, p.15.

⁶³ ANTUNES, Ricardo. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 76.

⁶⁴ ZUBOFF, Shoshana. In the age of the smart machine. New York: Basic Books, 1988.

A Consolidação das Leis do Trabalho, dentre elas a própria concepção originária de subordinação jurídica, sofreram influências diretas no modo de organização empresarial escalonada em forma piramidal.

Com a evolução dos sistemas de informação a reorganização dessas empresas ficou propícia, utilizando-se cada vez menos a força de trabalho, decorrente do modelo Toyotista de produção, para o aumento de funções técnicas e a multifuncionalidade no corpo de funcionários.

As novidades tecnológicas tiveram o condão de remodelar a sociedade, revelando rapidez e fluidez às relações sociais⁶⁵, assegurando a redução de tempo no envolvimento da produção, a aproximação entre as pessoas e a promoção e a interação entre a força de trabalho, a matéria-prima e os meios de produção.

O trabalho imaterial⁶⁶ é o nome do sistema capitalista, com atividades interligadas da área do conhecimento com o produto e o serviço produtivo do valor imaterial, essa inclusão é chamada de capitalismo tecnológico ou informacional.

O capitalismo informacional é composto por elementos que diferenciam as revoluções industriais passadas, como a força de trabalho que é marcada pela preponderância funcional e otimização, ou seja, as atividades serão executadas por um único trabalhador, mesclando o trabalho intelectual com o trabalho dos assalariados nos setores de serviço e industriais⁶⁷.

A redução do custo com o pagamento da força de trabalho é relevante para as empresas e influencia a consecução da mais-valia, reduzindo assim a participação da força de trabalho no interior das empresas. Com essa nova forma do capitalismo, diversos trabalhadores passaram a ser contratados por meio de formas de trabalho precarizado, não tendo uma relação de emprego formalmente reconhecida por aquele que se beneficia diretamente da utilização da força de trabalho, como no século XXI, que trouxe à tona os problemas sociais.

Conforme Guy Standing ⁶⁸retrata, os trabalhadores precarizados ou “o precariado” tem

⁶⁵ CASTELIS, Manuel. A sociedade em rede. Tradução de Roneide Venâncio Majer, 8. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. V. 1, p.39.

⁶⁶ O trabalho imaterial é conceituado por Vinícius Oliveira Santos como sendo “todo trabalho humano cujo resultado útil seja predominantemente imaterial, mesmo quando há a necessidade de mediação de objetos materiais para que este trabalho seja efetivado enquanto utilidade”. Nesse sentido, vide: SANTOS, Vinicius Oliveira. Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx: semelhanças ocultas e nexos necessários, São Paulo: Expressão Populr, 2013, p. 15.

⁶⁷ LOJKINE, Jean. A revolução informacional. Tradução de João Paulo Neto. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2002, p.79.

⁶⁸ STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. 1. Ed; 2. Reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015, p.28.

sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, são elas: a garantia de mercado de trabalho, o que inclui a existência de políticas públicas que assegurem aos trabalhadores oportunidades adequadas de renda e salário; a garantia da existência de vínculo empregatício capaz de contemplar a proteção contra a dispensa imotivada ou sem justa causa, a regulamentação da contratação e do processo demissionário; a segurança no emprego, a qual são inseridas as “capacidades e oportunidades para manter um nicho no emprego, além de barreiras para diluição de habilidade, e oportunidade de mobilidade ascendente em termos de status e renda”⁶⁹, a segurança no trabalho, incluindo a proteção contra acidentes, doenças ocupacionais e de estipulação de limite para a duração da jornada de trabalho; a garantia de reprodução de habilidade, representada pela oportunidade conferida ao trabalhador de adquirir habilidades, por meio de estágios e treinamentos e oportunidade de usar o conhecimento; a segurança de renda, na qual se insere a garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos como salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente; e, finalmente, a garantia de representação, ou seja, que os trabalhadores “possuam uma voz coletiva no mercado de trabalho, por meio, de sindicatos independentes, com o direito de greve”⁷⁰.

A palavra flexibilização se tornou uma palavra-chave para essas novas formas de trabalho no capitalismo tecnológico, expandindo-se para o setor de serviços garantindo uma competitividade das empresas no mercado global.

A flexibilização acarretou diversos problemas em detrimento do emprego. A forma de trabalho humano, que era subordinado e formalmente registrado, perdeu espaço para trabalhadores libertos e prisioneiros ao mesmo tempo. Essa contrariedade assegura ao trabalhador a liberdade de celebrar o contrato de trabalho como “parceiro” ou “colaborador”, ao mesmo tempo que tem a força de trabalho dirigida e explorada por outrem.

O trabalho informal é representado por três grupos principais: os trabalhadores informais tradicionais, os trabalhadores assalariados sem registro e os trabalhadores por conta própria, conforme identificam as autoras Maria Aparecida e Maria Augusta Tavares⁷¹.

Os trabalhadores informais tradicionais efetuam atividades econômicas de baixa

⁶⁹ Ibidem, p.28.

⁷⁰ Ibidem, p.28.

⁷¹ Alves, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla Face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 431-433.

capitalização, apresentam uma limitada organização e uma diminuição da complexidade produtiva, o fruto deste trabalho é destinado a subsistência pessoal e da própria família⁷². Em relação a estas condições de trabalho, Alves e Tavares apontam que:

Considerando que as atividades informais estão inseridas na divisão social do trabalho, capitalista, podemos entender que esses trabalhadores também são explorados, pois contribuem para que se efetive a circulação e o consumo das mercadorias, produzidas pelas empresas capitalistas. A forma de inserção no trabalho informal é extremamente precária e se caracteriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhista básicos(...)⁷³.

Os trabalhadores assalariados sem registro são considerados como trabalhadores precários, já que são subordinados no processo produtivo industrial e nas prestações de serviços, direta ou indiretamente, estando fora da proteção trabalhista devido a ausência de um registro formal.

E, por fim, os trabalhadores por conta própria, identificados como “um produtor simples de mercadorias que conta com força de trabalho própria ou de familiares e, em alguns casos, subcontrata força de trabalho assalariada”⁷⁴. Esse grupo se torna diferenciado dos trabalhadores informais por terem uma estrutura organizada e conseguem prestar serviços para corporações terceirizadas e subcontratadas.

O último grupo foi utilizado como forma basilar para o capitalismo expandir a estruturação produtiva do capital, com o neoliberalismo e o seu enxugamento na mão de obra, os demais custos envolvidos na produção, alcançam não só o setor secundário da economia, mais também os setores primário e terciário.

Antunes⁷⁵ retrata que não é possível analisar os setores primário, secundário e terciário independente um do outro, eles são interligados e recebem muita influência um do outro nas suas dinâmicas produtivas.

Já o setor terciário, que será mais bem aprofundado neste trabalho, em razão da disseminação dos aplicativos de transportes de passageiros, tem grande influência de técnicas ou filosófica de produção mais enxugada, característica do setor industrial do Toyotismo,

⁷² Ibidem, p.431.

⁷³ Alves, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla Face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 432.

⁷⁴ Ibidem, p.433

⁷⁵ Ibidem, p.433

notoriamente adaptado pelo setor de serviços da economia.

Essa adaptação no setor fortaleceu o grupo de trabalhadores informais por conta própria, por meio de terceirização de serviços e subcontratações. Essa adaptação é decorrente do capitalismo informacional que afetou diretamente a redução de contratações de trabalhadores de forma registrada, ampliando a participação de “autônomos” e surgindo uma nova classe de trabalhadores denominada como “o proletário cibernético ou cybertariat”⁷⁶.

Para Karl Marx, o proletariado é um conjunto de trabalhadores livres dos meios de produção e tinham como mercadoria a sua força de trabalho, colocando à venda no mercado. Com o capitalismo informacional a ideia ainda se baseia na teoria marxiana, todavia, com as novas tecnologias o trabalho pode ser desenvolvido fora do local da empresa e utilizando ferramentas e meios de trabalho do próprio executor do serviço ou atividade⁷⁷.

No século XXI as relações de trabalho passaram a ser marcadas por novos modelos de organização empresarial, sendo inclusas as ferramentas de trabalho a distância, dessa forma, é necessário reanalisar os institutos jurídicos clássicos do direito material do trabalho, como no caso dos pressupostos para a configuração da relação de emprego, se adequando a nova realidade fática⁷⁸, o que será analisado nos tópicos subsequentes do presente trabalho.

O direito é uma matéria dinâmica e vinculada aos fatos sociais que regularizam e disciplinam, o direito do trabalho em sua época de consolidação e de institucionalização se inspirou na organização da era Fordista e Toyotista. Essa inspiração contribuiu para a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1940, regulamentando o trabalho humano produtivo

⁷⁶ O termo cybertariat é apresentada por Ursula Huws para definir os trabalhadores que desenvolvem ferramentas tecnológicas, como softwares ou outros aplicativos, ou que utilizam a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho. Nesse sentido, vide: HUWS, Ursula. *The making of a cybertariat: virtual work in a real word*. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS Ursula *A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real*. In: ANTUNES, Ricardo; Braga, Ruy. *Infoproletários:degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. *Labor in the global economy: the cuybertariat comes of age*. New York: Monthly Revies Press,2014.

⁷⁷ MARX, Karl. *O capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 116.

⁷⁸ O fenômeno jurídico deve ser compreendido a partir da síntese dialética e dinâmica entre os elementos factuais, valorativos ou axiológicos e normativos. Como acentua Miguel Reale, o direito compreendido de forma dissociada de sua dimensão histórica, resultaria um grave erro, já que o homem é um ente dotado de historicidade e, como tal, passa por evolução ao longo do tempo. Os fatos sociais evoluem e, como tal, o direito deve ser interpretado e compreendido a partir das novas realidades sociais. Nesse sentido, vide: REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 79.

e material relacionando para o setor industrial.

Essa edição regulamentária exige que a relação trabalhista subordinada seja constantemente atualizada ou interpretada de acordo com as normas jurídicas trabalhistas e seus institutos, acompanhada dos fatos sociais que surgem.

No entanto, no modelo de Estado do bem-estar-social⁷⁹, ainda que a proteção do trabalhador tenha sido consolidada e institucionalizada, existia ainda uma grande influência do modelo liberal na positivação das normas⁸⁰. Idealizando a segurança ou a solidez como uma grande influenciadora da norma jurídica e combinando a relação de trabalho e a aplicação do direito no caso concreto⁸¹.

Destaca-se a autora Maria do Rosário Palma Ramalho:

O primeiro pressuposto do desenvolvimento do Direito do Trabalho até aos anos setenta foi o da relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados, que permitiu identificar um “trabalhador subordinado típico” para o qual foram concebidas as normas laborais. Este trabalhador típico é um trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo inteiro para um empregador e, com frequência, faz toda a sua carreira no seio de uma única unidade empresarial; pela sua dependência económica relativamente ao empregador, tem pouca ou nenhuma liberdade na fixação das condições do seu contrato de trabalho, pelo que transfere a respectiva negociação para os níveis coletivos⁸².

Como ressaltado no presente trabalho, a era Toyotista iniciou uma flexibilização na relação de trabalho e no direito do trabalho, baseados como descentralização e economia nos custos envolvidos, se adequando a nova realidade da relação trabalhista.

A mudança na estrutura produtiva, acarretou em fenômenos como a contratação a tempo parcial, terceirização de serviços, pejotização⁸³, dentre outras formas de precarização das

⁷⁹ Estado do bem-estar-social: Caracterizada pela intervenção do Estado na vida social e econômica, sendo que o governo intervém na economia para garantir oportunidades iguais para todos os cidadãos por meio da distribuição de salários e da provisão de bens públicos, como saúde e educação. BEZERRA, Juliana. *Estado de Bem-Estar Social*. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/estado-de-bem-estar-social/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

⁸⁰ KELSEN, Hans. Teoria pura do direito. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 394

⁸¹ Ibidem, p. 394

⁸² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de direito do trabalho: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 62-63.

⁸³ BELMONTE, Alexandre Agra. Pejotização, Intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões. São Paulo: Revista LTR, 066/07

relações de trabalho.

Atualmente o direito do trabalho demonstra grande dificuldade em tutelar a respeito das novas formas de flexibilização de labor humano, expondo a crise de sustentabilidade do estado de bem-estar-social que se torna incapaz de preparar as necessidades da sociedade.

O movimento Toyotista, no Brasil teve início na década de 1970, as leis que flexibilizaram os direitos dos trabalhadores foram editadas, como por exemplo o regime do FGTS, que na prática era a garantia da estabilidade decenal, a contratação de formas temporárias e parciais de mão de obra.

A lei nº 13.429/2017⁸⁴ alterou a contratação temporária de mão de obra e terceirização de serviços, mostrando que o processo de flexibilização está presente até a atualidade e vem se intensificando.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 retrata que os direitos sociais dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual e coletiva de normatizar os direitos de modo convencional, são influenciadas pela exigência de flexibilização das normas de proteção ao trabalho pelo capital, expondo essa nova possibilidade do direito referente a duração do trabalho e a irredutibilidade salarial, contornando passivelmente para a própria categoria a que se destina.

Por um lado, o positivismo e uma compreensão rígida do direito do trabalho levaram a exclusão de certos grupos de trabalhadores da tutela. Por outro lado, a necessidade de adequar o direito aos novos fatos sociais não pode servir a flexibilização ilimitada dos direitos. Em ambos os casos, dada a supremacia do poder econômico do capital, a imagem do trabalhador permanece exposta e diminuída. A dependência econômica do trabalho enfraquece o poder dos indivíduos para negociar as condições de trabalho.

Com a nova liberdade de trabalho e a necessidade de conformar o direito do trabalho em uma sociedade capitalista em crises de desempregos estruturais, é inepto a funcionar como fundamentos absolutos para que o trabalho humano seja um bem material, submetido a lei do mercado⁸⁵.

O direito do trabalho é fruto da luta operária que conquistou, em uma relação hipossuficiente entre capital e trabalho, essa associação de direitos, em nome da flexibilização

⁸⁴ BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

⁸⁵ DURAND, Paul. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1956, t.1, p. 113.

do mercado de trabalho global, possui limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Essas novas formas de trabalho e de organização produtiva são apresentadas na pós-modernidade. As normas jurídicas são produto de uma tensão dialética permanente entre fatos e valores sociais em um dado momento histórico. As relações de trabalho na sociedade pós-moderna são fluidas, por isso precisam ser analisadas sob uma nova perspectiva. Adaptar a lei à realidade é possível, atualizando-se as fontes legais e reinterpretando as instituições e os princípios que a lei sustenta⁸⁶.

As transformações das relações de trabalho trazidas pela tecnologia exigem uma nova interpretação do direito do trabalho. As regras, os princípios e as disposições gerais do direito do trabalho devem ser entendidas numa nova perspectiva social. O pós-modernismo acelerou as relações sociais, o que requer a cooperação da ciência jurídica. A nova forma das relações de trabalho exige leis trabalhistas existentes, mas preocupa-se em preservar suas raízes históricas na proteção dos trabalhadores economicamente desfavorecidos⁸⁷.

A norma jurídica é resultado da aflição dos fatos e valores sociais em determinada época, segundo Maria Helena Diniz:

A autoridade apenas declara a norma jurídica, induzindo-a dos fatos, das relações objetivas exteriores e, uma vez declarada, ela adquire vida própria, destacando-se da vontade de quem a estabeleceu e vive acompanhando as adversidades da vida social, já que para este fim existe⁸⁸.

Representando assim, a construção normativa da aflição entre os fatos e os valores jurídicos relevantes.

Os fatos sociais conferem ao direito, construído pelo intérprete, um tom realista o tornando mais próximo da sociedade. A incorporação de fatores fáticos a construção das normas jurídicas, além da proximidade social garante a relevância das atividades interpretativas desenvolvidas pelos intérpretes, sem a necessidade de atualização constante da produção legislativa. Versões sucessivas e efêmeras de um texto normativo trazem, de certa forma, insegurança as relações sociais que se destina a regular, diminuindo a previsibilidade do direito⁸⁹.

⁸⁶ REALE, Miguel. Filosofia do direito. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 30.

⁸⁷ Ibidem, p.30.

⁸⁸ DINIZ, Maria Helena. Compêndio de introdução à ciência do direito: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 363.

⁸⁹ REALE, Miguel. Filosofia do direito. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 30.

No que diz respeito ao direito do trabalho, ao tratar dos princípios e condições trabalhistas por meio da aplicação, o principal valor é a proteção do trabalhador. Os intérpretes devem seguir essa orientação no entendimento dos institutos jurídicos tutelares subordinados ao trabalho humano.

Na área do direito do trabalho, os conflitos entre os fatos e os valores sociais é bem-marcado, sendo fruto do dinamismo decorrente do desenvolvimento de novos métodos de execução do trabalho. O desenvolvimento da tecnologia no local de trabalho pós-moderno exigiu a inclusão de novos fatos e valores sociais na atividade de criação de normas jurídicas ou mesmo na interpretação de instituições jurídicas já consolidadas. Ignorando que a realidade abrangente denotaria a exclusão de certos grupos de trabalhadores da proteção.

Os modelos organizacionais tradicionais foram rompidos pelo desenvolvimento de novas técnicas de produção e de métodos inovadores de execução do trabalho, tornando inadequadas as instituições e as concepções de direito ao trabalho. Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho, a dificuldade de alguns institutos jurídicos do direito laboral em revelar as circunstâncias diante de novas formas de realização do trabalho:

Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações jus laborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados. Por outro lado, porque foram concebidos para um vínculo de trabalho que corresponde a um modelo rígido, hierarquizado e compartimentado, alguns regimes e institutos laborais menos elásticos têm dificuldade em se adaptar aos modelos de relação de trabalho emergentes⁹⁰.

O dialeto do trabalho da sociedade pós-moderna não pode servir de barreira a aplicação do direito positivo ao trabalho, excluindo certos grupos de trabalhadores de sua proteção. A atividade do intermediário autêntico na construção da norma jurídica deve levar em consideração os fatos contemporâneos e os valores sociais.

Conforme retrata Livia Mendes Moreira Miraglia:

Direito do Trabalho deve refletir a realidade social de determinada época, pois só assim é capaz de ser instrumento efetivo de justiça social”⁹¹.

2.1 A Proteção do Trabalho nos princípios constitucionais

⁹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de direito do trabalho: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 68.

⁹¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A terceirização trabalhista no Brasil. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 70.

A atual Constituição brasileira trouxe consigo a preocupação em reconhecer os princípios como normas jurídicas dotadas de imperatividade, exigindo estrita adesão daqueles a que se destinam.

Konrad Hesse afirma que o direito constitucional não pode ser entendido de forma desvinculada da realidade. A eficácia do direito constitucional só será alcançada se estiver em harmonia com as questões sociais, técnicas, naturais e econômicas. Consequentemente, como foi discutido na última seção deste trabalho, os princípios cumprem funções vitais, pois permitem que a leitura da Constituição seja pertinente às realidades contemporâneas, apesar de sua natureza predominantemente axiomática⁹².

Ademais, a proteção ao trabalho humano já estava garantida no preâmbulo da Constituição, quando o livre exercício dos direitos sociais era reconhecido ao lado dos demais direitos individuais. O direito ao trabalho é visto como um direito social fundamental, a Constituição que deu um passo significativo na construção de uma rede que protege as relações de trabalho ao incluir os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho entre os princípios fundamentais do país⁹³.

Juntamente com esses pilares, a lei mais forte listou princípios adicionais que devem ser respeitados no desenvolvimento, interpretação e adesão às leis que regem os direitos dos trabalhadores. Esses princípios se aplicam tanto a esfera econômica quanto a social. A garantia da livre iniciativa, da solidariedade social e dos direitos de propriedade vinculados a sua função social servem como princípios orientadores que devem ampliar a compreensão da realidade no contexto do trabalho pós-moderno⁹⁴.

A utilização de aplicativos de transporte de passageiros representa uma nova forma de realizar o trabalho na sociedade pós-moderna, rompendo com o modelo tradicional de trabalho nos períodos de estabelecimento e institucionalização do direito ao trabalho. A preocupação com a criação de uma rede de proteção a esse novo trabalhador pode ser abordada a partir dos princípios norteadores do ambiente de serviço, inclusive aqueles consagrados na Constituição e na legislação específica que protege o emprego nacional e internacional.

⁹² HESSE, Konrad. A força normativa da Constituição. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991. p. 14-15.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ibidem.

O princípio fundador de um estado democrático norteia o conceito de direitos, sobre o qual se baseia a atual constituição, consolidando-se a ideia de que o valor social pode ser atribuído ao trabalho humano. Esse reconhecimento, em primeiro lugar, reafirma o princípio estabelecido na Declaração de Filadélfia de 1919, de que o trabalhador não é mercadoria. Reconhece-se que nos bastidores da atividade laboral existe uma pessoa que deve ser protegida em sua dignidade. Cabe ao Estado estabelecer normas legais protetivas, caso se demonstre que o trabalho possui valor socialmente significativo no sistema capitalista de produção. No âmbito do direito normativo, há também a obrigação de abster-se de elaborar leis que restrinjam os direitos dos trabalhadores, o que se conhece como imposição de restrições ao retrocesso social⁹⁵.

Por causa da Segunda Guerra Mundial, como sinal de resposta as atrocidades vividas durante o período de conflito, nomeadamente no que diz respeito as minorias, intensificou-se a afirmação deste princípio como direito fundamental nas Constituições⁹⁶.

A aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948 já estipulava, em seu preâmbulo, a necessidade de reconhecer a dignidade humana como um direito humano inalienável, imutável e universal. Este último atributo do princípio teve influência irradiante, influenciando os textos da constituição do pós-guerra⁹⁷. Atualmente as Constituições dos países ocidentais tem escopo de como principal tutela o ser humano, sendo considerado de forma individual um sujeito de direitos, em todas as esferas na sociedade.

Os fundamentos filosóficos, religiosos e jurídicos sobre os quais repousam o princípio da dignidade humana permitem reconhecê-la em sua dimensão originária e exclusivamente pessoal. O ser humano deve ser visto como peça final do ordenamento jurídico a fim de assegurar sua autonomia pessoal, devendo ser protegido de todas as tentativas que o submetam

⁹⁵ OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 20/12/2022

⁹⁶ ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em. Acesso em: 15/12/2022.

⁹⁷ Constituem exemplos de cartas constitucionais que trouxeram o seu texto a positivação expressa do princípio da dignidade da pessoa humana as Constituições Italiana de 1947 (art. 3º), alemã de 1949 (art. 1º, inciso I), Portuguesa de 1976 (art. 1º), Espanhola de 1978 (art. 10.1) e a Brasileira de 1988 (art. 1º, III).

à condição de objeto ou mesmo instrumental. O sujeito é visto como o legítimo proprietário e merece proteção tanto do Estado quanto do povo.

As limitações do princípio da dignidade da pessoa humana são amplas, indo além da ideia de que o ser humano deve ser tratado como um fim em si mesmo. A noção de dignidade humana associada a ideia de potencial de autodeterminação individual, ou, como afirma Fábio Konder Comparato, “viver em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita”⁹⁸.

Com esses pressupostos estabelecidos, Ingo Wolfgang Sarlet oferece as seguintes diretrizes para a designação de um conceito jurídico para o princípio da dignidade humana:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos⁹⁹.

Segundo Sarlet, a dignidade da pessoa humana está relacionada ao reconhecimento da autonomia e da autodeterminação do ser, sendo a liberdade individual¹⁰⁰, a afirmação da liberdade com base na autodeterminação permite que os trabalhadores desempenhem livremente o seu trabalho no contexto das relações de trabalho, excluindo a expectativa de que serão tratados com dignidade. No mesmo sentido, o Artigo 23, Parágrafo 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece que a remuneração do trabalhador deve ser justa e suficiente para permitir que o trabalhador e sua família vivam com dignidade¹⁰¹.

⁹⁸ COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 34.

⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 60.

¹⁰⁰ Ibid., p. 45.

¹⁰¹ O artigo 23, 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos assim dispõe: “23. (...). 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”. Nesse sentido, vide: ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em. Acesso em: 15/12/2022.

O direito humano fundamental a dignidade no trabalho exige que aqueles que fornecem emprego tenham a obrigação legal de garantir ao empregado condições justas de trabalho e remuneração¹⁰².

A ideia de que a dignidade humana deve ser considerada sob uma perspectiva coletiva, e não apenas individual, surge do reconhecimento do dever essencial de promover a efetividade desse princípio universal¹⁰³.

A interpretação das normas e princípios que regem o direito ao trabalho deve ser orientada no sentido de promoção ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana, especialmente para os trabalhadores mal pagos que colocam sua força de trabalho a disposição de terceiros, conforme retrata Maria Celina Bodin de Moraes:

como regra geral daí decorrente, pode-se dizer que, em todas as relações privadas nas quais venha a ocorrer um conflito entre uma situação jurídica subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, a primeira deverá prevalecer, obedecidos, dessa forma, os princípios constitucionais que estabelecem a dignidade da pessoa humana como o valor cardeal do sistema¹⁰⁴

A proteção da dignidade humana é um princípio básico do constitucionalismo brasileiro. A mudança que se preconiza pode ser vista como uma ruptura parcial com a tradição patrimonialista dos textos constitucionais anteriores. A proteção dos direitos humanos funciona como uma ferramenta para restringir outras liberdades, atuando como um controle interpretativo das instituições legais que defendem o direito ao trabalho¹⁰⁵.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana como direito fundamental difundiu nas relações jurídicas, até então reconhecidas, como puras manifestações da liberdade privada. As relações de trabalho passam a ser interpretadas de acordo com um novo marco ético que prioriza tanto a inclusão quanto o reconhecimento de direitos.

A preocupação com a proteção do trabalhador informal surge no contexto do trabalho realizado por meio de aplicativos de transporte de passageiros. Uma compreensão

¹⁰² MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coords.). Os pilares do direito do trabalho. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 577.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

¹⁰⁴ MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 145.

¹⁰⁵ Ibidem.

patrimonialista e liberal da liberdade deve ser moldada a luz do princípio da dignidade da pessoa humana em termos de autodeterminação, a fim de garantir o nível mínimo de proteção ao trabalhador e, em última instância, garantir sua capacidade de viver com dignidade¹⁰⁶.

O trabalhador não pode, como ser humano, “ser desinserido das condições de vida que usufrui; e, na nossa época, anseia-se pela sua constante melhoria e, em caso de desníveis e disfunções, pela sua transformação”¹⁰⁷.

Portanto, o trabalho deve ser reconhecido como um sujeito constitutivo que serve para afirmar a identidade do trabalhador. O valor social do trabalho e da livre iniciativa foram elevados a categoria de princípios basilares da ordem econômica¹⁰⁸. Esses princípios são manifestações de outro princípio fundamental, o princípio da liberdade.

Ao possibilitar que a "classe-que-vive-do-trabalho" retire seu sustento e o de seus familiares da realização de seu trabalho cotidiano, de uma forma autônoma ou subordinada, o trabalho livre garante a autonomia individual e o avanço da dignidade do trabalhador. Ainda que pareça incoerente, o reconhecimento da livre iniciativa como fundamento do sistema republicano garante aos que pretendem empreender a liberdade de fazer negócios normalmente e aos empregados a liberdade de escolher sua linha de atuação de trabalho ou profissão. Um dos componentes essenciais para o desenvolvimento de uma nação é o trabalho humano¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ MIRANDA, Jorge. Manual de direito constitucional. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. t. IV, p. 236.

¹⁰⁸ A Constituição de 1934 foi a primeira carta constitucional na história do constitucionalismo brasileiro a tratar do trabalho e da atividade econômica.

¹⁰⁹ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 139.

O trabalho em sua dimensão transindividual¹¹⁰ torna-se merecedor de especial proteção do legislador, desde que seja reconhecido como de valor social ou, como se defende de princípio ponderador¹¹¹.

O sistema de proteção, previsto na Constituição, serve como instrumento de verificação da identidade do trabalhador quando este for sujeito constitutivo. A proteção concedida não pode ser vista apenas como um bem do Estado, mas sim como um meio de garantir a autonomia individual e, sobretudo, coletiva de cada um. Como resultado, a fundação do trabalho é fundamentalmente reconhecida pela Ordem Social como um mecanismo de garantia de justiça e bem-estar social¹¹².

O princípio do valor social do trabalho não deve, no entanto, ser interpretado como o Estado ou que os indivíduos tenham a obrigação legal de fornecer emprego a todos; em vez disso, deve ser compreendido que esses indivíduos têm o dever de envidar seus melhores esforços garantir o acesso a oportunidades legítimas de emprego. A busca do pleno emprego com dignidade é o ideal que a sociedade deve almejar¹¹³.

As relações entre empresários e trabalhadores eram estruturadas e disciplinadas, sendo que o direito ao trabalho consolidou - se como área especializada do direito que se encarregou de impor regras restritas para regular as relações jurídicas entre empregadores e empregados de modo a garantir, por um lado, a segurança jurídica necessária para que o empregador realize seus negócios e, por outro, a proteção do empregado a fim de evitar a exploração total. Como forma de compensar em parte, a disparidade que existia entre trabalho e capital, os direitos do trabalho assentam numa filosofia protecionista.

¹¹⁰ Dimensão transindividual - A ideia de irradiação, de interligação entre direitos públicos e privados, a que se refere Ludwig Raizer no seu célebre ensaio - O Futuro do Direito Privado, está muito presente na proteção dos direitos distribuídos e colaborativos. Sobre a relação existente entre direitos públicos e privados, Raizer afirma que nem a antiga concepção de dois círculos que se cruzam, nem a proposta de combinar ambos em um único sistema de direito consuetudinário são adequadas. Em vez disso, o quadrilátero seria uma elipse com dois focos de irradiação, entre os quais aparece um campo intermediário, influenciado por ambos os centros. RAIZER, Ludwig. O futuro do Direito Privado. Revista da Procuradoria Geral do Estado, Porto Alegre: Instituto de Informática Jurídica, nº 25, 1979, p. 21.

¹¹¹ GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 198.

¹¹² Ibidem.

¹¹³ BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. Revista LTr, São Paulo, vol. 58, n. 10, p. 1168 e 1173, out. 1994.

2.2 As novas formas de trabalho e a sua consequente precarização

O movimento de flexibilização dos regimes de trabalho continua a ganhar novas dimensões no século XXI. O advento de novas tecnologias permitiu a realização do trabalho a distância, reduzindo um pouco a rigidez do método de realização do trabalho que predominava nos modelos de produção tayloristas e Fordistas. Quando a organização do trabalho se torna mais flexível, aumenta-se a necessidade de proteção do trabalhador contra contratos de trabalho precários. Os princípios do direito do trabalho permitem uma nova leitura das leis de proteção ao trabalhador.

Serão analisados, a partir de agora, os princípios da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da não-discriminação e da irrenunciabilidade, princípio da isonomia e equidade, bem como a cláusula geral da boa-fé que impactam diretamente na compreensão das formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros¹¹⁴.

As lutas da sociedade e da classe trabalhadora obrigaram o governo a agir positivamente por meio da adoção de políticas públicas e da implementação de um modelo de direito especial do trabalho, que tem como objetivo primordial a promoção do princípio da igualdade material. Assim, o direito ao trabalho surge como uma disciplina destinada a proteger o empregador, o elo mais fraco da relação de trabalho, sendo o princípio da proteção, conhecido como princípio protetivo ou tuitivo, é o direito de possuir emprego¹¹⁵.

A questão que deve ser examinada neste momento é se o fato de o empregado ter um nível mínimo de subordinação implica que o temperamento do empregado afetará o modo como o princípio da proteção é utilizado nas relações de trabalho. Como é demonstrado no presente trabalho, a subordinação da lei é um dos princípios que fundamenta a necessidade de uma área especializada do direito para reger as relações de trabalho, mesmo em uma capacidade reduzida, o trabalhador ainda está sujeito a capacidade do empregador de dirigi-lo, sendo a organização do negócio pertence ao empregador, que determina o *jus variandi*.

A redução do grau de subordinação do trabalhador não é capaz de eliminar a dependência econômica. O funcionário continua a confiar em seu trabalho para suprir suas

¹¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 61.

¹¹⁵ ROMITA, Arion Sayão. Visão crítica da principiologia trabalhista. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Principiologia: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípios. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

necessidades. A utilização de novas tecnologias que prometem ao trabalhador maior liberdade ou flexibilidade no trabalho não é suficiente para travar ou mesmo moderar a aplicação do princípio da proteção do trabalhador.

O princípio da proteção foca na igualdade das partes na relação de trabalho, podendo ser conceituado como “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”¹¹⁶.

O princípio protetor continua a servir de guia para a interpretação das instituições que regem o direito ao trabalho, e em situações que envolvam divergência hermenêutica na aplicação das normas, ou mesmo na compreensão de cláusulas contratuais ou diplomas normativos coletivos, a interpretação deve ser pautada no objetivo de reconhecer o mais vantajoso ao trabalhador. O princípio da autonomia individual da vontade sofre sob o caráter de proteção do direito do trabalho, o que afeta diretamente a interpretação das cláusulas contratuais.

Conforme retrata Miguel Reale, o sistema jurídico é tridimensionalista, composto por subsistemas de fatos, valores e normas¹¹⁷.

O princípio da proteção se manifesta de três formas, ou três subprincípios, para ser mais específico: o subprincípio in dubio pró-operário ou in dubio pro misero, o subprincípio da norma mais favorável e, por fim, o subprincípio da norma mais vantajosa¹¹⁸.

A manifestação do princípio in dubio pró-operário consiste em orientar o participante em situações nas quais existem múltiplas formas de entender a norma enquanto ela está sendo realizada socialmente. Havendo mais de uma interpretação possível para a norma legal, deve prevalecer aquela que proporcione o melhor resultado para o empregado¹¹⁹.

A aplicação do subprincípio in dubio pró-operário abrange outras áreas de direitos conexos, como os direitos presuntivos e processuais ao emprego, sendo prejudicada devido ao escopo limitado em relação ao entendimento do direito trabalhista tradicional. Nessa área de

¹¹⁶ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 29.

¹¹⁷ REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 53.

¹¹⁸ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 66.

¹¹⁹ *Ibidem*.

direito processual, há uma restrição ao uso dessa manifestação hermenêutica do princípio da proteção durante a questão probatória¹²⁰.

Graças a possibilidade de flexibilização na distribuição do ônus da prova, não é possível discutir a potencial aplicabilidade deste subprincípio em circunstâncias em que haja discordância sobre como interpretar a prova ou mesmo em circunstâncias em que provas produzidas pelas partes sejam divididas ou iguais¹²¹.

A proteção da parte mais vulnerável nas relações de trabalho é promovida pela aplicação do subprincípio interpretativo do *in dubio pro operário*, em que o contrato de trabalho é aquele em que o empregado concorda com os termos estabelecidos pela parte que está oferecendo o trabalho, de acordo com a norma. A impossibilidade de discutir cláusulas contratuais justifica a possibilidade de aplicação desse subprincípio protetivo a interpretação das condições de trabalho. Portanto, seu escopo de aplicação limita-se a presença de real ambiguidade na interpretação dos termos do contrato ou dos direitos materiais das partes, não servindo para preencher lacunas ou incorporar a vontade do legislador¹²².

A parte mais favorável da norma tem aplicação fora do vetor interpretativo. Outra manifestação desse subprincípio, como já afirmado no trabalho, ocorre quando o legislador desenvolve a norma legal como ferramenta de redução da desigualdade social, o agente político deve escolher a disciplina normativa mais benéfica para a força de trabalho durante o processo legislativo. Por fim, esse subprincípio serve como organizador do direito do trabalho, hierarquizando os padrões de acordo com o nível de benefícios oferecidos aos trabalhadores¹²³.

Por fim, a última forma de expressão do princípio da protetividade é por meio do subprincípio da condição mais vantajosa. De acordo com esse subprincípio derivado, as condições de trabalho são normalmente escritas nos contratos de trabalho como direitos adquiridos e só podem ser alteradas se a substituição for feita de acordo com procedimentos que garantam os melhores interesses do empregado. A razão da existência desse subprincípio é que o direito ao trabalho visa melhorar as condições de trabalho e de vida do empregado,

¹²⁰ Ibidem.

¹²¹ Ibidem p.133.

¹²² RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 139.

reduzindo a desigualdade decorrente da relação entre o capital e o trabalho. Como resultado, este subprincípio funciona como uma ferramenta para observação de retrocessos sociais¹²⁴.

O princípio subjacente a condição mais vantajosa não é absoluta; ao contrário, pode ser considerada a luz das peculiaridades fáticas existentes nas relações de trabalho. A lei permite a modificação do contrato quando o empregado retorne ao empregador de origem após cessar o exercício das funções de fiduciário, quando houver violação do dever fiduciário envolvido, ou quando o empregado exercer a atividade sob condição. Outras instâncias podem ser vistas em um plano realista capaz de reconhecer modificações contratuais legítimas e danosas, em uma situação que envolva, por exemplo, a violação de normas de coletividade¹²⁵.

Abstendo de analisá-lo neste momento devido à limitação do escopo deste trabalho, que foi apresentar os aspectos gerais do princípio da proteção e suas manifestações.

O princípio da proteção e suas manifestações, têm impacto na forma como ele é interpretado e formado, bem como nas instituições que sustentam os direitos dos trabalhadores. O entendimento dos fatos sociais, das cláusulas contratuais e dos institutos jurídicos deve ser direcionado para assegurar a maior proteção ao sub-representado nas relações de trabalho, a fim de diminuir as disparidades entre capital e trabalho hoje existentes.

Além do mais, o princípio da “primazia da realidade” ou “realidade contratual” sustenta que, em face a dinâmica do contrato de trabalho a realidade dos fatos, nas relações entre empregadores e empregados deve prevalecer sobre os dados oficialmente registrados. A aplicação deste particular princípio do direito do trabalho pretende evitar a simulação ou o envolvimento em outros tipos de fraude que possam servir para ocultar a verdade sobre o que efetivamente ocorreu ao longo da relação de trabalho. O objetivo principal desse tipo de função normativa é atuar como uma ferramenta interpretativa¹²⁶.

Segundo Américo Plá Rodríguez, “algo mais que uma presunção: constitui um critério básico que ordena que se prefiram os fatos a papéis, as formalidades e aos formalismos”¹²⁷. Já

¹²⁴ LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 116

¹²⁵ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

¹²⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 357.

¹²⁷ Ibidem p.357.

que as partes de uma relação de trabalho estão em posições jurídicas diferentes e têm igual poder de negociação. Tanto legal quanto financeiramente, o empregado é subordinado e dependente do empregador. O local em que o detentor da força de trabalho recebe seu sustento é do seu trabalho.

Em virtude da relação contratual, o empregado está sujeito a quaisquer ordens ou diretivas previamente dadas pelo detentor do capital.

O grau em que as partes são diferentes em sua relação de trabalho diminui a probabilidade de o funcionário ser resistente a quaisquer possíveis mudanças contratuais que possam surgir ao longo da relação de trabalho. Muitas dessas modificações contratuais podem, no entanto, ser registradas e, muito menos, devidamente compensadas. A fim de preservar o trabalhador que se encontra em situação de vulnerabilidade, é terminantemente vedado atribuir o predomínio da realidade sobre a forma ou formalidades utilizadas no curso da relação de trabalho.

O cerne do princípio primazia da realidade reside na própria confiança subjetiva das partes, que deve ser mantida ao longo de toda a relação contratual, incluindo todas as fases pré e pós-contratuais¹²⁸. A obrigação ética de agir com honestidade e transparência exige que os documentos formais que regem o contrato de trabalho reflitam a realidade da relação contratual e quaisquer alterações ocorridas, como o cumprimento da restituição. Segundo Américo Plá Rodriguez, os princípios da dignidade da pessoa humana, a posição de desigualdade das partes e "a interpretação racional da vontade das partes" são fundamentos adicionais que sustentam o princípio da primazia da realidade¹²⁹. Estes estão além do elemento de etiqueta, que se baseia na cláusula geral da boa-fé.

O princípio do primado da realidade corresponde, portanto, a expressão do valor econômico nas relações de trabalho. A intenção das partes deve ser expressa com precisão nas cláusulas formais do contrato de trabalho como uma garantia para os contratantes individuais. A afirmação desses princípios mostra o interesse do Estado em estimular a manutenção e a geração de empregos como forma de garantir uma existência digna a população.

O Estado não é o único interessado no pleno emprego, já que o trabalhador tem interesse direto em manter o cargo, visto que é através do trabalho que ele sustenta a si e a sua família. O capitalista também está interessado na manutenção e criação de negócios, na redução

¹²⁸ Ibidem p.358.

¹²⁹ Ibidem p.360.

dos custos de treinamento e capacitação de mão de obra e no potencial de expansão dos negócios, o que aumentará os lucros. A manutenção e o crescimento dos contratos de trabalho ao longo do tempo interessam, portanto, a toda a sociedade¹³⁰.

Os princípios fundamentais do valor social do trabalho e da busca do pleno emprego são as fontes do princípio da continuidade nas relações de trabalho, ainda que este princípio não esteja expresso no ordenamento jurídico patriarcal¹³¹.

O princípio da continuidade na relação de trabalho, ou simplesmente continuidade, pode ser pensado como "aquele em virtude do qual o contrato de trabalho continua até que as circunstâncias ultrapassem as previstas pelas partes ou prescritas em lei para causar sua rescisão"¹³².

Por conseguinte, o contrato de trabalho estará em pleno vigor e efeito sem data de início definida. Os efeitos da relação contratual cessarão quando a duração da relação jurídica for determinada pela livre vontade das partes ou por fatores anteriormente previstos em lei.

Isso não implica que a relação de trabalho deva durar toda a semana de trabalho ou mesmo que não possa haver intervalos entre as jornadas de trabalho durante a vigência do contrato, como é o caso, por exemplo, do trabalho intermitente. Ressaltando que um dos critérios essenciais para o reconhecimento da relação de trabalho é o critério da habitualidade ou não eventualidade, que não deve ser confundido com o princípio da continuidade da relação de trabalho¹³³.

Como será ressaltado no terceiro capítulo do presente trabalho, a CLT adotou o padrão de não eventualidade na prestação de serviços como um dos critérios essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores urbanos. Se a atividade do trabalhador estiver vinculada ao destinatário dos objetivos empresariais do serviço, a habitualidade ou não eventualidade estará presente para os trabalhadores urbanos. Portanto, os critérios utilizados na CLT não possuem qualquer conotação temporal.

Ainda de acordo com Américo Plá Rodríguez, a continuidade da relação de trabalho é vista como um princípio que beneficia diretamente o trabalhador, pois possibilita ao titular da força de trabalho melhorar sua qualidade de vida e dignidade. Por se tratarem de princípios com funções interpretativas, normativas e conformadoras em nome do legislador e do aplicador da

¹³⁰ Ibidem p.365.

¹³¹ MOLINA, André Araújo. Teoria dos princípios trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2013, p. 168.

¹³² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 144

¹³³ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 366.

lei, existem muitas variações desse princípio e diversas implicações práticas para a compreensão da relação de trabalho¹³⁴.

O principal resultado do reconhecimento da continuidade do vínculo empregatício é que os contratos de trabalho, em geral, vigoram por tempo indeterminado. A determinação do prazo contratual só é válida nas hipóteses expressamente previstas na lei¹³⁵. Como vimos, a manutenção do contrato de trabalho que mantém o trabalhador ao serviço da empresa é do interesse tanto do Estado como das partes na relação de trabalho.

O princípio da continuidade nas relações de trabalho desempenha um papel significativo na compreensão das relações de trabalho. A manutenção do vínculo empregatício permite que o direito ao trabalho cumpra sua função primordial, que é a de favorecer a redução das disparidades existentes entre capital e emprego.

Já o princípio da não-discriminação, o direito ao trabalho que passa a ser definido e orientado pelo princípio da não discriminação. Ainda que este princípio seja fruto daquele princípio fundamental, merece discussão neste momento, visto que a isonomia e a não discriminação não são vistas como iguais. Em comparação com o princípio da não discriminação, os princípios da igualdade e da homogeneidade têm contextos de aplicação mais amplos e gerais¹³⁶.

O conceito de igualdade é visto como uma regra geral de direito que estabelece o tratamento igual, possível para aqueles que se encontram em situações jurídicas iguais e o tratamento tão desigual quanto possível para aqueles que, por outro lado, estão em posições jurídicas diferentes, sendo possível como forma de remediar a desigualdade. O princípio da não discriminação pode ser definido como aquele que “conduz a exclusão de todas aquelas diferenças que coloquem um colaborador em posição de inferioridade ou mais desfavorável que a do grupo, e sem razão justificável ou legítima”¹³⁷.

¹³⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 244.

¹³⁵ Dispõe o artigo 413, incisos II da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017: “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943

¹³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho: fac-similada*. São Paulo: LTr, 2015, p. 445.

¹³⁷ *Ibidem* p.445.

Incluindo perspectivas positivas e negativas sobre o direito do trabalho. De forma construtiva, o destinatário da norma é obrigado a tomar medidas para impedir a adoção de práticas discriminatórias nos contratos de trabalho, como promover a igualdade de acesso, tratamento e oportunidades de ascensão dos funcionários dentro da empresa¹³⁸.

Na negativa, os empregadores são obrigados a abster-se de comportamentos que promovam a diferenciação discriminatória, como, por exemplo, pagar homens e mulheres de forma diferente pelo desempenho da mesma tarefa, pagar trabalhadores de forma diferente por fazerem o mesmo trabalho por um período mais curto tempo (menos de dois anos), ou dando aos funcionários tratamento jurídico diferenciado com base em seu gênero¹³⁹.

Ainda que tenha como destinatários os próprios do legislador, o princípio da não discriminação conforma-se fundamentalmente à sua vontade, enfatiza o jurista Pinho Pedreira. O princípio da não discriminação impede que os legisladores imponham tratamento jurídico diferenciado aos trabalhadores que se encontrem na mesma situação jurídica em relação às suas atividades legislativas. Ao se discutir um princípio que também tem como alvo o indivíduo, espera-se que a utilização de uma postura discriminatória¹⁴⁰.

Como será analisado no terceiro capítulo do presente trabalho, na relação de emprego dos motoristas por aplicativos de transporte o legislador não poderá conceder ao motorista um padrão de tratamento diferente, ou uma equiparação legal, simplesmente porque o trabalho será executado ou gerenciado por meios eletrônicos remotos. O princípio da não discriminação exige que a empresa que desenvolve o aplicativo de transporte de passageiros se abstenha de pagar motoristas de forma diferente pelo trabalho realizado na mesma área metropolitana. A aplicação desse princípio nas relações de trabalho dificulta o reconhecimento da possibilidade de atribuição de tratamento injusto a trabalhadores que se encontrem na mesma situação jurídica¹⁴¹.

Além de servir como um conformador de vontade, o princípio da não discriminação também serve como um guia para a interpretação das relações trabalhistas. Essa componente hermenêutica desempenha um papel significativo na compreensão dos fatos sociais e, em última análise, na adjudicação judicial. O reconhecimento da exata situação jurídica de um grupo específico de trabalhadores, cujos membros exercem todos a mesma atividade profissional, não

¹³⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 170

¹³⁹ *Ibidem* p.171.

¹⁴⁰ *Ibidem* p.175.

¹⁴¹ *Ibidem* p. 175.

poderá ensejar diferentes interpretações e vinculações jurídicas pela forma simples como o trabalho é executado. Devido a forma de controle do trabalho, o trabalhador que exerça as suas funções afastadas do empregador, mas sob controle telemático não tem direito a tratamento jurídico distinto dos que são controlados presencialmente¹⁴².

O princípio da não discriminação no direito do trabalho servirá tanto como um controle das boas intenções do legislador como do aplicador, bem como um guia para a interpretação das cláusulas e das condições contratuais.

O princípio da irrenunciabilidade pode ser descrito como sendo "a impossibilidade judicial de retirar-se voluntariamente de um ou mais benefícios concedidos pelo direito de trabalhar em benefício próprio"¹⁴³.

A renúncia é uma ação unilateral e voluntária pela qual uma das partes em uma relação jurídica dá a outra parte uma posição jurídica específica ou mesmo um direito ou benefício jurídico, sua característica de proteger a parte inadequada na relação de trabalho, o direito ao trabalho impede, de um modo geral, o reconhecimento da validade das renúncias feitas pelo trabalhador, tanto na fase pré-contratual como após a cessação do contrato de trabalho. Os princípios aqui discutidos, que têm o detentor do trabalhador como seu destinatário pretendido, exigem que os incentivos, relacionados ao emprego, promovidos pelos empregadores sejam vistos como legítimos no melhor interesse do trabalhador¹⁴⁴.

O princípio da irrenunciabilidade visa proteger os empregados da influência econômica dos produtores. Quando examinadas as situações que envolvem a pré-adoção do trabalhador às condições de trabalho impostas unilateralmente pelo beneficiário do uso da força de trabalho, essa circunstância fática que permeia o princípio particular do direito ao trabalho terá peso significativo. Mesmo que o empregado tenha concordado voluntariamente com estas condições, todas as referências a direitos e situações legais, o próprio reconhecimento da relação de trabalho pelo empregador, serão consideradas inválidas¹⁴⁵.

¹⁴² Ibidem p. 175.

¹⁴³ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 142

¹⁴⁴ Ibidem, p. 142

¹⁴⁵ Ibidem, p. 142

O princípio da equidade é utilizado quando a lei for omissa ou obtiver lacunas em relação a determinado conflito, consistindo em mitigar o caso concreto e adaptá-lo à previsão legal, mas de acordo com a individualidade¹⁴⁶.

O princípio da isonomia, no âmbito dos direitos, é a equiparação de normas e procedimentos jurídicos entre os indivíduos, garantindo que a lei seja aplicada de forma equitativa entre os indivíduos, levando em consideração suas diferenças¹⁴⁷.

O legislador da cláusula geral de boa-fé pode ser valorado em processo hermenêutico para adequar o direito a novos fatos e valores sociais. A ideia de boa-fé está diretamente ligada a um dever ético que ambas as partes têm de cumprir no seu envolvimento na vida civil. No âmbito contratual, este princípio geral se expressa na exigência de ações pautadas na recíproca honestidade e transparência¹⁴⁸.

A CLT foi pensada para um paradigma de relações de trabalho estruturadas em um sistema de produção Fordista e alfaite, que exigia um trabalho programado, organizado e estruturado. No atual direito ao trabalho, dadas as mudanças em curso na forma como o trabalho humano é realizado, o padrão geral de importância da boa-fé será cumprido na interpretação do direito positivo e, principalmente, na atividade de enredamento dos fatos sociais do caso concreto¹⁴⁹.

O princípio geral do acordo pode ser conceituado como norma jurídica, de teor geral e abstrato, pela qual as partes devem pautar sua conduta na condução dos negócios jurídicos civis de modo a agirem com honestidade e lealdade umas para com as outras. O princípio geral da boa-fé se estabelece como a observância do dever equitativo das partes¹⁵⁰.

Ao examinar os novos vínculos empregatícios por meio dos pedidos de transporte de passageiros, percebe-se que a cláusula geral de Boa-Fé terá um papel significativo no enquadramento legal do trabalhador. Os limites legais da relação privada que existia entre o

¹⁴⁶ ARISTÓTELES apud CARVALHO FILHO, Milton Paulo de. Indenização por Equidade no Código Civil. 2ªed.São Paulo:ed. Atlas.2003. p.27.

¹⁴⁷ Ibidem.p.27.

¹⁴⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 144.

¹⁴⁹ ROPPO, Enzo. O contrato. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009, p. 169.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 174.

motorista e o usuário do aplicativo de transporte podem ser estabelecidos determinando as intenções das partes e o comportamento que elas exibiram durante a relação contratual¹⁵¹.

Como será observado no terceiro capítulo, o comportamento das partes durante a relação contratual será revelado, permitindo apurar se o trabalhador que executa o seu trabalho por conta de outrem através de aplicativos é, de fato, um trabalhador independente ou ocupa o cargo legalmente reconhecido de empregado, mesmo que apenas em circunstâncias especiais.

¹⁵¹ MARTINS-COSTA, Judith. O direito privado como um “sistema em construção”: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil brasileiro. Revista de Informação Legislativa, Brasília, ano 35, n. 139, p. 6-7, jul./set. 1998.

3 A possibilidade, ou não, do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos

Cinge-se a controvérsia do presente trabalho em definir se a relação jurídica existente entre o motorista de aplicativo e as empresas de plataforma digital de transporte configura-se, ou não, como vínculo de emprego.

Como foi observado nos capítulos passados, a solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo que as distinguem do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante notar que esses sistemas e ferramentas informatizadas surgiram no contexto da revolução tecnológica iniciada na segunda metade do século XX e foi se intensificando no final do mesmo século, baseada na tecnologia da informação e na internet, permitindo a criação de um sistema comercial de plataformas digitais de amplo acesso público, que possibilitaram uma nova forma de gestão do trabalho pelo uso direto desses aplicativos¹⁵².

A mudança tecnológica e organizacional que ocorreu nas últimas duas décadas foi tão significativa que alguns autores e líderes de pensamento chegaram a sugerir que o sistema capitalista está no meio de uma quarta revolução tecnológica. Evidentemente, essa nova estrutura organizacional de empresas e prestadores de serviços, facilita a abordagem e a comunicação com públicos-alvo na sociedade e na prestação de serviços a eles, sejam eles pessoas físicas ou instituições. No entanto, a lógica de sua organização e funcionamento também tem sido adotada por grandes entidades empresariais como forma de reduzir suas estruturas produtivas e, principalmente, o custo da mão de obra, essencial para o funcionamento eficiente de suas entidades econômicas. Este sistema organizacional e tecnológico não teria valor econômico, se não houvesse trabalhadores por ele disponibilizados ao público-alvo, neste

¹⁵² LANDES, D. Prometeu desacorrentado. Transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa ocidental, de 1750 até os dias de hoje. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005. P. 1.

caso, se não houvesse motoristas e veículos organizados e colocados à disposição de pessoas físicas e de pessoas jurídicas¹⁵³.

Na realidade, esse novo modelo de negócios e método de organização do trabalho teve vários efeitos. Por um lado, aumentaram significativamente a disponibilidade de empregos envolvendo o transporte de pessoas e mercadorias na sociedade a um custo menor do que o modelo anterior. Em contrapartida, oferecem oportunidade para pessoas desempregadas trabalharem, em uma sociedade com alto índice de desemprego. Devido as políticas públicas e outros fatores alheios a dinâmica econômica, a falta de proteção contra acidentes ou doenças ocupacionais, uma sensação de que não existem direitos individuais ou de assistente social, uma falta significativa de proteções sindicais e, se isso não bastasse, exclusão severa e persistente de benefícios¹⁵⁴.

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia.

E, efetivamente, é o que cabe examinar no presente trabalho.

Neste exame, sem minimizar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos automóveis, o eventual estabelecimento de uma conexão jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais pela Justiça do Trabalho dependerá da comprovação factual efetivamente demonstrada situações que, dada a sua inerente complexidade, podem suscitar inúmeras e numerosas hipóteses.

Por essa razão, incontestada a prestação de serviços por pessoa física a outra pessoa, valerá a vinculação judicial estabelecida pela CLT e pelo artigo 7º da Constituição da República (Sumula 212 do TST)¹⁵⁵.

Essa presunção jurídica relativa é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, decorrente de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a

¹⁵³ ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 11

¹⁵⁴ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. Ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.79.

¹⁵⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 dezembro 2022.

regra geral de conexão do trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea¹⁵⁶

No Brasil, a singularidade dessa antiga presunção legal foi reconhecida, em alguns aspectos, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos primeiros e mais eficazes instrumentos para a concretização de um bloco significativo de seus princípios cardeais, como a dignidade da pessoa humana, a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social, a valorização do trabalho e do empreendedorismo e a inviabilidade¹⁵⁷.

Com sabedoria, a Constituição reconheceu que nenhuma outra fórmula na história do capitalismo foi tão eficaz, longa, ampla e democrática quanto a estabelecida nas relações de trabalho. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o incentivo, a proteção e o elogio às relações empresariais (por exemplo, Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emergindo a clara presunção, também constitucional, em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de uma incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica¹⁵⁸.

Nesse sentido, a lei não permite a contratação de pessoa física para a prestação de trabalho, com os elementos intensos da relação empregatícia, sem a consideração do mínimo da dignidade humana em face da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivos fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou presenças, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizada por empresas de plataformas digitais¹⁵⁹.

¹⁵⁶ GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 47.

¹⁵⁷ Ibidem. p. 237.

¹⁵⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 20 janeiro 2023.

¹⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso De Direito Do Trabalho. 20 Ed. São Paulo Ltr, 2022CLT

Em qualquer um desses casos, onde estejam presentes os elementos da relação de trabalho, esta predomina e deve ser reconhecida, uma vez que a constatação dessas pressões, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas é, essencialmente, um meio de precarização das relações de trabalho (art. 9º da CLT)¹⁶⁰.

Tendo a prestação de trabalho por pessoa física, o reconhecimento da livre expressão do desejo individual no âmbito do trabalho subordinado, é pressuposto na teoria contratual para a formação de um liame que ligará o trabalhador, seja ele físico ou natural, a outro, que também pode ser físico ou jurídico. Na teoria contratual, a formação de um acordo jurídico prévio é reconhecida como requisito para a existência da efetiva relação de trabalho. Não há necessidade de se discutir emprego sem um contrato prévio que represente o desejo dos celebrantes. Para os adeptos da teoria contratual, a relação de trabalho é pactuada livremente pelas partes, ainda que uma dessas expressões voluntárias se manifeste pela mera adesão às condições de trabalho estipuladas unilateralmente por um dos contratantes¹⁶¹.

No direito do trabalho, os conceitos de empregador e empregado desempenham um papel central nesta área especializada do direito. A CLT define no artigo 3º, que empregador é como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, enquanto no artigo 2º retrata que o empregador é caracterizado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”¹⁶².

Tendo como a garantia da liberdade, assegurava-se ao trabalhador a capacidade de se relacionar pessoalmente com os outros, transferindo energia produtiva em troca do pagamento de uma dívida. O conceito de pessoalidade na prestação de trabalho na relação contratual de trabalho leva em consideração o fato de que a obrigação de realizar deve ser cumprida por pessoa física ou natural. Com isso, o executor fica impedido de enquadrar qualquer atividade exercida por pessoa jurídica ou entidade não identificada no âmbito do trabalho¹⁶³.

¹⁶⁰ Dispõe o artigo 9º da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017: “ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

¹⁶¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. v. I, p. 240.

¹⁶² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943

¹⁶³ Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 304

O trabalho de dirigir o veículo, por exemplo, e prestar o serviço de transporte em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa da plataforma digital, é realizado por uma pessoa humana - no caso, o motorista – com a pessoalidade podendo ser comprovada, tendo em vista que o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na plataforma digital, fornecendo dados pessoais e bancários, do mesmo modo que no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a empresa controlava a qualidade dos serviços prestados, sendo incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista *uberizado*, emergindo a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade.

A expectativa de não eventualidade ou de habitualidade está relacionada ao papel da integração entre capital e trabalho. O trabalho humano permite a ascensão social de seu executante, pois fornece os recursos necessários ao sustento do trabalhador e de sua família. A manutenção do trabalho contribui para a emancipação civilizacional do trabalhador. A CLT adotou o caráter “não eventual” do trabalho no artigo 3º para identificar a relação de emprego e, conseqüentemente, distingui-la das demais formas de prestação humana laboral¹⁶⁴.

Argumenta-se que a não eventualidade ou habitualidade está relacionada à necessidade de continuidade da atividade do trabalhador para que o negócio do todo modo funcione com regularidade. A identificação do carácter potencial ou não potencial do posto de trabalho assentará na análise do objeto social que a empresa desenvolve. Assume o carácter habitual ou não eventual, o trabalho necessário para o cumprimento da finalidade social da empresa¹⁶⁵.

Outro requisito padrão para a caracterização da relação de emprego é a onerosidade. A prestação de trabalho humano habilita o trabalhador a receber o pagamento regular de uma obrigação contratual em decorrência da cessação da energia produtiva em favor de outrem. O pagamento do trabalho poderá ser feito em dinheiro ou na forma de serviços, desde que observados os percentuais legais neste último caso. O salário também pode ser fixo ou variável, podendo ser pago por hora ou pela conclusão de um projeto ou tarefa¹⁶⁶

¹⁶⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

¹⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 318-320.

¹⁶⁶ Ibidem, p. 318-320.

A onerosidade do trabalho humano decorre da existência de negociação prévia do quantum remuneratório pelos sujeitos da relação de trabalho, significando e reconhecendo que o trabalho oneroso será considerado não apenas quando houver pagamento efetivo de um contrato-objetivo da pressão de onerosidade, mas também, e principalmente, quando houver pagamento pré-contratual ou concorrente de um contrato - uma condição subjetiva aspecto da pressão de onerosidade.¹⁶⁷

Como no presente tema do trabalho, o caráter oneroso do trabalho é executado pela clientela que faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito ou débito, e pagamento em dinheiro e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista.

Afastando-se da qualidade do emprego, com limitação dos objetivos e subobjetivos da onerosidade, todos os trabalhadores que realizem trabalho voluntário ou gratificante. Quando “a prestação de serviços tiver sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contra prestativo laboral, com o intuito essencial de onerar um ganho econômico pelo trabalho oferecido”, a pressão da relação empregador-empregado estará presente¹⁶⁸.

A subordinação é conhecida a definição de Paul Colin, trazida por Evaristo de Moraes Filho como “por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens¹⁶⁹.”

Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto.

A análise casual das hipóteses discutidas, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação

¹⁶⁷ Ibidem, p. 323.

¹⁶⁸ Ibidem, p. 323.

¹⁶⁹ COLIN apud MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho, p. 220

de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e as empresas de plataformas digitais, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT)¹⁷⁰.

Ademais, o trabalhador só ingressa neste sistema empresarial e trabalhista porque lhe garante uma remuneração financeira em decorrência do desempenho de seu trabalho e de acordo com um percentual pré-determinado dos valores auferidos na execução desse trabalho.

De qualquer forma, o trabalho do motorista estava indissociavelmente ligado à atividade econômica das empresas, não havendo custo transitório na prestação do serviço. Também não foi possível, de acordo com a teoria do evento, porque não envolve trabalho executado para uma tarefa ou serviço específico como resultado de um evento fortuito ou accidental. Devendo ser a mão de obra não relacionada às operações centrais de uma empresa de transporte humano digital, sem a qual tal empresa deixaria de existir¹⁷¹.

Por fim, a subordinação jurídica deve ser efetivamente demonstrada, destacando-se a controvérsia da suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: A empresa de plataforma digital organizou por conta própria as ligações de seus clientes/passageiros e orientou o motorista a prestar o serviço; a empresa exigia que o motorista permanecesse conectado à plataforma digital para prestar o serviço, sob pena de perder o emprego; a empresa avaliou o desempenho dos motoristas de forma contínua, por meio de um sistema de controle de qualidade de serviço telemático e pulverizado baseado em tecnologia de plataforma. Esse sistema serve de parâmetro para o descredenciamento do motorista diante da plataforma digital - perda do emprego - caso o obreiro não cumprisse um salário-mínimo; a prestação do serviço ocorreu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com significativa intensidade durante os dias de semana, com mínimo e telemático controle da empresa sobre a obra e relativo ao estrito cumprimento de suas atribuições¹⁷².

Conforme relata o Recurso de Revista do Relator Mauricio Godinho Delgado:

Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e,

¹⁷⁰ Dispõe o artigo 818º, incisos I e II da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017: “Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

¹⁷¹ ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 1. ed. São Paulo: Boitempo.

¹⁷² Ibidem.

ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido¹⁷³

Diante do exposto, o trabalho foi elaborado pelo motorista a empresa, mediante remuneração, com subordinação e de forma não eventual. Contudo, há outra corrente no mundo jurídico que retrata a não vinculação trabalhista entre o motorista de aplicativo e as empresas de plataforma digital.

Ainda é novidade a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896 -A, 1º, IV), no sentido de que o pleito de reconhecimento da relação de trabalho envolvendo modelos contratuais recentes firmados entre desenvolvedores de aplicativos e provedores de plataformas tecnológicas por eles utilizadas, que busca uma interpretação da legislação trabalhista a esse respeito¹⁷⁴.

¹⁷³ TST - RR: XXXXX20175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022

¹⁷⁴ Dispõe o artigo 896-A, §§ 1º, inciso IV da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017: “Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com

Em relação as novas formas de trabalho e à incorporação das tecnologias digitais nas relações interpessoais - que vem provocando profundas transformações no direito do trabalho, mas carece de regulamentação legislativa específica - o Estado de Juiz deve distinguir as novas formas de trabalho daquela em que exista uma típica fraude trabalhista, para que o desenvolvimento socioeconômico do país não seja prejudicado.

Neste contexto, analisando a relação existente entre as empresas da plataforma digital e os motoristas que usam o aplicativo para obter clientes para seus serviços de transporte, fica claro que: não há exigência de que o motorista trabalhe em um horário pré-determinado ou mínimo frequência de uso do aplicativo, cabendo ao profissional determinar os dias e horas trabalhadas; em termos de subordinação legal, isso inclui a total autonomia do motorista na escolha dos dias, horários e modo de trabalho, bem como a possibilidade de desativar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender, sem prejuízo de qualquer a empresa aplique sanções decorrentes de suas escolhas, bem como a exigência de seguir diretrizes contratuais (pagamento de tarifas, regras de trânsito, diretrizes de comportamento e feedback do cliente), no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual-MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; e relativamente a remuneração, o carácter autónomo da prestação do serviço distingue - se por atribuir ao automobilista os custos da prestação do serviço (manutenção da viatura, combustível e IPVA), bem como abdicar da responsabilidade por eventuais erros, multas ou ilícitos cometidos, entre outros, o provedor da plataforma poderá, no entanto, ser responsabilizado solidariamente em alguns casos).

No tocante a suposta subordinação estrutural, não cabe ao judiciário ampliar os conceitos jurídicos para reconhecer o papel empreendedor dos profissionais engajados em novas formas de trabalho emergentes do atual mercado competitivo e, em especial, tecnológico desenvolvimento, em situações em que nenhuma fraude é detectada, como no caso de provedores de tecnologia cujo objetivo é conectar quem precisa.

Assim sendo, existem duas vertentes do judiciário, uma que não reconhece o vínculo de emprego pleiteado, com o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o

relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. § 1o São indicadores de transcendência, entre outros: IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. E outra que reconhece o vínculo de emprego, a subordinação, e de forma não eventual, configurando-se uma relação de emprego.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse trabalho foi apresentar as seguintes hipóteses: O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital precariza as relações trabalhistas? O vínculo jurídico estabelecido entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital é uma relação de emprego?

O presente trabalho discute o papel do trabalho na produção capitalista, desde o surgimento do setor industrial até a era pós-moderna. Inicialmente, as funções dos trabalhadores eram rigidamente definidas e a ampliação da jornada de trabalho era utilizada para aumentar a obtenção de mais-valia pelos empresários da época. Com a racionalização do tempo de trabalho e a implementação de novas tecnologias, o trabalho improdutivo tornou-se uma fonte importante de geração de riqueza para o capital. Isso resultou em mudanças na forma como o processo de trabalho é organizado, com o interesse do capital em ampliar a mais-valia mesmo que isso signifique ceder parte do controle sobre os meios de produção. As transformações no papel do trabalho humano afetam especialmente os setores de serviços e a contratação direta de força de trabalho deixou de ser o principal custo para os empregadores.

Por exemplo, caso precise se locomover nas cidades, o cliente tem ao seu alcance uma variedade de opções de provedores de transporte particular com apenas um clique, como a "UBER", "CABIFY", "99POP", "Lyft" e outros aplicativos. Essas mudanças foram viabilizadas graças ao desenvolvimento das chamadas tecnologias disruptivas, que têm sido inseridas como ferramentas modificadoras do processo produtivo.

Os detentores de aplicativos, como a Uber, praticam uma estratégia empresarial de contratar motoristas independentes ou por meio de empresas interpostas, a fim de reduzir os custos associados à prestação de serviços. Ademais, a empresa limita-se a gerenciar a tecnologia do negócio e a manter contato direto com os clientes, beneficiando-se do trabalho alheio sem arcar com os custos da contratação de força de trabalho ou de parte dos meios de produção.

Por outro lado, o trabalhador ganhou mais liberdade para realizar suas atividades. Entretanto, a autonomia dada pelo empregador é apenas aparente, já que os meios de controle remoto via telemática e a avaliação feita pelos usuários do serviço funcionam como ferramentas de monitoramento e gestão online do trabalho do motorista.

O objetivo principal do direito do trabalho é proteger o trabalhador, o considerando hipossuficiente em relação ao capital, devendo ser mantido mesmo com as transformações na dinâmica produtiva e na sociedade. Todavia, a legislação trabalhista ainda não se adequou

totalmente as novas relações de trabalho que surgiram com a adoção de modelos separativos de negócios baseados em tecnologia. Para atualizar o direito positivo diante dessa realidade, é possível contar com os princípios e cláusulas gerais presentes no ordenamento jurídico. Essas normas são flexíveis e capazes de manter a legislação atualizada e são orientadas pelos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho que, por sua parte, auxiliam o operador do direito na compreensão dos acontecimentos sociais.

Conclui-se a respeito da precarização, uma violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que o eixo hermenêutico da constituição é centrado no reconhecimento de que a proteção do ser humano é um ponto central que deve guiar a interpretação dos institutos jurídicos, especialmente aqueles relacionados as relações laborais, além disso, a constituição também prevê os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Embora o desenvolvimento de tecnologias separativas traga benefícios para a sociedade e fomenta a inovação e a livre iniciativa, é importante ressaltar que o trabalho humano não pode ser desprotegido nas atividades intermediadas por plataformas tecnológicas.

A atualização da compreensão das normas jurídicas positivadas envolve tanto os princípios específicos do direito do trabalho quanto as cláusulas gerais, que têm um papel complementar na atividade criativa. É importante que os fatos apresentados na realidade social prevaleçam sobre os aspectos formais contidos nos instrumentos jurídicos. Nas relações jurídicas, as partes devem cumprir seus deveres de transparência e lealdade como meios para atingir um fim, o que não vem acontecendo nas novas relações de trabalho. No direito constitucional do trabalho, a proteção do trabalhador é a finalidade última que não pode ser esquecida.

Quando se trata do trabalho executado pelos motoristas que oferecem serviços de transporte de passageiros através de aplicativos como a UBER, o conceito jurídico desenvolvido assume uma importância crucial na determinação da natureza jurídica da relação entre esses trabalhadores e a plataforma tecnológica.

Portanto, como demonstrado, essa nova forma de trabalho denominada “uberização” deve ser regulamentada, tendo como base os princípios do direito constitucional e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Muito embora a grande maioria dos “motoristas” acreditem que não precisam ser regulamentadas, pois, trabalham com autonomia e são seus próprios chefes, é, na realidade, uma precarização da força do trabalho humano, abrindo-se mão do estabelecimento de salários-mínimos e condições de trabalho justas, a garantia de proteção social para os trabalhadores e o respeito aos direitos trabalhistas. Além disso, é importante que

as empresas de transporte sejam responsáveis por garantir condições adequadas de trabalho para seus funcionários independentemente ou não da vontade dos próprios empregados ou do apoio dos consumidores, que poderiam considerar desvantajoso a concessão de direitos trabalhistas aos motoristas, o que encareceria os serviços.

As relações laborais que envolvem os motoristas que prestam serviços de transporte por meio de aplicativos como a UBER têm revelado que o uso da plataforma tecnológica para intermediar a comunicação com os clientes não é suficiente para alterar a natureza empregatícia da relação jurídica. A plataforma tecnológica é responsável por contratar os motoristas e registrar os clientes, impor unilateralmente os preços que devem ser praticados pelos serviços, estabelecer e monitorar o desempenho dos motoristas, punir aqueles que têm avaliações ruins de clientes ou que se recusam a realizar determinadas viagens, entre outras práticas de controle que são semelhantes ao modelo de subordinação jurídica tradicional baseado em subjetividade.

A relação de trabalho entre a UBER e seus similares e os motoristas que prestam serviços de transporte de passageiros apresenta características que indicam a existência de um vínculo empregatício, ao invés de autonomia. A utilização de aplicativos como intermediários entre trabalhadores e clientes é uma estratégia da classe capitalista para reduzir custos de produção, tendo como objetivo principal ampliar os lucros da atividade através da reestruturação dos meios destinados à produção. Com a reorganização produtiva, as empresas de tecnologia que operam por meio de plataformas tecnológicas podem transferir aos trabalhadores a responsabilidade pela aquisição e manutenção de uma parte significativa dos meios necessários para a realização da atividade, sob o pretexto de oferecer-lhes uma falsa sensação de trabalhador autônomo. E precarizando o trabalho, fazendo com que os “funcionários” não tenham amparo legislativo ou nem mesmo alguma garantia de benefícios ou estabilidade para eles.

REFERÊNCIAS

A Resolução CGSN nº 148 que inclui a atividade “Motorista de Aplicativo Independente” na lista de ocupações permitidas ao MEI (Anexo XI da Resolução CGSN nº 140).

ARISTÓTELES apud CARVALHO FILHO, Milton Paulo de. Indenização por Equidade no Código Civil. 2ªed.São Paulo:ed. Atlas.2003. p.27

ABRAMOVAY, Ricardo. Muito Além da Economia Verde, publicado por Folha de S. Paulo, 02-04-2017. Disponível em:
<https://www1.folha.uol.com.br/paywall/login.shtml?https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2017/04/1871569-inteligencia-artificial-pode-trazer-desemprego-e-fim-da-privacidade.shtml>. Acesso em: 12 de outubro de 2022

ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 11

Alves, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla Face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 431-433.

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 1. ed. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. Ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.67,79,198 e 139.

ANTUNES, Ricardo. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 76.

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. 3.ed. São Paulo: Boitempo, 2000, p.261

BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. Revista LTr, São Paulo, vol. 58, n. 10, p. 1168 e 1173, out. 1994.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição. São Paulo: Editora Ltr. 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. Pejotização, Intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões. São Paulo: Revista LTR, 066/07.

BOETTCHER, M. Revolução Industrial -Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em:<<https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>>. Acesso em: 12 de outubro de 2022.

BOETTCHER, M. Revolução Industrial -Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível

em:<<https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>>. Acesso em: 12 de outubro de 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 dezembro 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 20 janeiro 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

CASTELIS, Manuel. A sociedade em rede. Tradução de Roneide Venâncio Majer, 8. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. V. 1, p.39.

CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. *A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia*. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7. 2011. <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf >. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

COLIN apud MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho, p. 220.

COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 34.

COUTO, Joaquim Miguel et al. Desemprego tecnológico: Ricardo, Marx e o caso da indústria de transformação Brasileira (1990-2007). *Economia e Sociedade* [online]. 2011, v. 20, n. 2 pp. 299-327. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182011000200004>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 100-104, 318-320, 323.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41, 139

DELONG, J. B. Making do with more. Project Syndicate, 26 fev. 2015. Disponível em: <https://www.project-syndicate.org/commentary/abundance-without-living-standards-growth-by-j--bradford-delong-2015-02>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

DINIZ, Maria Helena. Compêndio de introdução à ciência do direito: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 363.

Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr82_0267.pdf. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

DURAND, Paul. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1956, t.1, p. 113.

FERNANDES, Bernardo Goncalves. *Curso De Direito Constitucional 14ª Edição 2022*, P.215.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Ed 5 – Curitiba, 2010, p.2272.

FORD, Martin. *Os robôs e o futuro do emprego*. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

GORZ, André. *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo Annablume, 2005, p.15.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 47,198.

HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1991. p. 14-15.

HOBBSAWM, Eric J. *A Era das Revoluções 1789-1848*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59,79,326-327.

HUWS, Ursula. *The making of a cybertariat: virtual work in a real word*. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS Ursula *A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real*. In: ANTUNES, Ricardo; Braga, Ruy. *Infoproletários:degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. *Labor in the global economy: the cuybertariat comes of age*. New York: Monthly Revies Press, 2014.

JUNQUEIRA, Alexandre. *A quarta revolução industrial e o potencial Impacto da Industria 4.0 sobre o Emprego*. Dissertação de Mestrado em Economia Social. Universidade do Minho, 2020, 87 f.

KAGERMANN, Henning et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Forschungsunion, 2013. Disponível em <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 23 de março de 2023.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 394.

LANDES, D. *Prometeu desacorrentado. Transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa ocidental, de 1750 até os dias de hoje*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005. P. 1.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso De Direito Do Trabalho*. 20 Ed. São Paulo Ltr, 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 66,116.

LOJKINE, Jean. A revolução informacional. Tradução de João Paulo Neto. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2002, p.79.

MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coords.). Os pilares do direito do trabalho. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 577.

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

MARX, Karl. O capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 84, 116.
MATTOSO, JORGE. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. São Paulo em Perspectiva [online]. 2000, v. 14, n. 3. pp. 115-123. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000300017>. Acesso em: 17 de outubro de 2022, p.116.

Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 304.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A terceirização trabalhista no Brasil. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 70.

MIRANDA, Jorge. Manual de direito constitucional. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. t. IV, p. 236.

MOLINA, André Araújo. Teoria dos princípios trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2013, p. 168.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 145.

OESTERREICH, T. D.; TEUTEBERG, F. Understanding The Implications Of Digitisation And Automation In The Context Of Industry 4.0: A Triangulation approach And Elements Of A Research Agenda For The Construction Industry. Computers In Industry. 2016.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 20 de dezembro de 2022.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em. Acesso em: 15/12/2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de direito do trabalho: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 62-63,68.

RAIZER, Ludwig. O Futuro do Direito Privado. Revista da Procuradoria Geral do Estado, Porto Alegre: Instituto de Informática Jurídica, n. 25, 1979.

REALE, Miguel. Filosofia do direito. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 30,53,79.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books, 2004.

ROBLEK; MESKO; KRAPEZ, A Complex View of Industry 4.0. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 61,111,357,358,365,366,445.

ROMITA, Arion Sayão. Visão crítica da principiologia trabalhista. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Principiologia: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípios. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

ROPPO, Enzo. O contrato. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009, p. 169.

SANTOS, Vinicius Oliveira. Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx: semelhanças ocultas e nexos necessários, São Paulo: Expressão Populr, 2013, p. 15.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 60.

SCHWAB, K. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2017, P.35-37, 56-66.

SILVA, D. B. da. et al. O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2012, Curitiba. Curitiba, ABEPRO, 2012. Disponível em:

file:///D:/Users/Duda/Downloads/salete,+25+A+IND%C3%9ASTRIA+4.0+NO+CONTEXT O+TECNOL%C3%93GICO+E+SOCIAL.pdf. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 29,144,244,170.

SILVA, M. C. A. da.; GASPARIN, J. L. A Segunda Revolução Industrial e suas influências sobre a Educação Escolar Brasileira. 2015. Disponível

em:<http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHOS/M/Marcia%20CA%20Silva%20e%20%20Joao%20L%20Gasparin2.pdf>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

SILVA, Roberta Pappen da. A quarta revolução industrial no setor automobilístico: contexto do (des)emprego e proteção constitucional. Dissertação de Mestrado em Direito da Empresa e dos Negócios, Unisinos, 2019, 192 f, p.73.

SILVEIRA, C. B. O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo. 2017. Disponível em:<<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. 1. Ed;2. Reimp. Belo Horizonte: Autência Editora, 2015, p.28.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. v. I, p. 240.

TST - RR: XXXXX20175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

VENTURELLI, M. Indústria 4.0: uma visão da automação industrial. Automação Industrial, nov. 2021. Disponível em:<<https://www.automacaoindustrial.info/industria-4-0-uma-visao-da-automacao-industrial/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2022.

ZAWADZKI, P.; ŻYWICKI, K. Smart product design and production control for effective mass customization in the Industry 4.0 concept. Management and Production Engineering Review. 2016. Disponível em <https://www.czasopisma.pan.pl/dlibra/publication/121910/edition/106257/content/smart-product-design-and-production-control-for-effective-mass-customization-in-the-industry-4-0-concept-przemyslaw-zawadzki-krzysztof-zywicki>. Acesso em: 28 de outubro de 2022.

ZUBOFF, Shoshana. In the age of the smart machine. New York: Basic Books, 1988.

