



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA CATARINA GALENO COSTA ARAUJO

***UBERIZAÇÃO: O NOVO RETRATO DA INFORMALIDADE E SUA
PRECARIZAÇÃO***

FORTALEZA
2021

ANA CATARINA GALENO COSTA ARAUJO

UBERIZAÇÃO: O NOVO RETRATO DA INFORMALIDADE E SUA PRECARIZAÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gretha Leite Maia de Messias.

FORTALEZA
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A687u Araujo, Ana Catarina Galeno Costa.
Uberização : o novo retrato da informalidade e sua precarização / Ana Catarina Galeno Costa Araujo. –
2021.
62 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2021.

Orientação: Profa. Dra. Gretha Leite Maia de Messias.

1. Trabalho. 2. Informalidade. 3. Uberização. 4. Precarização. I. Título.

CDD 340

ANA CATARINA GALENO COSTA ARAUJO

UBERIZAÇÃO: O NOVO RETRATO DA INFORMALIDADE E SUA PRECARIZAÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gretha Leite Maia de Messias.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Gretha Leite Maia (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a Helena Stela Sampaio
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Geórgia Oliveira Araújo
Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico a todas as versões que eu um dia fui, e que me permitiram chegar até aqui. E, a todas as pessoas que encontrei no caminho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me concedido força, saúde e sabedoria para a realização deste sonho. Um sonho que não era meu, mas que passou a ser.

A minha família e amigos que me apoiaram e incentivaram incondicionalmente a chegar até aqui. Em especial, à minha avó e mãe, por todas as orações que fizeram por mim.

A minha companheira de vida, Leticia Carvalho, por ter segurado minha mão em todos os momentos em que achava que iria cair e por me ensinar a acreditar na minha força e capacidade.

A minha orientadora, Gretha Leite, por todo o suporte técnico-científico, acolhimento e confiança.

Agradeço também a Helena Sampaio e Geórgia Oliveira que gentilmente aceitaram o convite de compor a minha banca.

Por fim, agradeço a mim mesma por não ter desistido e por tudo o que vivi e aprendi ao longo dessa trajetória. Afinal, como diz na música *O velho e o moço* de *Los Hermanos*: “E se eu fosse o primeiro a voltar pra mudar o que eu fiz, quem então agora eu seria?”. Através das minhas falhas, que com sabedoria transformei em acertos, é que pude chegar até aqui.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

RESUMO

Da pré-história à idade contemporânea, houve muitas modificações na sociedade e, sobretudo, em relação ao trabalho humano. As ressignificações do trabalho com caráter valorativo para a existência humana culminou em diversas lutas pela busca de direitos laborais que foram importantes para a sociedade moderna. Contudo, a busca desenfreada pelo lucro, o avanço tecnológico e a crise do capital foram os principais fatores que colocaram em xeque o trabalho humano. Os altos índices de desemprego favorecem a fragilização do trabalho com direitos, havendo descumprimento ou inexistência de leis protetivas. Diante desse cenário, o trabalho *uberizado* surge como uma chama de esperança, logo transformada em uma labareda destruidora de direitos e garantias. Nesse sentido, o objetivo geral deste trabalho é analisar a evolução do trabalho humano e o surgimento da *uberização*, conhecida como o novo arquétipo da informalidade laboral. Para isso, utilizou-se a pesquisa bibliográfica sobre o assunto através de livros, artigos, doutrinas, decisões judiciais e notícias. Primeiramente, foram expostas as ressignificações do trabalho ao longo da história, seguidas da conceituação do trabalho informal e suas características e, por fim, a *uberização* como um novo retrato do trabalho informal, sem vínculos ou direitos, em uma realidade precarizada e longe de proporcionar algo além do que sobrevivência. Além disso, contou-se com um relato de experiência sobre o trabalho *uberizado*. Compreendeu-se que a dimensão da *uberização* no cenário trabalhista brasileiro está em crescimento e que a legislação vigente, frente às mudanças sociais, está ineficaz, fazendo com que a classe trabalhadora permaneça exposta à vulnerabilidade.

Palavras-chave: Trabalho. Informalidade. Uberização. Precarização.

ABSTRACT

From prehistory to contemporary age, there have been many changes in society and, above all, in relation to human work. The resignifications of work with a valuable character for human existence culminated in several struggles for the search for employment rights that were important for modern society. However, the excessive search for profit, technological advances and the capital crisis were the main factors that called human labor on hard spot. The high unemployment rates boost the weakening of work with rights, with non-compliance or non-existence of protective laws. Within such a scenario, uberized work emerges as a flame of hope, soon transformed into a blaze that destroys rights and guarantees. Seen in these terms, the general objective of this work is to analyze the evolution of human labor and the emergence of uberization, known as the new archetype of labor informality. For this end, we used bibliographical research on the subject through books, articles, doctrines, judicial decisions and news. First, the resignifications of work throughout history were exposed, followed by the conceptualization of informal work and its characteristics and, finally, uberization as a new portrait of informal work, without bonds or rights, in a precarious reality and far from providing something beyond survival. In addition, there was an experience report on uberized work. It was understood that the dimension of uberization in the Brazilian labor scenario is growing and that the current legislation is ineffective in the face of social changes, causing the working class to remain exposed to vulnerability.

Keywords: Work. Informality. Uberization. Precarious.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O TRABALHO HUMANO	13
3 O TRABALHO INFORMAL	28
4 UBERIZAÇÃO	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

Com a ascensão do capitalismo e do desenvolvimento tecnológico, inúmeros aspectos da sociedade foram modificados e moldados. Dentro deste cenário, novas práticas de consumo foram construídas, conseqüentemente, o capital apresentou a necessidade de se aperfeiçoar. Desse modo, na contemporaneidade, o trabalho ganhou novos arranjos, transitando entre a formalidade e a informalidade.

O ambiente laboral passou por uma série de modificações desde a revolução industrial, que foi um período regido por cargas horárias extremas, baixas remunerações e ausência de direitos, para uma sequência de avanços como a conquista de direitos trabalhistas: jornada de trabalho, seguro-desemprego e salário-mínimo. Em contrapartida, com a aprovação da Lei nº 13.467, de julho de 2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista” no Brasil, que trata de temas como a negociação coletiva, trabalho intermitente e jornada de trabalho, se iniciou uma onda de retrocesso.

A revolução industrial, a revolução tecnológica e a crise do capital foram as bases para o surgimento das economias de compartilhamento. Diante de um cenário de crise econômica, de modificação das relações de consumo e acúmulo de bens, a economia de compartilhamento surgiu com a proposta de ressignificar o uso da tecnologia e potencializar a conexão vendedores e consumidores com redução de custos, descentralização e impessoalidade (DE SOUZA; LEMOS, 2016).

Contudo, a realidade nesse novo modelo de otimização econômica se dá com o aumento da fortuna dos proprietários das grandes *start-ups*, e em paralelo com o crescimento da precarização trabalhista. Nesse viés, Slee (2017, p.14) afirma que “agora é mais comum a ideia de uma ‘economia dos bicos’, simbolizando os contratos precários de trabalho”.

Com a precarização surge, quase como sinônimo, o termo *Uberização*, representada pela forma que a empresa Uber se relaciona com seus motoristas parceiros, tendo em vista que a mesma se denomina como uma empresa de tecnologia e não de serviços de transporte, portanto não possuindo vínculo com seus parceiros. Quanto ao conceito de *uberização*, na Revista do Instituto Humanitas Unisinos, periódico que visa trazer ao público os grandes debates culturais presentes na sociedade, em matéria sobre a *uberização* e a relação da precarização do trabalho e a tecnologia, Abílio (2017, p. 21) afirma:

Podemos então começar destacando os principais elementos que tecem a *uberização* e fazem dela uma definição relevante. Primeiramente, a questão da eliminação do vínculo empregatício. O trabalhador é um nano empreendedor, e a empresa não é uma empregadora, mas uma parceira, não há qualquer tipo de contrato de trabalho, nem

mesmo de prestação de serviços. Este trabalhador passa a ser definido como um microempreendedor, que tem liberdade sobre seu próprio trabalho, que não tem patrão, que administra sua própria vida para sobreviver. Um trabalhador que arca ele próprio com os riscos, com uma série de custos, e não conta com os direitos que vinham associados à exploração de seu trabalho.

Portanto, a presente monografia visa discutir a *uberização* por ser um novo modelo de geração de trabalho via aplicativos. Um trabalho precarizado que impacta diretamente na vida de milhares de pessoas que buscam novas oportunidades no atual cenário brasileiro de altas taxas de desemprego e redução de direitos trabalhistas anteriormente adquiridos.

Conseqüentemente, a ausência de vínculo empregatício e a falta de segurança jurídica no amparo de direitos, principalmente pela afirmação de que o trabalho *uberizado* não se enquadra na delimitação exposta do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gera um aumento da exploração e da precarização desses trabalhadores. Destaca-se a urgência da legislação em assegurar a garantia de direitos diante dessa nova reorganização, pois é papel do direito se modificar diante das transformações da sociedade.

Para tanto, é preciso entender o funcionamento dessa nova forma de trabalho e os impactos causados no cotidiano de cada trabalhador, desde aquele que sofre com altas jornadas e baixa remuneração, até aquele que se sente como um empreendedor de si mesmo. Além disso, existe um despertar de consciência e lutas diante desse novo cenário econômico, em que o trabalhador toma conhecimento do seu estado de exploração e começa a intervir mediante paralisações e protestos buscando uma relação consciente e sustentáculo de uma vida digna.

Considerando as informações nessa conjuntura, estabelece-se como principal indagação deste estudo: as novas modalidades do trabalho informal, como o realizado por aplicativos, devem se enquadrar nos requisitos do artigo 3º da CLT acerca do vínculo empregatício? Sendo assim, para delimitação do tema, define-se como o objetivo geral a análise da evolução do trabalho humano até a nova informalidade conhecida como *Uberização* e a precarização do trabalhador contemporâneo, com ênfase na legislação trabalhista e Constituição Federal de 1988, e se consolidam, ainda, os subsequentes objetivos específicos:

- a) Descrever o conceito de trabalho e sua evolução;
- b) Distinguir o trabalho formal e o trabalho informal;
- c) Identificar as novas formas de informalidade advindas da *Uberização* e sua subordinação a partir da legislação trabalhista brasileira;

- d) Analisar os impactos da *Uberização* na garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e no conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para efetivo desenvolvimento, esse estudo será desenvolvido sob a perspectiva da pesquisa descritiva e da metodologia qualitativa, utilizando a pesquisa jurisprudencial e a legislação correlata com o objetivo de averiguar a existência ou não de subordinação do trabalho *uberizado*. Dentro desta perspectiva, será realizada uma pesquisa bibliográfica, por meio da literatura jurídica e de outras áreas do conhecimento e uma pesquisa documental com imagens, vídeos, obras literárias e publicações em redes sociais como *Instagram* e *Facebook* para sustentar a temática estudada.

Em suma, esta monografia se estrutura em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta a evolução do trabalho ao longo dos tempos e sua conceituação. No capítulo dois, será exposto como funciona a relação entre as empresas e os parceiros sob a égide da subordinação do vínculo empregatício, os conceitos da legislação trabalhista brasileira, além dos divergentes entendimentos da doutrina e da jurisprudência. O capítulo três é composto pela exposição das relações de trabalho precarizadas, mencionando a crescente luta por direitos, paralisações e produção artística sobre o tema. Além disso, será mostrado como se intensificou a discussão acerca do tema em um cenário inicial da pandemia por COVID-19.

O capítulo quatro terá como foco a discussão sobre os direitos e garantias do trabalhador, sob à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ratificado na Constituição Federal de 1988 e o conceito de trabalho digno elaborado pela OIT.

Por fim, será feito as considerações finais, firmado em todo o conhecimento já delimitado ao longo do trabalho, sobre o problema da falta de reconhecimento do vínculo de emprego, e finalizar com a análise da possibilidade do amparo desses trabalhadores nos moldes estabelecidos pela CLT e a urgência disso, diante do cenário econômico e social vivenciado.

2 O TRABALHO HUMANO

O trabalho é uma atividade enraizada por toda a evolução da sociedade. Segundo Engels (1986), o trabalho é fundamental para a existência de homens e mulheres. O autor afirma que, no contexto das escolas antropológicas do século XIX, mediante o trabalho, a transição de macaco para o homem foi decisiva, ocasionando, por conseguinte, a criação do

próprio homem. Dessa forma, compreende-se que o trabalho possui um caráter constituinte na vida do homem.

Ao longo dos tempos, o trabalho foi assumindo várias significações no evoluir da sociedade. Tais significados estavam atrelados ao sofrimento e à realização pessoal, acompanhando os significantes sociais vigentes de cada contexto histórico. Na antiguidade clássica europeia, por exemplo, o trabalho era uma atividade menor a ser feita por pessoas escravizadas. Enquanto no período feudal o trabalho girava em torno de uma fidelidade servil, na contemporaneidade o trabalho passa a ser um meio de obtenção de desenvolvimento e progresso (GARCIA, 2011). No entanto, apesar de tamanha contradição entre as épocas, permanece-se um fator comum: o trabalho como meio de sobrevivência em sociedade.

A palavra “trabalho”, em seu contexto histórico, deriva do latim. Origina-se do vocábulo *tripalium*, com variações para *trepalium*, que se relacionava à um instrumento que servia para torturar. O *tripalium*, na Grécia Antiga, era um instrumento de três pontas de madeira utilizado na colheita de milho, ou seja, era um instrumento de trabalho. Paralelamente, em Roma, *tripalium* era um objeto também com três pontas utilizado para tortura de pessoas. Além disso, existiu a variação da palavra *tripaliare*, que significa trabalhar, estreitando-se a correlação entre o trabalho e o sofrimento humano (BONFIM, 2011).

É importante pontuar ainda outros significados para o trabalho ao longo da evolução humana. O trabalho no contexto pré-histórico possuía funcionalidade de subsistência, pois o homem primitivo caracterizava o trabalho para si atrelado ao instinto de sobrevivência. O ser humano usava a natureza para sobreviver através da caça, da pesca e da colheita, mas não a modificava em excesso. Por isso, existia a necessidade do movimento nômade dos povos, sendo preciso sempre haver uma migração em busca de novos recursos de animais e vegetais tendo em vista a escassez deixada para trás (SOUSA, 2018; MORAES FILHO, 1960).

Como pode-se encontrar na literatura, conceituar o trabalho humano “[...] nos remonta ao momento anterior à formação das primeiras sociedades. Ele surge no momento em que o homem, defrontando-se com a natureza, buscou dominá-la, movido pela necessidade primária da sobrevivência e pela satisfação de suas necessidades” (COSTA, 1998, p. 19). Dessa forma, essa realidade tornou-se o alicerce evolutivo do homem, com a existência de desejo perante as novas formas de domínio da natureza, e a conseqüente criação de ferramentas que o auxiliassem para tal, como a pedra lascada e a descoberta do fogo.

As prioridades do homem se modificaram à medida em que houve a escassez de terras férteis e foi preciso intervir na natureza. O desenvolvimento de ferramentas teve como

consequência o sedentarismo, fazendo com que o homem se fixasse em uma terra e dela começasse a usufruir para tirar sua sobrevivência, contudo, dessa vez a modificando através da agricultura. Homens e mulheres, assim, poderiam adestrar a natureza ao seu favor e sem sofrer com a escassez de recursos, aprendendo a domesticar e criar animais, técnicas de cultivo e plantação.

Até as relações humanas se modificaram, e os homens e mulheres passaram cada vez mais a viver de forma coletiva e organizada. Existia uma organização cooperativa, por exemplo, entre os integrantes de uma tribo, onde as aquisições e produções eram distribuídas entre todas as pessoas, seguindo critérios individuais de cada organização. Esses critérios eram definidos pelos líderes de cada tribo, estabelecidos por comunhão, aproximação sanguínea, idade ou sexo. Dessa maneira, os líderes tinham privilégios e, até mesmo, podiam utilizar essa distribuição como forma de dominação (OLIVEIRA, 1995).

Sendo assim, de acordo com Pinto (1997), a distribuição de produção mediante critérios e o sedentarismo fazem com que exista a necessidade de acúmulo de terras, bens e animais, surgindo o ideal de posse. Com isso, a noção de trabalho também foi se modificando, passando a ter valor econômico, mediante a relação de posse do que era produzido pela natureza, em vez de ser apenas algo para a própria subsistência.

Essa mudança de paradigma abre o leque para os novos significados do trabalho na Antiguidade, afinal, os líderes ou dominantes detinham o poder de decisão da divisão de riqueza e se beneficiavam ao se manterem no domínio, a ponto de se eximirem da necessidade de trabalhar. Ou seja, o excesso de produção obtido para gerar acúmulo de riquezas era utilizado para beneficiar um nicho de pessoas enquanto as demais continuavam trabalhando para gerar mais produção (OLIVEIRA, 1995 *apud* PINTO, 1997).

O excesso de produção e seu controle realizado por poucas pessoas foram dois fatores determinantes para os novos reagrupamentos vividos na sociedade. O homem passou a ter posse e realizar trocas para obter novos bens, dando início ao surgimento do comércio. Esses fatores culminaram no surgimento das cidades antigas, a exemplo da Grécia Antiga, onde a produção e o trabalho tiveram novos olhares (SOUSA, 2018). Acerca desse assunto, Woleck (2002, p. 3-4) afirma que:

Na sociedade grega, berço da civilização ocidental, o trabalho era visto em função do produto, e este, por sua vez, em função de sua utilidade ou capacidade de satisfazer à necessidade humana. O que contava era o valor de uso e não o valor de troca, isto é, o valor de uma mercadoria em relação às outras. O valor do produto como mercadoria não passava do valor de uso para outra pessoa.

Além disso, o trabalho passou a ser visto como algo limitante, que privaria a liberdade dos cidadãos. Vale ressaltar, que isso se refere a noção de trabalho braçal, que na época era destinada, por exemplo, às pessoas escravizadas, enquanto que o trabalho intelectual, aquele exercido pelo homens dito livres, como por exemplo os filósofos, não era considerado trabalho, mas apenas uma atividade contemplativa e útil para o desenvolvimento humano e usufruto de sua liberdade (SILVA, 2002).

Essa perspectiva era amplamente defendida no pensamento aristotélico, onde havia diferenciação das pessoas que detinham poder na sociedade mediante o intelecto e as pessoas que somente podiam contribuir com a força braçal. Conforme consta em *Política*:

É para a mútua conservação que a natureza deu a um o comando e impôs a submissão ao outro. Pertence também ao desígnio da natureza que comande quem pode, por sua inteligência, tudo prover e, pelo contrário, que obedeça quem não possa contribuir para a prosperidade comum a não ser pelo trabalho de seu corpo. Esta partilha é salutar para o senhor e para o escravo (ARISTÓTELES, 2006, p. 2).

Arendt (2014) explana os três cenários da natureza do homem para os gregos: o labor, o trabalho e a ação. Segundo a autora, o labor corresponde a algo natural do ser humano, aquilo que não pode ser controlado, pois está profundamente ligado à sua sobrevivência. O trabalho é diferente, pois se trata de uma modificação do ambiente no qual o homem está inserido e o transforma para adquirir a matéria desejada. É algo imposto do homem para o homem, onde há a transformação de um produto totalmente natural para um produto manejado pelas mãos do homem, ou seja, antinatural. Por fim, a ação é sociabilidade do homem, é o homem no meio social com outros homens, portanto, a sua inserção dentro de um ambiente convivendo com os demais e aprendendo a sobreviver.

A junção desses conceitos representa a chamada *vita activa*, um estado de inquietude. Para os gregos, a definição de homem estava ligada a uma vida reflexiva, onde havia liberdade para se dedicar a assuntos que não estivessem completamente atrelados à própria sobrevivência, como por exemplo, o pensar. Para isso, seria necessário que o homem se afastasse cada vez mais da ideia de *vita activa* ou vida ativa, pois não haveria mais energia gasta em prol de sobreviver, mas sim em prol do pensar e do compreender (BRAGA, 2009).

Portanto, os gregos precisaram dividir a classe social, onde uns ficaram responsáveis pelo trabalho braçal, enquanto uma parcela selecionada conseguiu exercer sua liberdade através da contemplação, utilizando apenas o intelectual. Os escravos e os mercadores eram os responsáveis pela produção, afinal os mesmos necessitavam produzir e realizar trocas para sobreviver e para manter o status de seus líderes. Esse pensamento teve força com as ideias de Platão, que considerou que estaria livre para governar a si próprio e,

portanto, apto a governar os outros, somente a pessoa que não precisasse trabalhar para produzir, realizar trocas e obter mercadorias. As demais, estariam fadadas a viver em estado de servidão, não podendo exercer a liberdade e nem o papel político (DA SILVA, 2019; PLATÃO, 1983).

Enquanto a concepção de trabalho como punição e atrelado ao sofrimento predominou na Antiguidade, no início da Idade Média, entre os séculos V e XV, o “divino” firmou posição, pois o trabalho, ainda com a ideia de servidão e de algo doloroso, recebeu um sentido maior: a aproximação da humanidade com o Deus formulado pelo cristianismo. Assim, o trabalho passou a ser digno e edificante para o ser humano, uma forma de praticar o bem (OLIVEIRA, 1995).

O período medieval foi marcado pela forte presença da Igreja Católica na sociedade, o que era a base de legitimação do domínio dos senhores feudais através da dicotomia suserano e vassalo, relação essa de serventia, em que os vassalos (camponeses livres ou artesãos) produziam para seus suseranos e em troca possuíam um lugar para sobreviver, sendo assim uma liberdade velada e inexistindo uma mobilidade social. A sociedade era estratificada em: clero, nobreza e povo (OLIVEIRA, 1995).

A terra era a base econômica da época, e o trabalho era baseado na fidelidade entre o dono da terra e seus produtores. Contudo, de forma gradual, começaram a aparecer pessoas que não trabalhavam nas terras como era costume, e sim pequenos produtores de produtos manufaturados, os artesãos. Esses mesmos artesãos que produziam, comercializavam seus produtos. O aumento populacional e as novas técnicas de produção fizeram os artesãos deixar a agricultura feudal e migrar para as chamadas comunas, onde obtinham matéria prima para seus produtos e também comercializavam os mesmos. Com isso, o artesão passou a possuir a sua própria matéria bruta e moldaram com o seu trabalho para o produto final. É nesse período que a sociedade começa a migrar de uma base econômica agrícola autossuficiente para uma sociedade mercantilista baseada na troca e na venda, e o surgimento de termos como cliente e mercadoria (MORAES FILHO, 1960).

Os antigos artesãos e comerciantes do período feudal que conseguiram adquirir riquezas com a queda desse modelo, precisavam de autorização do poder absolutista da época para exercer suas atividades comerciais, como o comércio negreiro ou a produção têxtil. Nas palavras de Stewart (1988, p. 19):

Devemos ter em mente que até o século XVIII a produção, quer fosse de velas ou de tecidos, de lã ou de seda, enfim, a produção mercantil organizada dependia de uma concessão do monarca, dos ‘favores do rei’, que desta forma determinava quem iria produzir o quê e qual a região a ser abastecida por aquele produtor.

Além disso, os artesãos, por exemplo, precisavam se organizar de forma mais produtiva para conseguirem produzir o necessário pelo mercado, tornando-se inviável eles mesmos serem os produtores e comerciantes. Com isso, surgiram, aos poucos, as corporações de ofício, pontapé inicial na pré-industrialização, onde havia uma organização de artesãos que recebiam matéria prima de comerciantes para produzirem cada vez mais produtos. Portanto, a passagem para uma sociedade pré-capitalista se deu com o artesão que virou comerciante ou o comerciante propriamente dito que se apoderou da produção de pequenos artesãos (MACEDO, 1999; MORAES FILHO, 1960).

Vale ressaltar, que a autoridade da Igreja servia também para justificar a necessidade de uma grande parcela de pessoas (o povo) sustentar e produzir para uma minoria privilegiada (clero e nobreza). Ainda sobre esse assunto, na bíblia, no capítulo de Gênesis, o trabalho desgastante era retratado como uma espécie de punição pela desobediência de Adão e Eva por comer o fruto do conhecimento do bem e do mal. Contudo, é justamente na época do feudalismo e início do Renascimento que o trabalho sofre uma ressignificação à luz da religião, onde o trabalho perde o sentido de fardo e se estabelece como um elo de ligação com o divino (BATTAGLIA, 1951).

No período renascentista em meados dos séculos XV e XVI, com fortes influências da Reforma Protestante, o trabalho se tornou um instrumento no qual o homem poderia exercer sua liberdade e sua produção sempre em busca do progresso. Nesse sentido, o autor Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 42) afirma:

O conceito de trabalho tem variado muito através das idades, como um magnífico exemplo de sociologia do conhecimento. As condições e formas sociais determinam a concepção ideológica do trabalho, segundo as diversas maneiras de os homens se associarem para produzir e dividir os produtos de seus trabalhos. De modo geral, podemos dizer que a ideia de trabalho caminhou sempre para uma crescente espiritualidade conceitual. De malvisto e malquisto, na Antiguidade, ganhou influxo dignificante com o Cristianismo, acabando por atingir o valor máximo no Renascimento, com o destino do homem, voltado para a vida, para as conquistas, para a ação.

O autor continua elucidando acerca da visão de trabalho que foi usada no decorrer da Modernidade:

Com o Humanismo e a Reforma, cada um devia seguir sua livre vocação, procurando desenvolvê-la para seu bem e o bem da própria sociedade, como dizia o calvinismo: todos devem trabalhar, mesmo o rico, porque o trabalho é o serviço de Deus. Daí o novo tipo do homem moderno, fâustico: ativo, voluntarioso, austero, voltado para o trabalho. Não ter um ofício é que passou a ser vergonhoso (MORAES FILHO, 2014, p. 42).

Salienta-se a expressividade na ideia acima, sobretudo no que diz respeito ao fato de que todos devem trabalhar, inclusive os ricos. Esta lógica refutaria compreensões paradigmáticas da Idade Antiga e Média, quando o povo (pobres, escravos etc) deveriam trabalhar para sustentar os cidadãos e a classe mais rica, enquanto estes usufruíam do ócio o qual tinham direito. Contudo, pode-se perceber com o evoluir da história que isso não mudou em sua totalidade.

O mercantilismo foi perdendo força com os ideais do liberalismo econômico que se opunha às monarquias absolutistas e com o advento do capitalismo. A antiga classe de artesãos e comerciantes será a nova classe burguesa, livre e que objetificam o acúmulo de capital (BATISTA, 2016). Logo, cada vez mais, pessoas menos afortunadas necessitavam trabalhar para sustento próprio, ao mesmo tempo em que a maior parte da sua força produtiva era destinada aos seus superiores de classe. Para melhor compreender esse assunto, é importante identificar as duas correntes do capitalismo, defendidas por Karl Marx e Max Weber.

Para Weber, o capitalismo carrega fortes traços hereditários da Reforma Protestante, principalmente, a vertente conhecida como calvinismo. A concepção principal defendida era de que o trabalho deveria ser valorizado, mediante uma vocação natural para o mesmo em prol da salvação da alma humana. Portanto, o capitalismo seria produto da mudança de vínculo entre o homem e o trabalho apoiada pelos dizeres do protestantismo (BARBOSA, 2009).

Em contraparte, para Karl Marx, de acordo com Barbosa (2009), o capitalismo surge com a imensa necessidade de produzir mercadorias e gerar lucros, com início na Idade Média e o ápice na Revolução Industrial. Logo, o capitalismo seria um modo de produção no qual a força de trabalho humano seria transformada em mercadoria que acabaria por gerar lucro. Em suma, o objetivo do capitalismo é maximizar o lucro.

Para ser propício tal existência, era salutar que houvesse uma classe dominante que concentrasse os meios de produção e que necessitasse da mão de obra de um classe oprimida que venda a sua força de trabalho, esta fundamental para a manutenção da própria subsistência. Com isso teríamos uma crescente exponencial de um lado e uma estagnação de outro: os ricos cada vez mais ricos e os pobres possuindo apenas o mínimo para a sobrevivência e necessitando vender a própria mão de obra dia após dia para a manutenção dessa provisão (CATANI, 2017). A classe dominante é o arquétipo da nobreza na Idade Média.

O capitalismo foi ganhando força para a desenvoltura da revolução industrial na Inglaterra, justamente pela modificação da estrutura agrária para a industrial, houve, portanto, uma transição de um protocapitalismo comercial para um capitalismo industrial. As terras passaram a sofrer uma espécie de privatização, onde o poder sairia da mão da nobreza absolutista e passaria à mão da chamada burguesia. Através dessa terra, seria possível a produção de matéria prima para as fábricas, tendo em vista que todo o modelo comercial havia mudado com o surgimento das primeiras máquinas, como exemplo, o tear mecânico e a máquina a vapor. Contudo, ainda era necessária uma mão de obra de produção, sendo essa obtida por trabalhadores do campo e trabalhadores artesãos. Esses trabalhadores fazem parte do chamado proletariado. Houve, portanto, uma migração campo-cidade e o desenvolvimento urbano (MIRANDA, 2012; BATISTA, 2016).

Finalmente, há a divisão de duas classes importantes nessa nova estrutura: a burguesia e o proletariado. Nas cidades, o trabalho novamente volta a se modificar. Antes do surgimento das máquinas, os artesãos, por exemplo, em suas corporações de ofício, exerciam toda a cadeia produtiva de um determinado produto de forma manufaturada. Não existia uma diferenciação dos meios de produção e da mão de obra produtora (VILAR, 1988).

A noção de trabalho assalariado surgiu, onde os trabalhadores (classe proletária) eram a mão de obra produtiva das indústrias, e vendiam essa força braçal para a burguesia capitalista. Tal força era utilizada para operar as máquinas indústrias, ou seja, os meios de produção. Como o homem passou a ser um mero operador de máquinas e estas, que realizam o trabalho propriamente dito, o trabalho humano passou a ser algo descartável e gerando o surgimento de uma subordinação absoluta do operador ao capitalista burguês. Para sobreviver, os proletários se submetiam a condições de trabalho degradantes, pois necessitavam do salário oferecido para a sobrevivência própria e familiar (WOLECK, 2002; MIRANDA, 2012).

No capitalismo, o trabalhador sempre ganhava o valor inferior ao valor produzido de lucro para os donos das fábricas. Portanto, a qualidade de vida familiar e a qualidade laboral eram precárias. Nas palavras de Friedrich Engels, é possível compreender que apesar da evolução dos modos de trabalho, a existência do trabalhador é fragilizada:

O escravo é vendido de uma vez para sempre; o proletário é forçado a vender-se diariamente, de hora em hora. Todo escravo, individualmente, propriedade de um só dono, tem assegurada a sua existência, por mais miserável que esta seja, pelo próprio interesse do amo. O proletário, por seu turno, é propriedade da classe burguesa; assim, não tem assegurada a sua existência – seu trabalho só é comprado quando alguém tem necessidade dele (ENGELS, 1981, p. 86).

Os proletariados enfrentavam jornadas de trabalho exaustivas de 12 a 16 horas diárias, em condições insalubres de iluminação, esgoto e água expostos no ambiente de trabalho, além de salários insuficientes para a manutenção de uma vida digna, onde todo o núcleo familiar (homens, mulheres, idosos e crianças) necessitava trabalhar para sobreviver.

É importante salientar a diferenciação salarial entre homens e mulheres na época, onde as mulheres trabalhavam a mesma quantidade de horas e com as mesmas condições e ganhavam o equivalente a quarta parte paga ao operário do sexo masculino. O primórdio dessa desigualdade ainda perdura em muitos casos na sociedade atual (QUINTANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 2002).

A situação dos trabalhadores estava insustentável, o que ocasionou revoltas contra as condições de trabalho precárias. Com isso, se teve o surgimento do sindicalismo operário que foi fundamental para a organização de rebeliões e greves com o objetivo de lutas por direitos. Importante ressaltar que toda essa evolução de submissão à luta, que perdurou durante todo o século XIX, teve influências da Revolução Francesa. Portanto, passou-se a existir a necessidade de uma intervenção do Estado para a proteção do trabalhador, e a aceitação de que o trabalho se encontra em situação subalterna em relação ao seu empregador, e que por consequência, necessita de amparo jurídico. Com isso, tem-se, de forma gradual, o surgimento do Direito do Trabalho e a positivação das leis trabalhistas (MARTINS, 2000; MIRANDA, 2012).

Conceituar o Direito do Trabalho é uma tarefa árdua, afinal o mesmo está sempre em dinamicidade, tendo que se reinventar à luz da evolução da sociedade. Nas palavras de Moraes Filho (1960, p. 24), o Direito do Trabalho é o “conjunto de princípios e de normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem”.

No mesmo viés protetivo das relações entre capital e trabalho, apresentando uma definição mista e ampla, Amauri Mascaro Nascimento (2004) descreve o conceito de direito do trabalho como uma área da ciência do direito, cujo objeto são as normas jurídicas que caracterizam as relações de trabalho. Com isso, indicam-se os sujeitos e as organizações que dispõem do direito à proteção, em sua estrutura e atividade.

Considera-se importante mencionar que o direito do trabalho se deu mediante uma evolução. Alguns autores, destacando aqui Maurício Godinho Delgado (2009), dividem a evolução do direito trabalhista em: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Na formação, o fator marcante do período de 1802 até 1848, é a Lei de Peel (*Peel's Act*), na

Inglaterra, lei que regulamenta o trabalho de jovens, passando a não ser admitido o trabalho de menores de 10 anos.

A segunda fase, chamada de intensificação, que compreende os anos 1848 até 1890, possuiu como marco fundamental o destaque do Manifesto Comunista e a Revolução de 1848 na França, que resultou na criação do Ministério do Trabalho e da liberdade de se associar que havia sido proibida pela *Lei Chapelier*.

Na terceira fase, de 1890 até 1919, teve-se como marco a Conferência de Berlim, que admitiu inúmeros direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, que ressaltou a importância da questão social do trabalho, através de obrigações e direitos, salário mínimo e jornada de trabalho adequada. Na fase chamada de consolidação, buscou-se um intervencionismo estatal nas relações de trabalho.

Por último, teve-se a fase da autonomia, no início de 1919, onde existiu a criação da OIT mediante o Tratado de Versalhes e as Constituições da Alemanha e do México, destacando-se a defesa dos direitos trabalhistas, como a jornada de 8 horas de trabalho, a proibição do trabalho para menores de 12 anos, o salário mínimo e o direito à sindicalização, entre outros. Posteriormente, em 1948 temos a ascensão dos direitos trabalhistas com status de direitos humanos mediante a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DELGADO, 2009).

Percebe-se que a evolução do Direito do Trabalho é marcada por constantes lutas e conquistas para garantir uma distribuição igualitária de forças produtivas no capitalismo. O trabalho passa a se caracterizar pelo termo *emprego*, que se refere à relação entre patrão e empregado a fim de se realizar uma atividade produtiva remunerada (WOLECK, 2002). O emprego tem uma importância social e gera dignidade. Por isso, temos a importância do direito do trabalho em assegurar que as desigualdades dessa relação sejam minimizadas e que os trabalhadores possam usufruir de melhorias de vida mediante o seu trabalho. Melhor apresentando a ideia, nas palavras de Moraes Filho (1960, p. 13):

E talvez em nenhum outro ramo do direito se manifeste tão vivo, cruentamente, ao vivo, a luta entre os dois ideais valorativos do ordenamento jurídico: a segurança e a justiça. Se a ordem jurídica individualista, se a organização jurídica do capitalismo se inclina pela primeira, querendo manter e conservar um estado de coisas tradicional; volta-se o novo direito para uma redistribuição dos bens sociais, dando a cada um aquilo que lhe pertence, procurando romper a antiga estrutura econômica e social. Em nenhum outro direito se encontra tão dramática e intensa esta sede de justiça distributiva como no direito do trabalho.

Conforme Moraes Filho (1960), o cenário brasileiro recebeu fortes influências de toda essa evolução, mas existiram dois fatores decisivos que retardaram o desenvolvimento

brasileiro: a colonização e a escravidão. O primeiro, o Brasil tinha uma visão paternalista com o Estado onde os reais problemas eram dissimulados. O segundo diz respeito ao uso de mão de obra escrava enquanto diversos países já vivenciavam o trabalho livre. Dessa forma, desde os seus primórdios, o Brasil possuía a característica da servidão. Primeiramente, através da exploração da mão de obra indígena e, posteriormente, a negra na atividade agrícola que era a base da economia, pois a indústria evoluía lentamente.

O trabalho escravo existia em paradoxo com a chamada Constituição do Império de 1824, que permitiu a liberdade de trabalho, indústria, comércio e aboliu as corporações de ofício. Como a maioria da mão de obra do Brasil era escrava, não era coerente a existência de uma legislação acerca da liberdade laboral ou que protegesse o trabalho (SILVA, 2003).

Internacionalmente, o Brasil enfrentou grande pressão pelo fim da escravidão, principalmente, pelos ingleses. Aqui no país, as próprias pessoas escravizadas lutavam contra a estrutura colonial. Assim, depois de muitos conflitos, a escravidão foi abolida com a promulgação da Lei Aurea. Porém, foi necessário o uso de mão de obra imigrante para arcar com a crescente demanda da plantação de café e da industrialização. Afinal, os negros libertos ficaram à margem da sociedade, com desigualdade nos trabalhos ou até mesmo sem oportunidade de sobrevivência. Ressalta-se que essa situação gerou marcas que são carregadas durante toda a história pelo povo negro (MACHADO, 2003).

A passagem do trabalho escravo para o trabalho livre foi duradoura e cheia de agitações, com os vários conflitos e greves vividos pelos trabalhadores imigrantes, por consequência da extrema exploração pelas dívidas adquiridas pela vinda ao Brasil e também pelas condições insalubres de trabalho. Nesse viés, a Constituição de 1891, após a Proclamação da República, não se mostrou evolutiva em relação à Constituição do Império, sendo a mais notória regulamentação o direito de livre associação (SILVA, 2003; MORAES FILHO, 1960).

Em 1916, houve a promulgação do Código Civil, também arcaico no que diz respeito a direitos trabalhistas. Contudo, considerou-se a regulamentação da locação de serviços um grande avanço legislativo a ser evoluído posteriormente. Além disso, durante essa trajetória houveram tentativas de criação de projetos em prol da questão social do trabalho e duração de jornada, restando algumas infrutíferas. Existia uma forte essência liberal no país, onde não se via de forma coerente a intromissão do Estado na liberdade contratual trabalhista (SILVA, 2003; NASCIMENTO, 2004; MORAES FILHO, 1960).

A assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, e a filiação do Brasil à OIT foram importantes para o desenvolvimento do país, pois o Brasil foi obrigado a cumprir alguns

direitos dos trabalhadores. Adiante, com a pressão dos trabalhadores imigrantes através de manifestações e de greves, algumas com violência, sucedeu-se gradualmente a modificação de um Estado liberal para um Estado intervencionista. Em consequência disso, houveram três marcos importantes: a criação da Lei Elói Chaves, em 1923, que regulamentou a aposentadoria e a pensão de ferroviários além da estabilidade após o limite de 10 anos laborais desses profissionais, o Decreto-Lei nº 4.982 de 1925, que regulamentou o período de 15 dias de férias para várias classes de profissionais. No âmbito constitucional, com a emenda nº 22, a Constituição de 1891 passou a reger que apenas ao Congresso Nacional caberia a função de legislar sobre o trabalho no Brasil (LEITE, 2018; MORAES FILHO, 1960).

Com a Revolução de 1930, encabeçada por Getúlio Vargas, houve a criação de numerosos direitos trabalhistas e a criação de órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para supervisionar as leis já existentes. A Constituição de 1934 promulgou vários direitos sociais trabalhistas, como o salário mínimo e organização sindical plural e autônoma. Contudo, apesar do forte movimento de efetivar o direito individual dos trabalhadores, com a Constituição de 1937 outorgada por Vargas, verificou-se um controle estatal a fim de limitar qualquer tipo de possível resistência mediante as organizações sindicais (DELGADO, 2009; SILVA, 2003).

O marco crucial do governo varguista de tendência corporativista foi a criação da CLT que sistematizou as esparsas leis trabalhistas. É importante mencionar alguns dos direitos por ela elencados, como o conceito de empregado e empregador, duração do trabalho, salário, férias, segurança laboral, rescisão contratual, trabalho da mulher e do menor, organização sindical, fiscalização das normas trabalhistas, entre outros (LEITE, 2018; DELGADO, 2009; MORAES FILHO, 1960).

A ditadura de Getúlio Vargas teve seu fim e em 1946 foi promulgada a nova Constituição, de forma democrática. Essa constituição aproveitou normas trabalhistas que eram coerentes com o Estado democrático. Com a Carta 1946, originou-se novas regulamentações, entre elas o direito de participação nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, a assistência aos trabalhadores em situação de desemprego e o direito de greve (CESARINO JÚNIOR, 1951).

O período democrático no Brasil teve seu fim selado com o golpe militar de 1964 que implantou a ditadura militar no país. O direito trabalhista não era a prioridade para o governo, além de ter sido um período em que se sucederam várias greves, principalmente na região do ABC Paulista, em virtude da proibição de greves de serviços essenciais e públicos. Contudo, houve evolução na área laboral, com a origem do Fundo de Garantia por Tempo de

Serviço (FGTS) e o Programa de Integração Social (PIS), recursos importantes ao gerarem segurança para o trabalhador (SILVA, 2003; NASCIMENTO, 2004).

O Brasil viveu 21 anos de ditadura militar, que marcaram profundamente toda a sociedade de uma época e sua posteridade com a repressão e violência presenciada. Com isso, é notável a instabilidade da democracia brasileira ao longo dos tempos. Contudo, em 1988 o Brasil desfrutou novamente do sabor democrático, estabelecido sob lutas e sacrifícios do povo brasileiro.

Para Nascimento (2004), a Constituição Federal de 1988 foi um marco para a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Além do estabelecimento de uma nova postura com os sindicatos e ampliação de acordos e negociações coletivas, tivemos direitos importantes positivados no capítulo II dos Direitos Sociais. A jornada de trabalho de 44 horas semanais, a ampliação do FGTS para todos os trabalhadores e não apenas os que possuíam 10 anos de emprego, a licença maternidade que passou a ser de 120 dias, o acréscimo de $\frac{1}{3}$ na remuneração de férias, aposentadoria, e a indenização para os casos de demissão sem justa causa dentre tantas outras normas são asseguradoras do caráter social concedido ao direito do trabalho e ao trabalhador em sua relação de emprego.

Com a Constituição de 1988 e a CLT, faz-se importante, finalmente, identificar quem são os detentores dos direitos por elas elencados e qual o conceito da relação de emprego e da relação de trabalho à luz das normas jurídicas. Ora, regra geral, o trabalhador para ser amparado necessita estar em uma relação de emprego subordinado mediante um contrato de trabalho e recebendo a sua remuneração.

De acordo com Delgado (2009), existe diferenciação clara entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo a primeira de gênero e a segunda de espécie. A relação de trabalho se caracteriza pelo encargo assumido de executar alguma tarefa mediante o trabalho humano, podendo-se exemplificar com o trabalho autônomo, onde uma pessoa realiza determinada tarefa a fim de obter o próprio sustento. Dentro da relação de trabalho, temos a chamada relação de emprego, um pilar importante desde os primórdios do capitalismo. A relação de emprego se caracteriza pela prestação de serviço personalíssimo mediante trabalho humano para outrem e que deste trabalho resulte um salário.

O artigo 3º da CLT está disposto da seguinte forma: “Considera-se empregado toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário”. Observa-se na letra da lei que o fato decisivo de diferenciação se refere à chamada subordinação jurídica entre empregado e empregador, a dependência pelo qual ambos estão vinculados.

Moraes Filho (1944) também afirma que a principal característica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica que sujeita o empregado ao empregador. Essa subordinação é a ação pela qual o empregador tem direito sob o seu empregado, de forma simplificada é a ação de condução e fiscalização que o empregador realiza em cima do trabalho efetivado pelo empregado. Ressalta-se que a importância dos direitos trabalhistas na relação subordinada de emprego diz respeito a diminuição da desigualdade material entre empregado e empregador, onde um possui dependência econômica sobre o outro, afetada também pelo vínculo já mencionado (NASCIMENTO, 2004).

Tão importante como a subordinação para caracterizar o vínculo empregatício, temos outros termos que estão expressos em lei: a pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade e onerosidade. Quando a lei se refere à pessoa física ela caracteriza no sentido de que o trabalho humano está vinculado a uma pessoa, não sendo possível o trabalho ser efetivado por uma pessoa jurídica, por exemplo. Conforme o exposto no Artigo nº 2, § 1º da CLT:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Portanto, a pessoa jurídica como a empresa apenas pode exercer o papel de empregador, e enquanto pessoa física pode exercer, por exemplo, sendo um profissional liberal. Já a pessoalidade na relação de emprego se caracteriza pelo vínculo pessoal atribuído ao trabalho. Quando um empregador contrata alguém para realizar um trabalho, a pessoa contratada em específico fica vinculada aquele trabalho de forma *intuitu personae*, não podendo aquela atividade ser executada por outrem (DELGADO, 2009).

Ora, o trabalho realizado por uma pessoa natural de uma maneira personalíssima também necessita que seja operada de forma frequente. Segundo Leite (2018), a não eventualidade se evidencia pelo trabalho ser feito de forma habitual e rotineira pelo trabalhador, onde o empregador, pelo fato de haver subordinação, fiscaliza se o trabalho está sendo prestado de forma regular.

Por fim, segundo o autor Vólia Bonfim Cassar (2011), a onerosidade na relação de emprego corresponde ao pagamento de salário ao empregado, pois o trabalho realizado necessita de uma retribuição pecuniária. Ainda segundo o autor, existem duas vertentes de onerosidade: a objetiva e a subjetiva. A primeira se refere à realização de um trabalho não

necessariamente focado na retribuição monetária, enquanto a segunda se caracteriza justamente pela realização do trabalho para o recebimento do salário, pois dele vem a subsistência do trabalhador e de sua família.

Com a caracterização da relação de emprego nos moldes celetistas é importante frisar a existência de outra figura de trabalho: o trabalho informal. A falta de estabilidade e carteira assinada, entre outros inúmeros direitos trabalhistas consagrados, além da realização de forma instável ou temporária são peculiaridades do chamado trabalho informal (ANTUNES, 2011).

A diferenciação entre trabalho formal e trabalho informal foi realizada com a positivação de direitos para os trabalhadores, sendo estes comprovados mediante a apresentação da carteira de trabalho. Nos primórdios o trabalho informal era considerado uma consequência do processo de evolução de um país com uma boa industrialização resultando no desenvolvimento econômico. Contudo, a informalidade gera um temor frente às evoluções sociais dos trabalhadores (SUISSO, 2006).

A informalidade sempre existiu no sistema capitalista, principalmente, com a evolução exponencial da tecnologia e a instabilidade econômica dos países. Os processos industriais se modificaram. Onde antes existiam linhas de montagem padronizadas no modelo *taylorista* e *fordista* com função delimitada e especializadas, hoje se tem trabalho multitarefado, no qual não há mais a especialização no trabalho, um empregado é responsável por fazer diversas tarefas. Todavia, a busca por alta produtividade atrelada com o desejo de reduzir ao máximo os custos de um negócio, teve no desenvolvimento da tecnologia o êxito almejado, embora à sacrifício do trabalho de milhares de pessoas em todo o mundo que estão tendo sua mão de obra substituída gradativamente. Afirma-se até que a informalidade possa ser a solução diante do cenário caótico social e economicamente (SUISSO, 2006).

Essa situação é alarmante tendo em vista as intensas lutas na história da humanidade pela positivação de direitos trabalhistas e sua questão social. Nas palavras de Nascimento (2004, p. 54):

O desemprego estrutural, resultante de diversas causas em vários países, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, afetou a sociedade, comprometendo princípios que sempre foram consagrados, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a erradicação da pobreza com a redução das desigualdades sociais.

Segundo Antunes (2011), existem categorias de trabalhadores informais, mas em cada uma identifica-se a necessidade individual na luta contra o desemprego ou a baixa remuneração. Nesse viés, existem empregados que estão fora do mercado formal de trabalho e

que precisam realizar bicos para a manutenção da renda, possuindo ou não conhecimentos especializados sobre o produto ou serviço ofertado. De forma oposta, existem trabalhadores participantes de uma classe profissional que retrocedem na qualidade de empregado formal para empregado informal ou aqueles que são contratados para exercer uma função por tempo determinado. E, por fim, o trabalhador por conta própria ou trabalhador autônomo, aquele que arca com os riscos do negócio a fim de revender um produto ou serviço, também sem nenhum amparo legal como os demais.

No contexto de desemprego e precarização do trabalho surge uma nova tecnologia, que para uns é a solução de melhoria financeira, para outros é fator de preocupação por ser o único meio de subsistência no mercado de trabalho. Essa tecnologia origina uma nova categoria de trabalho: a do trabalhador *uberizado*. O labor que antes lutava contra a exploração industrial, hoje convive com a normalidade da exploração digital.

3 O TRABALHO INFORMAL

Para compreender o fenômeno da *Uberização* é necessário entender a trajetória que o trabalho adquiriu ao se distanciar do formalismo laboral, ramificando-se para a informalidade. A antiga representação do capital-trabalho de base tayloristas-fordistas, onde focava-se na acumulação e produção massiva de bens, entrou em colapso na década de 1970.

A globalização quebrando barreiras mercadológicas, o desenvolvimento tecnológico possibilitando o binômio produção-qualidade, a redução de mão de obra humana, o aumento da competitividade entre os setores e a financeirização internacional do capital onde o mesmo passou a ser um capital simbólico/fictício, foram os fatores que contribuíram para a quebra dessa representação (DALBOSCO; KUYUMJIAN, 1999).

A crise do modelo fordista decorre de uma série de acontecimentos mundiais, principalmente, em países mais desenvolvidos, que resultaram em um cenário de instabilidade econômica e desemprego, após um período de acumulação capitalista do pós-guerra mundial. Tal crise, que ressalta a dificuldade do fordismo em gerar ganhos, se estabelece por duas razões: a rigidez do modelo frente a necessidade de flexibilidade, e a insatisfação dos trabalhadores com o serviço repetitivo e desqualificado. No viés econômico, a pouca rentabilidade do capital se dava em virtude dos salários dos trabalhadores acompanharem a inflação e a produtividade, e existência de custos com os direitos trabalhistas dos mesmos (FERREIRA, 2000 *apud* DUARTE, 2000).

Logo, em um momento no qual os mercados se apresentavam com alta volatilidade em produção e lucro, o modelo fordista se mostrou ultrapassado à nova maneira de gerir o capital. A essa situação dá-se a nomenclatura de acumulação flexível, segundo Harvey e Sobral (1992, p. 140):

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

Nesse contexto, o modelo japonês conhecido como toyotismo se dissemina no mundo justamente pela necessidade de uma flexibilidade, essa noção de empresa flexível. É possível delimitar e diferenciar o toyotismo do modelo fordista em várias características produtivas como o trabalho por demanda, oposta a noção de produção em série do fordismo, o trabalho multifacetado, onde um mesmo trabalhador pode operar diversas funções gerando uma produção flexível bem distinta do fordismo. Além disso, predomina a produção em menor tempo hábil, chamada de *just in time* e um controle de qualidade, ou seja, há uma alavancagem para se obter a maior produtividade do mercado atrelada a um padrão de excelência. Uma das características mais importantes é a terceirização da produção, onde as empresas toyotistas delegam etapas da cadeia produtiva para outras empresas, na maioria das empresas essas possuem uma mão de obra barateada (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Nesse sentido, a reestruturação produtiva de raízes neoliberais, onde o mercado devia possuir maior liberdade de se regulamentar, ocasiona um novo modelo de acumulação capitalista, que tem por base características, como a financeirização do capital, ou seja, o capital não é mais produtivo e gira em torno da abstração/especulação; a necessidade de fragmentação produtiva, onde busca-se subdividir a cadeia produtiva em várias localidades a fim de reduzir os custos produtivos e encontrar a mão de obra fácil e barata. A produção também passa a ser atrelada ao uso da tecnologia, o que reduz custos e, infelizmente, leva à precarização do trabalho, ao desemprego estrutural e à perda de direitos trabalhistas adquiridos no período fordista (DUARTE, 2000).

A base conceitual do trabalho informal é a sua contraposição aos moldes legais, é o ilícito ou ilegal. É possível compreender isso da mesma forma que uma atividade pode ser ilícita para a legislação penal, o trabalho informal também é um ilícito para a legislação trabalhista. Contudo, o domínio capitalista na sociedade mundial acarreta a modificação de

condutas laborais antes asseguradas pela lei, fazendo surgir a possibilidade de maquiar essas condutas com um aspecto comum e aceitável aos olhos da sociedade.

Segundo Soares (2008), a informalidade podia ser compreendida sob duas perspectivas: a visão marxista e a neoclássica. A primeira defendia que o trabalho informal era resultado do capitalismo, já que existia a necessidade de cortar custos por parte dos detentores dos meios de produção, mediante a exploração trabalhista, para a obtenção de maiores lucros. Em contrapartida, para os trabalhadores, era uma alternativa à falta de empregos formais. Já a visão neoclássica entendia que a informalidade era vista como uma alternativa ao trabalhador, já que o mesmo poderia se valer da mesma para driblar os baixos salários e complementar sua renda, ou como uma opção em virtude da falta de oportunidades de trabalho formal.

A priori, as dinâmicas de produção econômicas eram compreendidas em dois setores: o setor tradicional e o setor moderno. O setor tradicional era predominantemente rural, enquanto que o setor moderno seria o urbano-industrial. Essa compreensão era chamada de Modelo de Lewis. Para esse modelo, o setor tradicional é considerado ultrapassado, além de possuir um excedente de mão de obra. Ambos os setores eram vistos de formas distintas e separadas, onde o único elo de ligação seria a mão de obra do setor tradicional que seria utilizada no setor moderno. Com isso, o setor moderno iria englobar todos os trabalhadores do outro setor, e conseqüentemente, a mão de obra excedente que antes realizava atividades à margem da economia desapareceria com o desenvolvimento econômico (DEDECCA; BALTAR, 1997; SOUZA, 2020).

Essa dualidade de significações foi substituída pelo termo mercado de trabalho informal no início da década de 1970 a partir de um estudo que visava compreender o mercado de trabalho e a economia de Gana, onde foi identificado o crescimento do setor informal. Como existia um excedente de mão de obra, os desempregados, percebeu-se que o crescimento do setor informal, de atividades sem amparo legal trabalhista, era uma alternativa de sobrevivência, já que proporciona uma fonte de renda principal para quem não possuía nenhum emprego ou um complemento à renda, para aqueles que ganhavam salários miseráveis (CACCIAMALI, 1983; SOUZA, 2020).

Além disso, ressaltou-se a diferenciação entre as atividades formais e informais, legais e ilegais devido ao amplo espectro que o setor informal podia englobar. Logo, existia a renda formal que consistia no trabalho assalariado público ou privado, e a renda informal legal mediante o comércio, a prestação de serviços ou a produção própria de produtos. Por fim, a renda informal ilegal era de fato atividades amparados como ilícitos penais, como o

furto, o roubo, o suborno, entre outros. O termo setor informal ganhou maior visibilidade com os estudos econômico-trabalhistas da OIT, em seu Programa Mundial de Emprego (FILGUEIRAS; DRUCK; DO AMARAL, 2004; SOUZA, 2020).

A OIT realizou uma análise do trabalho informal, inicialmente conceituado como “setor informal” da economia, na década de 1970, mediante um estudo sobre as atividades econômicas de baixa rentabilidade no Quênia, os altos números de pobres nos centros urbanos e o desemprego. Tal fenômeno tornou-se importante tendo em vista o elevado crescimento em diversos países, principalmente, nos países subdesenvolvidos. Acreditava-se que isso ocorria devido à falta de capacidade do capital industrial formal de abarcar com o excedente de trabalhadores, pois o mesmo ainda estava em desenvolvimento. Sobre esse assunto, Dedecca e Baltar (1997) esclarecem a temática ao citar V. Tokman que afirmou:

O principal argumento sobre a origem deste setor foi o excedente de mão-de-obra, em sua maioria formada por indivíduos que imigravam das zonas rurais e que não podiam encontrar trabalho nos setores modernos. Dada a necessidade de sobrevivência, estes indivíduos tinham que desempenhar algumas atividades que lhes permitissem obter um rendimento (TOKMAN, 1987, p. 515).

Todavia, tal afirmação tornou-se incoerente, já que era notável também o aparecimento em países já desenvolvidos. O setor informal que poderia ser extinto com o desenvolvimento econômico é descartado e entendido como um fenômeno com inúmeras particularidades próprias (OIT, 1972; OIT, 2013).

O debate acerca do setor informal era tão contraditório que existiam algumas escolas de pensamento que buscavam compreender o tema. Primeiramente, a Escola Dualista entendia que o setor informal não possuía elo com o setor formal, em outras palavras, a mão de obra era inversamente proporcional ao desenvolvimento econômico, e por isso havia a disparidade na geração de empregos.

Já a Escola Legalista acreditava que o setor informal existia devido os empregadores desse setor, por exemplo, os microempresários, não achavam viável custear as formalidades laborais de seus trabalhadores. E, a Escola Estruturalista via no setor informal uma consequência do capitalismo e seu desenvolvimento, pois o setor formal até mesmo utilizava da mão de obra barata e abundante do informalismo para reduzir seus custos.

Por fim, a Escola I-Legalista era uma escola que possuía grande influência neoliberal. Diferentemente da Escola Legalista, os empresários viam o setor informal como uma opção vantajosa para o seu desenvolvimento, já que utilizando esse setor, evitavam pagar os impostos e os custos da formalização laboral de direitos (OIT, 2013). As ideias dessas

escolas, por mais divergentes que possam ser, em união, possuem algumas características que representam a complexidade que se conceitua o setor informal.

O grande diferencial do estudo da OIT no Quênia é que dispõe a compreensão de que o setor informal é algo que podia ser desenvolvido e passível de bons lucros, se existisse, por exemplo, o apoio correto por parte das iniciativas públicas. Difere-se no caso da antiga concepção de que o setor informal deveria se extinguir com o avanço econômico. Via-se o setor informal pelo molde da organização produtiva, pois o mesmo apresentava baixo custo de capital para iniciar as atividades, além de exigir técnicas de produção pouco complexas, uma mão de obra seleta até mesmo familiar e pouco incentivo governamental para o crescimento (SOUZA, 2020). Nesse viés, Cacciamali (1983, p. 20) entende que:

A distinção Setor Formal/Informal nessa interpretação prende-se à forma de organização da produção e não apenas à tecnologia utilizada nos processos produtivos. As atividades informais, para os autores ligados ao novo dualismo, são modernas, criadas pelo próprio processo de desenvolvimento econômico. O padrão de desenvolvimento capitalista e as relações de dependência nos países economicamente atrasados criam desequilíbrios entre geração de empregos, crescimento demográfico, crescimento da população urbana e educação, e entre as aspirações e expectativas de trabalho e a estrutura de renda e oportunidade disponíveis.

Diante da diversidade de características envolvendo o setor informal, a OIT realizou mais um estudo de suma importância acerca do trabalho informal na América Latina, através do *Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC)*, pertencente ao Programa Mundial de Emprego, com o objetivo de compreender o porquê do crescimento econômico nesses países não é suficiente para proporcionar o trabalho assalariado para todos e tampouco para elevar a remuneração. Assim, surge o entendimento de setor informal, segundo a PREALC.

Com a dicotomia formal e informal na organização de mercado, com maior ou menor organização empresarial e produtiva, o setor informal surge como uma peça de grande utilização para diminuir os gastos com a geração de mão de obra. Isso se dá pelo fato de que a mão de obra submetida a esse setor em momentos de baixo crescimento onde é vista como um excesso e não pode ser utilizada pelo setor formal, em tempos de grande necessidade, passa a ser uma mão de obra de reserva, a um custo mais baixo, já que existe a necessidade dos trabalhadores em obterem um trabalho digno e assalariado (KREIN; PRONI, 2010).

Para a PREALC, o setor informal engloba um conjunto de atividades que envolvem a utilização de pouco capital e tecnologia, além de uma organização produtiva precária ou inexistente. O trabalho informal não tem capacidade de se desenvolver a longo prazo, tendo o setor formal e o tecnológico como competidor direto ao desenvolver melhorias

para a produção de um determinado negócio. O trabalho informal pode se expandir devido ao excesso de mão de obra e o crescimento demográfico, mas não por muito tempo.

Nesse conceito o setor informal está ligado à pobreza, pois é o meio de integração ao capital dos menos favorecidos. Além disso, houve a distinção entre os dois tipos de atividades do setor informal: as atividades funcionais e as marginais. A primeira era uma forma dos trabalhadores contrastarem a nível produtivo o capitalismo do setor formal, em contrapartida, a segunda deveria ser extinta e os seus trabalhadores agrupados em novas atividades de produção (CACCIAMALI, 1983).

A OIT preocupada com a dificuldade de compreender o setor informal com tantas peculiaridades regionais, explanou a preocupação com a crescente do desemprego e as condições precárias de trabalho proporcionadas pela informalidade em sua 78ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1991.

Verificou-se a impossibilidade de extinção da informalidade já que existiria um grande impacto econômico, contudo, foi defendido a necessidade de erradicar a condutas desumanas no labor do setor informal, mediante apoio de iniciativas públicas. Após longos debates, em 2002, na 90ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT ampliou o entendimento sobre a informalidade, passando a utilizar o termo “economia formal”, a fim de abarcar toda a complexidade que a ronda socialmente, politicamente e economicamente. Por fim, com a diversidade de estruturas geradas pela informalidade, objetivou-se a busca de promover o trabalho decente (KREIN; PRONI, 2010).

O Brasil carrega as marcas do trabalho informal desde antes da abolição da escravatura. Os trabalhadores eram marginalizados pois não faziam parte das relações de produção da época. Primeiramente, os nascidos livres ou homens livres, não possuíam um espaço majoritário de trabalho, pois o trabalho escravo era a maioria. Após a abolição da escravatura, os escravos libertos também ficaram à margem laboral, tendo em vista não possuírem requisitos e nem oportunidades de comporem a massa produtiva econômica no período. Com isso, o resultado era uma massa de trabalhadores em ocupações inconstantes ou até mesmo sem uma ocupação que garantisse a própria subsistência (THEODORO, 2005).

Ressalta-se que em meados das décadas de 1930 à 1980 houveram condições propícias que retratam o evoluir do mercado de trabalho informal no Brasil. De acordo com Theodoro (2005), em primeiro plano existiu a migração das pessoas do campo para as cidades, ocasionando assim uma alta concentração populacional. Em segundo, o excedente populacional e a urbanização nas grandes cidades concentram as pessoas pobres nas favelas das regiões metropolitanas.

Dessa forma, os trabalhadores se dedicavam a atividades precarizadas como o comércio, com os vendedores ambulantes e a prestação de serviços como serviços gerais de reparos, entre outros. E, por fim, o desenvolvimento urbano não chegava de forma igual para todas as metrópoles do país. A diferença entre elas era notável pelo índice de subemprego da população, sendo maior nas cidades menos desenvolvidas.

Os anos 1930 foram marcantes para o Brasil em termos de uma crescente no desenvolvimento industrial. O país que antes tinha a economia cafeeira como protagonista, passou o papel para as indústrias, principalmente às de bens de consumo duráveis, contudo sem deixar de lado a produção de matéria prima. O desenvolvimento urbano, a presença de um Estado intervencionista em busca de novas integrações mercadológicas internas e externas e a regulamentação de inúmeros direitos trabalhistas foram importantes para o estabelecimento desse novo panorama econômico. Vale ressaltar que a força produtiva também sofreu mudanças, pois onde antes a mão de obra era advinda de imigrantes, passou-se a ser adquirida de forma regional, ou seja, os trabalhadores de cidades distantes dos grandes polos industriais da época, como São Paulo, passaram a ser a mão de obra utilizada, mediante o processo de migração e urbanização das cidades (ANTUNES, 2014; THEODORO, 2005).

No início dos anos 1980, o Brasil passou por uma forte recessão econômica em virtude do alto endividamento estatal. O setor industrial, que nos anos anteriores estava em expansão, foi bastante afetado, notando-se até mesmo o crescimento do desenvolvimento operário. O corte de mão de obra operária afetou o país negativamente de forma política e social, além de econômica. Muitos trabalhadores se viram obrigados a migrar de forma imediata para o setor informal, pois esse era o único meio que possuía uma vasta possibilidade de formas para geração de renda, tendo em vista o corte de oportunidades no setor formal e fabril e a necessidade imediata de recursos financeiros que garantisse a sobrevivência (HIRATA; HUMPHREY, 1989).

Nas palavras de Antunes (2014, p. 14):

Foi durante a década de 1980, que ocorreram os primeiros impulsos do nosso processo de reestruturação produtiva, levando as empresas a adotar, no início de modo restrito, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho. Iniciou-se a utilização da informatização produtiva e do sistema just-in-time; germinou a produção baseada em team work, alicerçada nos programas de qualidade total, ampliando também o processo de difusão da microeletrônica. Deu-se, também, o início da implantação dos métodos denominados ‘participativos’, mecanismos que procuram o ‘envolvimento’ (na verdade, a adesão e a sujeição) dos trabalhadores com os planos das empresas.

Nesse período de reestruturação produtiva do capital existiu a grande automatização e informatização dos processos produtivos, onde o capital se valorizou e os

direitos dos trabalhadores foram considerados inoportunos, o aumento das condições e o desenvolvimento do ambiente de trabalho precarizado (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Segundo Antunes (2006), a percepção existente é da crescente modificação da classe trabalhadora no Brasil e no mundo. O aumento da carga horária trabalhista, principalmente, de trabalhadores precarizados, remete ao período inicial da Revolução Industrial onde existia um esforço de trabalho imenso desproporcional à retribuição monetária. Logo, cada vez mais existem menos empregos e mais trabalho no sentido de desgaste de energia e exploração, verificando-se a crescente de trabalho na prestação de serviços e a diminuição de trabalho nos moldes industriais. Nesse sentido, o autor citado afirma:

Nova morfologia que pode presenciar, simultaneamente, a retração do operariado industrial de base tayloriano-fordista e, por outro lado, a ampliação, segundo a lógica da flexibilidade-toyotizada, das trabalhadoras de telemarketing e call center, dos motoboys que morrem nas ruas e avenidas, dos digitalizadores que laboram (e se lesionam) nos bancos, dos assalariados do fast food, dos trabalhadores dos hipermercados etc (ANTUNES, 2006, p. 2).

Com o desenvolvimento da tecnologia informacional e de comunicação rompe-se a rigidez entre a estrutura trabalhista fabril e surge o novo setor de serviços baseado na crescente do trabalho imaterial, por exemplo o marketing. Como o setor de serviços não oferece um produto palpável, material e durável, investe-se na entrega e capitalização de um serviço, uma comunicação ou uma informação (ANTUNES; BRAGA, 2015). Nessa vertente, Antunes (2014, p. 41) afirma:

A expansão das empresas de call centers e telemarketing e das empresas de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), cada vez mais imprescindíveis para a redução do tempo de circulação do capital, acabou por incentivar a expansão de um novo proletariado de serviços, o infoproletariado (Antunes; Braga, 2009) ou o cybertariat, na feliz definição de Úrsula Huws (2003). Assim, em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal-digital, vem ocorrendo também um processo contraditório, marcado pelo aumento da informalização do trabalho, presente na ampliação dos terceirizados, subcontratados, flexibilizados, em tempo parcial, teletrabalhadores, ampliando o universo do trabalho precarizado.

Portanto, o novo precariado surge com a ascensão do setor de serviços, principalmente aqueles realizados como empreendimentos próprios de pequena magnitude. Além disso, a composição desse precariado é bastante heterogênea: jovens e velhos, homens e mulheres, experientes e não experientes. Essas pessoas podem prestar serviços por si ou para grandes empresas majoritariamente terceirizadas, recebendo, majoritariamente, baixos salários e não possuindo nenhum amparo legal para quaisquer eventualidades (POCHMANN, 2017a; POCHMANN, 2017b).

A precarização do trabalho é entendida como a piora das condições de trabalho, sejam elas do trabalhador formal ou informal, e até mesmo aquelas enfrentadas pelo trabalhador em situação de desemprego. Seja em uma alta carga horária e salários baixos ou uma carga horária flexível, mas sem vínculo empregatício e a aflição causada pela busca de empregos, cada vez mais concorridos e pouco remunerados são situações que englobam a vivência da precarização (KREMER; FARIA, 2005).

Ressalta-se que a precarização não se limita apenas às situações onde há a dissimulação das normas laborais ou até mesmo o não cumprimento delas. A precarização se expande para conceitos novos de empreendedorismo, a ideia de que o trabalhador é o seu próprio patrão, do corporativismo onde uma gama de trabalhadores acaba exercendo funções inferiores a sua capacitação e cedendo seus ganhos para a corporação e o trabalho voluntário, sem remuneração, modalidade essa aceita principalmente entre os jovens sem experiência para adentrarem o mercado de trabalho. Um fator importante na compreensão da trajetória trabalhista é que o conceito de informalidade e precarização não são sinônimos. A existência da informalidade mostra os indícios de precarização existente no setor, logo, os dois conceitos não podem ser desassociados (ANTUNES; DRUCK, 2015).

A precarização e a flexibilização das relações de trabalho se mantêm em sintonia, tendo em vista o afrouxamento de condutas e regras, regulamentadas ou não, que asseguram direitos aos trabalhadores, o que por fim, prejudica o vínculo laboral principalmente para o elo mais fraco: o trabalhador. Neto (1997, p. 36) compreende a flexibilização do direito do trabalho como “o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva”.

A desarticulação das relações de trabalho mediante a pressão das empresas perante ao Estado para legitimar os vínculos mais favoráveis que permitam a escolha da mão de obra com melhor custo benefício aliado ao crescimento produtivo é uma crescente no Brasil e no mundo. Entretanto, no caso brasileiro o desenvolvimento econômico foi bastante distinto e retardado em comparação a países como os Estados Unidos. Enquanto no Brasil se dava os primeiros passos para flexibilização, em outros países já se questionava os impactos dessa flexibilização na sociedade (PINTO; KEMMELMEIER, 2011).

Busnello (2000) levanta algumas medidas de flexibilização que merecem destaque pela repercussão gerada na sociedade: o ganho por produtividade, a alteração da jornada de trabalho e as negociações coletivas. Primeiramente, existe um impacto profundo quando o ganho do trabalhador passa a ser atrelado à sua produtividade, pois o trabalhador perde a segurança conquistada com o teto de remuneração mínima nos moldes legais, logo, aqueles

que porventura não possuem uma boa desenvoltura laboral não estão amparados para receber o mínimo necessário para a sobrevivência.

Além disso, a jornada de trabalho flexível permite que o empregador modifique o tempo de trabalho de acordo com a necessidade de produção, isso acaba por gerar um grande desgaste físico e mental para o trabalhador, que tem seu tempo quase em totalidade dedicado ao trabalho e sem a remuneração por esse excedente. E, por fim, às negociações coletivas, onde cada vez mais visa-se a necessidade de acordos favoráveis entre as empresas e os trabalhadores, longe da fiscalização jurídico-trabalhista.

No contexto histórico, o Brasil passou por várias ondas de flexibilização dos direitos trabalhistas, direitos que, inclusive, têm histórico recente de aplicabilidade na sociedade brasileira. A primeira onda flexibilizadora aconteceu entre meados da segunda metade da década de 1960 e a Ditadura Militar, com o surgimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) como forma de trazer segurança financeira ao trabalhador, os empregadores elevaram o percentual de rotatividade empresarial, com o objetivo de substituir os funcionários com maior remuneração pela contratação de novos a baixos salários. Essa seria uma forma de minimizar os gastos em uma futura rescisão contratual. Com a contratação de funcionários a salários mais baixos, conseqüentemente, o poder aquisitivo da população diminuiu, e o salário do trabalhador brasileiro acabou por não acompanhar os índices inflacionários. Essa situação acabou por ser a segunda onda (1964-1994), onde elevou-se os níveis de desigualdade na sociedade.

A terceira onda, já na década de 1990, se caracterizou pela predominância de um Estado com bases governamentais neoliberais. Portanto, houve uma busca massiva pela terceirização de empregos e novas formas de contratação divergentes das elencadas pela CLT. Por último, e mais recente onda, a quarta, aconteceu no ano de 2010 com a regulamentação da terceirização trabalhista e a flexibilização de diversos contratos de trabalho. Essa última onda, teve como contexto principal, a crescente da nova forma de precarização do trabalho e informalidade: a *uberização* (POCHMANN, 2017).

Mesmo após tantas modificações a fim de uma flexibilidade laboral no Brasil, não houve sucesso em erradicar a informalidade e aumentar a competitividade entre empresas visando o desenvolvimento econômico e social do país (NETO, 1997). Pelo contrário, as desigualdades aumentaram, o poder aquisitivo do trabalhador diminuiu e a qualidade de vida laboral se encontra em um cenário caótico. A busca pela acumulação desenfreada de capital com as novas tecnologias, deixa à sombra a vinculação do trabalho à qualidade de vida, e principalmente à dignidade humana.

4 UBERIZAÇÃO

Em meio a distorção do trabalho em escala mundial, presencia-se um fenômeno chamado *Uberização*. Esse fenômeno é forte e crescente, e possui bases antigas, que obteve maior visibilidade no mundo com o desenvolvimento da empresa Uber. Para compreender a *Uberização* é necessário entender a partir de um novo conceito aflorado no contexto pós crise de 2009: a economia de compartilhamento e suas empresas compartilhadas ou *peers-to-peers*.

Conforme Schor (2017), a noção de economia compartilhada surge sob os olhares de uma grande oportunidade de crescimento para diversas pessoas mediante a eficiência dos novos serviços. Ao mesmo tempo, existe o temor de uma economia predatória e exploratória, noção essa não distinta de toda mutação capitalista ao longo dos tempos. Nesse contexto, onde a existência de defensores de uma economia sustentável desvinculada de empresas e conglomerados contrapõe com a vertente mais utilizada no mundo, as empresas conectam pessoas através do desenvolvimento tecnológico e da utilização da tecnologia.

A partir disso, forma-se a dualidade prestador de serviços-consumidor, faz com que o saber jurídico seja essencial, já que esse debate aflora temas importantes na vida em sociedade, como a propriedade, o contrato, a responsabilidade e o trabalho (SCHOR, 2017; DE SOUZA; LEMOS, 2016). A positivação jurídica das diversas desenvolvimentos decorrentes da economia de compartilhamento, como a *Uberização*, é fundamental para criar um ambiente econômico-social harmonioso e digno.

O conceito de economia de compartilhamento pode ser compreendido, em linhas gerais, como um conjunto de novos negócios onde a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), como exemplo mais amplo, a internet, é a ferramenta principal para mediar a conexão entre pessoas resultando em produção como a prestação de serviços ou o consumo (ZANATTA, 2017; SLEE, 2017). Exemplificando a abrangência do conceito do compartilhamento, Zanatta (2017, p. 80) afirma:

O conceito de economias do compartilhamento é abrangente o suficiente para incluir sistemas de utilização de recursos ociosos para consumo, como a comunidade Airbnb (dedicada à exploração comercial de quartos vazios e apartamentos para viajantes de todo o mundo), bem como incluir sistemas de compartilhamento de bens para produção colaborativa, como a Wikipédia (dedicada à construção da maior enciclopédia aberta do mundo). O que há em comum nesses sistemas de consumo e produção é a existência de uma arquitetura de conexão de sujeitos pela Internet e a superação de modelos tradicionais de negócio e trabalho, caracterizados por verticalização e estruturas organizacionais rígidas.

As economias de compartilhamento abrangem diversos setores da economia, e se segmentam em quatro principais tipos. O primeiro é a circulação de bens, onde o foco se estabelecia na obtenção de produtos importados por determinadas empresas. O segundo diz respeito ao uso expandido de bens duráveis, por exemplo, o uso de imóveis ou carros para aluguel. Em sequência, a troca de serviços, e finalmente, o compartilhamento de bens produtivos, onde pode-se exemplificar com os escritórios compartilhados e *co-workings* (SCHOR, 2017).

A economia de compartilhamento tinha por objetivos ser algo que propiciasse a reciprocidade, existindo uma espécie de cooperação de vizinhança onde se compartilharia objetos ou serviços. Com a crescente das grandes empresas, a economia de compartilhamento passou a ser conhecida como “economia de bicos”, remetendo ao trabalho inseguro, precário e de baixa remuneração (SLEE, 2017). Tais características, evocam com precisão o conceito de trabalho informal, e sendo apenas maquiado para ser visto como algo inovador e transformador pela sociedade.

Focando na questão do trabalho humano, as empresas de compartilhamento possuem duas formas de trabalho principais: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand*. O trabalho *crowdwork* se caracteriza pelo fato de conectar trabalhador e consumidor de qualquer lugar do mundo através de uma plataforma *online* de serviços. Pode-se realizar diversos tipos de trabalhos que possam ser executados de forma *online*, a exemplo de serviços de *marketing*. Frisa-se, que para essas plataformas, os trabalhadores são trabalhadores independentes, sem vínculos, pois os mesmos apenas utilizam a plataforma para oferecerem seus serviços.

O trabalho *on-demand*, onde os mais conhecidos são realizados através de aplicativos como *Uber* e *Ifood*, para viagens e entregas de comida, respectivamente, trata justamente de proporcionar uma mediação mais eficiente entre trabalhador e consumidor para a realização de tarefas mais tradicionais como as já citadas. Algumas características desse trabalho são o controle das empresas sobre o preço de viagens, remuneração dos trabalhadores, demanda de passageiros, entre outros (KALIL, 2017). Tais características são importantes agentes de diferenciação e também de preocupação, principalmente, em relação à precarização trabalhista gerada.

Ao adentrar no viés trabalhista em decorrência do fenômeno *Uberização* e suas precariedades, se faz importante compreender os distintos entendimentos acerca da economia de compartilhamento e o fenômeno citado. Frisa-se que alguns autores entendem que a *Uberização* é um sinônimo, uma ramificação ou até mesmo uma oposição à economia de compartilhamento. Os autores Franco e Ferraz (2019) compreendem que a *Uberização* não

faz parte da economia de compartilhamento, tendo em vista não existir uma troca de favores colaborativa, seja de objetos ou serviços. No caso, existe a venda da força de trabalho por pessoas que necessitam de uma renda, dentro do contexto do desemprego como uma variável predominante. Logo, essa nova forma de acumulação capitalista através da utilização de plataformas e aplicativos mascara as reais relações econômicas com repercussões profundas nas relações de trabalho de uma sociedade.

O ponto fundamental é a compressão do uso da tecnologia através de aplicativos, apresentando um forte controle para com pessoas sem segurança jurídica em suas relações. Ou seja, atualmente, aponta-se para um crescente desamparo jurídico nas relações de trabalho. Sobre este assunto, Filgueiras e Antunes (2020, p. 32) afirmam:

Em nosso entendimento, entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, como veremos a seguir, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor.

Mais importante do que compreender a *Uberização* como um novo rearranjo do trabalho, por intermédio da tecnologia, é esclarecer que se trata da informalidade laboral tanto já mencionada. Dessa vez, tal informalidade laboral se mostra com uma nova roupagem, que se camufla diante da sociedade capitalista: consumidora, com ideais sustentáveis e inovadoras, mas que talvez não sejam tão inovadoras assim. Segundo Abílio (2020, p. 112):

É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas.

Em um contexto em que o crescimento do trabalho informal está presente fortemente em escala mundial, e conjuntamente com o altos índices de desemprego, a *Uberização* se expande com facilidade. A necessidade de uma fonte de renda imediata atrelada ao fato que as empresas-aplicativos não contam com um banco de oportunidades que precisam ser preenchidas e com limitação, ou seja, existem vagas ilimitadas de trabalho para qualquer um que preencha os requisitos mínimos estabelecidos unilateralmente mas que não

possuem grandes especificidades, gera uma expectativa de melhoria de vida em meio a tantas dificuldades (DUTRA; COUTINHO, 2020).

Além disso, a ideia divulgada por essas empresas é de que os parceiros sejam auto-gestores de seu tempo, o empreendedor do seu próprio negócio e que é possível ganhar mais, pois a pessoa faz seu próprio tempo de trabalho. Com isso, alimentam no trabalhador a falsa ideia de controle sobre a sua força de trabalho e sentimento de progresso. Contudo, essa ideia ao longo do tempo será desmitificada.

A empresa Uber alega que os milhares de motoristas que utilizam a plataforma não possuem vínculos com a empresa, pois são meros parceiros, ora, apenas utilizam a tecnologia do aplicativo para comercializar a sua força de trabalho. Essa intitulação de parceria nos remete ao fato que com tal posicionamento a empresa, por fim, não possui nenhum tipo de gasto com o motorista. Ou seja, todo o custo de trabalho fica por responsabilidade do trabalhador, como celulares com tecnologia *android*, veículos próprios ou alugados, além de regular o ano e modelo de carro permitido para rodar, a gasolina, a manutenção do carro, a alimentação própria, entre outros.

Portanto, inexistente a necessidade da Uber ser dona dos meios de produção para a obtenção de lucro como no capitalismo antigo, agora basta o efetivo gerenciamento e monitoramento através da tecnologia onde pode controlar os três setores essenciais: os meios de produção, a força de trabalho e o consumidor (FONTES, 2017).

A noção de que o trabalhador de aplicativo pode organizar seu próprio trabalho, a exemplo de sua carga horária, é fantasiosa. As plataformas executam um controle meticuloso sobre o trabalhador-parceiro. Primeiramente, as empresas determinam quem pode trabalhar em seus aplicativos mediante um cadastro, onde existem requisitos mínimos que precisam ser cumpridos para se tornar um parceiro. Além disso, os trabalhadores limitam-se aos serviços que a plataforma pode oferecer, seja no setor de entrega de alimentos ou no transporte de pessoas, por exemplo. O trabalhador não tem a autonomia para oferecer outros serviços. Ora, o motorista não pode fidelizar clientes para vender de outras formas a sua força de trabalho, tendo em vista que o algoritmo dos aplicativos controla quem irá receber e quem irá ofertar o serviço, com base em vários índices, como número de viagens, pontuação de categorias, avaliação de clientes, entre outros (SCHAVELZON, 2020).

Por fim, a execução da atividade também é controlada, como o trajeto que deve ser percorrido, o tempo de duração do serviço, o comportamento realizado pelo prestador de serviço e o valor do serviço. Consequentemente, como a execução da atividade é controlada, a remuneração sob a mesma também o é. Logo, a empresa é responsável por definir a

porcentagem de remuneração que o parceiro deverá receber por cada serviço realizado, contudo, deve-se levar em conta que o parceiro não possui nenhum tipo de autonomia para conhecer os critérios que leva a base desses cálculos, é algo feito totalmente de forma unilateral (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Diante de tantas modificações laborais é importante compreender o que está positivado e até onde está o amparo protetivo da legislação trabalhista. Ora, de acordo com a própria legislação, apenas possuem direitos o trabalhador que possui vínculo empregatício com seu empregador. Portanto, a CLT, em seu artigo 3º diz: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Segundo Delgado (2017), os elementos que caracterizam a relação de emprego são: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. A pessoalidade se determina pela própria pessoa do trabalhador, ou seja, o trabalho por pessoa física. A não eventualidade, ou habitualidade, se refere ao fato que o trabalhador precisa ter uma relação habitual na prestação do serviço. Entende-se a não eventualidade a partir da conceituação do que é a eventualidade. Considera-se algo eventual quando existe o ânimo de não permanência em um determinado trabalho, além de ser realizado em um período de curta duração. A onerosidade se refere ao recebimento de um pagamento, um salário, uma contraprestação pecuniária em troca dos serviços prestados. E, por fim, a subordinação, conceito que gera inúmeros posicionamentos contrários, principalmente, para delimitar o que pode ser considerado trabalho autônomo ou emprego, onde um será protegido por lei enquanto o outro não.

A categorização de trabalho autônomo e trabalho subordinado possui uma trajetória longa. A subordinação em seus primórdios tinha um ideal de subordinação da pessoa do trabalhador para o fornecedor do trabalho. Posteriormente, a ideia de subordinação se modificou para caráter protetivo, onde o trabalhador, mediante a sua força de trabalho, se subordina ao seu empregador, sendo que o mesmo passa a ser detentor de direitos. Em contrapartida, o conceito de autonomia está vinculado à não dependência do trabalhador ao fornecedor do trabalho. O trabalhador oferece seu trabalho de forma que a outra parte não tem o direito de poder de direção, de fiscalização ou de controle (NASCIMENTO, 2014).

Nascimento (2014), ao citar Mario de La Cueva, diz que o contrato de trabalho é um contrato de realidade, ou seja, não importa a denominação dada ao trabalho. Ora, se a realidade dos milhares de trabalhadores de aplicativos não configura uma autonomia, já que

existe um controle e fiscalização do trabalho realizado, os mesmos não podem se considerar autônomos ou trabalhadores livres como as empresas-aplicativo os definem.

A subordinação é um dos itens mais decisivos para a caracterização do vínculo de emprego, segundo as leis trabalhistas brasileiras. Esse conceito sofreu inúmeras modificações ao longo do tempo para melhor se ajustar à realidade das sociedades. Além disso, debates acerca da natureza jurídica da subordinação sofreram críticas até a pacificação existente.

A natureza da subordinação está pacificada como sendo jurídica, já que decorre do contrato de trabalho. Contudo, existiram alguns posicionamentos contrários. Considerava-se a subordinação vinculada à ideia de dependência econômica ou a dependência técnica. A dependência econômica era entendida como a dependência financeira de empregado para com empregador, onde o empregador sempre estaria na estrutura mais elevada da relação e o emprego na base, no setor inferior. Contudo, para alguns doutrinadores, a dependência econômica não era o suficiente para embasar questões acerca do poder de direção e direitos e deveres oriundas da relação de emprego (DELGADO, 2017).

Porém, segundo Oliveira (2011), a questão da dependência econômica está sendo levantada como forma de complementação a noção de subordinação jurídica, justamente pelas diversas modificações no mundo do trabalho que estão acontecendo. O surgimento de termos como “parassubordinado”, “contratos equiparados”, entre outros por inúmeros países, mostram a necessidade de um debate modificativo para que a proteção advinda do Direito do Trabalho possa abarcar as diferentes nuances da classe trabalhadora. Nesse sentido, a dependência econômica é um critério para amparar aqueles que prestam serviços mediante algum tipo de remuneração, mas não necessariamente são juridicamente subordinados (ROMITA, 2011 *apud* OLIVEIRA, 2011).

A noção de leis trabalhistas e de Direito do Trabalho está atrelada à proteção do trabalhador em face do empregador justamente pela questão de fragilidade em relação ao outro. Seguindo esse pressuposto, Oliveira (2011, p. 225) afirma que:

O primeiro autor a usar o conceito de dependência foi o francês Paul Cuhe em 1913, para o qual a dependência econômica decorria de dois requisitos inseparáveis. Primeiro, o trabalho deverá ser a única ou principal fonte de sobrevivência do trabalhador, conferindo ao serviço prestado a condição para o seu sustento. Segundo, o empregador deve absorver de forma regular e integral os serviços prestados pelo trabalhador, havendo, portanto, a inserção e exclusividade do trabalho deste na empresa. Em síntese, o trabalho do obreiro lhe garantiria prevalementemente sua subsistência e seria exclusivo em favor de um tomador.

Ora, se aplicarmos tal realidade no contexto do trabalho *uberizado* é possível perceber semelhanças que poderiam servir de base resolutiva para a problemática da

vinculação de emprego entre parceiros e empresas. A hipossuficiência desses trabalhadores em relação às empresas de aplicativos pode ser visualizada em várias questões. O excesso de carga horária de trabalho para obter um mínimo de remuneração digna para sobrevivência dificulta a busca por novas oportunidades de trabalho sem comprometer questões como a própria saúde e qualidade de vida. Além disso, como cita Rosenblat (2018), se o trabalhador é punido pela plataforma por algum motivo arbitrário, como uma classificação abaixo de 4,6 estrelas do sistema de avaliação ou pelo relato de algum usuário, a sua subsistência e, provavelmente, da sua família é comprometida, considerando os casos em que muitos motoristas comprometem até o mínimo da renda para arcar com custos para conseguir trabalhar, em um contexto de altos índices de desemprego.

Diante de tais características, e considerando como referências o caso dos motoristas da empresa Uber, se considera que o serviço é prestado com personalidade já que é executado por pessoa física, não podendo ser realidade por outrem distinto daquele que realizou o cadastro na plataforma. É importante ressaltar que se o cadastro não for realizado pelo próprio motorista, como cita a matéria no Portal UOL, no *blog* de Ciência e Tecnologia (TILT) (2020, *online*), a Uber detém o direito de expulsar o motorista da plataforma por condutas fraudulentas.

Já em relação a onerosidade, o motorista utiliza um carro para vender a sua força de trabalho, mas é remunerado pela empresa Uber. A empresa Uber recebe todo o montante de viagens realizadas e redistribui para o motorista retirando a sua porcentagem. Logo, o motorista não recebe o pagamento diretamente do passageiro e nem pode modificar o valor cobrado.

Em relação a habitualidade, não há a necessidade do motorista ter dias e horários fixos de trabalho, sendo suficiente a sua configuração em um trabalho que essencial para a subsistência sendo realizado de maneira não-eventual.

Por fim, a subordinação pode ser analisada, de acordo com Baboin (2017), já que a empresa Uber direciona as condutas e regras que o motorista deve seguir. Logo, se o motorista, por exemplo, possuir baixa avaliação dos passageiros, poucas viagens, altas taxas de cancelamento, comportamentos impróprios, entre outros, sofre punição por parte da Uber (UBER, 2020, *online*). Os motoristas não possuem o controle sobre o seu trabalho, pois até mesmo a remuneração passa primeiro pelo controle da Uber (BABOIN, 2017).

Os tribunais brasileiros são divergentes acerca da admissibilidade do vínculo empregatício entre parceiros e empresas-aplicativos. Segundo acórdão proferido pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, a desembargadora Beatriz de Oliveira

Lima explora um posicionamento contrário ao defendido pelas empresas de compartilhamento como Uber e Ifood, acerca de serem apenas empresas de tecnologia e não prestadoras de serviços com trabalhadores. Como no seguinte excerto:

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo (TRT-2ª Região, 2018, *online*).

Além disso, foi reconhecido a presença dos requisitos de habitualidade, tendo em vista o tempo trabalhado e comprovado no aplicativo, a onerosidade, a pessoalidade, já que os motoristas não podem delegar função de transporte para outra pessoa, devido a existência de comprovação de que o motorista é a mesma pessoa informada pelo aplicativo durante a viagem, e a subordinação. Acerca da subordinação, foi fundamentada conforme:

Por fim, resta examinar a alegação de ausência de *subordinação*. Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regra de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários. Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade. Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é 'sugerido' pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta '*...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...*'. Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada. Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário. Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas '*...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite...*' (fl.1101). Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego. Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou

comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média. *‘...que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média’* (fl. 1012). É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual (TRT - 2ª Região, 2018, *online*, grifo do autor).

Porém, uma das decisões que foi bastante significativa e levantou inúmeros questionamentos foi a decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde negou-se a caracterização do vínculo empregatício entre um motorista parceiro e a empresa Uber. Um dos pontos de maior importância foi o entendimento da não existência de subordinação, como exposto abaixo:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar ‘offline’, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária de prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. *Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.* Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de duas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego (TST - 5ª Região, 2020, *online*, grifo do autor).

Ainda sobre o assunto, onde nega-se a existência do vínculo de emprego de motoristas da Uber:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia ‘Uber’ e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios

fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que 'o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré'. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST - 4ª Região, 2020, *online*, grifo do autor).

A onda de flexibilização que orbita ao redor do trabalho tem reflexos profundos economicamente e juridicamente. A grande alta do trabalho *uberizado* e precário juntamente com a aplicabilidade da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, levanta questionamentos acerca da real proteção das leis trabalhistas para com o trabalhador. Diante de tantas modificações do capital, o Direito do Trabalho tem o papel de se flexibilizar no sentido de adaptar-se para manter o seu objetivo de proteção ao trabalhador.

Nesse viés, segundo Viana (2005), existem três sugestões para o Direito do Trabalho alcançar esse novo papel: estender direitos trabalhistas válidos para trabalhadores com vínculo empregatício, aos trabalhadores chamados de informais ou autônomos, e, por fim, garantir que todos os trabalhadores possuam uma existência digna, mesmo aqueles que não possuem um trabalho de fato.

Durante a elaboração deste estudo, a população mundial vive uma grave crise sanitária em decorrência da pandemia por coronavírus (Sars-CoV-2). Nesse contexto, comparando o período pré-pandêmico com o momento atual da pandemia de COVID-19, constatou-se a modificação da carga horária e da remuneração dos trabalhadores por aplicativos. A maioria dos trabalhadores tiveram um aumento significativo da sua carga horária para mais de 9 horas trabalhadas diariamente, média de seis a sete dias por semana, praticamente, ininterruptamente, sem descanso semanal. Em contrapartida, a remuneração diminuiu em comparação a momentos anteriores em situações semelhantes de carga horária. Houve redução ou extinção de alguns tipos de benefícios promocionais que eram importantes para os rendimentos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que a tarifa do serviço também sofria uma redução a fim de equilibrar o aumento do número de novos parceiros. Além disso, a maioria dos trabalhadores afirmam que os maiores incentivadores para adotarem as medidas necessárias para uma proteção durante esse período foram eles mesmos (ABÍLIO *et al.*, 2020).

Portanto, verifica-se que em um período de grande risco para o trabalhador, principalmente, daqueles que envolvem os serviços essenciais como a prestação de serviços para *delivery* de alimentos e transporte de passageiros, os trabalhadores se encontram em situações extremamente precárias, e que necessitam disso para sobreviver. Tal realidade está exposta ao fato de que esses trabalhadores não possuem nenhum tipo de direito assegurado em caso de acidentes, de doença ou morte.

Segundo Antunes (2021), a pandemia é apenas um catalisador de um problema iniciado com a crise estrutural do capital. O direito essencial à vida digna está ameaçado, pois o trabalhador sem trabalho ou com trabalho, mas que não garante o mínimo de sobrevivência, não possui condições de sustento digno de si próprio e, se for o caso, de sua família. Ainda segundo o autor citado, as alterações legais sobre terceirização, onde se permitiu a terceirização em atividades-fim e não apenas em atividades-meio, no governo de Temer, e o trabalho intermitente da Reforma Trabalhista foram duros golpes para os trabalhadores brasileiros.

A pandemia maximizou o sentimento de abandono por parte do Estado e das empresas-aplicativas. Motoristas e *motoboys*, por exemplo, sentiram cada vez mais insegurança na atividade já que a mesma é algo que não possui nenhum direito salvaguardado e também existe o temor de desligamento do aplicativo por vontade apenas das empresas, já que os parceiros não tem nenhum conhecimento sobre os motivos da expulsão do aplicativo, logo, com isso acontecendo, toda a renda utilizada para sobreviver é perdida.

Além disso, a baixa remuneração, a falta de benefícios e auxílios somado ao fato de que o trabalhador arca com os riscos do negócio, e o país vive uma crise econômica, onde itens como gasolina e alimentação estão em grande alta, gera um gasto exacerbado por parte do trabalhador que não tem o retorno financeiro suficiente para suas necessidades. Existe também o risco de vida enfrentado, já que os trabalhadores estão à deriva em casos de assaltos, acidentes e, principalmente, ao contágio pelo novo vírus. Sem direitos, os motoristas não podem se permitir a realizar quarentena, distanciamento físico, pois perderiam a sua subsistência.

Por fim, no atual cenário tão conturbado, a dificuldade de associação entre esses trabalhadores, principalmente por consequência da noção de empreendedorismo disseminada, onde muitos se consideram donos do seu próprio negócio, ocasiona uma lentidão para a luta por melhores condições laborais (DE SOUZA MORAES, 2020). Entretanto, é importante ressaltar que, cada vez mais que se adquire uma conscientização acerca da condição de trabalhador com péssimas condições de trabalho, muitos motoristas se unem e realizam inúmeros protestos, conhecido como o “breque dos aplicativos”.

O movimento conhecido como *Breque dos App* teve adeptos em diversos países da América Latina e, expressivamente na cidade de São Paulo, a partir do primeiro dia de julho de 2020. Esse movimento surgiu como um grito de luta em prol dos trabalhadores de aplicativos durante a pandemia e a precarização trabalhista. Além disso, foi um marco importante para os trabalhadores em função da conscientização de si próprios como trabalhadores e não como novos empreendedores. Algumas das pautas reivindicatórias são: o aumento da remuneração, a taxa de entrega e o proporcional recebido por serviço, além de um reajuste anual.

Em relação à saúde do trabalhador foi exposto a necessidade de um amparo em decorrência da periculosidade da profissão, já que existem altos riscos de acidentes, mortes, assaltos, entre outros (RIBEIRO, 2020). Logo, a criação de um seguro de vida e auxílio doença são essenciais, além da disponibilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) devido à contaminação por coronavírus. Outro ponto importante sobre o assunto é a disponibilização de pontos espalhados pela cidade que permita que os trabalhadores, durante o expediente, possuam um ambiente em que possam realizar refeições, descansar e cuidar da higienização pessoal, condições essas que, sem dúvidas, proporcionam vivência laboral mais digna.

Por fim, a reivindicação para que seja cumprido o que é tanto divulgado para captação de novos trabalhadores: a flexibilidade. Ora, se afirmam que o trabalho é flexível e o

parceiro possui liberdade para trabalhar, é necessário que seja retirada as inúmeras punições para os parceiros, que são aplicadas quando os motoristas não cumprem os requisitos do aplicativo, a exemplo da punição por excesso de cancelamento de viagens ou suspensão temporária da conta de forma arbitrária por parte das empresas-app (DELGADO; CARVALHO, 2020).

A tomada de riscos em um período pandêmico é catastrófico. A implantação da Lei nº 13.983/2020, onde o Governo liberou o auxílio-emergencial em decorrência da COVID-19 no valor de R\$ 600,00, não garante o mínimo de sobrevivência digna. Além disso, a permissão da suspensão temporária dos contratos de trabalho e a possibilidade de diminuição da remuneração dos trabalhadores através da Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020, deixa claro que tal como o trabalhador *uberizado* é responsável pelo ônus do seu trabalho, o ônus da pandemia também será de responsabilidade do trabalhador brasileiro (ANTUNES, 2021; DE SOUZA MORAES, 2020).

A falta de políticas públicas eficazes, para com a base de giro da economia que é o trabalhador, em um governo com ideais neoliberais, e onde antes já existia uma preocupação com a falta de trabalho, saúde e previdência social, agora surge mais uma aflição: a perda de salário para o que são considerados empregados em seus empregos formais e medo da morte em meio a uma pandemia que mata milhares de pessoas todos os dias. A única constância existente é o total desamparo da classe trabalhadora informal, precarizada e *uberizada*, em um país onde tais características sempre foram marcantes na construção do trabalho brasileiro.

Toda a construção política e social do trabalho no Brasil, e, especialmente, nesse momento pandêmico, recai na necessidade de garantir um direito tão fundamental: a dignidade humana. Em 1999, a OIT definiu em seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a chamada ODS 8, onde estabeleceu os moldes do trabalho decente.

No Brasil, o trabalho decente está estabelecido em agenda e é definido como:

Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (BRASIL, 2010, p. 11).

Apesar da expectativa de promoção do trabalho decente, o que é visualizado na sociedade contemporânea é o aumento drástico da precariedade do trabalho, que é opositor

direto ao conceito de trabalho decente. Ora, em relação aos trabalhadores *uberizados*, que se torna uma massa crescente no Brasil, está longe de ser um trabalho remunerado adequadamente e seguro já que proporciona horas trabalhadas desumanas e baixo incentivo a proteção sanitária em decorrência da pandemia.

A dignidade da pessoa humana está expressa na Constituição Federal do Brasil de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, como um fundamento do Estado Democrático de Direito. A importância da dignidade humana se faz importante para além de inúmeros quesitos morais, contudo, ao se vincular dignidade humana ao trabalho têm-se a valorização de homens e mulheres enquanto reconhecidas por uma sociedade, ora podem se determinar e se representar dentro uma sociedade, possuindo a ideia de contribuição e atribuição. Ora, o trabalho sendo a base de melhores condições de vida individual e coletivamente (ROSENFELD; PAULI, 2012).

Nesse sentido, a importância de assegurar a proteção jurídica sobre um trabalho tão modificativo na atualidade se faz fundamental, pois é através dele que milhares de famílias brasileiras conseguem se estruturar na sociedade, obtendo alimento, remédios, lazer, moradia, entre outros. Apesar da demora na evolução em conjunto com as modificações do trabalho na nova era do capital, a recomendação nº 198 faz-se mister ao remeter a importância de proteger o trabalhador em um contexto mascarado:

OIT nº 198. [...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção [...] (OIT, 2006, *online*).

Por fim, o Direito precisa trilhar uma evolução em sintonia com a sociedade. Voltamos à uma sociedade onde antes se lutava para que o trabalho fosse preenchido com direitos e se tornasse um emprego com vínculos à luz das leis trabalhistas. Contudo, vive-se em uma sociedade onde há mais trabalho e menos emprego. A iminência do desemprego e a falta de amparo legal ofusca a busca por melhorias legislativas. As leis protetivas percorrem um caminho mais longo do que o desemprego de encontro do trabalhador. A luta, portanto, não mais gira, primordialmente, pela busca de direitos, mas pela busca de sobrevivência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A *Uberização* e a precarização do trabalho está cada vez mais enraizada na realidade do trabalhador brasileiro. O desemprego enquanto uma realidade social e as diversas medidas para fragilizar o trabalho formal mergulham o trabalhador em um mar de vulnerabilidades. Nesse contexto, é relevante pontuar que a legislação trabalhista não parece estar evoluindo a fim de alcançar o seu objetivo de proteger o lado mais frágil: o trabalhador. Pelo contrário, cada vez mais são apresentadas medidas que retiram direitos e aprisionam o trabalhador em um trabalho que apenas garante a sobrevivência.

O trabalho *uberizado* está enraizado nas mais diversas vertentes, desde motoristas e entregadores de aplicativos até empresas terceirizadas que prestam serviços. Esta compreensão se dá a partir da lógica de que a *uberização* é um processo mais amplo de precarização do trabalho, não restringindo-se apenas a mecanismos digitais. Isso significa que podemos encontrar indicativos do trabalho *uberizado* em *call centers*, fábricas, lojas, ou seja, empresas em geral.

Escrever sobre trabalho, sobretudo quanto à precarização, me convoca a olhar para as minhas experiências trabalhistas. Em 2019, iniciei meu primeiro emprego em um *call center* prestador de serviços de uma rede de aplicativos, que não terá seu nome revelado por motivos de confidencialidade. Este emprego foi importante e significativo por vários fatores, o que não significa que tenha sido uma experiência fácil e prazerosa. Atualmente, não possuo vínculo com a empresa, aqui nomeada de DeskSupport.

O cargo consistia no atendimento ao público através de um *chat*, onde era prestado suporte a problemas decorrentes do uso de um determinado aplicativo. Atendia-se tanto usuários, como parceiros do aplicativo. Ao me candidatar à vaga, minha expectativa com o cargo e com a empresa partiam de informações como a grande quantidade de vagas disponíveis e processos seletivos com poucas exigências de formação ou experiência. O cargo de atendente oferecido pela DeskSupport traz a cara de primeiro emprego para jovens adultos. Assim, a empresa se apresenta como uma empresa jovem, que valoriza o desenvolvimento e o crescimento de seus funcionários.

Possuía a carga horária de, aproximadamente, 9 horas diárias, onde durante esse período era exigido o cumprimento de uma meta mínima de atendimentos realizados por hora. Essa meta era cobrada a todo momento, não importava se existia algum problema técnico que

dificultasse ou impedisse o cumprimento da meta alcançada. Se a meta não fosse obtida, era culpa do atendente, e esse precisava melhorar para ter seu emprego salvaguardado.

Em relação a isso, um ponto importante eram as ameaças realizadas durante o expediente. A empresa era conhecida por sua alta rotatividade de funcionários, ou seja, muitos funcionários eram desligados e contratados com frequência. Os gestores praticavam uma espécie de gestão de ameaça com os atendentes para produzirem mais, o suficiente era inalcançável, afinal, a empresa ganhava por produção. Tais gestores, em sua maioria, já haviam sido atendentes de atendimento, assim, se desenvolveram naquele mesmo ambiente de controle. Como forma de permanecer naquele novo cargo, agora com um cargo “melhor”, assumiram a gestão que eles já estavam habituados: a prática de cobranças, ameaças e impessoalidade. Era o que dava certo.

Sobre essa gestão de ameaças, posso ilustrar com exemplos de atendentes que têm baixa produção, que são ameaçados a trocarem de horário (geralmente inviáveis), mudança de setor (para aqueles com fama de dificultosos na empresa) e, até mesmo, demissão. A cada onda de demissão, os atendentes ficavam preocupados de que seria agora a sua vez, seja porque teve baixa produção em uma determinada semana ou por ter colocado um atestado médico, decorrente de uma condição de saúde.

Também como forma de controle, os altos gestores reuniam todos os setores para chamar atenção para a fila de pessoas desempregadas na busca por emprego enquanto muitos ali não estavam valorizando o trabalho que tinham. Alguns gestores utilizavam ainda a barganha, por exemplo, quando o atendente precisava de uma troca de horário ou ajuste de folgas, o mesmo precisava, muitas vezes, produzir acima da produção mínima para ter chances de ter seu pedido aprovado. No mesmo viés, se um atendente tivesse baixa desenvoltura na produção, mesmo após a troca ter sido aprovada, poderia perder o “benefício”.

Muitos dos que entraram na empresa tinham um objetivo de crescimento lá dentro, onde assim como eu, se dedicaram para oferecer o melhor e melhorar o que já existia lá. Contudo, nada era bom o suficiente, o reconhecimento nunca vinha. Aos poucos fui me dando conta de que eu nunca poderia evoluir naquele lugar, nada estava sob meu controle, não importa o quanto de esforço fizesse. Vejo claramente a realidade de milhares de parceiros que veem um trabalho *uberizado* como uma forma de ser um empreendedor, de ter controle sobre o próprio trabalho. Isso não existe. Somos controlados por aqueles que ditam as regras e detêm o poder.

Quando adentramos no contexto da pandemia, tudo foi intensificado. Ameaças de fechamento de setor por baixo faturamento, ameaças de demissão e o enfoque que muitos estavam perdendo o emprego por conta da pandemia deixavam a mim e a diversos colegas com inúmeras preocupações. Além disso, a migração para o *home office* estava rodeada de fiscalização. Novas formas de monitoramento foram implantadas e os funcionários não entendiam o funcionamento: na plataforma de trabalho, um ícone aparecia indiscriminadamente, o que aterrorizava as pessoas por acharem que estavam sendo ouvidas ou gravadas, mas a empresa não deixava claro sobre o que de fato se tratava. A falta de informação vinha também como uma forma de controle.

A mudança para o *home office* não contou com auxílio financeiros, como ajuda de custo em função dos gastos em casa, como energia elétrica e *internet*. Aqueles que não possuísem *internet* de qualidade eram obrigados a contratar uma melhor, muitas vezes mais onerosa, sob a ameaça de perder o emprego. Outro ponto importante foram as doenças adquiridas no trabalho: tendinite, dores de cabeça e dores na coluna são alguns dos relatos que, não só eu, mas a grande maioria de meus colegas relataram. Também não houve auxílio para compra de mesas e cadeiras que seguissem os padrões de ergometria recomendados. Tudo isso coloca o empregado como responsável pelo próprio trabalho, cenário semelhante com aquele vivenciado por trabalhadores-parceiros de aplicativos, eximindo a responsabilidade do empregador.

Realizar uma pesquisa sobre a precarização do trabalho, vivendo uma realidade de trabalho precarizado, foi muito difícil para mim. Diante de todo esse contexto, posso afirmar que essa experiência de trabalho me proporcionou o encontro de outros caminhos. Foi a partir de um cargo como atendente em uma empresa precarizada, que encontrei um sentido para a produção desta pesquisa. Saí da empresa e encerro agora este ciclo com a certeza de que a luta pela melhoria das condições trabalhistas no Brasil foi fortemente despertada em mim.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142020000100111&script=sci_arttext>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020.
- ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicolle. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 85–116, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32329>>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje. **Margem Esquerda–Ensaio Marxistas**, São Paulo, n. 7, p. 55-61, 2006. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/5RicardoAntunes.pdf>>. Acesso em: 08 dez. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 27, 2014. Disponível em: <<http://193.137.34.194/index.php/Sociologia/article/viewFile/1316/1157>>. Acesso em: 08 dez. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142014000200004&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 12 dez. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio da COVID-19 e o imperativo de reinventar o mundo. **O Social em Questão**, v. 1, n. 49, 2021. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/51114/51114.PDF>>. Acesso em: 08 mar. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2020.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. Boitempo Editorial, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 33, p. 19-40, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552256666002>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo e Adriano Correia. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo: Martins Fontes. 2006.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, v. 83, no 1, jan/mar 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 fev. 2021.

BARBOSA, Glaudionor Gomes. Origem do capitalismo: uma comparação entre as abordagens de Max Weber e Werner Sombart. **Revista Sociais e Humanas**, v. 22, n. 1, p. 101-113, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/viewFile/734/504>>. Acesso em: 13 out. 2020.

BATISTA, Flávio Roberto. Apontamentos críticos para uma história do direito previdenciário no ocidente capitalista. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 111, p. 143-176, 2016.

BATTAGLIA, Francine. **Filosofia del lavoro**. Bologna: Zuffi, 1951.

BONFIM, Vólia Cassar. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

BRAGA, Thiago Rodrigues. “A condição humana” de Hannah Arendt. **Tema: Labor, ação e trabalho, online**, 2009. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/handle/praxis/171?show=full>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 29 jan. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 13.983, de 3 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e a execução da Lei Orçamentária de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13983.htm>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória N° 936, de 1° de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União 01.04.2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. **Plano nacional de emprego e trabalho decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília, DF: MTE, OIT, 2010. 44 p. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=493>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região. Recurso Ordinário. **R.O: 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relatora: Beatriz Lima Pereira. Décima Quinta Turma. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://trt-402.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699?ref=serp>>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - 4ª Turma. Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista Interposto Pela Reclamante. **AIRR: 105758820195030003**. Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020. Quarta Turma. 11 set. 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003>>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma. **Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 fev. 2020.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, v. 9, n. 14, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Setor informal urbano e formas de participação na produção**. São Paulo: IPE USP, 1983.

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

CATANI, Afrânio Mendes. O que é capitalismo. São Paulo: Brasiliense, 2017.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Evolução do direito social brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 47, p. 185-206, 1951. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66158>>. Acesso em: 06 out. 2020.

CÓDIGO de Conduta da Uber. **Uber**, 17 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>>. Acesso em: 12 jan. 2021.

COSTA, Orlando Teixeira da. Noções Fundamentais de Direito do Trabalho. *In*: DUARTE, Bento Herculano (Coord). **Manual de Direito do Trabalho e Seguridade Social**: estudos em homenagem ao Prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998, p. 19.

DA SILVA, Emanuel Isaque Cordeiro. O Conceito do Trabalho: da antiguidade ao século XVI. **Philpeople.org**, *online*, 2019. Disponível em: <<https://philpapers.org/rec/DASOCD>>. Acesso em: 15 out. 2020.

DALBOSCO, Eduardo; KUYUMJIAN, Marcia de Melo Martins. **Os desafios de compreender o trabalho informal**. Brasília: UnB, 1999, p. 189-220.

DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati. Precarização, Uberização do Trabalho e Proteção Social em Tempos de Pandemia. **NAU Social**, v. 11, n. 21, p. 377-394, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/viewFile/38607/23279>>. Acesso em: 08 fev. 2021.

DE SOUZA, Carlos Affonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, v. 8, n. 4, p. 1757-1777, 2016. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/viewFile/25740/19159>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

DEDECCA, Claudio Salvadori; BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 27, n. Especial, p. 65-84, 1997.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le Monde Diplomatique Brasil**, [on-line], 27 jul. 2020. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_278.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUARTE, Adriana Maria Cancelli. A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil. **Trabalho & Educação**, v. 7, p. 48-61, 2000.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: Quem precisa do direito do trabalho? **Revista de Direito da UNB**, v.04, n.02, p.198-223, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/39545/1/ARTIGO_AceleracaoSocialUberizacao.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2021.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 3.ed. São Paulo: Global editora, 1986.

ENGELS, Friedrich. **Política**. Organizador da coletânea José Paulo Neto. Trad. José Paulo Neto et al. São Paulo: Ática, 1981.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

Disponível em:

<<https://dialetricas.com/wp-content/uploads/sites/18/2020/04/38901-140887-1-PB.pdf>>.

Acesso em: 14 jan. 2021.

FILGUEIRAS, Luiz; DRUCK, Graça; DO AMARAL, Manoela Falcão. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. **Caderno CRH**, v. 17, n. 41, 2004.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo** - Revista do NIEP-Marx, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, DEISE LUIZA DA SILVA. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, n. SPE, p. 844-856, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512019000700844&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 14 jan. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2011.

HARVEY, David; SOBRAL, Adail Ubirajara. **Condição pós-moderna**. Edições Loyola, 1992.

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. Trabalhadores desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 4, n. 11, p. 71-84, 1989. Disponível em: <http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/11/rbcs11_05.pdf>.

Acesso em: 19 dez. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Brasília: OIT, v. 1, 2010.

KREMER, Antonio; DE FARIA, José Henrique. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 40, n. 3, p. 266-279, 2005. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417392005.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2018.

MACEDO, José Rivair. **Viver nas Cidades Medievais**. São Paulo: Moderna, 1999.

MACHADO, Sidnei. Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil-alguns paradoxos históricos do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 38, 2003. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/viewFile/1766/1463>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461/70071> Acesso em: 17 out. 2020.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Direito**, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria F. Bastos, 1960.

MOTORISTA ganha na Justiça e volta à Uber após expulsão por reclamações. **Portal UOL**, São Paulo, 03 jan. 2020. Notícia. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/01/03/motorista-ganha-na-justica-e-volta-a-uber-apos-expulsao-por-reclamacoes.htm>. Acesso em: 20 fev. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NETO, JOSÉ FRANCISCO SIQUEIRA. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em perspectiva**, v. 11, p. 1, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Employment, incomes and equality: a strategic for increasing productive employment in Kenya**. Geneva: ILO, 1972.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo nº 198**. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 19 mar. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS DE EMPREGO. **Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego**. Genebra: OIT, 2013. 202 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_214960.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1995.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A resignificação da dependência econômica. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 1, p. 210-237, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4>.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

PINTO, Geraldo Augusto; KEMMELMEIER, Carolina Spack. Estado, capital e trabalho: a flexibilização do direito do trabalho no Brasil na década de 90. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 16, n. 1, p. 107-123, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/viewFile/7884/8492>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

PLATÃO. **Política**. Trad. J. C. de Souza, J. Paleikat e J. C. Costa. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 239, p. 698-712, 2017a. Disponível em: <<https://revistas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/download/256/230>>. Acesso em: 04 jan. 2021.

POCHMANN, Marcio. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**. São Paulo, v. 9, 2017b. Disponível em: <<http://www.relats.org/documentos/EATPEA.Pochman2017.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2021.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Lígia; OLIVEIRA, Márcia. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2.ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2002.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Greve não para apps, mas mostra força de entregadores: nova data é votada. **Portal UOL**, São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/greve-nao-para-apps-mas-afeta-sistema-e-mostra-forca-de-entregadores.htm>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

ROSENBLAT, Alex. Quando seu patrão é um algoritmo: como é trabalhar para o Uber. **Estadão**, 08 nov. 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/quando-seu-patrao-e-um-algoritmo/>>. Acesso em: 08 dez. 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792012000200009&script=sci_arttext>. Acesso em: 26 fev. 2021.

SCHAVELZON, Salvador. A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários: Uber, Rappi, Ifood, Loggi e outras exercem um gerenciamento algorítmico obscuro, impondo arbitrariedades na definição do ritmo e valor do trabalho. **El País**, 25 jul. 2020. Disponível em:

<<https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. *In*: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 21-40.

SILVA, Luiz Antonio Machado da. Da informalidade à empregabilidade: reorganizando a dominação no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, Revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 37, p. 81-109, jul/dez 2002. Disponível em: <<https://cienciasmedicasbiologicas.ufba.br/index.php/crh/article/viewFile/18603/11977>>. Acesso em: 27 set. 2020.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. **Rev. TST**, Brasília, vol. 69, n.º 2, jul/dez, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3966/009_silva.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 dez. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOARES, Marcos Antonio Tavares. **Trabalho informal: da funcionalidade à subsunção ao capital**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2008.

SOUSA, Ana Amélia Ribeiro. O trabalho e sua ressignificação ao longo da história. **Revista Jus Navigandi**, *online*, novembro 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70131/o-trabalho-e-sua-ressignificacao-ao-longo-da-historia>>. Acesso em: 20 set. 2020.

SOUZA, Danyelle Mestre *et al.* Informalidade no mercado de trabalho: abordagens conceituais e evolução histórica. **Pesquisa & Debate**. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 32, n. 1 (57), 2020.

STEWART, Donald Junior. **O que é o liberalismo**. Rio de Janeiro: Instituto Liberal, 1988.

SUISSO, Flávia. Trabalho informal no Brasil contemporâneo. **Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Campos**, Campos dos Goytacazes, v. 1, n. 1, 2006. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/handle/2011/18551>>. Acesso em: 04 dez. 2020.

THEODORO, Mário. **As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil: questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 46, p. 217, 2005. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/344/relacoes_trabalho_vinculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 fev. 2021.

WOLECK, Aimoré. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, p. 33-39, 2002. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911865/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

ZANATTA, Rafael. Economias do compartilhamento: Superando um problema conceitual. *In*: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 79-106.