



**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO ACADÊMICO EM PROCESSO E DIREITO AO DESENVOLVIMENTO**

RAFAEL DA NÓBREGA ALVES PRAXEDES

**PSICOPODER E AUTOEXPLORAÇÃO: AS FACES DO TRABALHO EM
PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA**

FORTALEZA

2020

RAFAEL DA NÓBREGA ALVES PRAXEDES

**PSICOPODER E AUTOEXPLORAÇÃO: AS FACES DO TRABALHO EM
PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Processo e Direito ao Desenvolvimento do Centro Universitário Christus, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Doutor Alexandre Antônio Bruno da Silva.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P919p Praxedes, Rafael Da Nóbrega Alves.
Psicopoder e autoexploração : as faces do trabalho em
plataformas de tecnologia / Rafael Da Nóbrega Alves Praxedes. -
2020.
117 f.

Dissertação (Mestrado) - Centro Universitário Christus -
Unichristus, Mestrado em Direito, Fortaleza, 2020.
Orientação: Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva.

1. Plataformas de tecnologia. 2. Psicopoder. 3. Economia
compartilhada. 4. Uberização. 5. Autoexploração. I. Título.

CDD 340

RAFAEL DA NÓBREGA ALVES PRAXEDES

**PSICOPODER E AUTOEXPLORAÇÃO: AS FACES DO TRABALHO EM
PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Processo e Direito ao Desenvolvimento do Centro Universitário Christus, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Doutor Alexandre Antônio Bruno da Silva.

Aprovada em _____ de _____ de _____

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof. Dr. Gerardo Clésio Maia Arruda
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof. Dr. Éneas de Araújo Arrais Neto
Universidade Federal do Ceará (UFC)

“O poder inteligente, amável, não opera frontalmente contra a vontade dos sujeitos submetidos, mas antes orienta em seu favor essa vontade. É mais afirmativo do que negador, mais sedutor do que repressor. Esforça-se por gerar emoções positivas e por explorá-las. Seduz em vez de proibir. Não enfrenta o sujeito, concede-lhe facilidades.” (HAN, 2015, p. 24).

AGRADECIMENTOS

Concluir um programa de Pós-Graduação *stricto sensu* é a realização de um sonho de criança. Tenho plena consciência de que não seria possível chegar até aqui sem uma base sólida que me concedeu todo o apoio quando necessário. Por isso, agradecer é preciso.

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida. Também a Nossa Senhora de Fátima que, dia após dia, me concede sua proteção divina para superar os obstáculos terrestres.

Obrigado à minha mãe, Solange, por todas as vezes que colocou os próprios interesses de lado para beneficiar os seus filhos, por ser meu exemplo de vida e por me apoiar incondicionalmente durante todos os momentos.

Ao meu pai, Emílio, obrigado por todos os momentos vividos e pelos ensinamentos que me concedeu, e ainda me concede, até hoje. Você sempre será, para mim, sinônimo de honestidade, caráter, justiça e amor ao próximo.

À minha noiva, eterna namorada e futura esposa, Mirela, obrigado pelo companheirismo diário, pela compreensão nos momentos mais difíceis e, especialmente, pelo apoio irrestrito, que foi essencial para me fazer atravessar essa jornada.

Agradeço às minhas irmãs, Manuela, Esther e Gabriella, por serem a base de sustentação e por estarem sempre presentes.

Obrigado, também, a Matheus e Bianca, por serem preciosos presentes que a vida me deu.

À instituição Christus, muita gratidão, pois está presente na minha vida há muito tempo. Fui aluno do Colégio Christus, coleei grau pela Unichristus e estou tendo a honra de receber o título de mestre também pelo Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Agradeço por propiciar as condições adequadas para o meu crescimento, tanto pessoal quanto profissional.

A Gerardo Clésio Maia Arruda, meu professor de Ciências Sociais durante a graduação, que não mediu esforços para me auxiliar na elaboração do projeto de pesquisa, requisito necessário para aprovação no processo seletivo do programa.

Aos meus colegas de turma, obrigado pelo prazer da convivência. Vocês são amizades que serão levadas para o resto da vida.

Um agradecimento a todos os professores do programa, em especial, ao meu orientador, Professor Alexandre Antônio Bruno da Silva, que, por meio das suas aulas repletas de transmissão de conhecimento e de intensas discussões, me fez enxergar o mundo de uma forma completamente diferente.

Por fim, agradeço ao coordenador do programa, Professor Juraci Mourão Lopes Filho, e a todo o corpo de funcionários da instituição Unichristus, pela atenção e zelo concedidos desde o primeiro dia de aula.

RESUMO

O trabalho por meio de plataformas de tecnologia é um fenômeno recente e intrigante. Milhares de pessoas inscrevem-se voluntariamente para prestar serviços sem direitos trabalhistas garantidos. Mostra-se necessário demonstrar que os colaboradores estão sujeitos a instrumentos de dominação típicos do sistema neoliberal. Desde a implantação do sistema industrial, houve uma alteração em relação ao trabalho. A rigidez deu lugar à flexibilização, especialmente em um momento de globalização e de revolução tecnológica. A automação, ao invés de significar o fim do trabalho, contribuiu para maior oferta de ocupações que exigem baixa qualificação. Há uma crise de desemprego estrutural nas sociedades capitalistas. Nesse contexto, surge o modelo de economia compartilhada, visando conectar pessoas, reduzir custos e promover desenvolvimento sustentável. Corporações que se dizem parte desse sistema de consumo colaborativo introduzem um novo modelo de trabalho, objeto desta pesquisa. A popularidade é instantânea, principalmente em relação ao público consumidor. Todavia, as críticas se manifestam no sentido de que essas empresas, apesar de estarem sob o guarda-chuva da economia compartilhada, buscam somente o lucro e adotam um sistema de produção tradicional. Cunhou-se o termo “uberização”, para referir-se a postos de trabalho precários e sem garantias trabalhistas, típicos dos ofertados pela Uber. Inicia-se uma discussão acerca da possibilidade de enquadrar os colaboradores de plataformas digitais na condição de empregados. Contudo, o problema a ser enfrentado é o psicopoder. Por meio da acumulação de dados, Estado e corporações utilizam-se de instrumentos psicopolíticos que influenciam diretamente no comportamento dos indivíduos e fazem com que esses colaboradores sejam levados a experimentar uma sensação de liberdade. Utilizou-se a pesquisa documental e bibliográfica, com análise e discussão de dados secundários. Conclui-se que há uma atuação do psicopoder como instrumento de dominação capaz de levar à autoexploração, que deve ser combatida pelo Estado, por não se tratar de direito subjetivo.

Palavras-chave: Plataformas de tecnologia. Psicopoder. Economia compartilhada. Uberização. Autoexploração.

ABSTRACT

Working through technology platforms is a recent and intriguing phenomenon. Thousands of people voluntarily sign up to provide services without guaranteed labor rights. It is necessary to demonstrate that employees are submitted to instruments of domination representative of the neoliberal system. Since the implementation of the industrial system, there has been a change in relation to work. Rigidity gave way to flexibility, especially at a time of globalization and technological revolution. Automation, instead of signifying the end of work, contributes to a greater offer of occupations that require low qualification. There is a structural unemployment crisis in capitalist societies. In this context, the shared economy model emerges, aiming to connect people, reduce costs and promote sustainable development. Corporations that claim to be part of this collaborative consumption system introduce the new work model object of this research. There is an instant popularity, especially in relation to the consumer. Criticism soon arises, as these companies would be, under the seal of the shared economy, seeking only profit through a traditional production system. The term "uberization" was coined to refer to precarious jobs and without labor guarantees typical of those offered by Uber. A discussion begins on the possibility of placing digital platform employees in the status of employees. However, the problem to be faced is psychopower. Through the accumulation of data, the State and corporations use psychopolitical instruments that directly influence the behavior of individuals. Technology platform collaborators are led to experience a sense of freedom that ultimately leads to self-exploration. Documentary and bibliographic research with analysis and discussion of secondary data was used. It is concluded that psychopower acts as an instrument of domination, leading to self-exploration that must be faced by the State as it is not a subjective right.

Keywords: Technology platforms. Psychopower. Shared economy. Uberization. Self-exploration.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASPECTOS GERAIS DA TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO	16
2.1 DA COLETIVIDADE FORDISTA À INDIVIDUALIZAÇÃO DO TRABALHO.....	20
2.2 A ASCENSÃO DA TECNOLOGIA E AUTOMAÇÃO DO TRABALHO.....	30
2.3 O DESEMPREGO E O TRABALHO DE BAIXA QUALIFICAÇÃO NO SÉCULO XXI	37
3 ECONOMIA COMPARTILHADA E PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA	45
3.1 O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA	52
3.2 A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO: AS CRÍTICAS AO MODELO DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA	57
3.3 DEBATE ACERCA DO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO ...	64
3.3.1 Discussão jurisprudencial: decisões proferidas no Brasil	72
3.3.1.1 <i>Decisões de primeiro grau e de Tribunais do Trabalho</i>	72
3.3.1.2 <i>O entendimento do Superior Tribunal de Justiça</i>	76
4 O PSICOPODER, A LIBERDADE E A AUTOEXPLORAÇÃO	80
4.1 O TRABALHADOR POR MEIO DE PLATAFORMA DE TECNOLOGIA E O DISCURSO DO EMPREENDEDORISMO	85
4.2 A FALSA SENSAÇÃO DE LIBERDADE.....	88
4.3 A AUTOEXPLORAÇÃO	91
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
REFERÊNCIAS	102

1 INTRODUÇÃO

O ano é 2020. Em boa parte do mundo, qualquer indivíduo que chegue em locais de grande movimentação de pessoas como aeroportos, rodoviárias ou *shopping centers*, certamente irá se deparar com uma situação que até pouco tempo seria inusitada: inúmeros carros de passeio, particulares, ocupando áreas específicas, que embarcam e desembarcam passageiros nos moldes do serviço de transporte oferecidos pelos táxis.

No Brasil, nos arredores dos restaurantes e lanchonetes, é possível observar um conglomerado de proprietários de bicicletas e de motocicletas equipadas com mochilas térmicas das mais variadas cores, aguardando algum cliente fazer um pedido para entrega de uma refeição por um determinado endereço.

Uma característica comum entre os motoristas particulares transportadores de passageiros e os entregadores de refeições que utilizam bicicletas e motocicletas próprias para prestar serviços é a de que todos trabalham voluntariamente por meio de plataformas digitais. Estas, por seu turno, não são proprietárias dos veículos, cobram uma comissão pecuniária para realizar intermediação entre o colaborador e o consumidor, gerenciam os recebimentos, os pagamentos, bem como possuem poderosos departamentos de tecnologia de informação e, não menos importante, de marketing e propaganda.

Em oposição a muitas previsões que foram propagadas em grande escala pela indústria cinematográfica e que se instalaram no imaginário de muitas pessoas nascidas após a década de 1950, ainda não há carros voadores circulando pelas cidades na segunda década do século XXI. O que chama a atenção e merece ser estudado, contudo, é a adesão de milhares de pessoas a um novo modelo de trabalho que não oferece nenhum tipo de estabilidade e, muito menos, benefícios típicos de um emprego tradicional, como uma remuneração mínima, por exemplo.

A evolução tecnológica, especialmente com a criação e a evolução da internet, aliada ao declínio de uma sociedade eminentemente industrial, pode ser considerada um dos principais fatores para a intensa transformação do trabalho, que vem ocorrendo desde o final do século XX até os dias atuais.

Com a industrialização e a implementação do modelo taylorista-fordista, foi sedimentado, ao longo do século passado, um tipo de trabalho que implicava em um alto grau de solidariedade. Empregados, que realizavam funções geralmente muito

parecidas, passaram a se unir em busca de melhorias que beneficiavam a todos. Dessa forma, veio à tona o discurso recorrente acerca da necessidade de flexibilização em nome do crescimento econômico e da suposta geração de mais empregos. O senso de coletividade começou, então, a ruir.

Os sindicatos, outrora instituições fortes, respeitadas e bem aparelhadas para lutar por melhores condições para os trabalhadores, perderam a condição de protagonistas. Muitos, inclusive, estão fechando as portas, tendo em vista a dificuldade financeira gerada pela baixa adesão de associados.

O trabalho, ao contrário do que ocorria no chão de fábrica das indústrias, passa a se tornar cada vez mais individualizado. O discurso sobre a necessidade da flexibilização das relações, inclusive trabalhistas, já foi absorvido por grande parte da sociedade. Aquela relação duradoura e de lealdade recíproca entre empresa e empregado está sendo substituída por relações efêmeras de curto prazo, em virtude da flexibilização (BAUMAN, 2008).

Em oposição ao previsto por algumas correntes pós-industrialistas¹, o trabalho, dentro de um contexto informacional em que se reestrutura os atores do sistema, tende a ser mais diversificado e individualizado. O emprego “normal”, assim considerado aquele trabalho formal com o preenchimento de certos requisitos, segue em queda, abrindo espaço para expansão dos postos de serviço flexíveis, nos quais não há controle de jornada nem estabilidade no emprego, o local de trabalho não coincide com as dependências da empresa e a quantidade de obrigações recíprocas entre prestador e tomador de serviços é substancialmente menor (CASTELLS, 2016).

Nesse contexto, à medida que se desenvolve o modelo de economia compartilhada, surgem empresas multinacionais de tecnologia que promovem um novo tipo de trabalho, que aparentemente não envolve subordinação e possibilita uma liberdade para o trabalhador desempenhar suas funções de acordo com sua própria disponibilidade. Em contrapartida, inexistem a concessão de benefícios trabalhistas, como férias ou 13^o salário, e previdenciários.

¹ De acordo com CASTELLS (2016), três seriam os principais pontos da teoria clássica do pós-industrialismo: produtividade e crescimento dependem da geração de conhecimentos possibilitados pelo processamento de informação; mudança na economia, saindo da economia de produção de bens para uma economia de prestação de serviços com conseqüente declínio do emprego industrial e maioria esmagadora de empregos no setor de serviços; aumento das profissões administrativas, especializadas e técnicas em detrimento das demais. A teoria clássica do pós-industrialismo, dessa maneira, não conseguiu prever a diversidade do trabalho nas sociedades informacionais.

Geralmente, as megaempresas de compartilhamento atuam em diversos continentes, apesar de estabelecerem suas sedes em países desenvolvidos, especialmente em locais que dispõem de uma mão de obra qualificada em tecnologia da informação, como é o caso do Vale do Silício.

Todos os dias nascem inúmeras novas empresas de tecnologia no modelo de economia compartilhada. No entanto, pode-se afirmar que a Uber é a maior expoente desse tipo de negócio, devido ao seu pioneirismo e sua notável presença em mais de 60 (sessenta) países no momento em que o presente estudo está sendo realizado.

As plataformas de tecnologia crescem desenfreadamente, o que atrai muitos consumidores e prestadores de serviço. Ao mesmo tempo, são gerados profundos debates sobre os impactos da transformação e flexibilização do trabalho em relação a esse novo modelo de labor. Há quem defenda que o trabalho por meio de plataforma de tecnologia é capaz de colocar em xeque o emprego formal, caracterizado pelo registro da carteira de trabalho e concessão de inúmeros direitos, posto que é considerado algo totalmente novo e dissociado de uma relação empregatícia comum (OLIVEIRA, 2019).

Apesar disso, existe, ainda, tanto no Brasil quanto em outros países, uma discussão jurisprudencial acerca da natureza dos serviços prestados pelos colaboradores em relação à possibilidade, ou não, de enquadramento desses trabalhadores na condição de empregados.

Diariamente, são proferidas inúmeras decisões judiciais com base em distintos fundamentos, seja para reconhecer o vínculo empregatício dos colaboradores, seja para negar essa condição. São, em sua maioria, frágeis e sem sustentabilidade, o que abre margem para diversas interpretações, gerando pouca segurança jurídica. Vale ressaltar que essa discussão será objeto de enfrentamento na presente pesquisa, no intuito de contribuir, de algum modo, para um debate que se configura como polêmico e atual.

No que diz respeito ao trabalho por meio de plataformas de tecnologia em si, apesar de tratar-se de uma discussão relativamente nova, muitas pesquisas publicadas recentemente abordam o tema, geralmente tomando a Uber como referência. Embora sejam direcionadas para uma empresa específica, deve-se estender as considerações dos estudos realizados a todos os outros *players*, tendo em vista que todos utilizam o “modo Uber” de prestação de serviços.

Diversas críticas têm sido feitas sobre o trabalho em plataformas de tecnologia, particularmente por não existirem garantias trabalhistas e previdenciárias na relação dos colaboradores com as empresas intermediadoras. Foi cunhado, inclusive, o termo “uberização” do trabalho, que geralmente tem sido utilizado como sinônimo de precarização das relações trabalhistas.

A própria natureza semântica do termo “uberização” induz a uma adjetivação negativa, fazendo com que um terceiro que se depara com o vocábulo pela primeira vez seja induzido a concluir que o novo modelo de trabalho, advindo do setor da economia compartilhada, seja, de fato, ruim para o trabalhador.

Apesar de o neologismo fazer referência à empresa Uber, trata-se de uma generalização do trabalho em todas as plataformas. Esse termo, portanto, está ligado não apenas ao aplicativo Uber, mas a um novo modo de sistematização do trabalho possibilitado pelo avanço da tecnologia (KRAMER, 2017).

Esse novo modelo de trabalho não tem passado isento de críticas. Para Scholz (2016), com a “uberização”, trabalhadores deixam de ter vários direitos, como salário mínimo e horas extras, ao mesmo tempo que as empresas deixam de contribuir com a seguridade social.

Desse modo, existe uma efetiva transformação em curso e o trabalho por meio de plataformas de tecnologia é uma das consequências dessa metamorfose. É cediço que há uma enorme adesão de colaboradores a essas empresas em todo o mundo, embora haja uma conjuntura de pesadas críticas a esse modelo de labor.

Apenas a título de ilustração, em 2019, enquanto esta pesquisa era realizada, já existiam mais de 3 (três) milhões de motoristas de Uber cadastrados no mundo (EQUIPE UBER, 2019). Ressalte-se que aqui não se leva em consideração outros aplicativos de tecnologia que propiciam trabalho por meio de plataformas digitais.

Muito além de realizar um levantamento bibliográfico acerca das críticas ao trabalho por meio de plataformas digitais e, por conseguinte, concluir que se trata de uma forma de precarização, deve-se haver um esforço para descobrir as causas que possibilitaram o florescimento desse novo tipo de labor, especialmente no que tange à influência da psicopolítica sobre os trabalhadores.

Pretende-se estudar, desse modo, a atuação da psicopolítica sobre os colaboradores de plataformas de tecnologia, que, em virtude de uma sensação de liberdade, sujeitam-se a um novo modelo de trabalho com um certo grau de conformismo ou, muitas vezes, dizem preferir a condição de autônomos nesses

moldes a possuir um emprego formal - ainda que a quantidade de horas trabalhadas seja consideravelmente superior. Nesse contexto, nasce um fenômeno típico do sistema neoliberal: a autoexploração.

A partir disso, deve-se estudar as transformações do trabalho junto ao contexto vivenciado nos tempos atuais, qual seja, o de analisar a economia compartilhada e o novo modelo de trabalho fruto desse fenômeno, bem como verificar a influência da psicopolítica como instrumento de dominação.

A pesquisa está dividida em três capítulos. Inicialmente, serão abordadas as transformações do trabalho ao longo dos séculos, inclusive em relação à própria ressignificação semântica do termo no tempo. Será realizada uma breve digressão sobre o estilo de labor do período pós revolução industrial, desde a solidariedade entre trabalhadores da época fordista até a flexibilização e individualização observados nos dias atuais. Em seguida, haverá uma discussão sobre os reais efeitos dos avanços tecnológicos e da automação, no que tange ao número e à qualidade das vagas à disposição no mercado. Por meio da exposição de dados, o desemprego será objeto de análise, oportunidade em que serão confrontados os postos de baixa qualificação que estão a crescer demasiadamente.

No segundo capítulo, o fenômeno da economia compartilhada, que foi muito bem recebido pelo consumidor, será objeto de análise, a fim de que sejam entendidas a origem, os conceitos e o surgimento das plataformas de tecnologia. Surgiu um novo modelo de prestação de serviços flexível e sob demanda que foi aderido por milhares de pessoas, como os *bikeboys* e motoristas de aplicativos, os quais fazem parte desse novo universo de trabalhadores.

A partir de um estudo bibliográfico, discorre-se sobre as críticas a esse tipo de prestação de serviços, com a conseqüente criação do termo “uberização” do trabalho, para, depois, apresentar o debate acerca da existência, ou não, de vínculo empregatício, instigando a discussão sobre o tema, especialmente por meio do exame de decisões judiciais.

Na terceira parte, trabalha-se a questão do psicopoder e suas nuances, que são capazes de influenciar diretamente no comportamento dos indivíduos. Estuda-se o discurso e as ações governamentais que insistem em colocar o trabalhador de plataforma de tecnologia na condição de empreendedor. Após, debate-se o fato de ser vendida, por meio de uma intensa repetição e ótimas campanhas de *marketing*, uma sensação de liberdade que jamais seria experimentada em um emprego comum,

levando, por vezes, o colaborador a trabalhar muito mais horas em um regime de autoexploração.

Para se chegar aos resultados, realizou-se estudo exploratório com a utilização de fontes bibliográficas, levantamento e exposição de dados secundários relevantes e análise documental, especialmente em relação às decisões judiciais apresentadas e discutidas na pesquisa.

Acredita-se que a sedimentação do discurso acerca da flexibilização do trabalho, aliada à condição de desemprego estrutural típica do sistema capitalista, ao crescimento de ocupações informais que exigem baixa qualificação e à evolução tecnológica, criou condições para o surgimento e para a alta adesão ao trabalho por meio de plataformas de tecnologia. Essas megaempresas, por seu turno, muitas vezes com apoio estatal, utilizam-se de técnicas de marketing e de uma ampla coleta de dados para exercer um controle psicopolítico sobre os colaboradores que, em decorrência disso, passam a explorar a si mesmos de forma voluntária.

2 ASPECTOS GERAIS DA TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho, enquanto objeto de estudo, vem sendo largamente discutido no âmbito científico, existindo milhares de pesquisas de diferentes disciplinas que tratam do tema a partir de pontos de vista distintos.

Diferente dos estudos iniciais sobre o tema que, em geral, pregavam uma visão polarizada e unidimensional do trabalho, pode-se afirmar que a Sociologia do Trabalho evoluiu, e busca, hoje, a partir da interação com muitas outras disciplinas, entender a complexidade desse fenômeno ao tentar captar os mais variados movimentos inovadores da relação de labor (LEITE, 2000).

Nesse sentido, o trabalho “se constitui um objeto de fundamental importância em diferentes disciplinas, sejam elas de natureza psicológica, sociológica, antropológica, psicossociológica ou, ainda, econômica” (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 46).

Apesar de o emprego tradicional - entendido como aquele no qual o trabalhador sujeita-se a uma hierarquia definida, cumpre horários e trabalha por tempo indeterminado em troca de uma remuneração - ser, ainda, predominante na sociedade nos tempos atuais, não se pode ignorar as novas formas de trabalho que surgem a cada década, especialmente em virtude da flexibilização ocorrida em diversas áreas (PASTORE, 2019).

A essa altura, portanto, não se pretende estudar o trabalho a partir de uma concepção conservadora que só enxerga a lógica empresa-empregado e não se propõe a entender a multiplicidade de nuances existentes nos dias atuais.

Apesar de restar clara a evolução do trabalho enquanto objeto de estudos científicos, faz-se necessária uma pequena digressão sobre a evolução do próprio significado da palavra trabalho, desde quando esse termo começou a ser utilizado.

O trabalho no sentido de esforço ou produção se confunde com a própria existência da espécie humana, tendo em vista que, desde os primórdios, o ser humano só conseguia satisfazer suas necessidades, como colher frutos ou transformar matérias-primas, por meio do labor (ARON, 1981).

Ao longo dos séculos, entretanto, a concepção do trabalho foi alterada por diversas vezes a depender de alguns fatores, entre eles, o tipo de organização da

sociedade. A própria etimologia da palavra trabalho² revela que, inicialmente, os trabalhadores braçais seriam os indignos, os castigados. Isto significa que, naquele momento da história, não havia nenhum tipo de encanto da sociedade por aqueles que laboravam dezenas de horas semanalmente.

O trabalho era visto quase como tortura. Em inúmeras guerras travadas na história, era comum a transformação dos derrotados em escravos pelos vencedores. Os sobreviventes passavam a prestar trabalhos forçados para o ganhador da batalha.³

Aos poucos, todavia, o trabalho, como fator de produção de riquezas, passou a assumir uma nova conotação, isto é, a burguesia começou a emergir como uma nova classe dominante do ponto de vista econômico.

Lima (2010) destaca que uma nova ética do trabalho surgiu juntamente com o protestantismo. O trabalho árduo passou a ser encarado como tarefa que geraria recompensas tanto econômicas quanto espirituais.

Após a revolução industrial, já a partir da concepção burguesa, o trabalho, paradoxalmente, foi alçado a uma condição de extrema importância nas sociedades contemporâneas, transformando-se em fator que dignifica o ser humano. Aqui, quanto mais o sujeito trabalha, mais é aclamado pela sociedade.

A nova ética do trabalho, nessa época, ultrapassou até as barreiras de cunho religioso, transformando, ainda mais, a percepção das pessoas em relação ao labor como fator de dignificação do ser humano:

A ética do trabalho foi a invenção mais eficaz da modernidade, pois logrou realizar uma proposta dual sem necessidade de uma continuidade com o espírito religioso do passado, com o qual alcançou um acordo implícito, com ele integrando-se para tornar-se o seu braço secular. Em primeiro lugar, ao atribuir um valor moral, bem como um valor econômico, ao trabalho manual e o conseqüente sacrifício pessoal nele envolvido, ela garantiu uma massa ilimitada e substituível de força de trabalho para a industrialização crescente. Em segundo lugar, ao eliminar grande parte da ociosidade e do desemprego, ela reduziu o risco de sedição, de tumultos e crimes contra a propriedade, ajudando a suavizar o fardo social da manutenção de marginalizados, pobres, doentes e criminosos (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 143-144).

² Sobre o significado do labor, “à luz de sua etimologia, antes de sua acepção moderna, o trabalho era sinônimo de sofrimento e/ou imobilização forçada” (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p. 66)

³ Arendt (2014), contudo, pontua que historiadores modernos partem de um preconceito ao afirmar que os antigos desvalorizavam o trabalho pelo fato de que era exercido apenas por escravos. Na realidade, segundo a autora, os senhores defendiam o trabalho escravo, tendo em vista as necessidades da vida. Os seres humanos escravizados permitiam a conquista da liberdade por parte dos dominadores.

Sob uma premissa capitalista e liberal, cria-se o Estado do Bem-Estar Social, também conhecido como sociedade salarial, elevando o trabalho a uma condição de fundamento da própria cidadania (TONI, 2003).

Em pouco tempo, a ocupação do indivíduo passou a se confundir com a própria essência da pessoa, de modo que dificilmente alguém conseguiria apresentar-se para um desconhecido sem revelar sua profissão. Ainda hoje, é muito comum a associação entre o indivíduo e a atividade por ele exercida.

O trabalho passou a possuir um papel central na sociedade. Muitas pessoas, inclusive, afirmam que não deixariam de trabalhar ainda que tivessem condição econômica que lhes permitissem viver confortavelmente até o fim da vida. Um dos motivos que leva a essa afirmação é o fato de possuírem, ainda, objetivos a serem alcançados na vida (MORIN, 2001).

Mesmo em um período que pode ser cunhado como pós-industrial, o trabalho segue exercendo o propósito de preencher a vida das pessoas. Para comprovar essa afirmação, basta observar quantas horas por dia grande parte dos indivíduos gasta no trabalho e, mais, quanto tempo de suas vidas é destinado à educação e à formação para o exercício de uma ocupação (SHARABI; HARPAZ, 2019).

Instituições deveras importantes na formação dos indivíduos, tais como escolas primárias e universidades, glorificam o trabalho, reiterando diariamente a necessidade de serem descobertas habilidades que possibilitem a inserção no mercado de trabalho, por meio de um emprego assegurado mediante contrato. As empresas e a publicidade em geral também contribuem para formar essa visão (FONTES, 2017).

A importância concedida ao trabalho também é fundada no receio da exclusão do círculo do consumo. Não é incomum que indivíduos permaneçam por longos períodos vinculados a um tipo de ocupação que lhes é desagradável, apenas para permanecer em um emprego que lhes conceda condições de subsistência. Muitas vezes, a necessidade de manter-se trabalhando é maior do que o próprio sentimento de infelicidade causado pela rotina de labor (SILVA; MACIEL, 2018).

Estar desempregado tornou-se sinônimo de fracasso. O discurso recorrente da cultura industrial acerca da necessidade de construção de uma carreira sólida por meio de um bom emprego fixo com uma razoável remuneração foi assimilado e repassado de geração para geração, sendo o trabalho colocado como elemento central na vida do cidadão.

A música “Guerreiro Menino”, composta e interpretada por Gonzaguinha (1983), expressa como a cultura do trabalho foi enraizada na sociedade capitalista. De acordo com a canção, um homem sem trabalho seria um indivíduo sem honra. A perda do trabalho, dessa forma, importaria em morrer por dentro, não sendo possível atingir a felicidade.

As escolas e universidades, em geral, estão estruturadas para formar futuros empregados. Muitas pessoas ainda esperam segurança em um emprego no setor privado com a construção de uma carreira ou a estabilidade proporcionada por cargos públicos que, em regra, são vitalícios.

Acontece que o trabalho está, mais uma vez, assumindo novos contornos especialmente nas primeiras décadas do século XXI. Em virtude de vários fatores, existe uma crise permanente de desemprego em quase todo o mundo. Hoje, não se pode falar que o servidor público concursado possui estabilidade verdadeira, o que também não é válido para o empregado do setor privado.

Não existem indícios de que o desemprego será extinto a curto ou médio prazo. Diante das sucessivas crises econômicas e da flexibilização tão insinuada pelos proprietários dos meios de produção e investidores, ao longo dos anos, o trabalho passou a assumir novas formas e modalidades inéditas até então.

O surgimento das plataformas de tecnologia que proporcionam o trabalho de colaboradores de uma maneira jamais antes presenciada com certo grau de liberdade e serviço sob demanda é, certamente, um dos frutos da transformação do trabalho que está a ocorrer em um processo aparentemente irreversível.

No intuito de atingir os objetivos da pesquisa, mostra-se importante o breve estudo dos aspectos gerais dessa transmutação do labor. Para tanto, fixa-se como ponto de partida o movimento de coletividade e de rigidez fordista do início do século XX até chegar à configuração do trabalho contemporâneo.

Neste capítulo, pretende-se realizar, de início, uma abordagem histórica a partir do racionalismo de Frederick Taylor. Em seguida, analisar o fordismo solidário do chão de fábrica típico do período pós revolução industrial, passando pelo modelo toyotista de produção. A individualização e a flexibilização do trabalho percebidas nos tempos atuais são consequências diretas dessas transformações.

Logo após, busca-se verificar as consequências do avanço da tecnologia, particularmente com a crescente automação do trabalho nos diferentes setores de produção e de serviços, tendo em vista que, ao contrário do previsto por muitos

estudiosos, as vagas de emprego não estão sendo extintas, mas estão sendo ofertados consideráveis novos postos no mercado. A questão a ser debatida, portanto, deve ser não a quantidade, mas a qualidade dessas ocupações.

Finalizando a primeira parte da pesquisa, será analisada a questão do desemprego estrutural observado na maioria das sociedades capitalistas. Busca-se levantar uma discussão sobre um dos resultados da transformação do trabalho: a criação de poucas vagas que exigem alta qualificação e que oferecem boa remuneração, fazendo com que o sistema atual insira milhões de cidadãos pouco qualificados no mercado de trabalho. Esse fenômeno cria um limbo e contribui com a adesão em massa em trabalhos que não possuem a segurança de um emprego tradicional. É exatamente o que ocorre no caso de serviços prestados por meio de plataformas virtuais.

2.1 DA COLETIVIDADE FORDISTA À INDIVIDUALIZAÇÃO DO TRABALHO

Para atingir os objetivos desta pesquisa, é fundamental buscar entender, ainda que de forma resumida, as transformações do trabalho desde a instituição da linha de montagem fordista até a individualização vista nos dias atuais.

Vale destacar, logicamente, que não existe uma linha do tempo exata em relação à evolução e queda dos regimes de produção a seguir apontados. Ainda hoje, existem indústrias ativas completamente baseadas no sistema fordista, apenas para citar um exemplo.

O fato é que se faz necessária a demonstração de um panorama geral acerca da gradual individualização do trabalho percebida nas últimas décadas.

O processo de industrialização deu início a uma profunda mudança na própria vida dos seres humanos. O que antes era produzido manualmente, passou a ser produzido em larga escala; a sociedade que era eminentemente rural passou por um rápido processo de urbanização. Era o início da racionalização do trabalho (WOOD JUNIOR, 1992).

Frederick Taylor foi um dos grandes responsáveis pela introdução do racionalismo do trabalho dentro das indústrias, a partir da criação de princípios de administração científica que possibilitaram, entre outros, o aumento extraordinário da produtividade, por meio da divisão de tarefas.

De acordo com Taylor (1990), existiam inúmeras maneiras diferentes de se realizar uma mesma tarefa, contudo, sempre seria possível encontrar as técnicas e os instrumentos mais eficazes para o aumento da produção. Fazia-se necessário, portanto, abandonar os métodos empíricos em detrimento da abordagem científica na indústria.

Por meio da utilização da ciência, as ideias de Taylor ultrapassaram o mero método da tentativa e do erro, pois possibilitaram um certo grau de estruturação e de gestão da produção, que se estendeu também para a sociedade como um todo (ARRUDA; BEZERRA, 2019).

Pode-se afirmar que o taylorismo foi um dos gatilhos para a implementação da teoria fordista, criada pelo empresário Henry Ford no início do século XX. A racionalização do trabalho observada no taylorismo foi amplamente utilizada pelo fordismo. Assim, “o fordismo é o taylorismo acrescido da mecanização”. (TENÓRIO, 2011; LIPIETZ, 1997, p. 80).

O sistema pensado por Henry Ford, além de aplicar muitos princípios do taylorismo, é marcado pela implementação de linhas de montagem, diminuindo o tempo de produção e aumentando o grau de especialização do trabalho. Desse modo, o trabalhador, focado em realizar apenas uma função dentro do processo de produção, deixava de ter a visão geral do produto final.

Em contraste com o que ocorria no sistema de produção manual, o trabalhador da linha de montagem tinha apenas uma tarefa. Ele não comandava componentes, não preparava ou reparava equipamentos, nem inspecionava a qualidade. Ele nem mesmo entendia o que o seu vizinho fazia. Para pensar em tudo isto, planejar e controlar as tarefas, surgiu a figura do engenheiro industrial (WOOD JUNIOR, 1992, p. 10).

Henry Ford foi responsável pela implementação de um novo modelo racional que, em última análise, visava unir o capital e o trabalho de uma forma que fosse impossível separá-los. Nesse contexto, capital e trabalho tornaram-se mutuamente dependentes (BAUMAN, 2008).

O impacto da implantação do fordismo foi marcante para o sistema capitalista baseado na produção. A criação de um novo padrão de trabalho resultou na transformação do próprio ser humano. Nesse sentido, o fordismo “tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total.” (RIBEIRO, 2015; HARVEY, 2004, p. 131).

Além da criação da linha de montagem, é também o fordismo responsável pela produção em massa, por meio da utilização de peças que se deslocavam nas esteiras, fazendo o operário esperar os itens chegarem até ele para realizar sua função em vez de ter que se deslocar para buscá-los (TENÓRIO, 2011).

Nesse recorte histórico, enquanto o fordismo ganha força e é implementado em grande escala nas indústrias de outros setores, os trabalhadores vão se especializando, exercendo funções em um tempo cronometrado, o que é estabelecido pelas máquinas e alienados em relação ao produto final gerado por meio do labor.

O fordismo fez surgir trabalhadores alienados do ponto de vista da integralidade do processo de produção. No entanto, esse sistema de trabalho, pelo modo como foi idealizado, por meio de uma linha de montagem, visando produção em massa, possibilitava uma rápida associação dos empregados, tendo em vista a identidade de funções existentes dentro das indústrias.

Uma das principais características do trabalho durante o período fordista, sem dúvidas, era o senso de coletividade. Apesar de a fragmentação do trabalho visar o aumento da produção, os indivíduos trabalhavam lado a lado, possuindo objetivos e reivindicações de melhorias comuns. Em um período no qual praticamente toda a força de trabalho estava concentrada dentro das indústrias, havia um alto grau de solidariedade entre os trabalhadores.

Venco (2019) destaca a homogeneidade dos contratos de trabalho dos empregados das fábricas fordistas. Tais profissionais possuíam condições de trabalho muito parecidas e almejavam a construção de uma carreira sólida dentro da empresa, buscando constantes melhorias para toda a classe trabalhadora.

A concentração de trabalhadores no local de trabalho é um marco da sociedade industrial, importando em necessária organização da classe operária no sentido de busca por melhores condições, além de um questionamento acerca da concentração dos meios de produção nas mãos de poucas pessoas (ARON, 1981).

Foi esse contexto, apoiado na existência de uma consciência operária coletiva, que permitiu a criação de corporações de trabalhadores, berço dos sindicatos, que foram capazes de conquistar inúmeros benefícios, especialmente em relação a normas de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho. O modo de organização do trabalho industrial possibilitou que os operários conquistassem expressivas vitórias.

O movimento proletário e a empresa sempre foram realidades opostas ou estranhas entre si. O movimento do proletariado está localizado simultaneamente no nível do local de trabalho, na oficina e no nível da sociedade como um todo. Opõe uma classe a outra, não como cultura ou como grupo social para outra, mas como modo social de uso da indústria, máquinas e organização do trabalho oposto a outra. Portanto, quando o movimento de trabalhadores era forte, pressionava por uma confrontação direta - sindicalismo de ação direta, que costuma ser chamado de revolucionário - e ao mesmo tempo uma luta política que opunha o socialismo ao capitalismo.⁴ (TOURAINÉ, 1994, p. 141, tradução nossa).

A força individual dos trabalhadores era praticamente nula, enquanto, por parte dos sindicatos, houve a possibilidade de uma remodelação das normas, crescendo o número de benefícios trabalhistas e limitando o até então poder absoluto dos empregadores (BAUMAN, 2008).

Em determinado momento, em virtude da implementação da cultura do fordismo, pode-se dizer que houve um período de “paz temporária” entre os atores envolvidos na relação de trabalho. Os empregados recebiam salários mais altos, além de melhores condições, tendo em vista a conquista de novos direitos trabalhistas. O Estado, por sua vez, recolhia mais impostos, enquanto os detentores dos meios de produção viam seus lucros aumentarem de forma exponencial (BATISTA, 2008).

A linha de montagem idealizada por Henry Ford, ironicamente, é um dos fatores que contribuiu para a crise do sistema de produção fordista a partir da década de 1950. As tarefas monótonas e fragmentadas realizadas pelos operários levavam a um elevado número de pessoas a abandonarem o trabalho. Além disso, diversos setores da sociedade, tais como, estudiosos, organizações não governamentais e empresários, passaram a se colocar contra esse modo de produção (TENÓRIO, 2011).

O fato a ser destacado é que, a essa altura, apesar da fragmentação de tarefas, o trabalho era, ainda, coletivo, no sentido de que os interesses dos trabalhadores em muito se pareciam. A maioria das demandas, senão iguais, eram muito semelhantes. A luta por direitos como jornadas menos exaustivas, melhores condições de trabalho,

⁴ Cf. texto original: “El movimiento obrero y la empresa han sido siempre realidades opuestas o extrañas entre sí. El movimiento obrero se sitúa simultáneamente en el nivel del lugar de trabajo, en el taller, y en el nivel de la sociedad en su conjunto. Opone una clase a otra, no como una cultura o como un grupo social a otro, sino como un modo social de utilización de la industria, de las máquinas y de la organización del trabajo opuesto a otro. Por eso, cuando el movimiento obrero era fuerte, empujaba a enfrentamientos directos - sindicalismo de acción directa a la que menudo se llama revolucionaria - y a la vez a una lucha política que oponía el socialismo al capitalismo.” (TOURAINÉ, 1994, p. 141).

proteção contra dispensa arbitrária, entre outros, estendia-se a praticamente todos os empregados.

Além disso, a racionalidade científica implantada pelo taylorismo-fordismo na linha de produção alcançou a vida social dos trabalhadores. Giddens (2002) afirma que a confiança na divisão do trabalho, enquanto sistema abstrato da modernidade, seria um dos fatores que permitiria a segurança relativa e a previsibilidade aos indivíduos.

Essa previsibilidade, não só em relação ao trabalho, mas também no que tange à vida cotidiana, é um traço característico do período dominado pelo fordismo. Nesse cenário, rigidez era a palavra de ordem, isto é, empregados trabalhavam durante toda a sua vida em um mesmo local e a mobilidade econômica destes em sociedade era praticamente inexistente.

Avançando na linha do tempo, surge um novo modelo de trabalho desenvolvido a partir das ideias tanto do taylorismo quanto do fordismo: o toyotismo, criado pelo japonês Taiichi Ohno, que se baseia em um modelo de produção flexível. Trata-se de uma verdadeira quebra de paradigma, tendo em vista a tentativa de superação dos sistemas anteriores caracterizados pelo enrijecimento das relações.

Harvey (2004) argumenta que se instaurou um sistema de regulamentação política e social totalmente diferente do fordismo, o qual foi denominado de “acumulação flexível”. Trata-se de uma desconstituição do sistema fordista rígido para um modelo de flexibilidade de produtos e padrões de consumo, mas, especialmente, no que diz respeito ao trabalho, ocasionou maior desemprego, menores ganhos e perda do poder dos sindicatos.

Nesse período, destaca-se o início do fenômeno da terceirização. Para elevar os resultados financeiros, as fábricas, ancoradas na necessidade de flexibilização, passaram a se concentrar apenas no que era essencial (atividade-fim), terceirizando as demais ocupações que não possuíam ligação direta com o negócio (atividade-meio).

No processo de reorganização da produção, a terceirização desponta como uma concreta forma de flexibilizar as relações trabalhistas, pois há implementação de contratos de trabalho intermitentes que remuneram apenas pela execução das tarefas, diminuindo sensivelmente a responsabilidade das empresas (DRUCK; BORGES, 2002).

Desse modo, inúmeros trabalhadores que antes possuíam vínculo de emprego direto com as empresas, como contadores, advogados e outros profissionais, passaram a prestar serviços para as mesmas corporações, porém, dessa vez, com menos direitos e proteções e, muitas vezes, disfarçados de empresários.

A terceirização vista sob a nova acepção de transferir riscos para os trabalhadores é um marco no que diz respeito à flexibilização das relações. Muitos empregados, inclusive os altamente qualificados, foram levados a tornarem-se empresários. Com efeito, a segurança deu lugar à imprevisibilidade.

Ao contrário da rigidez no desempenho das funções, que era observada no sistema fordista de produção, a flexibilidade, inclusive no que se refere ao trabalho, passa agora a ser a palavra-chave do sistema japonês, que rapidamente foi popularizado em todo o mundo:

[...] a flexibilidade do processo de produção requer simultaneamente uma organização flexível do trabalho, conforme destacamos na ideia da produção difusa: a constituição de poli operadores capazes de assumir multitarefas. O trabalhador deve ser capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, de intervir em diferentes tipos de materiais, de inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho etc. fluidez e flexibilidade se conjugam para exigir uma força de trabalho polivalente, qualificada, operando em equipes, que ligam estreitamente operários, técnicos, administradores etc. (ALVES, 2015, p. 42).

Enquanto nas linhas de montagem do taylorismo-fordismo foram criadas condições para a existência de uma consciência de classe com grande potencial de associação, a partir da implementação do modelo Toyota de produção flexível, vê-se uma gradual individualização do trabalho.

Apesar de o discurso embasado no toyotismo tratar empregados como colaboradores que fazem parte de um time, oportunidade em que se coloca um supervisor como técnico da equipe, a “polivalência” dos trabalhadores é utilizada mais para o manuseio de diversas máquinas ao mesmo tempo do que para o exercício de um labor realmente qualificado (ALVES, 2015).

A partir do momento que o modelo de trabalho se torna flexível e os trabalhadores passam a ser remunerados de formas distintas, de acordo com suas características individuais, tais como jogadores de futebol, que possuem diferentes salários de acordo com sua capacidade individual, a tendência é que, logicamente, aos poucos, deixe de existir uma consciência coletiva.

Inegável que, mais uma vez, há uma profunda transformação dos paradigmas considerados tradicionais, pois os interesses dos obreiros, antes quase idênticos e fundados na ideia solidária de uma luta de classes, passam a ser pulverizados de acordo com as inúmeras formas de prestação de serviços possíveis em um sistema flexível.

Chegando ao século XXI, restou claro o desmonte do trabalho organizado, que fora estruturado a partir da solidariedade entre os trabalhadores de uma típica sociedade industrial (ARRIGHI, 1997).

A ação industrial fragmentadora, efetivamente, oprimiu a solidariedade de classe, tendo em vista os movimentos, intencionais ou não, no sentido de amplificar as desigualdades dentro da classe trabalhadora (HOBSBAWM, 2015).

Nesse contexto, até mesmo os sindicatos de trabalhadores, antigamente dotados de grande poder e prestígio, desmoronam-se de forma gradual à medida que o trabalho se torna cada vez mais individualizado.

As grandes fábricas com o modelo de produção que absorvia vastos contingentes de operários, semelhantes em suas atividades, em suas remunerações, em seus benefícios recebidos e nas dificuldades resultantes de seus contratos de trabalho, favoreceram ao surgimento das grandes organizações sindicais. A superação deste paradigma de produção está erodindo a base de sustentação dos sindicatos. Em suma, está ocorrendo o desaparecimento das categorias profissionais que eram extremamente numerosas e se verificando o surgimento de novas atividades laborais distintas nas tarefas que a caracterizam. Com efeito, a fragmentação da produção, a sua flexibilização concernente ao sistema de produção e ao produto ofertado, está se reproduzindo na organização e hierarquização do trabalho (PRAXEDES; ARRUDA, 2018, p. 85).

Na transição do taylorismo-fordismo para o toyotismo, uma das sensíveis mudanças, portanto, é o início da individualização do trabalho, por meio do discurso de flexibilidade, que ganharia mais força a partir de então.

A transformação de uma sociedade eminentemente industrial em uma sociedade informacional fortaleceu o discurso sobre a importância da flexibilidade em todas as relações, inclusive as trabalhistas.

O clamor pela flexibilização dos mercados de trabalho foi sendo construído ao longo do tempo, mas consolidou-se a partir da década de 1980, ocasião em que se apontou um dos motivos para problemas econômicos recorrentes, qual seja, o engessamento das relações trabalhistas. Defendeu-se fortemente uma reforma completa dos mercados de trabalho, o que significava o afrouxamento em relação à

remuneração e ao vínculo de emprego. A flexibilidade, segundo seus mentores, ainda que travestida de insegurança, era a contrapartida necessária para a própria manutenção dos postos de trabalho (STANDING, 2019).

Já a partir dos anos 1990, a tecnologia da informação e a concorrência globalizada proporcionaram uma modificação da conjuntura do mercado para instaurar o trabalho eminentemente individualizante e flexível capaz de fragmentar a sociedade (CASTELLS, 2016).

A globalização não ocorreu apenas sob o aspecto econômico, pois também se trata de um fenômeno cultural e político. Além do surgimento do capital virtual e itinerante, de mobilidade rápida, que desestabilizou economias consideradas consistentes, houve uma profunda modificação na vida das pessoas, inclusive no que diz respeito ao trabalho (GIDDENS, 2006).

Aos poucos, a ideia de trabalho flexível somada à intensa fragmentação do labor vai se enraizando na mentalidade das pessoas, especialmente em tempos de sociedade informacional.

Uma das características marcantes da flexibilização dos mercados de trabalho é a progressiva retirada da proteção estatal ao trabalhador, privilegiando a autonomia privada do contrato de trabalho, inclusive para se sobrepor ao legislado⁵ (CUNHA; GUERRA, 2010).

Acompanhando as transformações da sociedade quando tudo está conectado, com a conjuntura mudando radicalmente em um lapso temporal diminuto, a relação de trabalho, que outrora representava estabilidade com regras bem definidas, passa a demandar por flexibilidade sem garantir segurança alguma:

Essa situação mudou e o ingrediente crucial da mudança é a nova mentalidade de “curto prazo” que veio substituir a de “longo prazo”. Casamentos “até que a morte nos separe” passaram a ser uma raridade: os sócios não esperam mais ficar muito tempo na companhia uns dos outros. De acordo com os últimos cálculos, um jovem norte-americano com um nível moderado de educação esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes durante sua vida – e essa expectativa de “mudança de emprego” certamente continuará crescendo antes que a vida laboral da atual geração termine. “Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho significa o fim do trabalho “como conhecemos”, trabalhar com contratos de

⁵ No Brasil, a reforma trabalhista de 2017 acrescentou o artigo 611-A à Consolidação das Leis do Trabalho prevendo que as Convenções e Acordos Coletivos terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre pacto quanto a jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornada, teletrabalho, regime de sobreaviso, contrato intermitente, enquadramento do grau de insalubridade, dentre outros (BRASIL, 2017).

curto prazo, contratos precários ou sem contratos, cargos sem estabilidade e com cláusula de “até novo aviso”. (BAUMAN, 2008, p. 35-36).

Para ilustrar, a reforma trabalhista brasileira de 2017 introduziu no ordenamento jurídico a possibilidade de celebração do contrato de trabalho intermitente⁶, ou seja, o empregado apenas trabalha e é remunerado mediante convocação prévia do empregador. É, portanto, exemplo clássico de um trabalho com cláusula “até novo aviso”.

Destaque-se, à vista disso, uma nova modalidade de trabalho em vigor no Reino Unido: o *zero hour contract*. Como o próprio nome sugere, trata-se de um modelo de trabalho segundo o qual não existe o mínimo ou o máximo de horas de serviço a serem prestadas pelos trabalhadores. Os colaboradores ficam à disposição, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Esse tipo de contrato tem se aplicado a diversas ocupações, de médicos a advogados. Tal fato afigura-se crível, também, como significado de flexibilização do labor (ANTUNES, 2018).

As relações seguem sendo flexibilizadas, possibilitando a individualização do trabalho e distanciando-se, cada vez mais, da antiga percepção que os empregados possuíam sobre o pertencimento a uma determinada classe que se associava para buscar melhores condições para todos.

Antunes e Praun (2015) destacam que o sentimento de coletividade anteriormente experimentado pelos trabalhadores dá lugar a uma individualização capaz de desmontar uma consciência de classe histórica existente na ordem capitalista.

O afastamento entre os trabalhadores, em virtude da individualização e da flexibilização das relações laborais, é uma realidade vivenciada atualmente. Nota-se, dessa forma, que houve uma sensível perda de capacidade de associação para a busca de melhores condições.

Apesar de o debate sobre a individualização do trabalho ser apresentado por seus defensores como fruto do desenvolvimento das práticas laborais, inegável que essa nova condição torna praticamente nula a possibilidade de que trabalhadores se

⁶ De acordo com o § 3º do artigo 443 da CLT introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017: “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (BRASIL, 2017, *online*).

mobilizem por um objetivo comum. O que deveria significar um avanço, pode ser considerado como mais uma fragilização frente ao poder do capital (KOVACS, 2006).

Na segunda década do século XXI, pode-se afirmar que a consciência dos trabalhadores enquanto classe que costumava se reunir na busca por melhores condições deixou de existir. Na realidade, tendo em vista as inúmeras transformações ocorridas, pode-se afirmar que já não existe uma consciência de classe uniforme por parte do proletariado. Espera-se, com isso, que surja uma forma completamente nova de organização por parte da classe trabalhadora nos próximos anos.

Não obstante isso, não é muito cedo para dizer que as condições sob as quais os trabalhadores do mundo farão sua própria história no século XXI diferirão radicalmente das condições do século passado. Na verdade, a expansão financeira presente, como a precedente, marca o começo de uma transição do capitalismo mundial de um tipo de configuração espacial e estrutura organizacional para outro. Mas cada transição tem suas próprias peculiaridades que diferenciam as condições de lutas da classe trabalhadora das existentes na transição anterior. (ARRIGHI, 1997, p. 368).

A solidariedade dos trabalhadores foi abalada, o que fez com que os indivíduos passassem a ter a dura missão de buscar remédios individuais para adversidades geradas coletivamente. O discurso da flexibilidade foi transmitido como saída para as incertezas, porém, como um ciclo vicioso, gerou mais insegurança, minando a coletividade e estimulando um pensamento egoísta entre as pessoas (BAUMAN, 2007).

Fato é que o trabalho chegou a um nível de individualização jamais experimentado. Além da flexibilização das relações, o processo de desindustrialização e o conseqüente aumento das ocupações no setor de serviços também estão sendo importantes nessa transformação que, ressalte-se, ainda está a ocorrer enquanto este estudo se realiza.

Atualmente, no período cunhado como pós-modernidade por alguns autores, “houve um rompimento entre Estado e indústria privada em virtude do fenômeno da globalização, levando à desmaterialização do trabalho.” (BAUMAN; BORDONI, 2016, p.139).

A individualização e a flexibilização são elementos que, aliados a outros fatores, contribuíram para o surgimento do trabalho em plataformas de tecnologia, que é objeto dessa pesquisa e que será aprofundado nos próximos capítulos.

O trabalhador do século XXI está, definitivamente, inserido em um sistema que já não comporta apenas a dualidade empregador-empregado típica da sociedade industrial. Em virtude desse processo de individualização experimentado pelas pessoas, não só em relação ao labor, mas também em outras faces da vida cotidiana, houve um enfraquecimento do ponto de vista profissional, bem como um derretimento em relação à consciência de classe (SERROY; LIPOVETSKY, 2011).

Como visto, o trabalho está mais individualizado e flexível. Trata-se de um movimento que vem sendo construído pelos proprietários do capital, no sentido de impor um discurso em que a prosperidade depende da flexibilidade.

Somado a essa conjuntura de flexibilização, devido ao avanço tecnológico, tem-se observado um gradual processo de automação que tem sido capaz de impactar profundamente as relações laborais, como será estudado a seguir.

2.2 A ASCENSÃO DA TECNOLOGIA E AUTOMAÇÃO DO TRABALHO

Após a revolução industrial, as máquinas começaram a fazer parte do cotidiano dos trabalhadores, afinal, foi a capacidade do aumento exponencial da produção por meio do maquinário que possibilitou a própria revolução.

No início, os empregados possuíam um considerável controle sobre as máquinas. A partir da racionalização do trabalho, visando a máxima produção, na lógica taylorista-fordista, os trabalhadores passam a se especializar em um único ofício repetitivo com o auxílio das máquinas. No sistema toyotista, as máquinas são projetadas para funcionar de forma autônoma sob a coordenação de um ser humano, que podia ficar responsável pelo gerenciamento de vários equipamentos ao mesmo tempo.

Já no final do século XX e início do século XXI, o avanço da tecnologia proporciona o desenvolvimento de instrumentos que estão aptos a realizar vários tipos de funções de forma totalmente automatizada, sem a necessidade de operação por parte de um ser humano.

Na Quarta Idade da Máquina⁷, ocorre uma automação do trabalho sem precedentes, no sentido de que estão sendo extintas muitas ocupações, mas, ao mesmo tempo, estão sendo criadas funções antes inexistentes.

⁷ Segundo Alves (2015, p. 72), assim deve ser entendida a linha do tempo da evolução da idade das máquinas “- Primeira idade da Máquina: a produção de motores a vapor a partir de 1848; - segunda

Borges (1995) cita que a tecnologia de informação (TI) teria plena capacidade de automatizar apenas tarefas que fossem repetitivas e não demandassem criatividade, aumentando a produção e reduzindo os custos.

O crescente avanço da tecnologia com desenvolvimento de algoritmos de alta precisão, entretanto, permite afirmar que até as ocupações criativas e não repetitivas estão sendo objeto do processo de automação do trabalho.

Oltramari e Piccinini (2006, p. 87) aduzem que a “crescente automação dos processos teve como consequências a redução no número de trabalhadores, a redução de custos e, em muitos casos, a agilização do processo produtivo”.

Cavalcante (2018) assevera o significativo papel da tecnologia em relação às alterações das relações de trabalho, com a inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência de um lado, e, de outro, o surgimento de novas patologias, acontecendo, em especial, o temor do aumento do desemprego, em virtude da automação.

Apesar do receio comumente compartilhado por alguns estudos de que o processo de automação seria responsável por eliminar gradualmente grande parte dos postos de trabalho, percebe-se que, apesar de muitas funções terem sido extintas, surgiram outras, como é o caso dos trabalhadores de plataformas digitais.

Com a evolução tecnológica das máquinas, observa-se que, em decorrência do desenvolvimento de aplicativos para *smartphone*, existe uma grande expansão do proletariado da era digital, caracterizado notadamente pela prestação de serviços intermitentes e pela ausência de garantias trabalhistas (ANTUNES, 2018).

Registre-se, desse modo, que a automação do trabalho não significa necessariamente a extinção de postos de trabalho. Na indústria, em um primeiro momento, ocorreu, inclusive, o inverso com a geração de novos empregos em virtude dessa automatização:

Por outro lado, globalizando o processo de produção de bens e serviços, milhares de empregos, especialmente na indústria, foram eliminados nas economias avançadas devido à automação ou ao deslocamento da produção para países recém-industrializados. Consequentemente, centenas de milhares de empregos na indústria foram criados naqueles países, de forma que, levando em consideração todos os aspectos, há mais empregos na

idade da Máquina: a produção de motores elétricos e de combustão a partir dos anos 1890 do século XIX; - Terceira idade da Máquina: a produção de motores eletrônicos e nucleares a partir dos anos 1940 do século XX; - Quarta idade da Máquina: a produção de máquinas microeletrônicas informacionais e sua integração em rede interativa ou controlativa (ciberespaço) a partir dos anos 1980 do século XX.”

indústria do que nunca no mundo como um todo. No entanto, essa criação de empregos e o aumento do nível educacional da mão-de-obra não resultaram em uma grande melhoria dos padrões de vida no mundo industrializado. (CASTELLS, 2016, p. 15-16).

Contudo, ainda que a automação venha a produzir postos de trabalho de forma indireta, os empregos gerados não representam uma melhoria econômica para a maioria dos trabalhadores.

Ademais, espera-se que nos países recém-industrializados, a transformação ocorra nos moldes do que ocorreu em outras nações, ou seja, uma paulatina flexibilização da produção e das leis, junto à individualização e à implementação da automação do trabalho, por meio da tecnologia.

A questão central, dessa maneira, não é a extinção de empregos, mas sim os resultados produzidos em relação à qualidade dos postos de trabalho gerados em um contexto de um avanço tecnológico contínuo, com alto investimento em inteligência artificial.

Na indústria, um dos resultados⁸ da automatização é a drástica diminuição do envolvimento do trabalhador com o processo produtivo, pois, além de ser apenas um executor de projetos, o maquinário com tecnologia de ponta retirou dos empregados a sensação de ser parte da fabricação de um novo produto (QUEIROZ; MACIEL, 2001).

Entre outros fatores, a automação gera um conjunto de trabalhadores que possuem consciência de que são completamente substituíveis, diminuindo a criação de laços e a fidelidade ao emprego (BAUMAN, 2008).

No setor de serviços, tal processo tem sido contínuo com desenvolvimento de robôs e softwares capazes de realizar a grande parte do trabalho repetitivo em diversas áreas, inclusive de funções antes consideradas insubstituíveis como médicos, por exemplo.

Com o avanço da tecnologia, é perfeitamente possível o surgimento de aplicativos que, ao analisar exames radiográficos, sejam capazes de elaborar laudos mais precisos do que médicos especialistas. Do mesmo modo, hospitais podem passar a implementar consultas por videoconferência, concentrando a contratação de

⁸ Estudo de campo realizado por Queiroz e Maciel (2001) no caso do soprador da indústria vidreira, por meio de uma comparação entre fábricas manuais e automatizadas expôs, além de outros resultados, a ocorrência de uma entrevista individual na qual um trabalhador da indústria manual afirma estar feliz no trabalho por sentir que verdadeiramente fez parte da fabricação do produto final o que não ocorre na indústria automatizada.

poucos profissionais em determinado local para atender em várias regiões ao mesmo tempo.

Um exemplo clássico é o caso dos bancários. Baseado na ideia de flexibilidade, o desenvolvimento de sistemas avançados tem permitido que as máquinas resolvam muitas das rotinas do banco de forma automática, diminuindo consideravelmente a necessidade de o cliente ser atendido por um ser humano (TERNÓRIO, 2011).

Assim, por meio do avanço tecnológico gera-se a possibilidade de realizar todo o trabalho repetitivo. No entanto, é comum que os profissionais substituídos pelas máquinas tendam a acumular diversas funções ao mesmo tempo, tais como, vendas e relacionamento com clientes.

Pode-se afirmar, ainda, que a automação possibilitou que os trabalhadores se tornassem polivalentes, no sentido de estarem livres do trabalho repetitivo, podendo realizar outras funções concomitantemente.

Salerno (1994), contudo, explica que o termo polivalência é ambíguo, pois existe o trabalhador multifuncional, que tem o trabalho intensificado ao exercer várias funções sem uma necessária qualificação, e o trabalhador multiqualificado, que amplia suas habilidades, aumentando seu grau de profissionalismo.

A polivalência do trabalhador proporcionada pela automatização, certamente, em regra, não remonta a um indivíduo que acumula qualificações e se desenvolve profissionalmente no ambiente de trabalho. Trata-se, muito mais, de uma intensificação das funções que não necessitam de qualificação e que podem ser realizadas por apenas um empregado, reduzindo postos de emprego e, com isso, alcançando menores custos de produção.

Várias ocupações rotineiras e repetitivas estão deixando de existir. Os caixas de *fastfood* e de supermercado são um ótimo exemplo: as redes de restaurantes ao redor do mundo já automatizaram seus sistemas, eliminando a necessidade de empregados para esses serviços.

Todavia, rotular automação como sinônimo de fim do trabalho é um equívoco, pois, em virtude da tecnologia, outros tipos de serviços estão sendo criados frequentemente, como é o caso dos trabalhos em plataformas de tecnologia, que inexisteram até uma década atrás.

Muitas vezes, para que computadores sejam capazes de automatizar tarefas, em virtude da limitação e da capacidade, é necessária a conduta de programadores

humanos altamente especializados, a fim de haver um direcionamento da máquina para uma execução bem-sucedida (ACEMOGLU; AUTOR, 2010).

O avanço da tecnologia de informação, por meio da automação, vem sendo determinante para a metamorfose do trabalho, pois surge um novo sistema produtivo informacional que requer novas habilidades dos trabalhadores, excluindo ou rebaixando aqueles que não conseguem uma célere requalificação (CASTELLS, 2016).

Um dos resultados marcantes da automação de tarefa rotineiras tem sido a formatação de um mercado de trabalho caracterizado por extremos:

[...] esse raciocínio acarreta que a informatização de tarefas “rotineiras” do emprego pode levar ao crescimento simultâneo de empregos de alta educação e alto salário em um extremo e empregos de baixa educação e baixo salário no outro extremo ambos à custa de empregos de salário médio e ensino médio.⁹ (DAVID, 2015, p. 12, tradução nossa).

Estudo realizado por Autor (2010) revela que, nos Estados Unidos, de 1990 a 2010, houve uma expansão tanto dos empregos que demandam uma alta qualificação e possuem elevados salários quanto daquelas ocupações que exigem uma baixa qualificação e salários diminutos. As de nível intermediário, todavia, apresentaram um declínio considerável.

Há, desse modo, a necessidade de trabalhadores com alto grau de especialização que exercerão os cargos mais importantes com uma remuneração elevada, enquanto, por outro lado, restarão, para um grande número de pessoas, inclusive aquelas com elevado grau de instrução escolar, trabalhos que exigem uma baixa qualificação e pouca, ou nenhuma, segurança.

A automação, portanto, tem gerado efeitos significativos ao contribuir para uma dualidade extremada do mercado de trabalho. Enquanto em uma ponta estão os postos de trabalho para indivíduos altamente qualificados, que possuem vários benefícios, além de uma excelente remuneração, em outra, estão as ocupações que não exigem qualificação alguma e pagam baixos salários.

Nessa perspectiva, a dualidade do mercado de trabalho consiste no fato de que se por um lado existem os empregos que exigem alta qualificação, alcançados por um

⁹ Cf. texto original: “[...] this reasoning implies that computerization of “routine” job tasks may lead to the simultaneous growth of high-education, high-wage jobs at one end and low-education, low-wage jobs at the other end, both at the expense of middle-wage, middle education jobs.” (DAVID, 2015, p. 12).

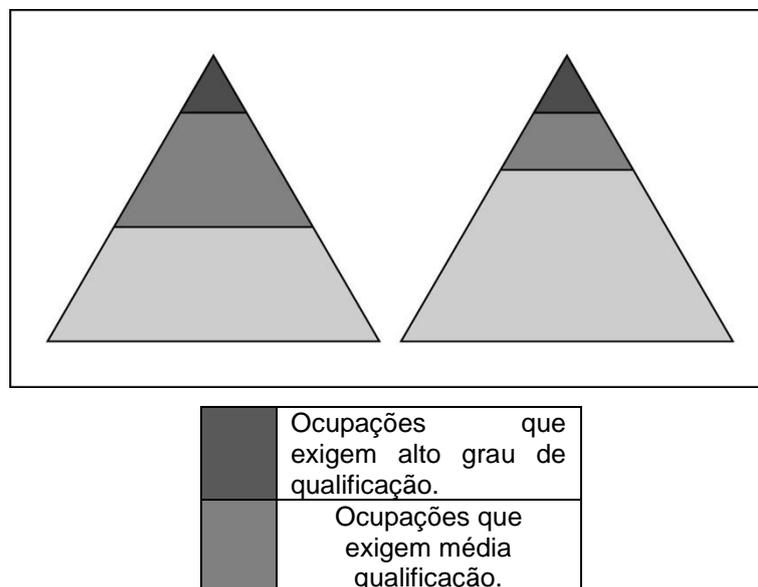
número reduzido de pessoas, em alternativa, podem ser encontradas as ocupações que não demandam maiores capacidades dos trabalhadores, além de habilidades mínimas.

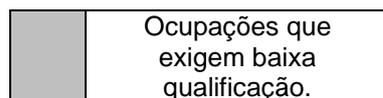
Desse modo, ainda que a automação tenha representado um aumento do número de postos de trabalho, existem, agora, mais vagas para serviços pouco qualificados, que estão baseados no discurso da flexibilidade, remuneram mal e não apresentam segurança. Por outro viés, estão os empregos que remuneram bem e exigem um alto grau de qualificação, os quais são ocupados por uma minoria de indivíduos.

No topo da pirâmide social do mundo do trabalho, em sua nova morfologia, encontramos, então, os trabalhos ultraqualificados que atuam no âmbito informacional e cognitivo. Na base, ampliam-se a informalidade, a precarização e o desemprego, todos estruturais; e, no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir, em decorrência das alterações temporais e espaciais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em todas as partes do mundo (ANTUNES, 2018, p. 122)

Essa nova conjuntura, com a eliminação de muitas atividades de média qualificação, acaba retratando uma desigualdade maior, tendo em vista as diferenças de qualificação e de remuneração entre os postos de trabalho que ocupam a base da pirâmide e os que estão no topo, disponíveis para uma pequena parcela de pessoas.

Figura 1 - Comparativo exemplificativo do número de vagas em postos de trabalho de alta, média e baixa qualificação em virtude do fenômeno da automação, entre outros fatores





Fonte: Figura elaborada pelo autor (ACEMOGLU; AUTOR, 2010).

Verifica-se que as ocupações qualificadas com boas remunerações e com diversos benefícios abrangem um espaço ainda mais restrito. As tarefas que exigem qualificações medianas foram comprimidas pela multiplicação das funções flexíveis, que não oferecem remuneração fixa ou garantias trabalhistas e exigem uma baixa qualificação.

A possibilidade de ascensão social por meio do trabalho, por isso, tem se tornado remota, já que dificilmente trabalhadores com baixa qualificação conseguem investir na melhoria de suas próprias competências para conseguirem alcançar as melhores ocupações disponíveis para pessoas especializadas.

Desse modo, os indivíduos com baixa remuneração, sem conseguir uma melhoria nas suas capacidades, tendem a permanecer em trabalhos de baixa qualificação, enquanto as pessoas qualificadas, que recebem altos salários, são capazes de se tornar cada vez mais especializadas e aptas para os melhores empregos.

A automação contribui de maneira decisiva para a ampliação de ocupações que exigem uma baixa qualificação e diminui tarefas consideradas de média qualificação. Empregos relativamente seguros estão limitados para funções altamente qualificadas, não estando disponíveis para a maior parte das pessoas.

As consequências advindas do avanço da tecnologia e, por conseguinte, da automação, tendem a gerar mais postos de trabalho flexíveis e individualizados. Somado a isso está o fato de que houve, e continua havendo, inúmeras crises econômicas pelo mundo, nas últimas décadas, que resultam em um grande número de pessoas desempregadas de forma permanente.

O desemprego é uma realidade dos sistemas capitalistas, de modo que pouquíssimos países possuem uma condição de pleno emprego. A título de exemplo, segundo o IBGE (2019), há cerca de 13 (treze) milhões de pessoas sem emprego no país.

O que se verifica, assim, é o crescimento das atividades consideradas atípicas e a flexibilidade nas relações de trabalho, em razão da escalada do desemprego, que,

em última análise, concorre para tornar os vínculos de emprego cada vez mais precários (HIRATA, 2002).

O cenário testemunhado na segunda década do século XXI é, assim, representado pelo aumento exponencial das ocupações flexíveis e instáveis, de baixa qualificação, somadas ao índice de desemprego permanente que existe na maior parte dos países do mundo. É o cenário perfeito para o surgimento e o desenvolvimento de novos modelos de trabalho que não existiam até então.

2.3 O DESEMPREGO E O TRABALHO DE BAIXA QUALIFICAÇÃO NO SÉCULO XXI

A ética do trabalho, que foi construída no imaginário dos indivíduos ao longo do século XX, permanece válida no início deste século. Os sistemas elaborados por Taylor e Ford certamente contribuíram para uma ética valorativa do trabalho (WICKERT, 2006).

Apesar das inúmeras transformações testemunhadas, ainda existe, na mentalidade das pessoas, uma forte herança advinda de uma sociedade que era eminentemente industrial.

Para o homem médio da época industrial, o cenário ideal era a admissão em um emprego que lhe concedesse um salário razoável e uma relativa estabilidade, capazes de proporcionarem uma vida digna, tendo em vista que “quem, como jovem aprendiz, tivesse seu primeiro emprego na Ford, poderia ter certeza de terminar sua vida profissional no mesmo lugar” (BAUMAN, 2001, p. 183).

O elo entre trabalho e dignidade foi incorporado, de sorte que estar desempregado significava que o sujeito vivia uma vida sem propósito, isto é, sem o esforço pessoal, o indivíduo não conseguiria alcançar uma existência plena.

Nesse sentido, ao mesmo tempo que se percebe uma sociedade predominantemente industrial fixada no passado, o mundo também se depara com constantes mudanças. A configuração atual das indústrias diferencia-se dos períodos taylorismo-fordismo, especialmente por causa da automação. Desse modo, os mercados de trabalho, desde o toyotismo, passaram a ser flexibilizados e individualizados, com um crescente setor de serviços.

Não obstante, subsiste ainda hoje a ideia do desemprego como sinônimo de fracasso. Pessoas que não contam com uma boa condição financeira e estão

involuntariamente sem ocupação não são vistas com bons olhos pela sociedade. A cultura do trabalho implementada ao longo dos últimos dois séculos está profundamente enraizada na sociedade. Assim, um indivíduo que se encontra desempregado, muitas vezes, envergonha-se de reconhecer essa situação perante terceiros.

Além disso, a falta de um emprego ou de uma ocupação gera nas próprias pessoas que estão sem trabalho uma sensação de exclusão social, especialmente em tempos de consumismo exacerbado. Estar fora do círculo de consumo é um fator essencial para que os indivíduos desempregados permaneçam querendo retornar ao mercado de trabalho.

Cada um, ao menos no espírito, é um hiperconsumidor. Os indivíduos que foram educados em um cosmo consumista e que não podem beneficiar-se dele vivem seu estado com um sentimento de frustração, de autodesqualificação, de fracasso pessoal. Dependem da assistência social, economizar no necessário, calcular tudo, privar-se em tudo, não poder equilibrar orçamento: em uma era de consumo crescente, o subconsumo é portador de exclusão, de vergonha de si mesmo, da autoestigmatização. (SERROY; LIPOVETSKY, 2011, p. 60-61).

Nesse cenário, ainda que tenha havido uma profunda transformação em toda a conjuntura dos modos de produção e de trabalho, os indivíduos seguem buscando empregos e ocupações enraizados na ética do trabalho industrial e na necessidade cultural de consumir novos produtos e serviços. As pessoas não querem e não podem ficar fora do jogo do consumo, vivendo à margem da sociedade. Atualmente, exclusão é sinônimo de estar desempregado:

Os desempregados da sociedade de produtores (incluindo aqueles temporariamente “afastados da linha de produção”) podem ter sido desgraçados e miseráveis, mas seu lugar na sociedade era seguro e inquestionável. Na frente de batalha da produção, quem negaria a necessidade de fortes unidades de reserva prontas para a refrega quando surgisse a ocasião? Os consumidores falhos da sociedade de consumidores não podem ter essa certeza. Só podem estar certos de uma coisa: excluídos do único jogo disponível, não são mais jogadores – e portanto não são mais necessários. (BAUMAN, 2005, p. 22).

O problema é que a maioria dos empregos seguros, estáveis e com boa remuneração encontram-se, conforme já dito, disponíveis para um número reduzido de pessoas, que estão no estreito topo da pirâmide. Na base, existem milhares de pessoas, incluindo indivíduos que possuem um alto grau de formação, que estão

desempregados, procurando desesperadamente uma forma de sair da penumbra, a fim de uma “reinserção” na sociedade do consumo.

Observa-se um fenômeno interessante em relação ao sistema capitalista: há um frequente aumento do sistema de produção de mercadorias e serviços, bem como sucessivas reduções de vagas no mercado de trabalho. A força de trabalho formal, em virtude da concorrência e necessidade recorrente de corte de custos, não está sendo mais tão necessária quanto antes (TUMULO; TUMOLO, 2004).

Iniciou-se uma época em que a produção cresce de forma inversamente proporcional à criação de empregos, em virtude da flexibilização das relações de trabalho, criando-se uma condição de desemprego estrutural (GUIMARÃES, 2002).

Nos últimos anos, em especial após a crise financeira de 2008, testemunha-se uma “explosão do desemprego estrutural em escala global, que atinge a totalidade dos trabalhadores, sejam homens ou mulheres, estáveis ou precarizados, formais ou informais, nativos ou imigrantes, sendo que estes últimos são os primeiros a ser penalizados.” (ANTUNES, 2010, p. 633).

Bauman (2005) aponta que a modernidade alcançou os mais remotos lugares do planeta, já que os países desenvolvidos não possuem mais a regalia de enviar seus refugos humanos para as nações mais pobres, especialmente em um contexto de uma sociedade consumista e individualizada, ou seja, o problema da desocupação em massa atinge, em maior ou menor nível, boa parte dos territórios mundiais.

Ainda que os países considerados mais ricos tenham exportado suas indústrias e empregos menos qualificados para territórios mais pobres, em um primeiro momento, o processo de globalização e o desenvolvimento de uma sociedade mundial informacional não mais permite esse tipo de política, visto que os países subdesenvolvidos também estão incluídos no avanço tecnológico e no processo de flexibilização do trabalho.

Desse modo, se os próprios Estados não fomentarem a criação de postos para empregar toda a sua população, terão que conviver com um permanente índice de desemprego, com uma parte da população desocupada de forma involuntária, que busca de forma desesperada um ofício que lhe garanta uma renda mínima.

O que tem se observado, desde a transição do século XX para o século XXI, é que o desemprego passou a fazer parte da rotina das sociedades capitalistas, inclusive em países considerados “desenvolvidos”. Contudo, impregnadas pelas ideias neoliberais, especificamente dos parceiros comerciais, muitas nações, ao invés

de empenhar esforços para conter o problema da desocupação, alegam que é necessária uma maior flexibilização para que sejam criados novos postos de trabalho.

Além das políticas de emprego tradicionais, por exemplo, criação de auxílios financeiros para os desempregados como forma de controle social, percebe-se que existe uma forte tendência, por parte do Estado, em fomentar o empreendedorismo, no sentido de flexibilizar os direitos sem garantir a recolocação no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2012).

A flexibilização dos mercados de trabalho, somada à volatilidade dos investidores que estão sempre em busca de melhores condições para aplicar o capital, tornam a missão de encontrar um emprego com remuneração e condições dignas extremamente difícil, em particular para os mais pobres (BAUMAN, 2015).

A ausência de um emprego formal com salário fixo e relativa segurança gera um sentimento de fracasso e de ansiedade nos indivíduos. O fato de o trabalho não estar mais tão disponível como outrora, em virtude da inserção de um modelo flexível, pode causar sérios danos, especialmente nos mais jovens (WICKERT, 2006).

A questão do desemprego não parece ser apenas uma condição temporária que tende a desaparecer, mas uma característica endêmica do próprio sistema capitalista, afetando grande parte das nações ao redor do mundo. Dados da tabela abaixo demonstram o comparativo do índice de desemprego no Brasil entre os anos de 2016 e 2019:

Tabela 1 - Comparativo da porcentagem de desempregados no Brasil entre 2016 e 2019. O desemprego se refere às pessoas com idade para trabalhar que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho.

Período	2016	2017	2018	2019
1º trimestre	-	13,7%	13,1%	12,7%
2º trimestre	-	13,0%	12,4%	12,0%
3º trimestre	11,8%	12,4%	11,9%	11,8%
4º trimestre	12,0%	11,8%	11,6%	11,2%

Fonte: IBGE (2019).

Deve ser destacado o fato de que o índice de desemprego flutuou levemente entre 11,2% (índice mais baixo) e 13,7% (índice mais alto) nos últimos anos, mantendo uma taxa permanente de pessoas desocupadas, apesar da entrada em vigor da

reforma trabalhista no mês de novembro de 2017 que, segundo o governo da época, reduziria drasticamente o número de desempregados no Brasil.¹⁰

Apenas entre o ano de 2018 e 2019, o número de frequentadores atendidos por um restaurante popular da cidade de São Paulo, que serve refeições por R\$1,00 (um real), aumentou cerca de 250%. Grande parte dos “novos clientes” é formado por pessoas na condição de desemprego involuntário que possuem renda mensal ínfima e buscam voltar ao mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2019).

O desemprego tornou-se estrutural. Até mesmo nos casos em que é causado por meio de uma conjuntura de fatores socioeconômicos externos, que deveria ser uma condição temporária, tem-se notado que uma melhora econômica definitivamente não significa uma recuperação dos postos de trabalho perdidos (CUNHA; GUERRA, 2010).

Pode-se afirmar que a existência de uma demanda com mão de obra maior do que o número de vagas de emprego ofertadas, atualmente, faz parte do próprio sistema capitalista. Somado a isso está o fato de que inexitem reais perspectivas de que essa situação será resolvida, ou mesmo, mitigada, nas próximas décadas.

Ao lado do desemprego estrutural, das sucessivas ondas de flexibilização e da individualização dos mercados de trabalho, está o aumento exponencial da oferta de empregos, exigindo-se uma baixa qualificação por parte dos indivíduos, o que não proporciona as devidas proteções ou direitos trabalhistas.

Conforme examinado no tópico anterior, o avanço da tecnologia e dos processos de automação, entre outros fatores, está contribuindo para uma situação paradoxal e intrigante em relação aos postos de trabalho.

São gerados empregos que exigem um alto grau de especialização, que remuneram de forma extraordinária, e os de baixa qualificação, que pagam contraprestações mínimas. O inconveniente, porém, é que a oferta de postos de

¹⁰ O presidente Michel Temer, que se empenhou pessoalmente na aprovação das mudanças trabalhistas, em discurso após a aprovação da matéria no Senado: “nenhum direito a menos, muitos empregos a mais.”. Um pouco mais tarde, ainda no ano de 2017, o então Ministro da Fazenda Henrique Meireles afirmou que a reforma trabalhista tornaria viável a criação de 6 milhões de empregos. Apesar das promessas, passados exatos dois anos da entrada em vigor da referida reforma, não foram gerados os empregos esperados, persistindo um número considerável de pessoas desempregadas, inclusive no que diz respeito à números absolutos: Em novembro de 2017, havia 12,6 milhões de desocupados no Brasil. Em setembro de 2019, o número de pessoas em busca de uma ocupação foi estimado em 12,5 milhões. Em entrevista recente, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro declarou que o fato de alguém afirmar que a nova lei criaria novos empregos foi um equívoco (BRANDÃO, 2017; MARTELLO, 2017; CAVALLINI, 2019; ALEGRETTI, 2019).

trabalho de baixa qualificação é bem maior do que a oferta de empregos que remuneram de forma excepcional os trabalhadores.

Graham, Hjorth e Lehdonvirta (2017) constataram que, apesar de possuírem habilidades e conhecimentos suficientes, inúmeros trabalhadores digitais são contratados para realizar serviços que não exigem qualificação. Pode ser citado o caso de uma pessoa formada em economia, residente no Vietnã, que, ao acessar o trabalho por meio de plataformas digitais, frustrou-se com a exigência de tarefas que não condizem com a sua experiência acumulada.

Está sendo criada uma lacuna entre os trabalhadores. Há pouquíssimas pessoas qualificadas com acesso a postos de trabalho, que estão reduzidos, enquanto sobram vagas que exigem baixa qualificação para a maioria dos indivíduos aptos a trabalhar. Enquanto as extremidades crescem à sua maneira, as ocupações médias, que deveriam estar entre os superempregos e os subempregos, seguem desaparecendo.

Portanto, o panorama desenhado é de fragmentação e de individualização do trabalho, além da flexibilização das relações, inclusive trabalhistas. Junto a esse contexto, permanece o estado de desemprego estrutural nas sociedades capitalistas com uma maior oferta de postos de trabalho de baixa qualificação.

Com isso, tem-se um universo de pessoas desocupadas, até mesmo as que possuem uma qualificação acadêmica de nível superior, que não conseguem se colocar no mercado de trabalho nos empregos que demandam alta especialização e passam a se sujeitar a serviços que exigem pouca ou nenhuma qualificação.

O desemprego endêmico atinge categorias antes prestigiadas na sociedade. Advogados, engenheiros, professores, entre muitos outros profissionais, ao encontrarem-se em uma situação de desocupação sem perspectivas a curto prazo, estão a ocupar cargos que não exigem uma maior qualificação, como motoristas de aplicativo ou vendedores de lojas.

Ademais, esses profissionais qualificados, do ponto de vista educacional, juntam-se a milhares de pessoas que, por não terem a oportunidade de passar por uma qualificação adequada, sofrem com a falta de emprego. A tendência é que esses indivíduos ocupem os postos de trabalho que exijam baixa capacitação.

Cria-se, desse modo, uma intensa competição entre os desempregados que, para não serem excluídos do círculo do consumo e conseguirem prover o seu próprio sustento, passam a se submeter a postos de trabalho que não garantem nenhuma

proteção ou segurança, além de proporcionarem uma baixa remuneração. O desemprego, figura típica do sistema capitalista, é elemento capaz de causar pânico em grandes grupos sociais.

Evidentemente, o desemprego é a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ele continua sendo a expressão mais clara do despotismo do capital, maneira de disciplinar enormes massas de seres sociais, e deriva de dois processos principais: a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os “empregados”, e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho. (FONTES, 2017, p. 48).

A antiga solidariedade e a comunhão de interesses por parte dos trabalhadores, típicas do emprego tradicional do período pós revolução industrial, já não existe. O que ocorre é uma sensação generalizada de que cada trabalhador deve, individualmente, buscar o melhor para si, tornando raras as possibilidades de organização dos obreiros de forma coletiva. Nesse contexto, há uma clara conjugação entre o desemprego e o trabalho de baixa qualificação.

O processo de automação, naturalmente, como dito, tem gerado inúmeros postos de trabalho de baixa qualificação. Todavia, se inexistissem o desemprego estrutural, a flexibilização e a individualização do labor, dificilmente haveria tantas pessoas dispostas a aceitarem serviços precários, do ponto de vista da remuneração e da ausência de segurança.

Além disso, vive-se um tempo de apologia ao consumismo. A obrigação de consumir o tempo todo é imposta aos indivíduos e, ao que se percebe, são criadas necessidades artificiais. Em última análise, a maioria das pessoas está inserida em um sistema de dominação típico do sistema neoliberal.

Sendo assim, junto a essa conjuntura está o avanço tecnológico, que possibilitou a solidificação das redes de dados móveis de celulares (3G e 4G), contribuindo para o surgimento do fenômeno da economia compartilhada e para a criação das plataformas de tecnologia.

Frise-se que plataformas digitais são empresas que se apresentam como inovadoras e disruptivas, isto é, utilizam-se da tecnologia para promover bens e serviços, quebrando antigos monopólios tradicionais e agradando o público consumidor, em especial por levar em consideração a redução dos preços.

Nesse sentido, estas plataformas aproveitaram o terreno fértil do desemprego endêmico, da necessidade exacerbada de consumo e da individualização da sociedade para oferecer postos de trabalho que exigem baixíssima qualificação. Estes acabam sendo facilmente acessíveis por grande parte das pessoas pois envolvem uma promessa tentadora: a liberdade de escolher o próprio horário de trabalho sem estar condicionado a obedecer a ordens de um chefe imediato.

3 ECONOMIA COMPARTILHADA E PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA

Há uma revolução tecnológica em curso, no século XXI, aliada a uma nova forma de estruturação social na qual tudo está interligado, qual seja, a sociedade em rede. Nesse cenário, surge o informacionalismo, em que tecnologia, processamento de informação e comunicação por símbolos são os elementos mais importantes dentro do processo produtivo (CASTELLS, 2016).

Dessa maneira, a sociedade informacional se caracteriza pela interdependência entre diversos atores sociais, pelos avanços tecnológicos acelerados e pela flexibilização e desregulamentação das relações em um sentido amplo. Nesse contexto, surge com bastante relevância um modelo jamais experimentado antes: a economia de compartilhamento.

A Mesh se torna possível pela maneira em que estamos todos crescentemente conectados a todo o resto - a outras pessoas, negócios, organizações e coisas. Essa é a primeira vez na história da humanidade em que existe esse tipo de conectividade permanente, de longo alcance e relativamente barata. Da mesma forma que nossas mentes são mais do que uma coleção de neurônios, essas conexões Mesh permitiram o surgimento de algo mais completo e desafiador. (GANSKY, 2011, p. 17)

Deve-se esclarecer que a nomenclatura “economia de compartilhamento” não é a única utilizada para descrever esse novo modelo proporcionado pelo avanço tecnológico. Foram propostos outros nomes que funcionam como sinônimos desse fenômeno, tais como: consumo colaborativo, economia sob demanda, *gig economy*, *peer-to-peer platforms*, entre outros.

Convém mencionar, inclusive, uma crítica em relação à contradição existente ao utilizar conjuntamente os termos “economia” e “compartilhamento”. Aquele lembra uma transação mercantil de bens ou serviços em troca de dinheiro, enquanto este remete a uma atitude benevolente sem intuito lucrativo em um primeiro momento (SLEE, 2017).

Por se tratar de algo relativamente novo, considera-se que o entendimento geral acerca da economia de compartilhamento está ainda no estágio inicial. Tanto é verdade que não há sequer um consenso acerca da terminologia adequada, utilizando-se, como visto acima, diversas denominações que podem possuir sentidos completamente distintos (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016).

Ademais, não se pode deixar de destacar que, para muitos, alguns negócios que se apresentam como parte da economia colaborativa, como a Uber, não poderiam ser citados como representantes desse novo modelo econômico de compartilhamento, tendo em vista a existência de uma evidente busca pelo lucro por parte dessas companhias (GARCÍA, 2018).

De todo modo, esse novo modelo nasce a partir da motivação tecnológica, possibilitando um tipo de consumo focado em compartilhamento, ao invés de propriedade. Os períodos de graves crises econômicas vividas recentemente contribuíram de forma decisiva para o avanço da economia compartilhada, também conhecida como consumo colaborativo. Culturalmente, os indivíduos estão deixando de lado a correlação obrigatória entre direitos individuais e defesa da posse (TELÉSFORO, 2017).

A economia compartilhada é um fenômeno relativamente novo que nasceu nos Estados Unidos e logo se espalhou pelo mundo, tendo em vista a internacionalização das plataformas americanas e, ainda, a criação de outras ferramentas locais de compartilhamento em diversos lugares do planeta. Inicialmente, esse tipo de economia surgiu no intuito de que as sociedades pudessem ser mais justas, mais conectadas e mais sustentáveis (SCHOR, 2014).

A partir da criação e evolução da internet, surgiu o primeiro programa destinado ao compartilhamento de arquivos entre os usuários. O Napster foi o pioneiro e logo foi considerado ilegal pelas autoridades judiciárias americanas com base na proteção de direitos autorais e na luta antipirataria. Em seguida, devido ao grande sucesso de público, foram criadas outras plataformas seguindo o mesmo estilo, tais como Kazaa, eDonkey, entre outros.

Entretanto, o desenvolvimento ainda maior e mais rápido da rede mundial de computadores e o surgimento dos smartphones conectados de forma ininterrupta, possibilitou a criação de inúmeras ferramentas de compartilhamento, tais como, Uber e AirBnb, entre outros que produzem impactos culturais, econômicos e sociais e são exemplos clássicos do que se pode nomear de economia compartilhada (MENDES; CEROY, 2015).

Além do surgimento de negócios voltados para o compartilhamento, percebe-se uma alteração crescente na mentalidade das pessoas quando começam a vender seus carros para passar a utilizar serviços de compartilhamento de veículos, haja vista que se locomovem pelas cidades em bicicletas compartilhadas, vendem e trocam

seus bens usados, por meio de sites como *eBay*. O consumo colaborativo é um novo modelo socioeconômico que precisa ser estudado (BOTSMAN; ROGERS, 2011).

Esse tipo de consumo como modelo de negócio busca alterar, conforme o discurso, o foco da propriedade privada para o compartilhamento de bens e serviços, possibilitando a criação de plataformas de tecnologia em forma de empresas que, ao proporcionarem uma ótima experiência aos usuários, tendem a reduzir impactos ambientais, enquanto mantêm a comunidade mais conectada, o que gera, além de tudo, lucros milionários (PISCICELLI; COOPER; FISHER, 2015).

Apesar da rápida propagação do fenômeno da economia compartilhada em várias partes do mundo, está longe de existir um consenso entre os pesquisadores acerca dos conceitos, motivações e possíveis consequências relacionados ao tema. Martin (2016), ao analisar mais de duas centenas de estudos sobre o assunto, identificou atores que se mostram favoráveis e contrários ao desenvolvimento do consumo colaborativo, apresentando as impressões de cada grupo.

Os apoiadores acreditam que a economia compartilhada, além de ser uma forma de consumo sustentável, é uma oportunidade para contribuir com a descentralização e melhor distribuição de renda. Já os críticos apontam que esse modelo econômico tende a criar mercados sem regulamentação, reforçando o neoliberalismo, sendo um campo incoerente no que diz respeito à inovação.

Ainda que esse tipo de economia não possa, por si só, resolver o complexo problema do desenvolvimento de uma sociedade sustentável, trata-se de uma oportunidade para que sejam explorados novos caminhos e abordagens em busca de um consumo com sustentabilidade (HEINRICHS, 2013).

Cohen e Kietzmann (2014) ressaltam que a economia compartilhada é, em tese, capaz de auxiliar em uma mudança radical para o caminho da sustentabilidade. No entanto, ainda são necessárias inúmeras pesquisas a fim de verificar, entre outros, como funcionam os modelos inseridos nesse negócio compartilhado, especialmente as motivações que empresas multimilionárias possuem para entrar nesse mercado.

Slee (2017) afirma que o modelo de economia de compartilhamento não cumpriu com as promessas iniciais, no que se refere a se apresentar como um caminho alternativo e sustentável para utilização de bens e serviços, posto que promoveria um grande benefício na vida de pessoas desprotegidas. Pelo contrário, estaria havendo uma desregulação e uma generalização do livre mercado capazes de derrubar proteções historicamente conquistadas.

Em que pese algumas acentuadas críticas tecidas por estudiosos em relação à economia compartilhada, especialmente no que diz respeito à transferência de riscos, à competição injusta e à informalização do trabalho, esse novo modelo segue a se desenvolver e a se proliferar. Isso porque consumidores e, até mesmo, prestadores de serviços, parecem ter absorvido o discurso acerca da flexibilização das relações e do consumo colaborativo. Nessa direção, “embora o modelo de negócios compartilhados ainda seja uma pequena parte da economia, os consumidores participam prontamente desses modelos e de outras oportunidades de compartilhamento¹¹” (ALBINSSON; YASANTHI PERERA, 2012, p. 312).

O crescimento da economia de compartilhamento está possibilitando que os consumidores descubram uma nova forma de consumir, por meio da colaboração. Gerar renda por meio do compartilhamento de carros, casas ou outros bens é uma realidade já validada do ponto de vista do modelo de negócio, tendo em vista a ação das empresas intermediárias (WEBER, 2014).

Além disso, o modelo permite que os prestadores de serviços, por meio de aplicativos, por exemplo, sejam, ao mesmo tempo, consumidores da mesma ou de outras empresas intermediárias¹² que são conhecidas como plataformas de tecnologia.

Plataformas de tecnologia geralmente são empresas que foram criadas a partir de um conceito de economia de compartilhamento, por meio de um investimento robusto. Funcionam como grandes intermediadoras, geralmente conectando um consumidor a um fornecedor de forma fácil, por meio de aplicativos de celular intuitivos, em troca da cobrança de uma comissão por cada tarefa realizada.

Além da facilidade de uso, as aplicações das megaempresas possuem um funcionamento exemplar, do ponto de vista do gerenciamento do pagamento, pois transmitem uma sensação de segurança. A aplicação “provê um sistema de reputação que, dizem eles, resolve o problema de triagem. Assim, estranhos podem confiar uns nos outros” (SLEE, 2017, p. 38).

¹¹ Cf. Texto original: “Although sharing businesses are still a small part of the economy, consumers readily participate in such models and other opportunities for sharing.” (ALBINSSON; YASANTHI PERERA, 2012, p. 312).

¹² O motorista de aplicativos, quando não está prestando serviços, é um potencial consumidor da própria plataforma, tendo em vista sua afinidade com a aplicação em si, além política de preços atrativos praticada por essas empresas de tecnologia. Além disso, esse mesmo indivíduo certamente é consumidor de outras plataformas de tecnologia como as voltadas para a entrega de comida em domicílio, por exemplo. Nesse caso, o prestador de serviço, está inserido na lógica do consumo colaborativo.

Diz-se que são empresas de tecnologia, pois praticamente todo o seu quadro pessoal está lotado no setor de Tecnologia da Informação (T.I), bem como não existe propriedade sobre os bens de produção e serviços. Apenas para ilustrar, a Uber pode ser considerada a maior fornecedora de transporte de passageiros do mundo sem possuir carros. Do mesmo modo, o AirBnb oferece milhões de possibilidades de hospedagem em propriedades ao redor do mundo sem dispor de um único bem imóvel.

Um conjunto de fatores permitiu o surgimento e desenvolvimento das plataformas de tecnologia, entre eles, a expansão do modelo de economia compartilhada, a evolução tecnológica, especialmente da internet, e o fácil acesso a um telefone celular equipado com um microchip que possibilita acesso a redes de dados móveis.

Apesar de a internet existir desde a década de 1990, apenas com o desenvolvimento do modelo de compartilhamento foi possível desenvolver sistemas capazes de aproximar prestadores de serviços e consumidores, controlando a informação e gerando recursos (TELÉSFORO, 2017).

Além das causas já apontadas para o crescimento desenfreado das plataformas de tecnologia, as corporações aproveitam-se do extremo acolhimento por parte do consumidor para a solidificação no mercado. Houve, em um primeiro momento, não sem uma intensa disputa¹³, a quebra de antigos monopólios, como os praticados por taxistas e redes de hotéis, por exemplo, o que possibilitou a oferta de serviços com qualidade muitas vezes superior por um preço inferior ao praticado por concorrentes do setor tradicional.

Por outro lado, os serviços oferecidos pela UBER possuem claramente uma natureza denominada de tecnologia disruptiva, termo que procura significar a capacidade de determinadas inovações tecnológicas de revolucionar uma determinada área da economia por apresentar uma melhor performance vis-à-vis os agentes econômicos tradicionais. Toda inovação disruptiva provoca

¹³ Ao implementar os serviços de transporte por meio de motoristas de aplicativo, a Uber enfrentou sérios obstáculos em vários países. No Brasil, em um primeiro momento, em virtude do intenso protesto por parte daqueles que desejavam manter o *status quo*, muitos congressistas e governantes sinalizaram com a possibilidade de editar leis para tornar ilegal esse tipo de atividade, inclusive com órgãos de trânsito aplicando multas e recolhendo os carros dos motoristas que prestavam esse serviço. Entretanto, diante do imenso prestígio popular que o referido aplicativo de celular gozava entre os consumidores, houve um enorme apoio da opinião pública, restando difícil que políticos legislassem contra a clara vontade dos eleitores nesse caso. Aos poucos, depois de bastante controvérsia, a atividade de transporte de passageiros por meio de aplicativo foi legalizada no País por meio da Lei 13.640/2018 que, apesar de passar a permitir a atuação de todas as empresas de aplicativos (99, Cabify, e todas as outras) ficou conhecida como “Lei do Uber”.

reação de resistência nos setores atingidos. Os computadores aposentaram as máquinas de escrever. Os sites de procura na internet eliminaram as enciclopédias. Os serviços de streaming de música e filmes podem acabar com a indústria de CDs e DVDs e afetar drasticamente o tradicionalíssimo mercado das salas de cinema. Sistemas de intermediação de locação de imóveis como o Airbnb ameaçam tanto o setor hoteleiro quanto o de corretagem de imóveis. Sempre houve e há resistência a inovações disruptivas, entretanto a assimilação de novas tecnologias dificilmente pode ser contida, justamente porque recebe a adesão voluntária do público consumidor, que tende a valorizar as vantagens oferecidas pela inovação sem se preocupar com os efeitos negativos que a migração causa aos setores tradicionais. (MELLO, 2016, p. 781).

Apesar do crescimento exponencial desse novo modelo, apenas 44%¹⁴ dos consumidores americanos são familiarizados com a economia de compartilhamento. Entre essas pessoas, contudo, 86% concordam que o consumo colaborativo torna a vida mais acessível, 83% que é mais conveniente e eficiente, 76% que é melhor para o ambiente, 78% que ajuda a construir uma comunidade mais forte. Além disso, 81% dos indivíduos concordam que é mais barato compartilhar bens do que os possuir individualmente e 57% que a possibilidade de acesso seria a nova propriedade (PWC, 2015).

Em outra recente pesquisa, constatou-se um alto grau de satisfação de consumidores brasileiros que experimentaram pela primeira vez alguma modalidade de consumo colaborativo, conforme evidencia a tabela a seguir:

Tabela 2 - Porcentagem de satisfação do consumidor brasileiro com serviços proporcionados por plataformas de economia de compartilhamento

Grau de Satisfação	%
Satisfeitos:	89,00%
Insatisfeitos:	2,00%
Indiferentes:	9,00%

Fonte: CNDL (2018).

Do ponto de vista do consumidor, inegável que as empresas da economia de compartilhamento são verdadeiras “maravilhas modernas”, pois, além de possuírem

¹⁴ A maior parte das perguntas realizadas pela pesquisa foi direcionada apenas para os 44% familiarizados com a economia compartilhada. Deve-se ressaltar que, apesar dos resultados apontarem para um alto grau de satisfação dos consumidores, 72% concordam que compartilhar experiência econômica não é algo consistente e 69% concordaram que não confiarão em empresas de consumo colaborativo até que sejam recomendados por alguém de sua confiança.

uma interface interativa e eficiente, geralmente proporcionam preços bem mais acessíveis do que concorrentes da economia tradicional.

Möhlmann (2015) demonstrou que as motivações dos usuários para utilização de serviços de compartilhamento são racionais, pensando em benefício próprio. Os consumidores estão atentos para o fato de que plataformas de tecnologia os ajudam a economizar dinheiro, ao passo que também demonstram a utilidade de substituírem as opções não compartilhadas.

Seja por motivos altruístas, como a contribuição para o desenvolvimento de uma sociedade sustentável, por meio de um consumo consciente, seja por motivos egoístas, considerando-se o fato de que a utilização de bens e serviços compartilhados proporcionará economia de dinheiro, pode-se afirmar que os consumidores, dos jovens aos mais velhos, já validaram o modelo de negócio das plataformas de tecnologia. Basta observar o alto grau de adesão. Todos os dias, apenas a Uber realiza 17 (dezesete) milhões de viagens (EQUIPE UBER, 2019).

Inúmeras plataformas de tecnologia não param de surgir diariamente em todo o mundo. No Brasil, além da atuação empresas mundialmente conhecidas, como Uber, Airbnb, Cabify, entre outras, várias do mesmo estilo, nacionais e internacionais, estão consolidando-se rapidamente no mercado, como é o caso dos aplicativos de entrega de refeições Ifood e Rappi.

De fato, o surgimento dessas empresas, com foco na economia de compartilhamento, representou um drástico rompimento com o modelo de produção tradicional, de forma que o consumo colaborativo deve ser estudado agudamente por parte dos pesquisadores.

Para a presente pesquisa, contudo, após breve síntese acerca do fenômeno da economia compartilhada, o que interessa é a formatação disruptiva das plataformas de tecnologia em relação ao trabalho. Essas empresas inseriram-se no mercado e propuseram um trabalho flexível, com ampla liberdade de horários, inexistindo subordinação direta, remuneração fixa e demais benefícios trabalhistas. O que se seguiu foi uma explosão no número de colaboradores cadastrados, prestando serviços sob um novo modelo que não mais se encaixa nem nas relações do passado e, muito menos, nas leis vigentes.

Nas cooperativas de taxistas, os trabalhadores associam-se para oferecer um serviço, existe o direito ao voto e um retorno proporcional ao valor das operações. O modelo de trabalho proposto pela empresa Uber, por seu turno, caracteriza-se por um

contrato de adesão, por nenhuma participação do colaborador nas condutas da empresa e por uma definição unilateral de preços por parte da plataforma.

Desse modo, neste capítulo, primeiramente, a pesquisa buscará compreender o trabalho em plataformas de tecnologia como um novo tipo de labor, visão esta que foi possibilitada pela propagação da economia compartilhada, bem como analisará as consequências desse tipo de serviço para os trabalhadores.

Em seguida, serão apresentadas e discutidas as principais críticas, feitas por diversos pesquisadores, ao modelo de trabalho realizado pelos colaboradores de plataformas de tecnologia, especialmente em relação à criação do termo *“uberização do trabalho”*.

No item subsequente, será demonstrado o debate acerca do reconhecimento da relação de emprego entre prestadores de serviços e plataformas de tecnologia, analisando-se o movimento realizado em alguns países, especialmente no Brasil, com a apresentação dos fundamentos de algumas decisões judiciais proferidas em relação ao assunto.

No tópico derradeiro, far-se-á um paralelo entre o trabalho realizado nas plataformas de tecnologia e a figura do microempreendedor, inclusive com a possibilidade de o motorista de aplicativo já estar habilitado a abrir um CNPJ para atuar na condição de MEI no Brasil.

3.1 O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA

Nesses tempos em que se desenvolve o fenômeno da economia compartilhada, tem-se observado uma profunda mudança nos paradigmas do próprio sistema capitalista o que, por conseguinte, proporciona o nascimento de novas formas de trabalho. Ao contrário do que ocorria na sociedade eminentemente industrial do século passado, em que havia a relação dual entre empregador-empregado, agora, o trabalho apresenta inúmeras feições jamais vistas.

Conforme estudado, ao longo do tempo, o trabalho passou por profundas transformações, especialmente no período que compreende o início da revolução industrial até o final do século XX, com mudanças de paradigmas, introdução de modelos flexíveis e individualizados, entre outros fatores. Nesse contexto, nas primeiras décadas do século XXI, apoiado nas empresas da economia de

compartilhamento, surge uma nova forma peculiar de ocupação: o trabalho por meio de plataformas de tecnologia.

Tal economia abriu espaço para o “capitalismo de plataforma”. Isso significa que as empresas de tecnologia, como a Uber, almejam definir, controlar e gerenciar cada detalhe do negócio, possibilitando que qualquer pessoa, ainda que não profissionalizada, seja prestadora de serviços ou fornecedora de bens. Está havendo uma verdadeira mudança no conceito de trabalho, pois surgem novas formas de labor inexistentes até então (LOBO, 2014).

O novo modelo de negócio é baseado em menor dependência, posto que as empresas não precisam supervisionar de perto os colaboradores, em virtude das avaliações realizadas pelos consumidores finais. Ademais, as plataformas atuam no sentido de possuir muitos parceiros disponíveis para que clientes sempre encontrem um fornecedor. São empreendimentos globais que, após validados, do ponto de vista tecnológico, podem se expandir facilmente por vários continentes e são muito mais do que uma simples intermediadora de serviços (SIGNES, 2015).

Trata-se de megaempresas que, além de conectar o prestador de serviço ao consumidor final, possuem acesso a dados pessoais e comportamentais de milhões de usuários e colaboradores. Além disso, são capazes de atuar politicamente, inclusive para aprovação e alteração da legislação em diversos países.

Definidas a forma e a remuneração para o trabalho realizado por meio de plataformas de tecnologia, ocorreu, a partir do lançamento oficial dessas empresas, uma adesão, praticamente instantânea, de milhares de colaboradores dispostos a ocupar um posto de trabalho em um novo modelo de trabalho flexível, totalmente diferente do emprego tradicional.

Apenas no Brasil, são mais de seiscentos mil motoristas cadastrados apenas na empresa Uber (EQUIPE UBER, 2019). Existem, ainda, os parceiros que são cadastrados em plataformas similares como 99pop, Cabify, Urban, entre outras, e os colaboradores que estão cadastrados para trabalhar em outras plataformas de tecnologia no mercado. Tais dados demonstram que uma parcela considerável de pessoas, por algum motivo, aceitou prestar serviços sob um novo modelo de labor.

Assim, por parte dos trabalhadores, ocorreu uma rápida adesão ao trabalho por meio de plataformas digitais. O crescimento, todavia, não está restrito aos aplicativos que fornecem transporte. Esse novo modelo flexível, sob demanda e intermitente está

a se propagar para outros setores, tais como, o de entrega de refeições e de produtos em domicílio.

Além dos já tradicionais motoristas que trabalham por meio de aplicativos, impressiona a quantidade de prestadores de serviços cadastrados nas plataformas de entrega de refeições. Passou a ser comum verificar dezenas de colaboradores de empresas como Ifood, Rappi, Uber Eats, entre outras, lotando o balcão de estabelecimentos e aguardando os pedidos para levá-los diretamente aos consumidores finais.

Rapidamente, os “*bikeboys*”, como ficaram conhecidos os entregadores de refeições que utilizam bicicletas para locomoção, espalham-se pelas cidades, lotando os estabelecimentos no aguardo dos pedidos para levá-los até a residência dos consumidores. A idade média desses trabalhadores varia entre 18 e 30 anos e a barreira de entrada nesse tipo de mercado é inexistente: basta possuir um telefone e uma bicicleta (ou alugar uma pelo sistema de compartilhamento) (DIÓGENES, 2019).

Inclusive, é possível observar parceiros de uma das referidas empresas, que usam bicicletas compartilhadas estampando a marca de algum banco ou empresa multinacional, no ato de entrega do produto ao consumidor. É o modelo de economia de compartilhamento sendo vivenciado na prática.

A prestação de serviços por meio de plataformas de tecnologia propõe uma lógica inovadora que não se confunde inteiramente com a figura do autônomo e, muito menos, com a do empregado, apesar de ainda haver sérias controvérsias sobre esse assunto, como será estudado adiante. O fato é que o trabalho foi inovado a partir do surgimento da figura de um trabalhador até então inexistente.

O indivíduo que labora em plataformas de tecnologia é o que detém a propriedade (ou posse, no caso de aluguel ou compartilhamento) do bem de produção, define as próprias metas e horários de trabalho, não possui um superior hierárquico direto, nos moldes de um emprego tradicional, e pode listar os seus serviços em diversos aplicativos simultaneamente¹⁵.

¹⁵ O prestador de serviço pode ficar disponível, de forma simultânea, em vários aplicativos ao mesmo tempo, decidindo se vai aceitar as tarefas, de acordo com os seus próprios critérios. Nesse sentido, um motorista pode estar “online” nas plataformas da Uber, Lyft, 99 e Cabify sem que haja nenhuma proibição por parte das empresas. Sabe-se, contudo, que há diversas condutas realizadas pelas plataformas de tecnologia no sentido de fidelizar os prestadores de serviços por meio de ações supostamente positivas, mas que podem estar revestidas de uma forma de controle refinada como será estudado no Capítulo 4 desta pesquisa.

Em contrapartida, as empresas possuem a liberalidade de aceitar, ou não, o indivíduo em seu quadro de prestadores de serviços, pois elaboram uma política de avaliação da atividade por parte dos consumidores, que pode levar a uma exclusão sumária do colaborador sem direito a recurso. Ademais, definem previamente os preços a serem praticados, não contribuem para a manutenção dos bens utilizados para o labor e não concedem nenhum suporte caso o parceiro sofra um acidente ou contraia uma doença que lhe impeça de continuar desempenhando a ocupação.

As plataformas de tecnologia representam, sem dúvida, um marco do ponto de vista da transformação do trabalho. Trata-se de um trabalho que é individualizado, flexível e não oferece benefícios previstos em lei, mas que, por outro lado, está disponível para uma grande parcela de pessoas por meio de um simples cadastro e do preenchimento de condições mínimas. Insta mencionar que a maioria dos postos de trabalho oferecidos por essas empresas requerem pouca ou nenhuma qualificação.

A facilidade de ser aceito pelas plataformas de tecnologia para prestar serviços contribui para o aumento do número trabalhadores. Segundo dados divulgados pelo IBGE (2019), existe no Brasil um número recorde de pessoas trabalhando na informalidade, entre os quais estão inseridos os trabalhadores de plataformas de tecnologia. Dessa maneira, 41,3% das pessoas ocupadas não estão sob uma relação de emprego tradicional.

A possibilidade de se encontrar um emprego relativamente seguro é, hoje, muito escassa. A tendência é que os indivíduos passem a alternar entre atividade e inatividade, aceitando afazeres temporários típicos de um trabalho em plataformas de tecnologia, sem nenhuma possibilidade de projeção segura do próprio futuro (LIMA, 2001).

Além da escassez de empregos estáveis, o desemprego involuntário é um importante fator que ajuda a explicar a crescente quantidade de colaboradores cadastrados em plataformas de tecnologia. Hoje, quando um indivíduo é dispensado do seu emprego sem justa causa e não consegue uma recolocação imediata no mercado de trabalho, as plataformas de tecnologia, sedentas por novos colaboradores¹⁶, aparecem como uma solução rápida, que é capaz de gerar a renda necessária para a subsistência, bem como para a permanência no ciclo do consumo.

¹⁶ Nesse sentido, Slee (2017, p. 114): “as companhias competem pelos motoristas, e alguns dirigem para as duas, inscrevendo seu carro em ambas, e mantendo os aplicativos de ambas no telefone.”

Inúmeros, também, são os casos de pessoas que possuem um emprego formal ou qualquer outro tipo de atividade remunerada e utilizam as plataformas de tecnologia como um complemento de renda. No Brasil, não é difícil encontrar corretores de imóveis, professores do ensino fundamental e médio, advogados, empregados que trabalham em escala de 12x36, entre outros, prestando serviços em plataformas de tecnologia no intuito de obter um acréscimo na receita mensal.

Além disso, existe uma larga parcela da população brasileira que não concluiu os estudos ou não ingressou no ensino superior, possuindo uma baixa qualificação, o que faz com que seja potencialmente propensa a se inscrever como prestador de serviços de plataformas de tecnologia, a fim de que possa receber uma remuneração que lhe permita, no mínimo, a sobrevivência.

De certo modo, essas plataformas podem representar uma oportunidade de inserção rápida, pois possibilitam que pessoas que, teoricamente, estariam fora do mercado, tanto pela baixa qualificação quanto por possuírem baixa renda, possam gerar receitas a partir da própria força de trabalho. Para um indivíduo que não conseguiu concluir o ensino médio e que não possui renda alguma, a opção de ter um trabalho remunerado por meio de plataformas digitais passa a ser alternativa para a própria subsistência.

Por outro lado, pode-se afirmar que tais plataformas visam apenas os lucros milionários, pois promovem um tipo de trabalho indigno ao aproveitar-se de uma condição criada pelo capitalismo, que tende a perpetuar a desigualdade social, criam poucas ocupações qualificadas que remuneram bem, ocupam o topo da pirâmide e ofertam postos de serviços de baixa qualificação, mantendo-os na base, além de banalizarem o desemprego, como se este já fizesse parte do próprio sistema.

Assim, o trabalho por meio de plataformas digitais detém uma especificidade, qual seja, a concessão de certo grau de liberdade em detrimento do não oferecimento de benefícios trabalhistas. Com o crescimento desse tipo de labor, os colaboradores não parecem se sentir explorados pelas grandes empresas detentoras do capital¹⁷, o que será abordado no Capítulo 4 desta pesquisa, que discorre sobre o psicopoder, a liberdade e a autoexploração em relação aos prestadores de serviços em plataformas digitais.

¹⁷ Slee (2017), todavia, destaca que, no ano de 2014, houve protestos por parte de trabalhadores da Uber em Seattle, San Francisco, Los Angeles e Nova York. A reclamação dos trabalhadores dizia respeito especialmente às baixas remunerações proporcionadas pela referida plataforma de tecnologia.

A conceituação, a análise e as consequências do trabalho por meio de plataformas de tecnologia representam um desafio da contemporaneidade, haja vista se tratar de um fenômeno em constantes transformações que necessita ser enfrentado por pesquisadores, magistrados e órgãos regulamentadores.

Diante da complexidade do tema, certamente não serão encontradas soluções simples para a resolução de conflitos. Cada mínima contribuição, seja por meio de estudos científicos, seja por decisões judiciais ou leis, auxiliará na compreensão desse novo tipo de labor flexível que não garante benefícios trabalhistas aos colaboradores.

3.2 A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO: AS CRÍTICAS AO MODELO DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA

Apesar de ter sido aclamado pelo público consumidor, o capitalismo de plataforma não está isento de críticas. Scholz (2016) assevera que esse tipo de economia, que atrai consumidores e prestadores de serviços por um viés inovador, estaria aumentando a desigualdade de renda ao criar novas formas de trabalho totalmente desprotegidas do ponto de vista dos direitos sociais.

Como se viu, o modelo de trabalho por meio de plataformas de tecnologia está longe de ser uma temática pacificada. Ao contrário, o crescimento desenfreado de trabalhadores nessa situação está gerando inúmeros debates acadêmicos e científicos que têm resultado em uma forte desaprovação em relação a esse novo tipo de prestação de serviços.

Por ser o grande expoente do novo tipo de modelo de trabalho objeto do presente estudo, muitos comentários são apontados diretamente para a Uber. Na realidade, deve-se entender que as críticas se direcionam não apenas para a empresa Uber em si, mas para essa nova forma de trabalho que é característica marcante das plataformas de tecnologia.

Devido à relevância da referida empresa quando se trata da realização desse novo tipo de labor sob demanda e flexível, foi cunhado o termo “uberização” do trabalho para fazer referência a essa espécie de prestação de serviços. Há a utilização do termo, inclusive, em relação a outras ocupações que não se confundem com plataformas de tecnologia.

Venco (2019) trata da “uberização” do trabalho docente no estado de São Paulo, citando o exemplo da tentativa de implementação de um aplicativo de

smartphone, desenvolvido pela prefeitura da cidade de Ribeirão Preto, para contratação de professores substitutos temporários que poderiam ser convocados *online* e, caso aceitassem a proposta, deveriam apresentar-se na escola no prazo de uma hora. O projeto não foi aprovado, mas trata-se de uma clara tentativa de implementação do modelo de trabalho por meio de plataformas de tecnologia aplicado a uma profissão considerada tradicional.¹⁸

Já existem no mercado, por exemplo, empresas que promovem o trabalho “uberizado”, especialmente no setor de serviços. É o que ocorre com aplicativos que fornecem diaristas para realização de faxina em residências ou empresas. As colaboradoras cadastram-se previamente, recebem apenas por serviço realizado, não possuem benefícios trabalhistas e ainda podem ser penalizadas com restrições em caso de faltas, ainda que justificadas, além de terem a remuneração descontada unilateralmente pela empresa intermediadora por conta de eventuais reclamações formuladas pelo consumidor (DOLCE, 2019).

Muito além dos serviços de diaristas, a empresa “Triider” oferece, aos consumidores, os serviços de manutenção de ar condicionado, eletricitista, reformas, frete, montagem de móveis, entre outros, com pagamento facilitado por cartão de crédito. Para serem admitidos na plataforma, os colaboradores precisam ter os antecedentes criminais checados, bem como as referências profissionais. Ainda, há a necessidade de um treinamento presencial (START ZERO, 2019).

Desde o ano de 2016, existe também a empresa “Docway”, apelidada de “uber dos médicos”. Por meio de um aplicativo de smartphone, a companhia disponibiliza uma plataforma para escolha de um profissional para atendimento em domicílio, no dia e hora previamente agendados. Os médicos prestadores dos serviços ingressam no quadro de colaboradores, por cadastro voluntário, e estão expostos a uma avaliação realizada pelos pacientes nos mesmos moldes do que ocorre com os trabalhadores de plataformas de tecnologia, como os motoristas da Uber. De acordo com os algoritmos desenvolvidos, médicos com melhores avaliações são

¹⁸ O estudo, no entanto, afirma que a “uberização” não é totalmente inovadora, pois ao traçar um paralelo entre o motorista de Uber e o professor “não efetivo” temporário contratado de forma recorrente pelo estado de São Paulo nas últimas décadas aparecem visíveis semelhanças entre as duas ocupações, pois ambos possuem jornada indefinida, precisam possuir o perfil previamente cadastrado (motoristas nas plataformas de tecnologia, professores nas instituições de ensino), são avaliados de forma permanentemente e precisam estar disponíveis quando o serviço por ofertado.

apresentados em primeiro lugar. Inegável a semelhança em relação ao modelo de trabalho objeto do presente estudo (VIANNA; MOURA; CALDERARI, 2018).

Muito se fala que o trabalho em plataformas de tecnologia é uma forma de labor precarizado, isto é, inexistem garantias trabalhistas e há a ausência de uma segurança mínima para o colaborador, em termos de projeção do próprio futuro.

“Uberização”, dessa maneira, refere-se ao trabalho flexível e individualizado que foi repetidamente almejado pelos proprietários do capital, nas últimas décadas, por meio da implementação de um discurso da necessidade de tornar menos rígidas as relações trabalhistas. Trata-se, ainda, de uma prestação de serviços sob demanda, com a transferência dos riscos para o colaborador, ao passo que não há nenhum tipo de estabilidade e a remuneração só é efetivamente paga em caso de cumprimento de uma tarefa específica.

A Precarização, por seu turno, significa inexistência de proteção ao trabalhador, em sentido amplo. O Estado, outrora responsável pela promoção de ações afirmativas para salvaguardar direitos trabalhistas, torna-se um mero observador da relação entre as empresas e os colaboradores. Os indivíduos estão sozinhos, prestando serviços para empresas que possuem uma estrutura muito bem organizada e um poderio financeiro advindo, geralmente, de generosos investimentos realizados por particulares ou grupos empresariais que visam o retorno em forma de lucro.

Indivíduos sem nenhuma estabilidade formam um grupo que é denominado por Standing (2019) de “precariado”. De alcance mundial, esse grupo é definido pelo autor como não possuidor de determinadas formas de garantias trabalhistas típicas da cidadania industrial, a saber: garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança do trabalho, garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda e garantia de representação. Essa é, exatamente, a condição dos trabalhadores de plataformas de tecnologia e demais prestadores de serviços que seguem esse modelo.

Esses obreiros não possuem, como será discutido em momento posterior, vínculo de emprego, bem como inexistente qualquer garantia de remuneração mínima para os serviços prestados. Não há, ainda, nenhum poder de barganha junto às empresas, nem oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional.

Antunes (2018) classifica esses trabalhadores, que atuam especialmente no mercado de serviços, como escravos digitais, pois desempenham suas funções de forma individualizada e dessocializada. Além disso, não possuem garantias

trabalhistas e precisam estar *online* para receber chamados quanto à realização de serviços intermitentes.

O colaborador de plataformas de tecnologia, além de estar sujeito a sistemas de avaliação capazes de causar uma expulsão sumária do quadro de parceiros da empresa, podendo ser desligado a qualquer momento arbitrariamente e sem nenhuma proteção, não possui a mínima segurança contra acidentes, doenças ou paralisações involuntárias. Em caso de afastamento do serviço, seja por motivo de doença, seja pela necessidade de manutenção do bem utilizado para o trabalho, o indivíduo fica sem remuneração durante o período que não trabalhar.

Assim, enquanto um motorista da Uber se envolve em uma colisão e precisa deixar o carro parado por vários dias na oficina, para os devidos reparos, ou enquanto um entregador do Rappi apresenta uma patologia que lhe deixa incapaz de trabalhar por alguns dias, não prestando os serviços, por consequência, não recebe remuneração. Os indivíduos que não contribuem para a previdência voluntariamente como autônomos e nem possuem condições de arcar com seguros privados passam a contar com a própria sorte. A ausência de suporte em momentos de dificuldades é uma característica do indivíduo precariado (STANDING, 2019).

Devido ao processo de individualização do trabalho, já abordado na presente pesquisa, em vez de se enxergarem como parte de uma mesma classe de trabalhadores, os prestadores de serviços em plataformas de tecnologia costumam tratar-se mais como concorrentes do que como colegas. Lamentações acerca da grande quantidade de trabalhadores não são raras por parte dos próprios colaboradores, tendo em vista que uma maior oferta significa menos chamados, preços mais baixos e, conseqüentemente, menor remuneração.

Surgem, desse modo, estudos acerca do labor por meio de plataformas de tecnologia, a partir da perspectiva da ausência de direitos e proteções concedidas ao trabalhador. Pesquisadores e estudiosos formulam severas críticas ao novo modelo de trabalho proporcionado por empresas como a Uber, por exemplo. Há, por parte de muitos, uma condenação, inclusive no que diz respeito à distribuição de renda, promovida pelas empresas de compartilhamento que, em última análise, não concederiam uma verdadeira liberdade aos colaboradores:

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia de Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivo e criando bons empregos para

seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças a criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa. (SLEE, 2017, p. 36)

Em relação ao trabalho dos colaboradores, para possuir cada vez mais parceiros, as plataformas diminuem as barreiras de entrada, ocasionando o aumento da concorrência. Isso se reflete em menores ganhos e piores condições de trabalho. É o que ocorre quando motoristas profissionais passam a concorrer com pessoas que estão em busca de um complemento na renda (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016).

Pochmann (2016) aponta a existência de um “modo Uber” de precarização do trabalho, que se caracteriza pelo distanciamento do trabalho formal e de todas as garantias propiciadas por esse tipo de labor, além de provocar uma competição entre os próprios trabalhadores em favor das empresas intermediárias.

Na visão de Kramer (2017), os motoristas da Uber assumem obrigações distintas ao serem aprovados para prestarem serviços de transporte de passageiros, entre as quais, a obrigatoriedade de uma quantidade mínima de corridas a ser completada, sob pena de desligamento da plataforma. Diante do sistema de avaliação de motoristas, aplicado aos consumidores finais, o discurso de “ser seu próprio chefe” se torna frágil, pois eles precisam trabalhar horas a fio para auferirem um valor considerado digno, nada recebendo pelas horas em que estão à disposição do aplicativo. Ocorre, portanto, uma fatal precarização do trabalho, causada pelas empresas de economia compartilhada.

Esse é exatamente o caso de inúmeros casais brasileiros que, por conta do desemprego, resolveram prestar serviços como motoristas de aplicativos, dividindo um único veículo. Nesses casos, cada um cumpre jornadas extenuantes de até doze horas de trabalho, no intuito de manter as contas em dia. A reclamação é no sentido de que precisam trabalhar mais para atingir as metas, quase não sobrando tempo para um dia de descanso adequado ou para desfrutar de momentos com a família (MACHADO, 2019).

Do mesmo modo, os *bikeboys*, já citados anteriormente, costumam trabalhar por diversas horas, pedalando centenas de quilômetros por mês, muitas vezes dormindo na rua entre dois horários de pico de pedidos. Isso significa que esse tipo de trabalhador, além de não possuir nenhum tipo de benefício ou segurança,

necessita utilizar as próprias forças físicas para buscar maiores remunerações. Em síntese: quanto mais se pedala, maior será o ganho mensal (MACHADO, 2019).

Para iniciar o trabalho por meio de plataformas de tecnologia, os colaboradores são obrigados a realizar investimentos para aquisição ou locação do material a ser utilizado no trabalho, ao contrário do que acontece na relação tradicional do capitalismo, na qual o empresário é quem dispõe dos instrumentos para a realização dos serviços. Desse modo, ainda que não exista carga horária fixada, trata-se de uma compra e venda de força de trabalho. Entretanto o prestador de serviço só recebe pagamentos se efetivamente cumprir as tarefas, responsabilizando-se, além de tudo, pelos custos de manutenção dos equipamentos (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Segundo Derek Mckee (2018), a economia de compartilhamento criou condições para que as pessoas encontrem ferramentas usadas por preços mais baixos, aluguem alojamentos de férias - menos onerosos que quarto de hotéis - e dividam bicicletas ou carros por meio de aplicativos de celular. Todavia, esse tipo de economia produziu não só vencedores, como também proprietários das tecnologias e consumidores, mas, também, perdedores, como os trabalhadores que tiveram as chances diminuídas em obter um emprego tradicional.

César (2017) afirma que pessoas que prestam serviços como motoristas, no aplicativo Uber, não possuem autonomia, no sentido real da palavra, pois é a empresa que define os preços das corridas, que são baseados na oferta e na demanda, estabelecendo também os percentuais a serem repassados ao prestador de serviço.

Além disso, ao contrário da promessa de empreendedor, vendida pela empresa, o trabalhador está, na verdade, assumindo os riscos junto à empresa detentora da tecnologia. No entanto, entende-se que a empresa proporciona fácil acesso de pessoas desempregadas ao mercado de trabalho, o que é um fator positivo, ainda que haja uma redução na proteção social dos trabalhadores.

De acordo com o modelo atualmente proposto, a questão central levantada é a vulnerabilidade dos colaboradores de plataformas de tecnologia, que estão expostos a inúmeros riscos, tanto relacionados ao negócio quanto à segurança pessoal e, em contrapartida, não possuem direito a nenhum benefício trabalhista.

Tais trabalhadores geralmente suportam grande parte do risco do negócio, tendo em vista que todos os gastos com aquisição e manutenção de materiais que

possibilitem a prestação dos serviços estão por sua conta. Ademais, muitos expõem a própria integridade física¹⁹ em troca de uma remuneração incerta.

Percebe-se, dessa forma, que há uma série de argumentos críticos em relação ao modelo de trabalho proposto e praticado pelas empresas da economia de compartilhamento. Nessa perspectiva, estariam ignorando os fundamentos básicos do consumo colaborativo ao buscar lucros milionários, por meio da precarização das condições trabalhistas, haja vista a inexistência de proteções sociais para os colaboradores, típicas dos empregos tradicionais.

Somando-se às críticas pertinentes acerca das condições de trabalho propostas e da inexistência de proteções legais, no que concerne ao labor por meio de plataformas de tecnologia, a maioria dos estudos faz questão de deixar clara a desaprovação em relação a esse novo tipo de prestação de serviços. Sem embargo, não existe uma busca acerca da própria vontade dos trabalhadores para que, dessa forma, entenda-se o motivo de tamanha adesão voluntária a um sistema que se mostra supostamente tão opressor.

É preciso que haja um distanciamento do plano puramente teórico para que se investigue o desejo do cidadão que se encontra na linha de frente, prestando serviços como motorista de Uber, entregador do iFood ou qualquer outra ocupação. É necessário entender quais as forças que atuam sobre essas pessoas pois, mesmo tendo a liberdade de decidir por quanto tempo vão prestar serviços, exercem atividades por mais horas do que seria exigido em um emprego tradicional. Tudo isso com menos direitos e quase nenhuma proteção.

Antes, contudo, deve ser enfrentada uma discussão polêmica acerca da possibilidade do enquadramento dos trabalhadores de plataformas de tecnologia como empregados tradicionais. Para muitos, esses parceiros deveriam ser reconhecidos como empregados, possuindo todos os benefícios trabalhistas e previdenciários previstos em lei. Diante disso, pergunta-se: 1) Os pressupostos para o reconhecimento do vínculo de emprego estão presentes na relação empresa-colaborador? 2) Os prestadores não se enxergam (ou são levados a se enxergar)

¹⁹ É alarmante o número de casos de violência praticados contra trabalhadores por meio de plataformas de tecnologia. No Brasil, há diversos casos de colaboradores da Uber que perderam a própria vida durante o horário de serviço. (RODRIGUES, 2019). No mês de setembro de 2019, apenas no período de quinze dias, quatro motoristas de aplicativo foram assassinados na região metropolitana de São Paulo. (VEJA SÃO PAULO, 2019).

como microempreendedores donos do próprio destino? São questões a serem trabalhadas nos tópicos e capítulos seguintes do presente estudo.

3.3 DEBATE ACERCA DO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O labor por meio de plataformas de tecnologia, com todas as suas características e especificidades, que recebe inúmeras críticas já tratadas nessa pesquisa, está provocando um enorme debate sobre a própria natureza jurídica. Estudos científicos, doutrina e jurisprudência estão longe de chegar a um consenso sobre o tema, apesar de já existir um importante precedente do Superior Tribunal de Justiça, que será abordado a seguir.

Antes da análise do referido precedente, contudo, faz-se necessário demonstrar os fundamentos presentes em estudos científicos e decisões judiciais que tratam sobre o reconhecimento, ou não, do vínculo de emprego entre os que trabalham por meio de plataforma de tecnologia e as empresas responsáveis pela intermediação entre o consumidor e o colaborador.

Para Franco e Ferraz (2019), plataformas de tecnologia como a Uber possuem ferramentas capazes de efetuar o controle sobre o colaborador, pois quando se verifica definições unilaterais de padrões mínimos de desempenho, definidos pela empresa, e estímulos para uma produção cada vez maior e mais constante, há uma notória subsunção do colaborador.

Nesse sentido, os trabalhadores de plataformas de tecnologia, para não serem sumariamente expulsos do quadro de colaboradores das empresas, precisam possuir uma boa avaliação realizada pelos consumidores finais. Ocorre que a definição de “boa avaliação” acontece de forma unilateral por parte da intermediadora.

Além disso, as plataformas de tecnologia, utilizando inteligência artificial e algoritmos desenvolvidos por especialistas, promovem técnicas de bonificação para aqueles colaboradores que atingem determinadas metas. Esses objetivos também são definidos unilateralmente, de acordo com os dados obtidos sobre cada indivíduo. A estratégia é capaz de gerar no trabalhador uma fidelização em relação àquela intermediadora e a perseguição por maiores resultados, fornecendo mais tempo de trabalho todos os dias.

Muitas vezes, a Uber concede uma bonificação para o colaborador que atinge um determinado número de corridas durante uma semana. Por meio da inscrição no

programa “Uber Pro”, trabalhadores podem ser classificados nas categorias azul, ouro, platina ou diamante, recebendo mais vantagens à medida que acumulam pontos com a quantidade de viagens realizadas. A empresa, entretanto, condiciona a entrada de colaboradores na categoria mais baixa do referido programa ao preenchimento de três requisitos, conforme pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 3 - Requisitos para inscrição do trabalhador no programa “Uber Pro” desenvolvido pela empresa Uber para a fidelização dos colaboradores

Requisitos mínimos para entrar no programa:	
Nota de avaliação:	Igual ou maior que 4.85
Taxa de cancelamento:	Menor ou igual que 8%
Taxa de aceitação:	Maior ou igual que 80%

Fonte: UBER (2019).

Para ser aceito no programa de vantagens da empresa que pode conceder prioridade nas corridas saindo dos aeroportos, viagens com passageiros *VIPs*, além de outros benefícios, o trabalhador é condicionado a realizar cada vez mais viagens para acumular pontos, devendo zelar para ter uma boa nota de avaliação e observar os requisitos mínimos de taxa de cancelamento, bem como de aceitação de corridas.

De acordo com Ferrer e Oliveira (2018), diante da vinculação do colaborador hipossuficiente às plataformas de tecnologia, independente do recebimento de ordens diretas, deve haver a expansão do conceito de subordinação. Torna-se, com isso, forçoso o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo porque o emprego formal possui regulações suficientes para proteção dos trabalhadores, permitindo-lhes condições de sobrevivência dignas por meio do recebimento de uma remuneração mínima todos os meses.

Expandir o conceito de subordinação significa que não deve ser considerado subordinado apenas aquele empregado que recebe ordens diretas de um superior hierárquico, nos moldes de um emprego tradicional. Para alguns defensores do reconhecimento do vínculo de emprego, deve-se levar em conta a subordinação

estrutural, que é mais ampla e se relaciona a outros fatores como o controle indireto exercido pelas plataformas, por meio de ferramentas tecnológicas, por exemplo.

É evidente a realização de um esforço hermenêutico para que a subordinação adquira uma nova conotação, no intuito de simplesmente tentar encaixar os que trabalham por meio de plataformas de tecnologia na condição de empregados tradicionais, típicos da sociedade industrial que se instaurou ao longo de todo o século passado. Entretanto, como será debatido adiante, as soluções não são elementares, como podem parecer.

Capuzzi e Melo (2019) concluem pela necessidade de reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas e a Uber, tendo em vista que a empresa estaria assumindo os riscos do negócio, bem como possuiria o direito potestativo em relação à contratação, em observância à exigência de condições mínimas para o desempenho da função. Ao ser reconhecido o vínculo empregatício, em última análise, estaria acontecendo a sobreposição dos princípios humanísticos em detrimento da livre-iniciativa.

Reconhecer o vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas de tecnologia, por meio de uma ponderação entre princípios, sem levar em consideração as diferenças significativas existentes entre os dois tipos de prestação de serviços e as consequências fático-jurídicas do enquadramento dos trabalhadores na condição de empregados, não parece razoável.

Além dos estudos científicos apresentados, alguns órgãos governamentais, juízes de primeiro grau e tribunais têm se manifestado sobre a necessidade do reconhecimento da condição de empregados dos trabalhadores das plataformas de tecnologia. Nesse sentido, já há precedentes em várias partes do mundo e também no Brasil. Os julgados brasileiros serão objeto de análise e discussão no próximo tópico.

Na Califórnia, Estados Unidos, o senado aprovou um projeto de lei que pode obrigar empresas como Uber, Lyft e similares a reconhecer os motoristas parceiros como empregados, pagando salário mínimo, horas extras e outros benefícios. De acordo com o novo mandamento legal, se as empresas não comprovarem que inexistente controle direto sobre o colaborador, que não há exercício de função ligada à atividade principal e que a ocupação é exercida de forma autônoma, serão obrigadas a registrar os prestadores de serviços formalmente no emprego tradicional (ALECRIM, 2019).

A Uber insiste em se denominar como uma empresa do ramo de tecnologia na qual os colaboradores não exercem a atividade principal. A companhia, inclusive, já possui inúmeros carros que oferecem corridas sem um motorista em período de testes e, recentemente, houve um investimento de mais de um bilhão de dólares para a aquisição de nada menos que 24.000 veículos autônomos da marca Volvo (BEHRMANN, 2017).

O movimento dos legisladores do estado da Califórnia demonstra que existe controvérsia acerca da natureza da ocupação dos colaboradores de plataformas de tecnologia. As empresas, apesar de adotarem um discurso de que a lei não se aplicaria de imediato às plataformas, organizam-se nos bastidores, enviando representantes ao senado americano, no intuito de criar uma nova classificação para os motoristas de aplicativo. Favorável às companhias, um juiz federal americano já decidiu anteriormente que os colaboradores são trabalhadores independentes, ou seja, não se confundem com funcionários tradicionais (HAWKINS, 2019).

No final do ano de 2018, a *Cour de Cassation* francesa reconheceu o vínculo empregatício entre um colaborador e uma plataforma que intermedia entrega de refeições. A corte considerou que havia subordinação, posto que os trabalhadores recebiam ordens e diretrizes, eram controlados até certo ponto, em virtude da existência de avançados sistemas de *gps*, e, ainda, podiam receber punições em caso de falhas, definidas unilateralmente pela empresa (FRANÇA, 2018).

Recentemente, um tribunal de Madrid, na Espanha, considerou que colaboradores do serviço de entrega de refeições da plataforma de tecnologia Deliveroo, que atua nos moldes de iFood, Rappi e Uber Eats, devem ser reconhecidos como empregados. Entre os fundamentos da decisão estão o fato de que o trabalho é pessoal, além de ser dirigido pela empresa que seria responsável direta pelo aplicativo, pelo treinamento dos parceiros e por um certo controle de jornada de trabalho. A companhia, por seu turno, afirma que a decisão não reconhece a maneira colaborativa do negócio, bem como alega que os parceiros possuem ampla flexibilidade no desenvolvimento das suas funções (LA JUSTICIA..., 2019).

Inegável, dessa maneira, a existência de correntes doutrinárias e jurisprudenciais que se posicionam fortemente a favor do enquadramento dos colaboradores de plataformas de tecnologia na condição de empregados. O que há em comum, todavia, é a tentativa de encaixar um inédito modelo de trabalho, que

possui características e especificidades inovadoras, na moldura do emprego tradicional típico da sociedade industrial.

Pesquisadores, acadêmicos e magistrados que adotam essa postura limitam-se a afirmar que o vínculo empregatício deve ser reconhecido de forma impositiva, desprezando as significativas diferenças entre os dois tipos de ocupação e as consideráveis consequências das decisões judiciais que adotam esse entendimento. Resta claro que se trata de uma figura atípica que deve ser encarada como tal:

Se a "uberização" da economia e o fenômeno do trabalho por meio de plataformas são objeto de estudo e análise nos mais variados sistemas, é precisamente porque é um caso que não se enquadra inteiramente nos moldes antigos da Lei do Trabalho e, principalmente, dentro das margens do conceito tradicional de dependência legal.²⁰ (GARCÍA, 2018, p. 29, tradução nossa).

Todolí Signes (2015) sustenta que há dois problemas ao tratar trabalhadores de plataformas de tecnologia como empregados: primeiro, seria necessária a aplicação de todas as normas trabalhistas tradicionais que poderiam ser incompatíveis e até prejudiciais aos prestadores de serviço, tendo em vista que a autonomia hoje existente seria drasticamente reduzida. Depois, com o reconhecimento do vínculo empregatício pela via judicial, haveria responsabilização das empresas em relação ao período que os colaboradores trabalharam na ilegalidade, resultando em condenações milionárias.

Apesar dos argumentos a favor do reconhecimento da condição de empregados dos que trabalham nestas plataformas, não se pode equiparar as duas ocupações. Os colaboradores das empresas digitais inscrevem-se para prestar serviços de forma voluntária, isto é, não há entrevista de emprego ou análise curricular. Basta o preenchimento de requisitos mínimos, como possuir uma carteira de motorista e não ter antecedentes criminais.

Demais disso, ainda que possivelmente submetidos a um sistema de dominação, que será estudado a seguir, não há como negar o fato de que os prestadores de serviço podem decidir quando e por quanto tempo vão trabalhar, bem como estão autorizados a prestar serviços em várias plataformas ao mesmo tempo.

²⁰ Cf. texto original: "Si la "uberización" de la economía y el fenómeno del trabajo por medio de plataformas es objeto de estudio y análisis en los más variados sistemas es, precisamente, porque se trata de un caso que no encaja del todo en los viejos moldes del Derecho del Trabajo y, especialmente, dentro los márgenes del concepto de dependencia jurídica." (GARCÍA, 2018, p. 29).

Essas características são, por si só, incompatíveis com o emprego considerado tradicional.

Embora a questão da liberdade possa ser mitigada, em virtude de um contexto em que o prestador de serviços pode estar sendo ludibriado por todo um sistema construído com base em um discurso neoliberal, não há justificativa para considerar que o trabalhador de plataforma de tecnologia é apenas um empregado tradicional e nada mais.

Resta evidenciado que não há nenhum obstáculo que impeça o colaborador de ficar disponível em várias plataformas digitais que concorrem entre si. Conforme já citado, um prestador de serviço de entrega de refeições pode estar *online* nas plataformas iFood, Rappi, Uber Eats, James e Loggi, simultaneamente, à espera de chamados para realização de tarefas e, ressalte-se, todas essas empresas atuam de maneira muito parecida, possuindo quase as mesmas ferramentas e *modus operandi*. Diante desse exemplo, é patente a inexistência de relação de emprego, pois como poderia um indivíduo ser considerado um empregado tradicional, ao mesmo tempo, de cinco empresas que concorrem entre si?

Reputar a existência do vínculo empregatício significa, em última análise, desmontar esse novo modelo de negócio, tendo em vista que grande parte das empresas não conseguirá arcar com os benefícios típicos de uma relação de emprego e, conseqüentemente, milhares de trabalhadores perderão a única fonte de renda, mesmo que esta seja precária e, sim, passível de muitas críticas.

Frise-se que, apesar de tais ocupações não garantirem direitos e proteções trabalhistas, são disponibilizadas pelas plataformas de tecnologia em um contexto de desemprego estrutural e representam, para as pessoas que se encontram em situação de necessidade, uma saída para auferir renda. O extermínio dessas empresas, assim, deixaria esses indivíduos totalmente sem postos de trabalho.

Cavalcante e Jorge Neto (2018) elencam pontos a serem levados em consideração, em caso de discussão acerca do vínculo de emprego, especialmente quando existe dúvida acerca da existência ou não do requisito da subordinação. No caso de trabalhadores em plataformas de tecnologia, entretanto, deve-se ressaltar que os instrumentos para a realização do trabalho são dos próprios trabalhadores, não existe cláusula de exclusividade, não há imposição de horários para execução do trabalho e não existe uma subordinação direta ao tomador de serviços que, no caso,

é o consumidor final. Portanto, não havendo subordinação, impossível existir relação empregatícia.

A subordinação é um requisito essencial para o reconhecimento do vínculo de emprego, de acordo com o previsto na legislação trabalhista brasileira²¹. De fato, é inegável que as plataformas de tecnologia desenvolveram ferramentas para a gestão do negócio, que envolvem um certo controle sobre algumas ações realizadas pelos prestadores de serviço, no entanto, não se deve falar na existência do requisito da subordinação nos moldes do previsto na CLT. O colaborador não trabalha sob a dependência das empresas digitais, posto que pode decidir exatamente até quando e quantas horas deseja trabalhar.

A concessão de bonificação para os prestadores de serviços mais assíduos, ainda que seja uma forma de aproveitar-se do conhecimento sobre o comportamento humano²² para fidelizar um número maior de colaboradores, não retira do trabalhador o direito de escolher racionalmente se vai trabalhar por uma ou doze horas, por meio de uma única plataforma ou por meio de várias ao mesmo tempo.

Germiniani (2019) aponta que o colaborador, de acordo com o princípio da autonomia da vontade e da livre iniciativa, efetua a contratação dos serviços das plataformas de tecnologia de forma voluntária, a fim de alcançar novos clientes para o desenvolvimento das suas atividades, e assume os riscos, inclusive no que se refere aos custos gerados pelos meios de produção, seja no momento da compra, seja na manutenção dos bens necessários para a prestação do serviço.

Some-se a isso o fato de que as empresas de tecnologia disponibilizam suas plataformas digitais, cabendo ao indivíduo que deseja tornar-se um colaborador agir de forma proativa, efetuando um cadastro, organizando a documentação necessária e buscando cumprir as demais exigências para ser aceito pela empresa. Não são as organizações que agendam entrevistas para contratação de mão de obra. Em tese, não há um juízo de valor subjetivo no momento da aceitação do prestador de serviços.

É impossível aplicar leis trabalhistas elaboradas no passado, a partir de um contexto industrial, aos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas, haja vista as características peculiares do novo tipo de trabalho. Simplesmente

²¹ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, *online*).

²² No item 4 desse estudo, esse tema será melhor abordado por meio de análise e discussão da psicopolítica e seus instrumentos de dominação.

reconhecer o vínculo empregatício com base na lei trabalhista tradicional não é a resposta correta (PASTORE, 2019).

No caso específico dos trabalhadores em plataformas de tecnologia, uma possível tentativa de se retomar o emprego tradicional está fadada ao fracasso. Esse não é um ponto a ser necessariamente lamentado. Trata-se de uma constatação de que os paradigmas foram alterados, tendo em vista a ineficiência das funções típicas da sociedade industrial (TOFFLER, 1983).

Os requisitos para o reconhecimento de uma relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT, não parecem estar preenchidos, no caso dos trabalhadores de plataformas de tecnologia. Da forma que as atividades são realizadas atualmente, com flexibilidade de horários e assunção de riscos, o enquadramento desses colaboradores na condição de empregados parece inviável.

Em que pese a inexistência de uma típica relação empregatícia entre prestadores de serviços e plataformas de tecnologia, não se deve ignorar que as empresas detentoras do capital possuem ferramentas que podem representar um controle sobre o prestador de serviços, ainda que disfarçado.

Ademais, o colaborador não possui poder de barganha, pode ser punido por causa de baixas avaliações e não está exercendo o empreendedorismo. Tais situações, de fato, minimizam a liberdade de atuação do trabalhador de plataforma de tecnologia.

Desse modo, torna-se impossível o simples enquadramento dos colaboradores de plataformas virtuais ao modelo tradicional de relação de emprego. Por outro lado, os prestadores de serviços não podem ficar completamente expostos às regras flexíveis do mercado, de modo que precisam ser estudados e debatidos outros tipos de proteção a esse novo modelo de trabalho (SIGNES, 2015).

Não obstante estar demonstrada a incompatibilidade entre o trabalho por meio de plataformas de tecnologia e o emprego tradicional, conforme visto, existem diversas decisões judiciais internacionais que reconhecem os prestadores de serviços como empregados, inclusive no âmbito dos tribunais superiores. No Brasil, a discussão jurisprudencial acerca do reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos parece estar longe de chegar a um consenso.

3.3.1 Discussão jurisprudencial: decisões proferidas no Brasil

Como visto, há uma discussão a nível mundial acerca da natureza jurídica do trabalho por meio de plataformas de tecnologia. Inúmeros tribunais já reconheceram os colaboradores como verdadeiros empregados que devem ter a proteção da lei trabalhista do ponto de vista dos direitos e garantias.

No Brasil, as decisões judiciais a respeito do tema são bastante controversas. Vários juízes do trabalho, por meio de longas sentenças, determinaram o reconhecimento do vínculo empregatício entre os colaboradores e as plataformas digitais. Por outro lado, muitos julgados afastam a qualidade de empregado dos prestadores de serviço especialmente em virtude da flexibilidade e ausência de subordinação.

No presente tópico, busca-se demonstrar e analisar os fundamentos de algumas decisões judiciais proferidas no Brasil sobre o tema em questão.

3.3.1.1 Decisões de primeiro grau e de Tribunais do Trabalho

Em relação ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício de colaboradores de plataformas de tecnologia, não há, ainda, uma uniformização na jurisprudência brasileira. Existem julgados, tanto de primeira instância quanto de Tribunais do Trabalho, que reconhecem e negam a condição de emprego por meio dos mais variados fundamentos.

Nesse viés, em sentença expedida pela 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, a argumentação partiu do pressuposto de que a Uber teria como atividade empresarial principal o serviço de transportes de passageiros, não sendo considerada uma empresa de tecnologia. Concluiu-se existir relação de emprego e, entre os fundamentos da decisão, destaca-se que o magistrado reconheceu o requisito da subordinação, posto que os preços cobrados eram definidos de forma unilateral pela plataforma de tecnologia (SÃO PAULO, 2017a).

A 2ª Vara do Trabalho de Campinas, por seu turno, declarou haver vínculo empregatício entre o prestador de serviço e a empresa Uber, enfatizando que se trata de empresa de transporte que contrata e remunera milhares de motoristas. De acordo com o julgador, esta plataforma de tecnologia possui amplo controle sobre o trabalho

realizado pelo colaborador, além de exercer o poder disciplinar, pois acarreta penalidades (SÃO PAULO, 2019a).

Na decisão sob exame, afirmou, ainda, que não seria crível supor que existe qualquer grau de autonomia nas condutas dos prestadores de serviço da plataforma de tecnologia. Em relação à permissão dada ao colaborador de prestar serviços por meio de várias plataformas ao mesmo tempo, o julgado apontou que a exclusividade não é requisito legal da relação empregatícia. Ao analisar a liberdade que os colaboradores possuem para definir os próprios horários de labor, o magistrado entendeu que se trata de um elemento especial desse tipo de contrato, e não de uma verdadeira autonomia do trabalhador (SÃO PAULO, 2019a).

No mesmo sentido, em sentença expedida pela 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza, a Uber foi considerada empresa do ramo de transportes e reconheceu-se o vínculo empregatício entre esta e o colaborador. Quanto aos fundamentos da decisão, destaca-se a declaração de existência de subordinação objetiva, estrutural e “disruptiva” entre a plataforma e o trabalhador (CEARA, 2019).

Nessa linha de entendimento, em decisão proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu-se o vínculo de emprego entre um colaborador e a empresa Uber. Para o julgador, se um processo sempre envolver a produção de mercadorias ou serviços, por meio da extração do labor, deve se contar com a guarida do Direito do Trabalho. Assim, concluiu pela presença de todos os requisitos da relação de emprego, especialmente o da subordinação clássica, pois o prestador de serviços recebia ordens diretas, passava por um controle difuso contínuo e estava sujeito a sofrer sanções disciplinares. Na hipótese, a relação apresentava uma subordinação estrutural (MINAS GERAIS, 2017a).

Referida decisão já foi reformada pelo Tribunal Regional da 3ª região. Os desembargadores entenderam que, além da inexistência de pessoalidade, não se pode falar na presença da subordinação clássica ou estrutural, haja vista que o colaborador confessou em depoimento que definia seus próprios horários de trabalho. O acórdão mencionou, ainda, o fato de que o colaborador, após requerer e conseguir o reconhecimento de relação de emprego em primeira instância, passou a prestar serviços por meio da plataforma Cabify, que funciona exatamente nos mesmos moldes da Uber (MINAS GERAIS, 2017b).

A Vara do Trabalho de Gama também foi provocada a manifestar-se sobre o tema. Negou o reconhecimento de vínculo de emprego e destacou que o colaborador

possuía total liberdade para organizar suas atividades de labor sem interferência da plataforma digital, exercendo-as como profissional autônomo. De acordo com o julgado, trata-se de um contrato de parceria em que o prestador de serviços recebe o valor elevado de 75% do total arrecadado (DISTRITO FEDERAL, 2017).

Seguindo o percurso de negativa do reconhecimento do vínculo empregatício, em decisão emitida pela 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu-se a ausência de subordinação jurídica, posto que o colaborador admitiu em juízo não receber ordens nem determinações diretas. Frisou-se a ampla liberdade com relação a horários, tanto que o prestador de serviços decidiu tirar férias por um período e sequer precisou comunicar para a empresa. Em relação ao controle e as avaliações por parte dos consumidores, o magistrado realçou que toda relação comercial faz nascer obrigações para ambas as partes, não significando, necessariamente, que existia uma relação de emprego no caso concreto (MINAS GERAIS, 2017c).

Em sede de julgamento de Recurso Ordinário interposto por um colaborador que não se conformou com a sentença de primeiro grau por negar o reconhecimento do vínculo empregatício com a Uber, contudo, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de 3ª região reformou a decisão para reconhecê-lo:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (MINAS GERAIS, 2019, *online*)

Em caso quase idêntico, ao julgar o recurso interposto pelo colaborador, a 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região decidiu de modo antagônico:

UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido. (SÃO PAULO, 2018, *online*)

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região corroborou com o entendimento acima, negando o reconhecimento do vínculo empregatício, pois o colaborador possuía ampla liberdade, definia sua rotina e podia, inclusive, permanecer “off-line” por tempo indeterminado sem sofrer nenhuma punição por parte da plataforma (SÃO PAULO, 2017b).

Mencione-se, por oportuno, decisão inédita em sede ação civil pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho em relação ao trabalho por meio de plataformas de tecnologia. Na sentença de primeiro grau, o magistrado, baseando na suposta existência de subordinação estrutural, declarou, de uma só vez, a existência do vínculo de emprego entre a empresa Loggi Tecnologia e todos os colaboradores que prestam serviços de transporte de mercadoria por meio da plataforma digital (SÃO PAULO, 2019b).

De modo diverso, também em sede de ação civil pública, a decisão expedida pela 37ª vara do trabalho de São Paulo decretou que não existe vínculo de emprego entre a empresa iFood e os entregadores. Na fundamentação, a magistrada levou em consideração que os colaboradores são possuidores dos meios de produção e que podem escolher os dias em que irão trabalhar, decidindo, ainda, o início e o fim da jornada de trabalho e para quais plataformas desejam prestar serviços (SÃO PAULO, 2020).

As decisões de primeira instância e as de Tribunais Regionais do Trabalho, analisadas nesse estudo, demonstram, por si só, a complexidade do tema enfrentado. Tanto é verdade que, em casos similares, houve o reconhecimento e a negativa do vínculo empregatício por meio de fundamentações nem sempre parecidas.

Essa incerteza está na essência do sistema capitalista. Diante da volatilidade apresentada, é patente a ausência de segurança nas relações. A situação, por isso, torna-se imprevisível, tanto para os trabalhadores que exercem ocupações de baixa qualificação quanto para empresas que estão sujeitas ao ativismo judicial, ocasião em que julgadores já possuem a solução para o caso conforme sua consciência e, então, buscam argumentos jurídicos para fundamentar as decisões.

O fato é que as decisões extremamente controversas entre si não contribuem para a resolução da questão. Como será demonstrado adiante, trata-se de uma discussão desgastante e inócua, posto que o real problema é a utilização do

psicopoder como instrumento de dominação dos colaboradores, por sua vez, autoexploram-se de forma voluntária.

O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão inédita e recente sobre o tema, por meio da sua quinta turma, negou de forma unânime o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber. Os ministros entenderam que o colaborador agia com autonomia e flexibilidade, descaracterizando o requisito da subordinação. (BRASIL, 2020)

Antes da decisão proferida pelo TST, o Superior Tribunal da Justiça, ao resolver um conflito de competência, já havia indicado a inexistência de vínculo de emprego entre os colaboradores e as plataformas de tecnologia.

3.3.1.2 O entendimento do Superior Tribunal de Justiça

Recentemente, houve o primeiro pronunciamento de um tribunal superior do Brasil sobre o tema ora investigado. Nos fundamentos do julgamento de um Conflito Negativo de Competência decidido por unanimidade de votos, observa-se um consenso entre os julgadores, no sentido de que os motoristas que prestam serviços por meio de plataformas de tecnologia atuam sem vínculo empregatício. É a decisão proferida pela Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça:

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

Trata-se de um caso no qual um indivíduo que prestava serviços por meio da plataforma Uber moveu Ação de Obrigação de Fazer culminada com reparação por danos morais em face da referida empresa, junto ao Juizado Especial de Poços de Caldas, localizado em Minas Gerais, alegando que sua conta havia sido suspensa indevidamente e requerendo a reativação, bem como indenização por supostos prejuízos materiais.

O juízo estadual, ao analisar a petição inicial, declinou da competência, remetendo os autos para a Justiça do Trabalho que, por sua vez, declarou-se também incompetente, por entender que não havia relação de trabalho caracterizada nos autos. Dessa maneira, foi instaurado o conflito de competência, cabendo ao STJ o veredito.

Para decidir essa questão, o Ministro Relator, nas razões do seu voto, precisou enfrentar a questão do enquadramento, ou não, dos motoristas de aplicativo na condição de empregados. De acordo com o julgador, a eventualidade na prestação de serviços, liberdade horários e inexistência de pagamento de salário fixo comprovam que não há relação de emprego, pois não estão preenchidos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Além disso, citando o modelo de economia compartilhada, já discutido nessa pesquisa, concluiu que os motoristas atuam, na verdade, como empreendedores individuais, eximindo as empresas proprietárias das plataformas de tecnologia de quaisquer ônus no que diz respeito a obrigações trabalhistas.

Ainda que a manifestação do STJ sobre essa matéria tenha se dado de modo inusitado, por meio do julgamento de um conflito negativo de competência que não visava resolver o mérito da questão, trata-se de uma decisão unânime emitida por uma Seção de um Tribunal Superior brasileiro. Como o pleno do TST ainda não se manifestou sobre o tema, pode-se considerar esse acórdão deveras importante no âmbito da discussão jurisprudencial, que ainda parece estar longe de ser pacificada, como já apresentado e discutido anteriormente.

Apesar do entendimento de parte dos ministros do STJ, pelo menos no que tange à discussão jurídica do tema, a tendência é que sigam existindo divergências entre doutrinadores, pesquisadores e julgadores a respeito do enquadramento, ou não, dos trabalhadores de plataformas de tecnologia na condição de empregados.

O fato é que, apesar de inúmeros estudos, obras acadêmicas e até decisões judiciais apresentarem críticas, até certo ponto bem fundamentadas, ao novo tipo de

relação flexível denominada “uberização” do trabalho, trata-se de uma situação que, diante do contexto vivido e debatido durante esse estudo, dificilmente será resolvida por meio do simples enquadramento dos colaboradores como empregados ou não. Portanto, a prestação de serviços por meio de plataformas de tecnologia é consequência de uma transformação do labor, que deve ser enfrentada e não apenas contornada.

O aumento do trabalho por meio de plataformas chama a atenção e deve ser, cada vez mais, discutido no âmbito político, e não, no jurídico. Vários setores da sociedade devem ser instados a se manifestar para que sejam definidas regras mais claras a serem seguidas, de modo que possa existir a criação de mecanismos que se apliquem especificamente a esse tipo de trabalhador:

A crescente politização dessa questão abre uma janela de oportunidade para os atores relevantes - incluindo sindicatos, representantes de indústrias tradicionais e novas e, naturalmente, autoridades políticas - para projetar e definir as regras do jogo. Esse processo implica necessariamente pensar nas barreiras entre o mercado e a sociedade, entre lucro e bem-estar e entre comercializar e incentivar o compartilhamento do espaço público. Como resultado, o debate nas plataformas *online* pode muito bem conduzir o debate normativo muito mais amplo sobre o tipo de sociedade em que queremos viver²³. (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016, p.5, tradução nossa).

O modelo de prestação de serviços por meio de plataformas de tecnologia encontra-se em uma zona cinzenta entre a proteção típica do Direito do Trabalho e a figura do autônomo. Essa situação demanda a atuação urgente dos legisladores que, com base na moral política de cada sociedade, devem definir as regras do jogo, no sentido de impedir uma precarização maior do trabalho por meio da imposição da vontade das empresas transnacionais. Também, devem conceder segurança jurídica nessa relação, evitando o surgimento de decisões judiciais completamente distintas entre si que geram incerteza para todas as partes (GARCÍA, 2018).

Uma das soluções políticas para esse problema seria a criação de um contrato de trabalho especial, adaptando as particularidades e as características dos trabalhadores de plataformas virtuais. Dessa maneira, haveria a proteção de direitos

²³ Cf. Texto original: “The increased politicization of this issue opens up a window of opportunity for relevant actors – including trade unions, representatives of traditional and new industries and, naturally, political authorities – to design and define the rules of the game. This process will necessarily entail thinking about the barriers between the market and society, between profit and welfare and between commercialising and encouraging the sharing of public space. As a result, the debate on online platforms may very well drive the much broader normative debate about the type of society we want to live in”. (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016, p.5).

básicos sem, contudo, impedir o desenvolvimento das empresas. Ademais, com uma garantia da existência de instrumentos de representação dos colaboradores, poderiam ser realizadas negociações coletivas, gerando benefícios para todas as partes (SIGNES, 2015).

Não obstante haver a necessidade de um enfretamento racional das autoridades a respeito do tema, o que ainda não ocorreu de fato, faz-se necessário entender como a conjuntura econômica e política levou (e continua levando) à tamanha adesão ao trabalho em plataformas de tecnologia por parte dos colaboradores. Deve-se buscar assimilar porque, apesar das inúmeras críticas, o número de prestadores de serviço em plataformas de tecnologia segue aumentando em grande escala.

Diante disso, busca-se entender o discurso capaz de gerar nos trabalhadores o desejo de, muitas vezes, prestar serviços por mais horas que as exigidas em um emprego tradicional²⁴, mesmo sem o recebimento de benefícios trabalhistas. Este é exatamente o assunto do próximo capítulo: uma análise do trabalhador de plataforma de tecnologia sob a perspectiva da atuação do psicopoder como instrumento de dominação, que, por consequência, leva os indivíduos à autoexploração.

²⁴ Apenas na cidade de São Paulo, já passa de trinta mil o número de ciclistas que prestam serviços por meio de aplicativos como iFood, Rappi, Uber Eats, dentre outros. Esses prestadores de serviços costumam trabalhar muito mais do que trabalhariam em um emprego formal, chegando a completar expedientes de 12 ou mais horas por dia. (*BIKEBOYS*..., 2019).

4 O PSICOPODER, A LIBERDADE E A AUTOEXPLORAÇÃO

Conforme estudado, vive-se uma situação em que existe um enorme apelo, especialmente por parte dos proprietários dos meios de produção, para a flexibilização das relações de trabalho. O desemprego endêmico se consolida em quase todas as sociedades capitalistas e, no mercado de trabalho, há muitas pessoas com baixa qualificação, por uma série de motivos, entre eles, o processo de automação.

No século XXI, o trabalho “estampa, em patamares assustadores, seu traço de superfluidade, da qual são exemplos os precarizados, flexibilizados, temporários, além do enorme exército de desempregados (as) que se esparramam pelo mundo” (ANTUNES, 2009, p. 238).

Diante dessa perspectiva, as empresas da economia de compartilhamento encontraram um terreno fértil para propor uma nova forma de labor flexível, que se espalhou rapidamente pelo mundo e desafiou leis trabalhistas locais, contando com uma adesão em massa de colaboradores.

Em meados de 2014, ao chegar ao Brasil, a empresa Uber iniciou o seu plano de marketing agressivo, oportunidade em que convidou todos a tornarem-se motoristas parceiros, com a possibilidade de, ao conceder caronas remuneradas para desconhecidos, auferir renda extra. Deixou claro, ainda, a ausência de um superior hierárquico e a total liberdade para definir os períodos que haveria a prestação do serviço.

Essas empresas, especialmente as mais ricas e poderosas, como Uber e Airbnb, gastam, todos os anos, milhões de dólares em publicidade. Denominam-se como corporações que visam a sustentabilidade, a igualdade e o crescimento do senso de comunidade. Com isso, geram a sensação de que estão mudando o mundo de forma positiva, inclusive ganham apoio de jovens que possuem pensamentos contrários aos princípios do neoliberalismo (SLEE, 2017).

A adesão, à época, foi imediata. Milhares de colaboradores inscreveram-se para prestar serviços por meio da plataforma digital, passaram a encarar a atividade como ocupação principal e a trabalhar muitas horas diariamente, até mais do que o permitido em um emprego tradicional. Há casos rotineiros de prestação de serviços por até 16 (dezesesseis) horas por dia.

Embora haja esse contexto, os trabalhadores de plataformas digitais comumente se autoproclamam livres, pois não possuem superiores hierárquicos

diretos e podem escolher quando trabalhar. Afinal, nesse tipo de serviço, os colaboradores são levados a acreditar que são verdadeiros sócios do negócio, ou seja, estão na condição de microempreendedores, e não de meros empregados.

A mídia, agregada a isso, auxilia nessa percepção, pois, todos os dias, traz reportagens que enaltecem a economia de compartilhamento. Os países, em especial o Brasil, apesar de apresentarem uma resistência inicial, especialmente por conta de políticos ligados a interesses de empresas da “economia tradicional”, passaram a conceder apoio direto e indireto para o avanço das plataformas de tecnologia.

Esse cenário representa o novo *modus operandi* do sistema neoliberal: o exercício de uma forma inédita de dominação por meio da psicopolítica. Byung-Chul Han (2015) é um dos pioneiros pesquisadores acerca desse tema. Seus estudos revelam que o novo tipo de poder exercido no contexto do neoliberalismo não se impõe pelo uso da força, ao contrário, vem por meio do acesso ao *big data*, pois busca-se agradar e aflorar emoções positivas no dominado.

Dessa forma, dotadas de altos orçamentos publicitários e forte presença nas redes sociais, essas empresas apresentam-se ao público como corporações disruptivas que estão à frente do seu tempo e prezam profundamente pela transparência. Em seus discursos, há sempre uma valorização da suposta liberdade concedida para consumidores, mas, especialmente, para colaboradores.

A Uber, assim como as demais plataformas de tecnologia, além de possuir um departamento de publicidade e propaganda que reúne alguns dos melhores profissionais do ramo, detém um amplo acesso a dados de colaboradores e usuários. Conforme os algoritmos são desenvolvidos, as informações processadas são capazes de prever o comportamento futuro das pessoas.

É imperioso destacar que o acúmulo de dados dos indivíduos, característica basilar de qualquer plataforma de tecnologia, não é sinônimo de informação, pois a forma como os dados são processados é que podem garantir benefícios econômicos para as empresas:

Para avaliar a importância do *big data* para a economia digital, é importante entender que os dados se diferenciam da informação. Colocada a questão de forma bastante simplificada, os dados podem ser considerados como matérias-primas da informação. Tal distinção é importante porque os dados importam, do ponto de vista econômico, na medida em que podem ser convertidos em informações necessária ou úteis para a atividade econômica. (FRAZÃO, 2019, p. 336).

Isto posto, com um conhecimento cada vez mais profundo dos indivíduos por meio do processamento de dados, abriu-se a possibilidade para que as empresas de tecnologia se utilizassem dessas centenas de informações acumuladas como instrumentos capazes de exercerem uma nova forma de dominação, utilizando-se do psicopoder.

Em termos conceituais, o psicopoder pode ser entendido como a utilização de mecanismos capazes de antever e interferir no comportamento das pessoas, sem que o indivíduo se sinta coagido pela força. Há uma relação imediata entre a psicopolítica e as plataformas de tecnologia, pois essas empresas já nasceram em um ambiente projetado para captar a máxima quantidade de dados possível dos usuários, sejam consumidores finais, sejam colaboradores.

A técnica neoliberal, à vista disso, costuma explorar as emoções. Em virtude de uma forte motivação, induz o indivíduo a sentir-se livre para, então, atuar em um nível pré-reflexivo capaz de influenciar diretamente no seu comportamento. Tudo isso de forma sutil e sem utilização da força típica do poder disciplinar do tempo industrial (HAN, 2015).

O avanço da tecnologia tem possibilitado que governos e corporações exerçam um domínio eficaz e silencioso sobre os indivíduos. A questão fundamental é o fato de que a psicopolítica leva as pessoas a se exporem de forma voluntária, passando a impor a si mesmas um elevado grau de disciplina (DE LANDÁZURI, 2017).

Impende ressaltar que a utilização de instrumentos de psicopoder não está restrita às plataformas de tecnologia. No que tange a relações comerciais, Carvalho e Sousa (2019) revelam que a psicopolítica digital torna os consumidores ainda mais vulneráveis, pois, por meio da captação de dados em massa, fornecedores são capazes de gerar um desejo nos indivíduos, bem como de incentivar que sejam realizadas novas compras.

Lojas virtuais acumulam cada vez mais conhecimentos objetivos sobre os seus potenciais clientes e se utilizam desses dados para conseguir o maior número de vendas possível. Um dos instrumentos mais comuns é a utilização da técnica chamada “remarketing”. Por intermédio dessa ferramenta, fornecedores sabem exatamente o produto que o consumidor buscou na internet e, então, passam a mostrar propagandas insistentes apenas do produto em que foi demonstrado interesse. Tal exemplo é uma nítida aplicação da psicopolítica na relação de consumo.

Nesse contexto, há inúmeras corporações multinacionais, entre elas, a Coca-Cola e o McDonald's, que usam o chamado neuromarketing a fim de influenciar a decisão final dos consumidores sobre comprar ou não determinado produto. Uma das conhecidas técnicas consiste no estímulo dos sentidos humanos para que a compra ocorra a um nível pré-reflexivo (MENDONÇA; KOZICKI; COELHO, 2014).

Do mesmo modo que as grandes multinacionais do mercado tradicional, as plataformas digitais utilizam-se do neuromarketing para atrair e manter colaboradores, pois exploram o sentimento de liberdade e são capazes de gerar inúmeras emoções que atuam diretamente no comportamento humano.

A partir das enormes quantidades de dados incorporados por seus sistemas de inteligência artificial de última geração, as plataformas de tecnologia, dessa maneira, se valem de um instrumento eficaz da psicopolítica: o *Big Data*. Com esse recurso, as empresas são capazes de antever o comportamento humano e de exercer um grau de dominação alto que pode intervir na própria vontade supostamente livre das pessoas (HAN, 2015).

Plataformas de tecnologia, desse modo, são capazes de desenvolver ferramentas que podem, sim, direcionar o comportamento dos colaboradores. É sabido que a Uber, por exemplo, desenvolveu várias ferramentas para fidelizar o prestador de serviço e, até mesmo, fazê-lo ter vontade de trabalhar por mais horas.

Apenas para ilustrar, em alguns locais a Uber fechou uma parceria com uma empresa de locação de carros de sorte que se o colaborador atingir um determinado número de corridas em um mês, pagaria apenas um valor simbólico pela locação do veículo. A empresa, ainda, estabelece metas personalizadas de acordo com o perfil de cada prestador de serviço, a fim de influenciar os indivíduos a ficar mais tempo à disposição da plataforma.

O chamado capitalismo informacional, além de promover um modelo de trabalho flexível, que individualiza e isola as pessoas, dificultando ao máximo uma possível associação sindical, aprimora gradativamente suas técnicas de dominação (ANTUNES, 2018).

É notória a capacidade que as plataformas de tecnologia possuem de prever e manipular o comportamento dos colaboradores, exercendo um grau de dominação por meio de instrumentos da psicopolítica. Ao que se percebe, o poder exercido, em regra, não parece incomodar os prestadores de serviços.

Isso porque, no regime da psicopolítica liberal, que sucedeu ao período da biopolítica estudada por Foucault, buscou-se atuar diretamente na psique dos indivíduos. O claro objetivo foi fazer com que as pessoas se sentissem livres e passassem a se autoexplorar de forma voluntária, sem nenhuma resistência (HAN, 2015).

A biopolítica, logo, ocupava-se diretamente do corpo. Recorria à análise de índices de mortalidade, longevidade, migração, entre outros, e multiplicava o conhecimento sobre os indivíduos para, então, exercer um controle externo sobre a própria espécie humana (DANNER, 2017).

Mas o corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Este investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é, numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso. Essa sujeição não é obtida só pelos instrumentos da violência ou da ideologia; pode muito bem ser direta, física, usar a força contra a força, agir sobre elementos materiais sem, no entanto, ser violenta; pode ser calculada, organizada, tecnicamente pensada, pode ser sutil, não fazer uso de armas nem do terror, e, no entanto, continuar a ser de ordem física. Quer dizer que pode haver um “saber” do corpo que não é exatamente a ciência de seu funcionamento, e um controle de suas forças que é mais que a capacidade de vencê-las: esse saber e esse controle constituem o que se poderia chamar a tecnologia política do corpo (FOUCAULT, 1999, p. 29).

A psicopolítica, de forma distinta, é um poder exercido de forma silenciosa e sutil que atua de dentro para fora. Em relação ao trabalho por meio de plataformas de tecnologia, é inegável que as corporações se utilizam de ferramentas que atingem a mente dos colaboradores, influenciando diretamente no seu comportamento.

Ao invés da árdua, controversa e aparentemente infundável discussão sobre a existência ou não do vínculo de emprego entre os colaboradores e as plataformas de tecnologia, que ocorre atualmente tanto nas pesquisas científicas quanto na academia e na jurisprudência, deve haver uma preocupação com o uso intencional das técnicas de psicopoder típicas do regime neoliberal.

O psicopoder, frise-se, não é concentrado em apenas um instrumento. A par disso, é importante salientar que engloba várias ações difusas, no sentido de

corroborar para que aqueles que trabalham por meio de plataforma de tecnologia estejam submetidos a uma dominação psíquica sem sequer notar esse fato.

Sendo assim, a partir do inegável psicopoder praticado pelas plataformas digitais, pretende-se discutir neste capítulo, a princípio, o discurso do empreendedorismo passado aos colaboradores, com o devido auxílio estatal, que fazem com que eles se sintam verdadeiros sócios do negócio.

Em seguida, haverá uma análise sobre a falsa sensação de liberdade passada propositalmente aos colaboradores, não sendo essa, contudo, uma característica exclusiva dos trabalhadores em plataformas digitais.

Por fim, será realizada uma digressão sobre o fenômeno da autoexploração dos indivíduos dentro do sistema neoliberal, especialmente em relação àqueles que trabalham por meio de plataforma de tecnologia, que são objeto da presente dissertação.

4.1 O TRABALHADOR POR MEIO DE PLATAFORMA DE TECNOLOGIA E O DISCURSO DO EMPREENDEDORISMO

Como se viu, o crescimento do discurso acerca da necessidade de flexibilização das relações está muito presente entre os proprietários do capital, desde o início do período toyotista, em meados do século XX. Agora, no século XXI, empresas multimilionárias do ramo de tecnologia, apoiadas pelo Estado, oferecem uma ocupação que não proporciona benefícios trabalhistas ou previdenciários.

Em meio à proliferação de uma classe trabalhadora indistinta e da concentração do capital de produção, que está restrito a empresas transnacionais, verifica-se que os Estados tendem a atuar como facilitadores dos novos modelos de trabalho, pois criam condições para efetivá-los, por meio da promulgação de leis e de ações que amenizem, ao menos inicialmente, o impacto em relação aos direitos pré-existentes.

Nota-se a adoção de um discurso coordenado e muito forte entre Estados e empresas no sentido de que o emprego formal estaria ultrapassado. Nesse cenário, muitos trabalhadores têm passado a preferir, de forma consciente ou não, um trabalho livre do contato com um patrão imediato, assumindo a condição de microempreendedores da própria força de trabalho (FONTES, 2017).

Em pesquisa realizada pelo instituto Datafolha, por ocasião das eleições presidenciais do Brasil em 2018²⁵, 50% dos entrevistados responderam que receber uma remuneração maior era mais importante do que possuir benefícios trabalhistas, 43% disseram preferir um emprego tradicional com carteira assinada e 7% não souberam opinar (METADE..., 2018):

Tabela 4 - Resultado de entrevista realizada que questionava aos cidadãos se preferem ser autônomos sem benefícios trabalhistas ou assalariados com registro em carteira e todos os direitos previstos em lei

Preferem ser autônomas, receber uma remuneração maior, porém sem benefícios trabalhistas:	50%
Optam por ter a carteira assinada, pagando todos os encargos e recebendo os benefícios trabalhistas:	43%
Não opinaram:	7%

Fonte: (METADE..., 2018).

Observa-se, sem dúvida, que os instrumentos psicopolíticos utilizados pelas empresas de tecnologia, sem prejuízo de outros motivos relevantes, estão levando a uma mudança gradual de paradigma, isto é, já é possível denotar um número considerável de indivíduos preferindo uma situação com mais liberdade nas tarefas diárias, mesmo tendo que abrir mão de alguns benefícios concedidos pela legislação trabalhista. Há alguns anos, era inimaginável que uma parcela tão grande de pessoas pudesse optar por não usufruir de direitos trabalhistas como FGTS, férias remuneradas e décimo terceiro salário, apenas para citar alguns, em detrimento do exercício de um trabalho autônomo.

Verifica-se, desse modo, que muitos trabalhadores adotaram o discurso neoliberal no sentido de preferir a sensação de autonomia que é passada por parte do trabalho nas plataformas digitais a um emprego tradicional com carteira assinada e todos os direitos assegurados.

No Brasil, em agosto de 2019, o comitê gestor do simples nacional, por meio da publicação da resolução nº 148, incluiu a ocupação intitulada “motorista de

²⁵ Foram entrevistadas 8.601 pessoas em 323 municípios brasileiros o que se consubstancia em uma amostragem considerável.

aplicativo independente” como uma das categorias aptas a serem escolhidas pelas pessoas que resolvem aderir ao MEI (microempreendedor individual). Essa alteração possibilita que trabalhadores em plataformas formalizem o negócio, a partir da criação de uma pessoa jurídica (FONSECA, 2019).

O MEI foi instituído no Brasil por meio da lei complementar nº 123/2006, no intuito de retirar profissionais autônomos da informalidade, concedendo a possibilidade de abertura de um CNPJ (cadastro nacional de pessoas jurídica) e alguns benefícios previdenciários em troca do pagamento de uma contribuição mensal fixa. Atualmente, é permitido ao MEI o faturamento bruto de até R\$81.000,00 (oitenta e um mil reais) anuais²⁶. As pessoas que se enquadram nessa categoria de forma voluntária assumem a condição de empresárias. A lei possibilita, inclusive, a contratação de até um empregado devidamente registrado sob o regime celetista.

O surgimento da possibilidade de enquadrar os motoristas de aplicativo na condição de MEI, por si só, sem olvidar a controvérsia entre as discussões jurisprudenciais já apresentadas, demonstra que o Brasil tem interesse em encerrar a polêmica acerca do reconhecimento, ou não, do vínculo de emprego entre esses profissionais e as plataformas de tecnologia.

O Estado brasileiro, corroborando com o discurso dominante do capital, presta sua contribuição psicopolítica ao cravar legalmente que a formatação do serviço realizado por trabalhadores de aplicativo é típica de um empreendedor que assume os riscos do negócio e é livre para buscar o desenvolvimento da sua empresa.

Em virtude da atuação do psicopoder, os prestadores de serviços em plataformas digitais estão, aparentemente, absorvendo o discurso da necessidade de flexibilização das relações trabalhistas e assumindo a condição de microempreendedores, ainda que nessa modalidade não existam benefícios trabalhistas e previdenciários garantidos.

Uma das faces do neoliberalismo que, em última análise, é uma mutação do capitalismo e possui seus valores profundamente impregnados nos processos da economia compartilhada, é o discurso que transforma o trabalhador em

²⁶ Dispõe o §1º do Artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/2006 com redação dada pela Lei Complementar nº 155/2016: Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se MEI o empresário individual que se enquadre na definição do art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural, que tenha auferido receita bruta, no ano calendário anterior, de até R\$ 81.000,00(oitenta e um mil reais), que seja optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo (BRASIL, 2016, *online*).

empreendedor. Ele deixa de ser explorado, pois passa a explorar a si mesmo, sendo escravo e mestre de si ao mesmo tempo (HAN, 2015).

Sob essa ótica, os prestadores de serviços em plataformas de tecnologia não podem ser considerados empregados tradicionais, tampouco podem ser intitulados como empreendedores, pois efetivamente não o são. Portanto, não há como encaixar esses colaboradores no significado puro da palavra empreendedor.

O verdadeiro empreendedor é aquele que, além de assumir os riscos do negócio, é capaz de gerenciar toda a parte operacional, definir preços, escolher os fornecedores, estabelecer estratégias, além de possuir outras responsabilidades. Definitivamente, um colaborador de uma plataforma digital como Uber ou iFood não se encaixa nesse conceito.

Existem inúmeras nuances específicas desse tipo de relação, pois trata-se de algo novo que se vale de instrumentos da psicopolítica para conquistar um número cada vez maior de trabalhadores, captados pela sedutora possibilidade de exercer a sua liberdade.

Pelo fio do exposto, é exatamente a questão da liberdade o próximo ponto a ser discutido: os parceiros que prestam serviços por meio das plataformas de tecnologia são realmente livres?

4.2 A FALSA SENSAÇÃO DE LIBERDADE

As plataformas de tecnologia possuem uma relação estreita com o acúmulo e a análise de dados, ou seja, buscam a maior quantidade de conhecimento possível sobre os usuários para transformar esses dados em informações que podem se mostrar bastantes valiosas do ponto de vista econômico. (FRAZÃO, 2019)

Em relação aos colaboradores, peças essenciais no tabuleiro das plataformas digitais, as empresas utilizam todo o conhecimento acumulado para seduzir os indivíduos a partir da exploração da liberdade, por mais paradoxal que isso possa parecer.

Sob o jugo de um todo repressivo, a liberdade pode ser transformada em poderoso instrumento de dominação. O alcance da escolha aberta ao indivíduo não é o fator decisivo para a determinação do grau de liberdade humana, mas o que pode ser escolhido e o que é escolhido pelo indivíduo. O critério para a livre escolha jamais pode ser absoluto, mas tampouco é inteiramente relativo. A eleição livre dos senhores não abole os senhores ou os escravos. A livre escolha entre a ampla variedade de mercadorias e

serviços não significa liberdade se esses serviços e mercadorias sustentam os controles sociais sobre uma vida de labuta e temo - isto é, se sustentam alienação. E a reprodução espontânea, pelo indivíduo, de necessidades superimpostas não estabelece autonomia; apenas testemunha a eficácia dos controles. (MARCUSE, 1973, p. 28)

Tal fato é tão relevante que a própria forma como são denominados os trabalhadores passa a ser essencial para transmitir a sensação de liberdade. Alguns desses termos são: “motoristas parceiros”, “colaboradores”, “profissionais de entregas” e “entregadores parceiros”.

Todas as plataformas digitais que proporcionam esse modelo de trabalho, sem exceção, no intuito de atrair mais colaboradores, enaltecem o fato da liberdade para trabalhar quando quiser. Afirmam que esse tipo de prestação de serviços permite o melhor gerenciamento do tempo, maior flexibilidade e a possibilidade de criar as próprias metas para obter maior retorno financeiro possível.

Aqueles que prestam serviço por meio de plataforma de tecnologia comumente enxergam-se como indivíduos livres já que, ao contrário do que ocorre em um emprego tradicional, podem definir seus horários de trabalho, escolher seus próprios dias de folga e, até mesmo, o período no qual gozarão suas férias.

Um motorista da Uber, em realidade, possui autonomia para decidir se prestará serviços pela manhã ou pela noite, podendo passar várias semanas sem sequer utilizar o aplicativo. Um colaborador de determinada plataforma de entrega de refeições, do mesmo modo, possui as mesmas opções. Há, assim, uma sensação de liberdade propositalmente gerada nesses prestadores de serviços.

Todavia, essa sensação não está restrita apenas aos colaboradores de plataformas de tecnologia. Trabalhadores autônomos e microempreendedores individuais também possuem a sua liberdade explorada pelo sistema que insiste em reafirmar que todos são livres e senhores do próprio destino.

O vendedor de pipoca na saída do teatro, o dono de uma pequena lanchonete no centro da cidade e um dentista que trabalha de forma autônoma tendem a crer que são livres e que serão recompensados de forma proporcional à quantidade de horas trabalhadas. Ainda que o pipoqueiro tenha que repassar parte dos seus ganhos ao dono do carrinho, que o empresário tenha que pagar parcelas de um empréstimo, com juros abusivos mensalmente, e o profissional autônomo seja obrigado a custear toda a estrutura ou dividir seus ganhos com donos de uma clínica já em funcionamento, o pensamento persiste.

O sistema neoliberal, ancorado no discurso da flexibilização, promove o individualismo exacerbado, o que afasta as pessoas umas das outras. Não há que se falar em uma real liberdade nesse caso, tendo em vista a necessidade de coexistência entre os seres humanos (HAN, 2015).

O trabalho por meio de plataformas digitais, como produto do avanço tecnológico, é concebido dentro de uma estrutura neoliberal que já foi construída, ao longo de décadas, para a exploração da liberdade. Devido ao seu alto grau de impacto na sociedade e à adesão por parte dos colaboradores, chamam a atenção os instrumentos psicopolíticos utilizados pelas empresas sobre os colaboradores, pois, na verdade, não existe uma verdadeira autonomia de nenhum deles nesse sistema.

O neoliberalismo, enquanto forma de mutação do capitalismo, transforma o trabalhador em empresário. É o neoliberalismo, e não a revolução comunista, que elimina a classe trabalhadora submetida à exploração alheia. Hoje, cada um de nós é um trabalhador que se explora a si próprio na sua própria empresa. Cada um de nós é senhor e escravo na sua mesma pessoa. (HAN, 2015, p. 15)

O que existe, desse modo, é uma falsa sensação de liberdade concedida pelas plataformas de tecnologia aos colaboradores. Essas empresas desenvolvem ferramentas e colocam à disposição do prestador de serviço que, tendo convicção da sua liberdade, passa a explorar a si mesmo.

Vale destacar que tal sensação falsa não implica existência de subordinação dos colaboradores em relação às plataformas de tecnologia, como sustentam algumas decisões já comentadas e discutidas, que insistem em reconhecer o vínculo de emprego.

Pode se observar que, a partir da assimilação do discurso neoliberal e da aplicação dos eficazes instrumentos da psicopolítica, os trabalhadores passaram a se autoexplorar voluntariamente por acreditarem que são livres nas suas escolhas.

Por decorrência desses fatores, a escalada de distúrbios psíquicos e transtornos mentais, como a síndrome de *burnout* e a depressão, não aparecem como simples coincidência. São, também, consequências de uma era de esgotamento introduzida pela psicopolítica do regime neoliberal (HAN, 2015).

Nesse sentido, “A proclamação neoliberal da liberdade se manifesta, na realidade, como um imperativo paradoxal: ser livre. O sujeito vai da performance à depressão e exaustão.”²⁷ (HAN, 2014, p. 20-21, tradução nossa)

As técnicas de psicopoder, agindo na mente dos indivíduos e despertando boas emoções, transformaram os colaboradores de plataformas de tecnologia no que se pode nominar de “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 49).

Nesse viés, crenças sobre a sensação de liberdade, os trabalhadores, imersos em um contexto de individualização alienante e medo permanente, não conseguem perceber que estão sujeitos a um poderoso sistema de dominação construído pelos detentores do capital, leia-se grandes corporações, com o devido auxílio da mídia e do Estado.

A falsa sensação de liberdade leva os colaboradores a prestarem serviços de forma satisfeita por pensarem que não estão sendo explorados por terceiros, como em um emprego tradicional. Não percebem, contudo, esses indivíduos, que, por escolha condicionada ou por necessidade, passaram a se autoexplorar, colocando a própria integridade física e mental em risco.

Dessa vez, todavia, não se pode deixar de ter em mente que o trabalho é extenuante e não possui a proteção dos direitos e garantias trabalhistas que foram arduamente conquistados pelos empregados, especialmente por meio dos sindicatos, no período industrial.

4.3 A AUTOEXPLORAÇÃO

O modelo de prestação de serviços por meio de plataformas de tecnologia surge, em síntese, no contexto de individualização, de desemprego estrutural na sociedade, de exaltação do consumismo e de aumento na oferta de ocupações de baixa qualificação.

Nos dias atuais, a conjuntura social inegavelmente é formada, em boa parte, por indivíduos que estão excluídos do amplo processo de produção. Trata-se de

²⁷ Cf. texto original: “La proclamación neoliberal de la libertad se manifiesta, en realidad, como un imperativo paradójico: sé libre. Precipita al sujeto del rendimiento a la depresión y al agotamiento.” (HAN, 2014, p. 20-21)

pessoas que foram, de alguma forma, lançadas a um mercado informal sem direitos e garantias trabalhistas (HILÁRIO, 2016).

Sabe-se que a falta de ocupação causa um verdadeiro temor nas pessoas. Além de a sociedade reprovar moralmente os desempregados, é patente o medo de haver uma completa exclusão do círculo do consumo e, por conseguinte, da vida social. Muitos que aderem ao modelo de trabalho proposto pelas plataformas de tecnologia, na verdade, o fazem por instinto de sobrevivência, pois querem permanecer no jogo do consumo. Impende salientar um dos significados de encontrar-se desempregado atualmente:

Os desempregados da sociedade de produtores (incluindo aqueles temporariamente “afastados da linha de produção”) podem ter sido desgraçados e miseráveis, mas seu lugar na sociedade era seguro e inquestionável. Na frente de batalha da produção, quem negaria a necessidade de fortes unidades de reserva prontas para a refrega quando surgisse a ocasião? Os consumidores falhos da sociedade de consumidores não podem ter essa certeza. Só podem estar certos de uma coisa: excluídos do único jogo disponível, não são mais jogadores – e, portanto, não são mais necessários. (BAUMAN, 2005, p. 22).

Um dos fatores que garante a enorme adesão aos novos postos de trabalho gerados por empresas de economia compartilhada, ainda que não possuam quaisquer proteções sociais ou trabalhistas, é o expurgo do indivíduo no mercado do consumo, por estar sem qualquer ocupação. Tal situação transforma a pessoa em um verdadeiro *Homo Sacer*²⁸ do século XXI.

A vida de um *homo sacer*, figura típica do direito romano, caracterizava-se pelo abandono e exclusão que expunham o indivíduo a uma violência de um poder soberano (MARTINS, 2016). Indivíduos que se encontram desocupados e, por isso, fora do ciclo do consumo, são os verdadeiros *homo sacer* contemporâneos, tendo em vista que, a impossibilidade de consumir representa, atualmente, estar a margem da sociedade.

²⁸ Giorgio Agamben (2007) trabalha com a figura *Homo Sacer* que, no direito romano, era uma pena imposta pelo cometimento de um crime. O destino do *Homo Sacer* passava a ser consequência da vontade dos deuses, de forma que podia, inclusive, ser morto por qualquer pessoa sem que isso fosse considerado um crime, exceto em caso de sacrifício religioso. Em outras palavras, o *Homo Sacer* seria um ser “matável” que vive apenas uma vida nua (zoé) e não uma vida qualificada (biós). Na perspectiva do presente estudo, pode-se fazer um paralelo entre pessoas que estão fora do mercado de trabalho e, conseqüentemente, fora do mercado de consumo e a figura do *Homo Sacer*. Pessoas que não podem consumir estão destinadas à exclusão da sociedade, passando a viver apenas uma vida nua e, por isso, esses indivíduos estarão mais vulneráveis e suscetíveis a abraçar possíveis oportunidades para voltar para o círculo do consumo no intuito de serem reinseridos no contexto social.

Inúmeros são os casos de pessoas que são dispensadas do emprego e, em poucos dias, passam a fazer parte dos quadros de colaboradores de uma plataforma de tecnologia. Em outros tempos, sem a existência desse tipo de empresa, estariam fadadas a ficar provisoriamente ou definitivamente fora do mercado de trabalho e, conseqüentemente, seriam marginalizadas do mercado de consumo.

De fato, as plataformas de tecnologia representam uma opção de fácil acesso para pessoas que estão sem ocupação no mercado e necessitam urgentemente de uma renda para a própria subsistência. Todavia, o modelo de trabalho oferecido, precário e sem garantias trabalhistas, é fruto da lei da oferta e da demanda, que está disposta em uma conjuntura de desemprego estrutural e em uma sociedade voltada para o desempenho.

As plataformas de tecnologia, cientes dessa conjuntura, utilizam-se de instrumentos da psicopolítica para explorar o medo dos colaboradores, tendo o cuidado de enaltecer o sentimento de liberdade nas pessoas para que sejam devidamente acobertados de quaisquer irregularidades.

O trabalhador do século XXI é, dessa maneira, o ponto central na lógica de dominação do sistema neoliberal. Embevecidos com o consumismo exacerbado, os indivíduos, acreditando que são autônomos, passam a se autoexplorar (BEZERRA, 2020).

A motivação é a palavra de ordem na sociedade do rendimento. O poder disciplinar é transformado em poder motivador a fim de aumentar a produção. O sujeito dessa sociedade, agindo como um empresário de si mesmo não está sendo explorado por terceiros. Contudo, utiliza a liberdade para se autoexplorar. Há uma unificação de explorador e explorado no mesmo indivíduo (HAN, 2014).

A Uber se apresenta como uma empresa de tecnologia disruptiva que oferece ampla liberdade aos parceiros, colocando-se como uma opção para qualquer pessoa que esteja interessada em ganhar dinheiro rapidamente. Do mesmo modo, plataformas de entrega de refeições *online*, como iFood ou Rappi, atraem milhares de colaboradores, por meio de agressivas ações de marketing que mostram as empresas como poderosas ferramentas tecnológicas, que são boas para os consumidores e excelentes para os trabalhadores.

Ao pesquisar o termo “Uber” no *Google*, o primeiro resultado é um anúncio patrocinado da empresa que propõe: “Dirija com a Uber. Seja o seu próprio chefe”. Essa ideia de rompimento com o modelo tradicional de empregador-empregado é

realçada diversas vezes, indicando que o trabalhador só prestará serviços quando quiser.

Os colaboradores, dessa maneira, estão frequentemente sendo lembrados que não possuem chefe e que só prestam serviços quando lhes é conveniente. São estimulados a criar uma consciência de que são sócios do negócio e que os ganhos financeiros dependem única e exclusivamente de si mesmos.

As empresas do sistema neoliberal não exercem o poder pela aplicação da força. Ao contrário, utilizam-se do poder inteligente, isto é, aquele que age silenciosamente, que se mostra sutil e flexível. É, portanto, o que envolve o indivíduo, ao invés de censurar, e causa sentimentos positivos (HAN, 2015).

O desenvolvimento tecnológico vem sendo capaz de mitigar a própria individualidade do ser humano. Os algoritmos passam a conhecer as pessoas de uma forma tão profunda que são capazes de influenciar diretamente no comportamento, por meio da manipulação de emoções (FRAZÃO, 2019).

Tal situação aplica-se, sobremaneira, no modo de operação das plataformas digitais. À medida que vão sendo coletados dados dos trabalhadores, é possível uma atuação influenciadora no comportamento dos indivíduos, fazendo com que tomem decisões sem efetivamente refletirem de forma antecipada.

Muitos dos colaboradores de plataformas de tecnologia não costumam demonstrar insatisfação com o trabalho intermitente e sem garantias trabalhistas. Pelo contrário, sentem-se animados por não estarem sob os comandos de um chefe e, principalmente, por estarem recebendo proporcionalmente à quantidade de trabalho realizado. Sentindo-se livres, contudo, passam a trabalhar muito mais horas, diferente do que ocorreria em um emprego tradicional. Mesmo sem subordinação direta, os indivíduos estão se autoexplorando e acreditando que, simultaneamente, possuem liberdade.

O sistema capitalista ludifica o trabalho. Para motivar e, conseqüentemente, obter uma maior produtividade, há uma exploração das emoções dos indivíduos por meio da aplicação de técnicas dos jogos. Assim, enquanto o sistema de jogos distrai, trabalhadores estão sendo dominados (HAN, 2015).

Nesse contexto, plataformas de tecnologia operam com um sistema de satisfação imediata e aplicam a gamificação no trato com os colaboradores. Após realizar o serviço, em pouco tempo, a remuneração é depositada na conta corrente do trabalhador. Além disso, são desenvolvidas metas individuais, bem como ações

promocionais que promovem remuneração extra, a partir de objetivos alcançados, lembrando muito os jogos de *videogame*, tão populares nas últimas décadas.

A necessidade de sobreviver e de consumir, aliada à aplicação de técnicas psicopolíticas, como a exploração da liberdade e da emoção dos indivíduos por meio da gamificação, são fatores que favorecem o trabalhador do século XXI a proceder com a autoexploração.

No mês de julho do ano de 2019, um motoboy que prestava serviços por meio da plataforma Rappi sofreu um Acidente Vascular Cerebral durante uma entrega, não resistiu e acabou falecendo. Familiares afirmam que o trabalhador praticava jornadas extenuantes de mais de 12 horas por dia, ou seja, este fator pode ter contribuído para a manifestação da enfermidade no colaborador (FIGUEIREDO, 2019)

Demitida no ano de 2017, uma ex-motorista mecânica de testes em fábricas de automóveis inscreveu-se na plataforma Uber. Em virtude do acúmulo de contas a pagar, passou a trabalhar por longas jornadas. O resultado foi um princípio de infarto causado pelo estresse e, logo depois, uma inflamação na cervical. Os médicos aconselharam a diminuição da jornada, mas essa é a única fonte de renda da trabalhadora, que possui dois filhos (DOLCE, 2019).

Em relação aos aplicativos de transporte de passageiros, é comum encontrar relatos de jornadas de doze ou até quinze horas diárias. Nos finais de semana, devido ao aumento da demanda e às tarifas dinâmicas que remuneram um pouco melhor, a tendência é prestar o serviço por um tempo ainda maior (MOTORISTAS...,2019).

Segundo o vice-presidente de uma associação de motoristas de aplicativo, sediada na cidade de Cuiabá, trabalhar por oito horas diárias não é o suficiente. Para auferir uma renda considerada satisfatória, o colaborador precisa trabalhar de doze a quinze horas todos os dias (FUJIMORI, 2019).

Seja por falta de oportunidades no mercado devido à ausência de experiência, à desocupação involuntária ou mesmo influenciados a ganhar um rendimento extra, a realidade é que colaboradores de plataformas de tecnologia encaram longas jornadas de trabalho. Entregadores que utilizam a bicicleta como meio de locomoção, chegam a pedalar oitenta quilômetros por dia (BORGES, 2019).

Entre as atrações para fazer parte do perfil de colaboradores estão a baixa barreira de entrada e o alto índice de desemprego. Isso permite que as empresas mantenham preços baixos, que agradam aos consumidores, mas, ao mesmo tempo,

faz cair a renda dos trabalhadores, em virtude da competição. Para auferir os mesmos rendimentos de outrora, é preciso trabalhar ainda mais (ALESSI, 2019).

É perceptível, portanto, que os colaboradores de plataformas de tecnologia estejam arriscando a integridade física e mental ao prestar serviços em jornadas muito maiores do que a média dos empregos tradicionais²⁹.

O próprio sistema é desenhado para que os trabalhadores, cada vez mais isolados, passem a competir uns com os outros, ressalvados alguns casos nos quais alguns se unem por meio de associações que, em sua maioria, não possuem tanta voz diante das corporações multinacionais.

A sociedade de desempenho vai se desvinculando cada vez mais da negatividade. Justamente a desregulamentação crescente vai abolindo-a. O poder ilimitado é o verbo modal positivo da sociedade de desempenho. O plural coletivo da afirmação Yes, we can expressa precisamente o caráter de positividade da sociedade de desempenho. No lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação. A sociedade disciplinar ainda está dominada pelo não. Sua negatividade gera loucos e delinquentes. A sociedade do desempenho, ao contrário, produz depressivos e fracassados. (HAN, 2017, p. 14-15)

Típica do sistema neoliberal, a autoexploração voluntária se mostra como uma consequência direta da utilização da psicopolítica em trabalhos por meio das plataformas de tecnologia. Somado a isso, está a precarização, ou seja, as novas formas de organização flexível do labor contribuem para que os trabalhadores aumentem a carga horária dos seus serviços. Por conseguinte, surgem, em alto grau, doenças físicas e, especialmente, psíquicas (HIRATA, 2011).

Dessa forma, os colaboradores de plataformas de tecnologia, dominados pela atuação do psicopoder, praticam uma autoexploração que é resultado do esgotamento, podendo levar ao aumento de acidentes de trabalho e ao surgimento de doenças psíquicas, como depressão e outras síndromes.

Nesse ritmo, as plataformas de tecnologia incentivam que seus colaboradores trabalhem mais horas para auferir maiores ganhos, pois quanto mais trabalho, maiores serão os lucros. O Estado, por sua vez, ao invés de encampar esse discurso eivado de psicopolítica, deveria, por meio de ações políticas, criar proteções específicas para esses trabalhadores.

²⁹ No Brasil, a jornada máxima padrão é de 8 horas por dia e 44 horas semanais. Com a reforma trabalhista, foi regulamentada a jornada de 12x36, na qual, a cada 12 horas de trabalho, o empregado possui direito a 36 horas de descanso.

Com efeito, os colaboradores de plataformas de tecnologia fazem parte de um conjunto de “trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de part-time, emprego temporário, parcial, precarizado, ou mesmo vivenciando o desemprego estrutural” (ANTUNES, 2005, p. 32).

A racionalidade apresentada pelo desenvolvimento tecnológico, especialmente no que tange ao acúmulo, processamento e compartilhamento de dados, mostra sua feição política ao funcionar como o maior instrumento de dominação já visto, atuando na mobilização ininterrupta do corpo e, principalmente, da mente dos indivíduos (MARCUSE, 1973).

No fim das contas, o sujeito da sociedade de rendimento que explora a si mesmo está privado da liberdade tanto quanto o indivíduo que sofre exploração por parte de terceiros. Trata-se de uma lógica na qual o senhor e o escravo estão concentrados em uma mesma pessoa. (HAN, 2014)

Beraldo (2014) pontua que muitas vezes existe uma linha tênue entre o dever do Estado de proteger a saúde dos seus cidadãos e a própria autonomia dos indivíduos. Para a autora, a autodeterminação dos indivíduos deve ser limitada pelo poder público apenas em casos excepcionais e extremos como situações que causam um risco à integridade física ou psíquica.

Certamente, haverá argumentos no sentido de que a autodeterminação dos indivíduos, no específico caso dos colaboradores de plataformas de tecnologia, deve prevalecer sobre a atuação do estado porque as pessoas são donas dos próprios corpos e estão exercendo a sua liberdade de escolha, não cabendo ao ente público interferir na manifestação da vontade do cidadão.

Contudo, ainda que a autonomia individual seja um valor normalmente protegido pelas constituições, observa-se que muitos colaboradores de plataformas de tecnologia estão colocando a própria integridade em risco ao explorar a si mesmos. Sabe-se, há muito, que jornadas de trabalho extenuantes são capazes de desencadear lesões físicas e, em tempos de esgotamento mental, especialmente psíquicas.

O assunto é, sim, relevante para o Estado, pois envolve a integridade dos próprios cidadãos. É obrigação das nações proteger os indivíduos, inclusive, da autoexploração, encontrando soluções imediatas para mitigar os efeitos da acumulação de dados e do psicopoder, sem, contudo, ferir o princípio constitucional da livre iniciativa.

Além disso, a autoexploração, além de se mostrar um risco para a integridade do próprio colaborador de plataformas de tecnologia, pode representar também uma ameaça para a sociedade, a partir do momento em que motoristas de aplicativo dirigem pelas ruas e estradas das cidades por mais de doze horas por dia muitas vezes sem descanso algum. O mesmo se aplica para motoqueiros e ciclistas que levam o corpo ao limite a fim de cumprir metas, aproveitar promoções das plataformas e obter maiores rendimentos.

Por mais que uma pessoa expresse o desejo de se autoexplorar voluntariamente, é dever do ente estatal intervir, especialmente em tempos de atuação de um poder que, utilizando-se da tecnologia e do processamento de dados, é capaz de atuar diretamente na psique dos trabalhadores.

Revelam-se como medidas de saúde e segurança que devem ser postas em prática com urgência. Do mesmo modo que não existe um direito subjetivo ao suicídio, inexistente um direito subjetivo à autoexploração. Os indivíduos devem, assim, ser protegidos de um sistema que transforma dados pessoais em informações que são capazes de influenciar diretamente no seu próprio comportamento.

Constata-se, desse modo, que é papel do Estado promover ações afirmativas no intuito de atenuar essa situação promovida por vários modelos de trabalho contemporâneos, especialmente pelas plataformas de tecnologia. Diante de conjunturas extremamente mutáveis, o Estado deve funcionar não como cúmplice das grandes corporações, mas como escudo para os cidadãos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da segunda metade do século XX e, em especial, em virtude do fenômeno da globalização a partir da década de 1980, flexibilidade virou palavra de ordem. Além da volatilidade das transações comerciais, passou-se a construir um discurso sobre a necessidade de flexibilização das relações trabalhistas.

O trabalho, antes caracterizado pela sociabilidade e rigidez do período industrial, começa a registrar contornos de individualização. Aos poucos, o sentimento de pertencimento a uma classe vai desaparecendo. Há, por isso, uma sensível perda da força sindical, outrora responsável pela conquista de inúmeros direitos trabalhistas, o que faz com que as pessoas sejam estimuladas a competirem entre si.

Enquanto isso, o avanço tecnológico permite a automação do trabalho, que se caracteriza, não pelo fim do trabalho, mas pela criação de ocupações precárias que exigem baixa qualificação e não proporcionam direitos ou garantias trabalhistas. Além disso, o desemprego se mostra como fator permanente em quase todas as sociedades capitalistas modernas. No Brasil, por exemplo, o índice de desemprego flutuou acima dos 10% durante os últimos anos, ou seja, milhões de pessoas estão desocupadas de forma involuntária.

No início do século XXI, em consequência do desenvolvimento das redes de dados móveis e de *smartphones*, surgiu um novo modelo econômico: a economia compartilhada. Nasceram corporações que, autointituladas de empresas do consumo colaborativo, propõem um tipo de trabalho sem precedentes.

O modelo de trabalho por meio de plataformas de tecnologia é uma realidade. Todos os dias, várias pessoas se tornam colaboradores de empresas que, muitas vezes, possuem sede em outro continente. O procedimento de cadastro é voluntário, ou seja, são os próprios indivíduos quem postulam pela prestação de serviços por meio das plataformas digitais.

A empresa Uber, por ser uma das pioneiras e possuir um alcance global, transformou-se em sinônimo de empresa de economia compartilhada que explora esse novo modelo de trabalho. Por isso, foi cunhado o termo “uberização” para referir-se a um labor que é caracterizado por ser intermitente, remunerar por tarefa concluída e não proporcionar direitos ou garantias trabalhistas.

Apesar da inexistência de direitos e das críticas a esse tipo de trabalho, em virtude da conjuntura de estado permanente de crise e de desemprego, a cada dia há

mais colaboradores cadastrados nas plataformas de tecnologia. Nesse ponto, deve-se registrar que essas empresas se colocam como opção com baixíssima barreira de entrada, contribuindo para que o indivíduo não fique completamente sem renda durante um período de desocupação voluntária.

Demonstrou-se, todavia, que essas corporações estão se utilizando da psicopolítica como instrumento de dominação dos indivíduos. Por meio do acúmulo de dados, empresas e Estados conseguem exercer um poder típico do sistema neoliberal, que é capaz de atuar no comportamento dos seres humanos: o psicopoder.

De forma distinta do biopoder, explorado por Foucault, o psicopoder atua de dentro para fora, isto é, opera diretamente na psique dos indivíduos. Não atua por meio da repressão, ao contrário, seduz as pessoas, explorando um dos bens mais valiosos: a liberdade.

Os colaboradores de plataformas de tecnologia, dessa maneira, estão sujeitos ao psicopoder, que é exercido pelas empresas e conta com auxílio estatal. São levados a crer que estão empreendendo e que são sócios do negócio, ademais, estão sujeitos a uma liberdade falsa, pois, ao invés de serem explorados por terceiros, passam a se autoexplorar.

A discussão realizada na presente dissertação se mostrou, portanto, atual e relevante. É um tema que se encontra no centro das discussões políticas, jurisprudenciais, sociais ou morais. Além disso, há uma necessidade de que se conheçam os reais limites de atuação do psicopoder como instrumento de dominação tanto dos colaboradores de plataformas de tecnologia, quanto dos demais trabalhadores e da sociedade em geral.

Como o estudo está inserido em um contexto de rápida mutação, não se buscou o encerramento da discussão. Pelo contrário, contribuiu para demonstrar a atuação de instrumentos psicopolíticos em trabalhadores de plataformas de tecnologia.

Diante de um contexto de sociedade individualizada e de desemprego estrutural, o avanço da tecnologia possibilitou o surgimento das plataformas digitais que, por conseguinte, encontraram terreno fértil para ofertar postos de trabalho precarizados e para exercer dominação por meio do psicopoder.

Muito além da discussão acerca do enquadramento ou não dos colaboradores de plataformas de tecnologia como empregados, deve haver, primeiramente, o reconhecimento de que não existe um direito subjetivo à autoexploração. Dessa forma, devem ser promovidas ações no âmbito político para a proteção desses

trabalhadores, levando em consideração as nuances específicas desse novo tipo de labor.

Ademais, o psicopoder, que se tornou possível em virtude do acúmulo desenfreado de dados individuais por parte das corporações e do Estado, necessita de um urgente enfrentamento, pois, em última análise, é a própria liberdade do ser humano que se mostra ameaçada.

Mencione-se que os estudos sobre as transformações do trabalho devem continuar sendo publicados, contudo, deve-se atentar que a velha ética do trabalho industrial já não possui sustentação.

Nos novos modelos de trabalho do século XXI há a atuação disfarçada de um novo poder que precisa ser revelado.

REFERÊNCIAS

ABRAHAO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol.**, Natal, v. 7, n. spe, p. 45-52, 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 06 jul. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300006>.

ACEMOGLU, Daron; AUTOR, David. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. **Handbook of labor economics**, Cambridge, Jun. 2010, p. 1043-1171. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w16082>>. Acesso em: 15 dez. 2019.

AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer: O poder soberano e a vida nua**. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

ALBINSSON, Pia A.; YASANTHI PERERA, B. Alternative marketplaces in the 21st century: Building community through sharing events. **Journal of consumer Behaviour**, v. 11, n. 4, p. 303-315, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/242349227_Alternative_Marketplaces_in_the_21st_Century_Building_Community_through_Sharing_Events>. Acesso em: 15 dez. 2019.

ALECRIM, Emerson. **Uber resiste à lei da Califórnia que obriga registro de motoristas como funcionários**. Tecnoblog [site], 12 set. 2019. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/306850/uber-lei-california-motoristas-funcionarios/>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

ALEGRETTI, Laís. **Reforma trabalhista: 'Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos'**, diz presidente do TST. BBC News Brasil [site], 3 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48839718>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

ALESSI, Gil. **Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP**. El país [site], 07 ago. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html>. Acesso em: 01 fev. 2020.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. Cap. 11, p. 231-238.

ANTUNES, Ricardo. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo n. 104, dez. 2010, p. 632-636. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-

66282010000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 jul. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282010000400003>.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc., São Paulo**, v. 123, 2015, p. 407-27. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2019.

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

_____. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo editorial, 2018.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014. 403 p.

ARON, Raymond. **Dezoito lições sobre a sociedade industrial**. Brasília: Martins Fontes/unb, 1981.

ARRIGHI, Giovanni. **A Ilusão do Desenvolvimento**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: uma reflexão à luz das incertezas da modernidade complexa. **Revista Argumentum**, eISSN 2359-6889, Marília/SP, v. 20, n. 2, p. 539-562, mai.-ago. 2019. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1014>>. Acesso em: 12 set. 2019.

AUTOR, David. The polarization of job opportunities in the US labor market: Implications for employment and earnings. **Center for American Progress and The Hamilton Project**, v. 23, April 2010. Disponível em: <<https://economics.mit.edu/files/5554>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

_____. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of economic perspectives**, v. 29, n. 3, summer 2015, p. 3-30. Disponível em: <<https://economics.mit.edu/files/11563>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. *In*: III SIMPÓSIO LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA, v. 2, 2008, [S.n.]. **Anais [...]**. [S.l.]: [S.n.], 2008, p. 1-12. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **A riqueza de poucos beneficia a todos nós**. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

_____. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

_____ ; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

_____. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

_____. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BEHRMANN, Elisabeth. **Uber Expands Driverless-Car Push With Deal for 24,000 Volvos**. Bloomberg [site], 20 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-11-20/uber-steps-up-driverless-cars-push-with-deal-for-24-000-volvos>>. Acesso em: 03 set. 2019.

BERALDO, Anna de Moraes Salles. Ponderações constitucionais sobre a autonomia psicofísica. **Civilistica. com: revista eletrônica de direito civil**, v. 3, n. 1, p. 1-21, 2014. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/157>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. **Exército de empregados burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI**. 2020. 125f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Processo e Direito ao Desenvolvimento) - Centro Univesitário Christus (UNICHRISTUS), Fortaleza, 2020.

'BIKEBOYS' rodam 12 horas por dia e 7 dias por semana para ganhar R\$ 936. Estadão [site], 15. set. 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2019/09/epoca-negocios-bikeboys-rodam-12-horas-por-dia-e-7-dias-por-semana-para-ganhar-r-936.html>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BORGES, Paulo César Simões. Impactos da tecnologia de informação sobre o trabalho de "colarinho branco". **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 2, n. 2, p. 181-192, ago. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X1995000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 Jul. 2019.

BORGES, Thaís. **Até 14 horas de trabalho e 80 km pedalados por dia: conheça os entregadores por aplicativo**. Correio 24 horas [site], 30 jun. 2019. Disponível em: <<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/ate-14-horas-de-trabalho-e-80-km-pedalados-por-dia-conheca-os-entregadores-por-aplicativo/>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2011.

BRANDÃO, Marcelo. **Temer diz que reforma trabalhista trará empregos e deixará país mais competitivo**. Agência Brasil [site], 11 jul. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-diz-que-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 05 jul. 2019.

BRASIL. **Lei complementar nº 155, de 27 de outubro de 2016**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, para reorganizar e simplificar a metodologia de apuração do imposto devido por optantes pelo Simples Nacional; altera as Leis nos 9.613, de 3 de março de 1998, 12.512, de 14 de outubro de 2011, e 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e revoga dispositivo da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp155.htm>. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm >. Acesso em: 2 jul. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Acórdão: Conflito de competência n. 164.544 - MG (2019/0079952-0). Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em: 09. dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão: Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. Data de julgamento: 05 fev. 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 05. fev. 2020.

CAPUZZI, Antônio; MELO, Raimundo Simão de. Gerenciamento laboral algorítmico: o caso dos motoristas da Uber no Brasil. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 83, n. 08, ago. 2019, p.920-924.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; SOUSA, Raphaella Prado Aragão de. A influência da psicopolítica digital nas contratações virtuais e seus reflexos no aumento da vulnerabilidade do consumidor. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v.123, p.289-309, mai-jun. 2019.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: A Era da Informação, Sociedade e Cultura**. 17ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. **Revista**

Ltr, São Paulo, n. 7, v. 82, jul. 2018, p.796-812. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/144810>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 82, n. 1, p.30-37, jan. 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129950>>. Acesso em: 5 nov. 2019.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos**. G1 [site], 11. nov. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

CEARA. 9ª vara do trabalho de Fortaleza. Sentença: Reclamação Trabalhista n. 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz: Raimundo Dias de Oliveira Neto. Data de julgamento: 16 out. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 10. jan. 2020.

CEZAR, F.G. O Uber e a proteção do trabalhador em face da automação. **Constituição, Empresa e Mercado**, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/40097836/O_UBER_E_A_PROTE%C3%87%C3%83O_DO_TRABALHADOR_EM_FACE_DA_AUTOMA%C3%87%C3%83O>. Acesso em: 4 nov. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES LOGISTAS. **Economia compartilhada deixa 89% de seus usuários satisfeitos, revela estudo da CNDL/SPC Brasil**. CNDL [site], Economia compartilhada, [2018?]. Disponível em: <<http://site.cndl.org.br/economia-compartilhada-deixa-89-de-seus-usuarios-satisfeitos-revela-estudo-da-cndlspc-brasil-2/>>. Acesso em: 08 nov. 2019.

COHEN, Boyd; KIETZMANN, Jan. Ride on! Mobility business models for the sharing economy. **Organization & Environment**, v. 27, n. 3, p. 279-296, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267757539_Ride_On_Mobility_Business_Models_for_the_Sharing_Economy>. Acesso em: 5 nov. 2019.

CUNHA, Piazza Merigue da; GUERRA, Roberta Freitas. Desemprego, Flexibilização e o Direito do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p.289-308, jan-mar. 2010. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116276>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

DANNER, Fernando. O sentido da biopolítica em Michel Foucault. **Revista Estudos Filosóficos**, n. 4, 2017. Disponível em: <<http://seer.ufsj.edu.br/index.php/estudosfilosoficos/article/viewFile/2357/1630>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

DE LANDÁZURI, Manuel Cruz Ortiz. De la biopolítica a la psicopolítica en el pensamiento social de Byung-Chul Han. **Athenea digital**, v. 17, n. 1, p. 187-203,

2017. Disponível em:

<<https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/319773/409989>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

DIÓGENES, Juliana. **A entrega continua rápida. Mas agora é com os bikeboys**. Terra [site], cidades, 15 jan. 2019. Disponível em:

<<https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/a-entrega-continua-rapida-mas-agora-e-com-os-bikeboys,7d1d6b681a8dc65737f119aa571d33f7ucp5nhvf.html>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

DISTRITO FEDERAL. Vara do Trabalho do Gama. Sentença: Reclamação Trabalhista n. 0001995-46.2016.5.10.0111. Juiz: Tamara Gil Kemp. Data de julgamento: 18 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>>. Acesso em: 10. jan. 2020.

DOLCE, Julia. **A uberização do trabalho é pior pra elas**: Entregadoras, motoristas, manicures e diaristas explicam como a informalidade dos aplicativos precariza suas vidas. A Publica [site], 28 maio 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/?mc_cid=d46e334060&mc_eid=38ddf01f7b#Link1>. Acesso em: 26 nov. 2019.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **ETUI Research Paper-Policy Brief**, v. 5, 2016. Disponível em: <<https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

DRUCK, Graça; BORGES, Angela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, v. 15, n. 37, 2002. Disponível em:

<<https://aratuipe.ufba.br/index.php/crh/article/view/18604>>. Acesso em: 01 fev. 2020

EQUIPE UBER. **Conheça o Uber Pro**: O programa de vantagens da Uber. Uber [site], [201?]. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

EQUIPE UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Uber [site], 10 maio 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 out. 2019.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FIGUEIREDO, Patrícia. **Irmão diz que entregador morto depois de sofrer AVC durante entrega trabalhava mais de 12 horas por dia**. G1 [site], 12 jul. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/12/irmao-diz-que-entregador-morto-depois-de-sofrer-avc-durante-entrega-trabalhava-mais-de-12-horas-por-dia.ghtml>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

FONSECA, Mariana. **Motoristas de 99, Cabify e Uber agora podem se registrar como MEIs**. Exame [site], 8 ago. 2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/motoristas-de-99-cabify-e-uber-agora-podem-se-registrar-como-mei/>>. Acesso em: 28 out. 2019.

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. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>>. Acesso em: 25 out. 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. Tradução de Raquel Ramallete. 20 ed. Vozes, 1999.

FRANÇA, Cour de Cassation. Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079). Chambre sociale. ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737. Président: M. Huglo. Rapporteur: Mme Salomon. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html> Acesso em: 10 dez. 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, p. 844-856, ago. 2019. ISSN 1679-3951. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494>>. Acesso em: 27 nov. 2019.

FRAZÃO, Ana. Plataformas digitais, big data e riscos para os direitos da personalidade. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **Autonomia privada, liberdade existencial e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 333-349.

FUJIMORI, Bianca. **A dura vida de uber: "É preciso trabalhar até 15 horas por dia para sobreviver"**, diz associação. Midia News [site], 1 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.midianews.com.br/cotidiano/para-sobreviver-tem-que-trabalhar-de-12-a-15-horas-por-dia/364449>>. Acesso em: 01 fev. 2019.

GANSKY, Lisa. **Mesh: porque o futuro dos negócios é compartilhar**. Rio de Janeiro: Alta Books Editora, 2011.

GARCÍA, Boris Muñoz. Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 9, n. 17, p. 13-40, 2018. Disponível em: <<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

GERMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na Gig Economy. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 83, n. 2, p.223-233, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157333>>. Acesso em: 27 nov. 2019.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade**. Zahar, 2002.

_____. **O mundo na era da globalização**. 6 ed. Editorial Presença, 2006.

GONZAGUINHA. **Um Homem Também Chora (Guerreiro Menino)**. [S.l.: 1983]. 1 vídeo (3 min. 27 seg.). Publicado pelo canal Gonzaguinha - Tema. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ZpzACD5EgZ8>>. Acesso em 17 jul. 2019.

GUIMARÃES, Ligia. **A espera dos desempregados que se acumulam na fila do restaurante a R\$ 1**. BBC News Brasil [site]. 26 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50510313>>. Acesso em: 26 nov. 2019.

GUIMARAES, Nadya Araujo. Por uma sociologia do desemprego. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 50, p. 104-121, out. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 ago. 2019.

GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p.135-162, maio 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1177/1024258916687250>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

HAN, Byung-Chul. **La agonía del Eros**. Herder Editorial, 2014.

_____. **Psicopolítica: neoliberalismo e novas técnicas de poder**. Trad. Miguel Serras Pereira. São Paulo: Relógio d'Água Editores, 2015.

_____. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 13. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004. 349 p.

HAWKINS, Andrew J. **Uber and Lyft face an existential threat in California: and they're losing**. The Verge [site], 2 sept. 2019. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2019/9/2/20841070/uber-lyft-ab5-california-bill-drivers-labor>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

HILÁRIO, Leomir Cardoso. Da biopolítica à necropolítica: variações foucaultianas na periferia do capitalismo. **Sapere aude**, v. 7, n. 13, p. 194-210, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/P.2177-6342.2016v7n13p194/9735>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010483332002000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 Jan. 2020.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. In: EMÍLIO, Marli; TEIXEIRA, Marilane; NOBRE, Miriam; GODINHO, Tatau (orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 65-69. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Jan. 2020.

HEINRICHS, Harald. Sharing economy: a potential new pathway to sustainability. **GAIA-Ecological Perspectives for Science and Society**, v. 22, n. 4, p. 228-231, dez. 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/263058344_Sharing_Economy_A_Potential_New_Pathway_to_Sustainability>. Acesso em: 25 jul. 2019.

HOBSBAWM, Eric. **Mundos do Trabalho**. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua: taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais, mar-abr-mai 2019**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 17 nov. 2019.

KOVACS, Ilona. Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Oeiras, n. 52, p. 41-65, 2006. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292006000300003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 jul. 2019.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná (UFPR). Curitiba, 2017. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 set. 2019.

LA JUSTICIA declara que los 'riders' de Deliveroo son trabajadores asalariados y no autónomos. Público [site], 30 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.publico.es/sociedad/falsos-autonomos-justicia-declara-riders-deliveroo-son-trabajadores-asalariados-no-autonomos.html>>. Acesso em 06. set. 2019.

LEITE, Márcia De Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, p. 66-87, dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 jun. 2019.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias** [online], v. 12, n. 25, p. 158-198, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222010000300007&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 22 nov. 2019.

LIMA, Julia Coutinho Costa. Solidão e contemporaneidade no contexto das classes trabalhadoras. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v.21, n.4, p. 52-65, dez. 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932001000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 ago. 2019.

LIPIETZ, Alain. O mundo do pós-fordismo. **Indicadores económicos fee**, v. 24, n. 4, p. 79-130, 1997. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

LOBO, Eine Kolumne von Sascha. **Auf dem Weg in die Dumpinghölle**. Spiegel Online [site], 3 set. 2014. Disponível em: <<http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MACHADO, Leandro. **'Só nos vemos na garagem'**: as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte. BBC Brasil [site]. 25 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388>>. Acesso em: 27 nov. 2019.

_____. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia**: a rotina dos entregadores de aplicativos. BBC Brasil [site], 22 maio 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 27 nov. 2019.

MARCUSE, Herbert. **A Ideologia da Sociedade Industrial**. Tradução de Giasone Rebuá. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

MARTELLO, Alexandro. **Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles**. G1 [site], 30 out. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

MARTIN, Chris J. The sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism? **Ecological economics**, v. 121, p. 149-159, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.11.027>>. Acesso em: 21 nov. 2019.

MARTINS, Lucas Moraes. O significado político do homo sacer na filosofia de Giorgio Agamben. **InterSciencePlace**, v. 11, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://interscienceplace.org/isp/index.php/isp/article/view/471>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

MCKEE, Derek. Peer Platform Markets and Licensing Regimes. In:

MCKEE, Derek; MAKELA, Finn; SCASSA, Teresa; TREMBLAY-HUET, Sabrina. **Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms**. [S.l.]: University of Ottawa Press, 2018, Chapter 1, p. 17-54. Disponível em: <www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv>. Acesso em: 15 dez. 2019.

MELLO, Cláudio Ari. O Futuro da Mobilidade Urbana e o Caso Uber. **Revista de Direito da Cidade**, v. 8, n. 2, p.775-812, 29 abr. 2016. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/22029>>. Acesso em: 22 nov. 2019.

MENDES, Francisco Schertel; CEROY, Frederico Meinberg. **Economia Compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: uma proposta de marco legal**. (Texto para Discussão nº 185). Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas, CONLEG, Senado, 2015. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td185>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MENDONÇA, Gilson Martins; KOZICKI, Katya; COELHO, Sérgio Reis. O princípio da vulnerabilidade e as técnicas de neuromarketing: aprofundando o consumo como vontade irrefletida. **Scientiajuris**, v. 18, n. 1, p. 135-152, jul. 2014.

METADE do eleitorado abriria mão de benefícios trabalhistas para ganhar mais e ter menos descontos. Datafolha [site], 21 set. 2018. Disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/09/1982345-metade-do-eleitorado-abriria-mao-de-beneficios-trabalhistas-para-ganhar-mais-e-ter-menos-descontos.shtml>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MINAS GERAIS. 33ª vara do trabalho de Belo Horizonte. Sentença: Reclamação Trabalhista n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Data de julgamento: 13 fev. 2017a. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 10. jan. 2020.

MINAS GERAIS. 09ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão: Recurso Ordinário n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 23 mai. 2017b. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112>>. Acesso em: 10. jan. 2019

MINAS GERAIS. 37ª vara do trabalho de Belo Horizonte. Sentença: Reclamação Trabalhista n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Data de julgamento: 30 jan. 2017c. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 10. jan. 2020.

MINAS GERAIS. 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão: Recurso Ordinário n. 0010806-62.2017.5.03.0011. Relator: Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco. Data de julgamento: 17 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>>. Acesso em: 10. jan. 2019

MÖHLMANN, Mareike. Collaborative consumption: determinants of satisfaction and the likelihood of using a sharing economy option again. **Journal of Consumer Behaviour**, v. 14, n. 3, p. 193-207, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/272890505_Collaborative_consumption_Determinants_of_satisfaction_and_the_likelihood_of_using_a_sharing_economy_option_again>. Acesso em: 10 nov. 2019.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 jul. 2019.

MOTORISTAS de aplicativos dirigem até 15 horas por dia; entenda o que é a “uberização” do trabalho. Diário do Nordeste [site], 05. jun. 2019. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/negocios/online/motoristas-de-aplicativos-dirigem-ate-15-horas-por-dia-entenda-o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho-1.2107103>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

OLIVEIRA, Ednéia Alves de. A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 111, p. 493-508, set. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282012000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 ago. 2019.

OLIVEIRA, Filipe. **Avanço do serviço via aplicativo põe em xeque futuro do emprego formal**. Folha de São Paulo [site], 11 ago. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/avanco-do-servico-via-aplicativo-poe-em-xeque-futuro-do-emprego-formal.shtml>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PICCININI, Valmiria Carolina. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 13, n. 36, p. 85-106, mar. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302006000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 jul. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302006000100005>.

PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do trabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 83, n. 08, p.908-919, ago. 2019.

PISCICELLI, Laura; COOPER, Tim; FISHER, Tom. The role of values in collaborative consumption: insights from a product-service system for lending and borrowing in the UK. **Journal of Cleaner Production**, v. 97, p. 21-29, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.032>>. Acesso em: 30 jul. 2019.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e Uberização do trabalho no Brasil. In: **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Helio; COELHO, Elaine d’Ávila (orgs.). São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. 256 p. disponível em: <<http://www.combateaprecarizacao.org.br/d/sistema/publicacoes/115/arquivo/precarizacaoweb.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Aves; ARRUDA, Gerardo Clésio Maia. A Resistência Sindical Frente Às Inovações Legislativas Direcionadas À Regulação Do Trabalho: um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de Movimentos Sociais e Conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p.84-104, 2018. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistamovimentosociais/article/view/4950/pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

PRICE WATERHOUSE COOPERS. **The Sharing Economy**: Consumer Intelligence Series. [S.l.]: PWC, 2015. Disponível em: <https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc_etude_sharing_economy.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

QUEIROZ, Maria de Fátima F; MACIEL, Regina Heloísa. Condições de trabalho e automação: o caso do soprador da indústria vidreira. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 35, n. 1, p. 1-9, fev. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102001000100001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 jul. 2019.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

RODRIGUES, Louise. **Pelo menos 16 motoristas de Uber foram assassinados em corridas no Brasil**. Techtudo [site], 27 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/08/pelo-menos-16-motoristas-de-uber-foram-assassinados-em-corridas-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

SALERNO, Mário Sergio. Mudança organizacional e trabalho direto em função de flexibilidade e performance da produção industrial. **Prod.**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 5-22, jun. 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65131994000100001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 jul. 2019.

SÃO PAULO. 13ª vara do trabalho de São Paulo. Sentença: Ação Trabalhista - Rito Ordinário n. 1001492-33-2016-5-02-0013. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Data de julgamento: 11 abr. 2017a. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

SÃO PAULO. 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão: Recurso Ordinário n. 1001574-25.2016.5.02.0026. Relatora: Desembargadora Sueli Tomé da Ponte. Data de julgamento: 14 dez. 2017b. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>>. Acesso em: 10. jan 2019.

SÃO PAULO. 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão: Recurso Ordinário n. 0010947-93.2017.5.15.0093. Relator: Desembargador Edison dos Santos Pelegrini. Data de julgamento: 27 nov. 2018. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4608666/mod_resource/content/1/Ac%C3%B3rd%C3%A3o%20TRT15%20-%20%20UBER%20-%20v%C3%ADnculo%20de%20emprego%20negado.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019

SÃO PAULO. 2ª vara do trabalho de Campinas. Sentença: Reclamação Trabalhista n. 0011594-77.2017.5.15.0032. Juiz: Bruno da Costa Rodrigues. Data de julgamento: 11 abr. 2019a. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-condena-uber-pagar-10-mil.pdf>>. Acesso em: 10. jan. 2020.

SÃO PAULO. 8ª vara do trabalho de São Paulo. Sentença: Ação Civil Pública n. 1001058-88.2018.5.02.0008. Juiza: Látia Lacerda Menendez. Data de julgamento: 06 dez. 2019b. Disponível em: <https://ww2.trtsp.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20191209_Sentenca_Loggi.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

SÃO PAULO. 37ª vara do trabalho de São Paulo. Sentença: Ação Civil Pública n. 1000100-78.2019.5.02.0037. Juiza: Shirley Aparecida De Souza Lobo Escobar. Data de julgamento: 27 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/decisao-ifood-vinculo-empregaticio.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**. São Paulo: Elefante, 2016.

SCHOR, J. Debating the sharing economy. **Essay Great Transition Initiative**, oct. 2014. Disponível em: <http://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 09 dez. 2018.

SERROY, Jean; LIPOVETSKY, Gilles. **A Cultura-mundo—resposta a uma sociedade desorientada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SHARABI, Moshe; HARPAZ, Itzhak. Trabajar o no trabajar: evolución del compromiso no económico con el empleo y sus determinantes. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 138, n. 2, p.421-446, jul. 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/334396835_Trabajar_o_no_trabajar_evolucion_del_compromiso_no_economico_con_el_empleo_y_sus_determinantes>. Acesso em: 18 out. 2019.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 117, pp. 11-53, jul./dez. 2018. Disponível em: <<https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/567>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

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

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

START ZERO. **Conheça a história do 'Uber dos serviços domésticos' que quer conquistar o Brasil.** Portal Start Zero [site], 26 ago. 2019. Disponível em: <<https://portal.startzero.com.br/conhe%C3%A7a-a-hist%C3%B3ria-do-uber-dos-servi%C3%A7os-dom%C3%A9sticos-que-quer-conquistar-o-brasil>>. Acesso em 29 ago. 2019.

SIGNES, Adrián Todoli. El Impacto De La'Uber Economy'En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). **IUS Labor**, v. 3, p. 1-25, dez. 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 16 set. 2019.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1990.

TELÉSFORO, Raquel Lopes. **Uber: Inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. 144 p.

TENÓRIO, Fernando G. A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo. **Revista de administração pública**, v. 45, n. 4, p. 1141-1172, 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7030>>. Acesso em: 15 out. 2019.

TOFFLER, Alvin. **Previsões & premissas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1983.

TONI, Míriam de. Visões sobre o trabalho em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 9, p. 246-286, jan. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222003000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 jun. 2019.

TOURAINÉ, Alain. **Crítica de la modernidad.** Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1994.

TUMOLO, Ligia Maria Soufen; TUMOLO, Paulo Sergio. A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 327-344, set. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462004000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 ago. 2019.

VEJA SÃO PAULO. **Quarto motorista de aplicativo é morto em 15 dias.** Veja [site], 30. set. 2019. Disponível em: <<https://vejasp.abril.com.br/cidades/quarto-motorista-de-aplicativo-e-morto-em-15-dias/>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, supl. 1, 2019. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2019000503003&lng=t&nrm=iso>. Acesso em: 25 nov. 2019.

VIANNA, Fernando Ressetti Pinheiro Marques; MOURA, Emanuel Thiago Santana de Souza e; CALDERARI, Egon Bianchini. Crowdsourcing e uberização: um estudo de caso sobre a startup Docway. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 17, n. 2, p.1-16, 31 ago. 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21529/resi.2018.1702003>>. Acesso em: 10 out. 2019.

WEBER, Thomas A. Intermediation in a sharing economy: insurance, moral hazard, and rent extraction. **Journal of Management Information Systems**, v. 31, n. 3, p. 35-71, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/276856824_Intermediation_in_a_Sharing_Economy_Insurance_Moral_Hazard_and_Rent_Extraction>. Acesso em: 12 out. 2019.

WICKERT, Luciana Fim. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 258-269, jun. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932006000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 ago. 2019.

WOOD JUNIOR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out. 1992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2019.