PUCRS

ESCOLA DE DIREITO
DIREITO

ARIELLE ORENGO BRITO SEVERO

TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: OS IMPACTOS DA GIG ECONOMY NAS RELAÇÕES LABORAIS

Porto Alegre
2024

GRADUAÇÃO

Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: OS IMPACTOS DA GIG ECONOMY NAS RELAÇÕES LABORAIS

Arielle Orengo Brito Severo[*]
Lúcia Isabel Godoy Junqueira D'Azevedo[**]

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico nos últimos anos provocou mudanças profundas na economia, na sociedade e nas condições de vida. Essas transformações também tiveram um impacto significativo nas relações de trabalho. Diante desse cenário em que a tecnologia influencia em todos os âmbitos sociais, desenvolveram-se novas dinâmicas de emprego, como o trabalho remoto, trabalho híbrido e o surgimento até mesmo de novas profissões. Além disso, novos formatos de trabalho também surgiram, ocasionados pelo contexto da Gig Economy, a expressão inglesa *"economia gig"* que não possui uma tradução exata na língua portuguesa, trata-se de um modelo novo de trabalho muitas vezes viabilizado por plataformas digitais, para realização de prestações de serviços de forma temporária, realização de tarefas específicas e com um trabalho teoricamente flexível. Tendo isso em vista, o presente trabalho visa aprofundar a discussão sobre os efeitos da Gig Economy nas relações de trabalho no Brasil, analisando os pontos positivos e negativos do tema, incluindo a precarização das condições de trabalho desse novo sistema. Além disso, a análise tem como objetivo subsidiar a criação de uma legislação específica que regule a nova dinâmica do mercado de trabalho, assegurando a efetividade das garantias trabalhistas e promovendo a melhoria das condições de vida e trabalho dos profissionais envolvidos.

Palavras-chave: garantias trabalhistas; gig economy; plataformização do trabalho; precarização; uberização.

1 INTRODUÇÃO

A evolução do trabalho humano, tema estudado ao longo dos séculos, revela o impacto significativo que o exercício laboral exerce na organização social e econômica das sociedades, durante todo canário histórico de evolução. O presente trabalho centra sua análise em identificar as transformações nas relações de trabalho, em consonância com os avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos.

A ascensão da chamada *Gig Economy*, também conhecida no Brasil pelo termo '*Uberização*', representa uma mudança expressiva no mercado de trabalho. Esse novo modelo econômico de prestação de serviços tem como principal característica a flexibilidade, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Os serviços são, em sua maioria, intermediados e oferecidos por plataformas digitais, como Uber, iFood, Airbnb, Blablacar, Amazon, entre outros, que facilitam a realização de atividades típicas de trabalhos flexíveis.

Nos últimos anos, o Basil tem enfrentado desafios econômicos significativos, que refletiram diretamente no mercado de trabalho. A crise econômica somada a eventos como a pandemia da COVID-19, resultaram em uma série de mudanças nas condições de emprego. Em

[*] Graduanda no curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail acadêmico: arielle.o@edu.pucrs.br
[**] Professora orientadora titular do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: lucia.dazevedo@pucrs.br

2020, o país alcançou a maior taxa de desemprego já registrada, chegando a 14,9%[1], o que levou muitos cidadãos exercerem atividades informais como fonte de renda mensal para a subsistência própria e de seus familiares. O momento econômico atual tem impulsionado o trabalho informal como uma alternativa de geração de emprego e renda, ocorre que esse novo meio de trabalho apesar de facilitar uma maior autonomia para os trabalhadores, também gera dúvidas acerca da segurança no trabalho e à proteção dos direitos trabalhistas.

Um fator que deu maior força ao crescimento dessas plataformas foi a pandemia ocasionada pela COVID-19, diante da maior necessidade de serviços de entrega e transportes não coletivos, além da grande taxa de desemprego que se desencadeou com o fechamento de diversos comércios. O trabalho informal não é algo que surgiu com a evolução tecnológica; ele sempre ocorreu. A questão central é a forma como esses trabalhadores estão inseridos nessas plataformas e como, de fato, esse trabalho ocorre, em atenção a um grande princípio da área trabalhista: o Princípio da Primazia da Realidade.

Neste contexto, faz-se necessária a regularização do trabalho na era digital para atender às condições de trabalho, remuneração e proteção desses trabalhadores. Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar a evolução do trabalho em meio ao crescimento da era digital, com as novas tecnologias criadas, bem como identificar os impactos e implicações disso no mundo do Direito do Trabalho e em relação aos trabalhadores, a fim de contribuir para a reflexão e para a busca de soluções que evitem que os trabalhadores, como já ocorreu em diversos momentos históricos, se encontrem em um novo modelo de trabalho que precariza as relações trabalhistas.

2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

Para adentar na pesquisa, é importante observar como ocorreu a evolução do trabalho. De forma geral, a história do surgimento do Direito do Trabalho passou por diversas dificuldades, primeiramente com a escravidão, forma de trabalho forçada, precária, cruel e com jornadas exaustivas, implementada no Brasil pelos portugueses durante a colonização. Conforme Sergio Pinto Martins relata em sua obra[2]:

> A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Faziam serviços que não eram feitos por cidadãos livres.

Após, houve também a servidão durante o feudalismo, momento em que os senhores feudais concediam proteção política, militar e moradia aos servos, que em troca prestavam serviços de produção rural[3]. Como bem refere Gustavo Filipe Barbosa Garcia[4]:

> No feudalismo, havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos eram obrigados a

[1] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Séries históricas**: Taxa de desocupação. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 13 ago. 2024.

[2] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 3.

[3] GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p.17.

[4] GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p.17.

> entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida.

Posteriormente, foram instauradas as corporações de ofício, que eram associações de profissionais para produção de determinados produtos. Assim, os trabalhadores reuniam-se para exercer a mesma atividade, garantindo segurança e vantagens na profissão. Havia três categorias de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Embora existisse uma maior liberdade para os trabalhadores exercerem suas atividades, esse ainda era um período autoritário, em que os mestres lideravam os companheiros e aprendizes, resultando em um trabalho de extrema precariedade. Nessa perspectiva Sergio Pinto Martins esclarece[5]:

> Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

As corporações de ofícios entraram em extinção com o movimento da Revolução Francesa, ocorrida nos anos 1789 a 1799, devido à sua incompatibilidade com o liberalismo. Além disso, foi nesse período revolucionário que foi reconhecido o direito ao trabalho, com a promulgação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, havendo, assim, uma maior valorização do trabalho[6]. O autor Mauricio Godinho em sua obra destaca que[7]:

> [...] a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social [...]
> Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal* do trabalhador e não a sua *subordinação.*

Neste viés, percebe-se que a fase pré-industrial é marcada por um trabalho informal e precário. A economia da época era baseada no trabalho doméstico, em que não havia remuneração, como ocorria com os escravos, além de trabalhos agrários e artesanais, que eram

---

[5] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 5.
[6] GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 17.
[7] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018, p.98.

altamente desvalorizados e sem qualquer tipo de regulamentação formal das relações de trabalho.

2.1 A PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A regulamentação formal do trabalho ocorreu apenas com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII ao XIX. Foi a partir desse movimento que surgiram as primeiras características do Direito do Trabalho como conhecemos hoje, o trabalho subordinado. O trabalho tornou-se emprego, ocorrendo neste momento histórico as primeiras regulamentações significativas do trabalho para proteção dos trabalhadores. A primeira Revolução Industrial começou com o surgimento das máquinas a vapor, com a necessidade de pessoas para operação das máquinas a vapor e têxtis, levando ao surgimento do trabalho assalariado[8].

Neste mesmo momento, apesar de os trabalhadores agora serem remunerados por suas atividades, o trabalho prestado ainda vivia condições insalubres e inadequadas. Como bem descrito em sua obra por Sergio Pinto Martins[9]:

> O trabalhador- prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. Isso só terminou por meio dos decretos parlamentares de 1774 e 1779, quando foram suprimidas essas questões nas minas escocesas.
>
> As mulheres levavam os filhos às fábricas, enquanto elas ficavam trabalhando. Eram mantidos quietos com o uso de narcóticos, como o láudano. Eram usadas "chupetas sujas feitas de trapos, atadas a um pedação de pão embebido em leite e água, e podiam ser vistas, entre os dois ou três anos de idade, correndo pelos corredores das fábricas, com estes trapos na boca.

A partir do século XIX, os cidadãos buscaram, por meio de movimentos sociais, uma limitação para a jornada de trabalho, segurança aos trabalhadores, proteção às mulheres e crianças, entre outras necessidades. A junção do movimento operário com o movimento internacional de defesa dos direitos humanos facilitou a intervenção do Estado nas relações de trabalho, a fim de regular e proteger a classe trabalhadora de abusos[10].

Assim, houve a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho pela primeira vez na história, devido aos abusos e condições desumanas que permaneciam. O Estado deixou de se abster e passou a regular o trabalho, impondo limites à liberdade das partes por meio de uma legislação, com o intuito de preservar o trabalhador, em grande atenção ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana[11].

Conforme exposto por Mauricio Godinho, o desenvolvimento empírico do Direito do Trabalho passa por três fases principais: a fase das manifestações incipientes ou esparsas, Sistematização e Consolidação e a Institucionalização do Direito do Trabalho[12].

---

[8] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 6.
[9] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 7.
[10] RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. p. 02.
[11] GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 17.
[12] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p.107.

A fase das manifestações incipientes ou esparsas inicia-se com a Lei de Peel, em 1802, que estabelece certas restrições à utilização do trabalho de menores, conforme orienta o autor supramencionado[13]:

> Essa fase se qualifica pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso — sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

Quanto à algumas legislações que foram implementadas, é importante destacar a Lei de Peel, mencionada anteriormente, na Inglaterra, que limitou a jornada de trabalho em 12 horas, bem como, fixou que as atividades laborais não poderiam ser iniciadas antes das 6h e deveriam terminar até as 21h. Mais tarde, no ano de 1819, foi aprovada lei que tornou ilegal o emprego de menores de 9 anos[14]. Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores em minas. Além disso, proibiu-se o trabalho aos domingos e feriados, bem como o trabalho de menores de 9 anos em 1839. Na Alemanha, foram implementadas as leis sociais de Bismarck, em 1883, e na Itália, foram criadas leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor, em 1886[15].

As normas criadas neste momento ainda não formavam o Direito do Trabalho como um ramo jurídico concreto e especializado; tratavam apenas de medidas para contenção das manifestações e combate à exploração dos trabalhadores[16].

2.2 A SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O autor Sergio Pinto Martins expressa que, em 1880, os meios de trabalho começaram a utilizar a eletricidade e as condições de trabalho necessitavam de alterações. Além disso, destaca que[17]:

> O Estado estava atuando para a manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria. Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias.

Assim, surge a segunda fase do Direito do Trabalho, correspondente ao período da sistematização e consolidação, orientado por Godinho, tornando-se, assim, um ramo jurídico especializado. Neste momento de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, houve, em diversos países europeus, o reconhecimento da livre associação sindical de trabalhadores, bem como o crescimento das leis trabalhistas[18].

Com isso, inicia-se o período da segunda Revolução Industrial, decorrente do descobrimento e uso da eletricidade, entre os anos de 1900 e 1940, substituindo o vapor. Neste mesmo momento, ocorria também a Primeira Guerra Mundial e, com o seu término no ano de 1918, surge o constitucionalismo social, descrito em sua obra por Sergio Pinto Martins[19]:

> A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

---

[13] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p.107.
[14] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p.08.
[15] GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 17.
[16] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p. 108.
[17] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 8.
[18] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 9.
[19] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 9.

A partir disto, diversos países começaram a tratar do Direito do Trabalho em suas constituições, abordando temas como: jornada de trabalho de oito horas, proibição de trabalho por menores de 12 anos, limitação de jornadas de menores de 16 anos, jornada máxima de trabalho noturno, salário-mínimo, entre outros diversos direitos[20].

Além disso, neste momento ocorre um marco significativo na história do Direito do Trabalho: o Tratado de Versalhes, em 1919, deu origem à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa agência especializada das Nações Unidas foi formada com o objetivo de desenvolver e promover normas globais no âmbito trabalhista. A OIT desempenha papel fundamental na criação de convenções, regulações e pesquisas, buscando melhorar as condições de vida e trabalho, de forma a garantir os direitos fundamentais nas relações laborais. Com isso, fornece destaque a justiça social e condições de trabalhos dignas, buscando constantemente o desenvolvimento de normas e regulamentações para fornecer um melhor equilíbrio na relação entre empregado e empregador[21].

Este período histórico caracteriza-se como um momento em que o Direito do Trabalho ganha notória relevância, como bem descreve Mauricio Godinho[22]:

> [...] o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâ- micas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores — dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, mediante a negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas.

2.3 A TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Nos anos de 1940 a 2000, temos a chamada Terceira Revolução Industrial, com o mundo voltado à motorização e à automação. Durante esse período, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, estabeleceu alguns direitos e garantias aos trabalhadores. Nesse mesmo momento, surge também uma ideologia econômica e política denominada neoliberalismo, que defende uma maior flexibilização no mercado de trabalho, pela lei da oferta e da procura. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins retrata[23]:

> O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção.
> Surge nova teoria pregando a necessidade de separação entre o econômico e o social, o que é verificado hoje na Constituição de 1988, que não mais trata dos dois temas de forma reunida, mas separadamente. Da mesma forma, preconiza-se um Estado neoliberalista, com menor intervenção nas relações entre as pessoas.

Diante disso, o neoliberalismo orienta que a contratação e os salários devem ser regulados pelo mercado, assim, devendo ocorrer uma menor intervenção estatal na economia, devido à ideia de que o mercado de trabalho deveria estar em constante evolução, acompanhando as mudanças econômicas do mundo[24]. Esse movimento trouxe uma maior liberdade contratual, possibilitando também a criação de novos tipos de empregos e

---

[20] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 9.
[21] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 10.
[22] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p.110.
[23] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 10.
[24] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 11.

oportunidades, ocorre que trouxe também desafios e questões, como a instabilização do trabalho e a modificação de algumas garantias trabalhistas.

2.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

Além disso, tratando-se de observar as mudanças do mercado de trabalho brasileiro, importante destacar acerca da evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Inicialmente, o trabalho não era regulado nas Constituições brasileiras, que tratavam apenas acerca do Estado e do governo[25].

Primeiramente, a Constituição de 1824 tratou de abolir as corporações de ofício, em prol da liberdade do exercício de ofícios e profissões. Em 1871, criou-se a Lei do Ventre Livre, que dispôs que os filhos de escravos nasceriam livres. No ano de 1885, surge a Lei dos Sexagenários, que libertava os escravos com mais de 60 anos. Finalmente, em 1888, ocorreu a abolição da escravatura em nosso país, com a Lei Áurea (Lei nº 3.353) promulgada pela Princesa Isabel[26].

Somente com a abolição da escravatura começou a formação do Direito do Trabalho em nosso país, visto que as relações laborais, nesta época, eram marcadas em sua grande maioria, por uma economia rural e por produções escravistas. O autor Mauricio Godinho menciona que[27]:

> Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justra-balhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justra-balhista (a escravidão).

Na Constituição de 1891, foi reconhecida a liberdade de associações, conforme orienta Sergio Pinto Martins[28]:

> Reconheceu a Constituição de 1891 a liberdade de associação (§ 8º do art. 72), que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública. Permitia a livre associação (§ 8º do art. 72). Era livre o exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24).

Com grande influência das transformações ocorridas após a Primeira Guerra Mundial e do desenvolvimento da OIT, houve no Brasil uma revolução com a criação de normas trabalhistas. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins descreve[29]:

> Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.
> Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o Presidente da República a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação

---

[25] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p.11.
[26] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p.11.
[27] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p. 126.
[28] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p. 11.
[29] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p.12.

> trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento.

Pela primeira vez, no ano de 1934, uma Constituição brasileira incorporou de forma específica e objetiva acerca do Direito do Trabalho, retratando o constitucionalismo social já mencionado. A Constituição de 1934 incluiu várias garantias trabalhistas essenciais, tais como: liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada máxima de 8 horas de trabalho, repouso semanal, entre demais direitos[30].

Em contrapartida, a Constituição de 1937 ocorre durante um golpe de Estado sofrido no Brasil, no governo de Getúlio Vargas. Para se manter no poder, Getúlio Vargas implementou um regime autoritário. Em 10 de novembro de 1937, ele anunciou a implantação do Estado Novo, com uma nova constituição que suspendia inclusive as eleições e liberdades democráticas. Diante o exposto, Sergio Pinto Martins esclarece como ocorreu este período[31]:

> A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139). Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da Carta del Lavoro italiana.

Ainda, o mesmo autor complementa acerca das normas trabalhistas e o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em meio a este momento histórico[32]:

> Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as [...].
>
> A CLT compilou e ordenou os decretos-leis existentes até então. Uns acham que inovou, criou novos direitos e obrigações. Não é um código, por não inovar no Direito do Trabalho. Não trouxe sistematização às normas de Direito do Trabalho, pois juntou textos legais, inclusive fazendo repetições (arts. 10 e 448 da CLT) e contradições. Foi editada no período autoritário e corporativista do governo de Getúlio Vargas. O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato.

Nota-se que o Direito do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho surgiram no Brasil de forma contrária ao que ocorreu nos demais países do mundo. Historicamente o Direito do Trabalho surgiu por meio da luta da classe trabalhadora, enquanto no Brasil ocorreu com o presidente da República estabelecendo a legislação, como bem descreve Sergio Pinto Martins[33]:

> O Direito do Trabalho surge nos países pela luta de classes, de baixo para cima. No Brasil, surge de cima para baixo, pois Getúlio Vargas estabelece a legislação. Ela não

[30] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 12.
[31] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 12.
[32] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 13.
[33] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 13.

> provém das partes, de forma autônoma, mas de forma heterônoma. Ela não decorreu de reivindicações dos trabalhadores, como em outros países, mas como forma de agradar a classe trabalhadora e de dominação pelo Estado.

De forma a romper o regime implementado por Vargas, foi votado no Congresso Nacional a nova Constituição de 1946, descrita pelo mesmo autor como[34]:

> [...] uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior, pois foi votada pelo Congresso Nacional. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.

Após, surge a Constituição Federal de 1967, que mantém as garantias trabalhistas das anteriores cartas constitucionais. Por fim, em 1988, surge nossa atual Constituição, tratando dos direitos trabalhistas em seu arts. 7º a 11º, abordando direitos fundamentais aos trabalhadores. Assim, a Carta Magna de 1988 consolidou uma base sólida de garantias visando à proteção dos trabalhadores[35], constituindo normas chamadas de mínimo existencial, norteadas pelo Princípio da dignidade humana[36]. Nesse sentido Mauricio Godinho ressalta[37]:

> Os pontos de avanço democrático são claros na Constituição de 1988. De um lado, assegurou-se, pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no País, especialmente *sem interferência administrativa do Estado* (art. 8°, I e II, CF/88).
> De outro lado, fixaram-se reconhecimento e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a interveniência das entidades sindicais de trabalhadores (art. 7o, VI, XIII, XIV e XXVI: art. 8°, III e VI, todos da CF/88).

Foi a partir do Texto Magno de 1988 que ocorreu a verdadeira efetividade do Direito do Trabalho no Brasil, resultando em grandes modificações no ordenamento jurídico[38].

Como bem se observa, a precariedade no trabalho se manifesta durante grande parte da história, alternando entre períodos de avanço e retrocesso, com momentos de grandes conquistas e revoluções. Como orienta o autor Sergio Pinto Martins, com a análise histórica é possível compreender os problemas atuais, destacando que[39]:

> A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram.

Durante o período de evolução e surgimento do Direito do Trabalho, ocorre o impulso e crescimento de garantias trabalhistas, visando um equilíbrio justo dos interesses entre empregado e empregador, em conexão com as modificações de cada marco histórico ocorrido durante toda a evolução. Com isso, podemos afirmar que o desenvolvimento do Direito do Trabalho se manifesta de acordo com as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que ocorrem ao longo da evolução da própria humanidade, assim, à medida que a sociedade muda

---

[34] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 14.
[35] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 14.
[36] RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. p. 2.
[37] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p. 134.
[38] DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2018. p.135.
[39] MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. p. 20.

e as condições de serviço se modificam, torna-se necessário que o ordenamento jurídico mude e evolua juntamente, atentando-se à proteção dos direitos da classe vulnerável das relações laborais: o trabalhador.

3 O CENÁRIO ECONÔMICO ATUAL - AS INOVAÇÕES DA CHAMADA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O neoliberalismo, ocorrido entre os anos de 1970 e 1980, representa uma grande influência e força para o sistema capitalista. Com isso, esse modelo econômico continua a moldar estruturas sociais e econômicas até os dias atuais[40]. Além disso, neste momento, ocorria também a globalização, um processo de integração cultural, econômica e política que se fundamenta no desenvolvimento da tecnologia, como descreve Daniel Sarmento acerca deste movimento[41]:

> (...) a globalização econômica, ao elevar ao plano transnacional a concorrência comercial, força os agentes econômicos a buscarem a redução, a qualquer preço, dos seus custos, sob pena de perda da capacidade competitiva. Esta busca tem se traduzido em diminuição da oferta de trabalho, com a crescente automação, e em pressões, muitas vezes vitoriosas, no sentido da flexibilização e da desregulamentação das relações laborais. O quadro se agrava diante da constatação de que, em um contexto de amplo desemprego, o poder de barganha dos trabalhadores e dos seus sindicatos praticamente desaparece, o que torna ainda mais desigual a relação entre patrão e empregado.

Importante relembrar que o neoliberalismo promoveu um ambiente com uma menor intervenção estatal, defendendo um mercado livre e competitivo. Esse sistema favoreceu a adoção de modelos de produção mais ágeis, como o taylorista e o fordismo. No entanto, atualmente, esses padrões produtivos têm sido substituídos por formas de produção mais flexíveis, como o modelo japonês, conhecido como Toyotismo[42]. Conforme orienta Antunes[43]:

> O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, comtemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional.

Diante da crise estrutural do capital, houve uma expansão do movimento econômico, social e político neoliberal, trazendo grandes impactos no âmbito trabalhista. Assim, a sociedade contemporânea vivência um momento de grande produção de mercadorias, à luz deste processo de globalização e do avanço tecnológico, resultando tanto na destruição do próprio meio ambiente quanto na destruição e precarização do trabalho humano, em decorrência

---

[40] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 35.

[41] SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 46.

[42] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 37.

[43] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 40.

desses sistemas. Como orienta Ricardo Antunes[44] "Paralelamente à globalização produtiva, a logica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo *destrutivo* que tem gerado uma imensa *sociedade dos excluídos e dos precarizados"*.

Com isso, nota-se que as mudanças nos meios de produção e trabalho estão atrelados ao capitalismo, juntamento com os avanços tecnológicos, de forma a ocorrer uma maior desregulamentação, flexibilização e terceirização do trabalho em prol da prevalência do capital sobre o trabalho, onde o trabalho humano é visto apenas como forma de produção do capital, como descreve Antunes[45].

3.1 INDÚSTRIA 4.0 – A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Diante desse cenário, percebe-se que o trabalho manual foi gradualmente substituído pela automação, que evoluiu para o trabalho mecanizado e, em seguida, para o eletrônico. Primeiramente, esse processo ocorreu de forma analógica, mas atualmente é predominantemente digital[46].

Diante das evoluções do trabalho na era digital, surge o termo *Indústria 4.0*, que se refere à Quarta Revolução Industrial. Esse conceito surge em 2011, a partir de um projeto da indústria alemã denominado *Plattform Industrie 4.0*. Caracterizada pela integração de tecnologias na produção, a Indústria 4.0 é um fenômeno recente em todo o mundo, guiando de forma significativa os processos de produção, com tecnologias como a Internet das Coisas e objetos inteligentes, visando uma produção em massa mais eficiente[47].

Com a Indústria 4.0, observamos uma grande evolução na forma de produção, o que reflete também nas relações de trabalho existentes. As inovações tecnológicas têm sido utilizadas como meios para aumento de lucro e produtividade das empresas dentro do atual sistema capitalista vivenciado, influenciando, assim, a precarização do trabalho humano[48].

O trabalho e os serviços foram modificados de forma abrupta pela crise do capital, que se intensifica atualmente com o crescimento das tecnologias[49]. Diante deste cenário, surge a Gig Economy. No Brasil, o termo mais utilizado nesse mesmo sentido é *'Uberização'*, um modelo de trabalho que se desenvolveu com a evolução tecnológica, utilizando plataformas

---

[44] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 36.

[45] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 44.

[46] SACOMANO, José B.; GONÇALVES, Rodrigo F.; BONILLA, Sílvia H. **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Editora Blucher, 2018. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521213710/. Acesso em: 19 set. 2024. p. 28.

[47] PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, [*s. l.*], v. 16, n. 1, 2018. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v16i1.4938. Acesso em: 18 set. 2024. p. 2.

[48] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 13.

[49] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 16.

digitais e a internet para a produção e prestação de serviços[50]. Em destaque, temos plataformas de entrega, transporte e limpeza dentro desse meio econômico.

Com isso, o crescimento desse novo sistema trabalhista tem como principal característica a 'prestação de serviços', que ofusca o trabalho assalariado e resulta na exploração dos trabalhadores[51]. A busca pelo aumento de comercialização e produção juntamente com o intuito de redução de custos promovido pelo sistema capitalista traz consequências aos trabalhadores. Assim, é fundamental que haja uma avaliação crítica quanto a esse modelo de serviço para o futuro do Direito do Trabalho.

3.2 O IDEAL DA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Diante das mudanças tecnológicas, econômicas e sociais dos últimos tempos, ganhou forças o desenvolvimento da chamada "*Economia de compartilhamento*", inicialmente criada com o intuito de promover trocas e ajuda mútua entre pessoas, com divisão de gastos, para comercialização de bens e serviços. Como orienta Tom Slee[52]: "Economia de Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico".

De forma idealizada, esse sistema seria promissor, se pensarmos que ele representaria uma forma mais sustentável de circulação de bens e serviços, como exemplifica o mesmo autor[53]:

> (...) Por que todo mundo precisa de uma furadeira tomando pó numa prateleira se podemos compartilhar a mesma ferramenta? Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos materialistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses… Bom, estas foram as promessas. Infelizmente, algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo (...)

Inicialmente, essa economia tinha como premissa a colaboração entre indivíduos e cumpria seu papel. Ocorre que, com o passar do tempo, houve uma transformação desse fenômeno para uma nova forma de consumo e produção, descentralizando o ideal de uma interação social sem um caráter comercial. Acerca do conceito de compartilhamento Slee menciona[54]:

> O conceito de "compartilhamento" sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. "Economia" sugere trocas de mercado — a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços.

---

[50] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 12.

[51] ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024. p. 15.

[52] SLEE, Tom. **Uberização**: nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 13.

[53] SLEE, Tom. **Uberização**: nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 16.

[54] SLEE, Tom. **Uberização**: nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 16.

No entanto, com o surgimento de plataformas como Uber e Ifood essas empresas passaram a funcionar como intermediárias entre consumidores e prestadores de serviço, capitalizando sobre serviços que antes eram mais informais e colaborativos. Ocorre que, ao se posicionarem como intermediadoras, essas plataformas realmente conseguem oferecer preços mais acessíveis em relação a modelos tradicionais, como os táxis e entregadores. Contudo, isso levanta questões sobre a responsabilidade e a segurança tanto para os prestadores de serviços quanto para os consumidores[55]. Assim, enfatizam os autores Jucá e Bernardineli[56]:

> A Economia de Compartilhamento, que inicialmente trazia em seu bojo a ideia de colaboração mútua, na prática, não tem promovido tantos benefícios como promete fazê-lo, gerando precarização em muitas esferas trabalhistas, não podendo se olvidar à Uber, uma das empresas mais conhecidas e que inclusive foi responsável pela expressão uberização. O grande impacto gerou novos termos, como a "uberização das relações de trabalho.
> Nitidamente, a ideia inicial das Economias de Compartilhamento não vem sendo cumprida, sendo esta denominação, somente uma forma de mascarar relações de trabalho, sem qualquer proteção aos usuários e total descaso com a legislação dos países, quando utiliza-se de brechas legais para o descumprimento de direitos.

4 REFLEXOS DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Com o grande desenvolvimento da era da tecnologia e a criação de novas ferramentas, o meio digital alterou aspectos tanto do funcionamento do trabalho e da produção quanto da forma como ocorrem as relações entre empregado e empregador. Com a automação do trabalho, diversas empresas passaram a utilizar máquinas, o que resulta na diminuição da necessidade de empregados para essas operações. Como descreve José Pastore[57]:

> (...) as inovações tecnológicas e as mudanças administrativas têm permitido produzir muito. Nos últimos 15 anos, os produtos melhoraram de qualidade e baixaram de preço. Mas tudo isso foi feito com menos mão-de-obra. Ou seja, os novos métodos de produção usam pouco trabalho, geram desemprego, subemprego, jornadas de tempo parcial, trabalho temporário e outras formas atípicas.

Nesse contexto, o trabalhador é, de certa forma, substituído para haver uma redução de custos em serviços manuais e repetitivos, resultando em um certo desemprego em funções que podem ser substituídas pela automação. Com isso, apesar do aumento nos meios de produção em razão do capitalismo e evoluções tecnológicas, temos como consequência o desemprego devido à diminuição de trabalhos que antes eram realizados habitualmente, bem como a redução do valor da mão de obra, como descreve Virgínia Fontes[58]:

> O desemprego que a introdução capitalista de máquinas promove para intensificar a extração de valor é metamorfoseado em liberação do trabalho. A necessidade de trabalhar, porém, subsiste entre os seres sociais da sociedade capitalista, pois sem

---

[55] JUCÁ, Francisco; BERNARDINELI, Muriana. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov./dez. 2021. p. 6.

[56] JUCÁ, Francisco; BERNARDINELI, Muriana. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov./dez. 2021. p. 7-8.

[57] PASTORE, José. O futuro do trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**, [*s. l.*], v. 15, n. 65, 1995. p. 31.

[58] FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, [*s. l.*], v. 5, n. 8, 2017. p. 51-52.

> vender força de trabalho, tais expropriados não subsistem no mercado.
> A expansão do capitalismo em escala internacional é simultaneamente a produção de mais trabalhadores (expropriações), capazes de produzir mais valor, e de desemprego. Em outras palavras, pode haver mais trabalho e menos emprego.

Como exposto por Vinícius Pinheiro[59], diretor da OIT: "A COVID-19 acelerou as tendências em relação ao futuro do trabalho, ao mesmo tempo em que exacerbou os muitos desafios associados às condições de trabalho nas plataformas digitais".

A pandemia do vírus COVID-19 ocasionou a necessidade de isolamento social. Com isso, houve uma ascensão do trabalho remoto, a necessidade do uso da tecnologia, criação de novos empregos por meio de plataformas digitais (sites e aplicativos) e uma grande taxa de desemprego que se desencadeou com o fechamento de diversos comércios.

Dessa forma, com a diminuição das ofertas de empregos formais e a ascensão das plataformas digitais promovidas por grandes empresas, muitos trabalhadores estão se submetendo a trabalhos informais, para garantir sua subsistência. Esses trabalhadores são frequentemente considerados como 'prestadores de serviços'. No entanto, essa situação os coloca em condições de extrema precariedade, sem o mínimo de garantias e direitos. Diante desse cenário, o autor Braverman aborda a relação de emprego nos momentos atuais[60]:

> (...) aumentar a produtividade em algumas indústrias leva ao deslocamento do trabalho em outros setores, onde ele se acumula em grandes quantidades devido aos processos empregados ainda não foram objetos e em alguns casos não podem ser objetos no mesmo grau da tendência da mecanização para indústria moderna. O resultado, portanto, não é a eliminação do trabalho devido ao uso de máquinas, mas o seu deslocamento a outras ocupações e atividades.

Com relação aos novos trabalhos advindos do desenvolvimento tecnológico, destacam-se os trabalhos plataformizados, que incluem trabalhadores autônomos atuando em serviços como: freelancers, motoristas de aplicativos e trabalhos intermediados por plataformas digitais de cunho temporário, quais caracterizam os fenômenos conhecidos como Gig Economy e Uberização.

A desregulamentação e informalidade têm sido destaques nos novos ramos de trabalhos atuais. A ascensão tecnológica está criando um cenário econômico que idealiza a flexibilização e o empreendedorismo por parte dos trabalhadores, como orientam Sabino e Abílio[61]:

> O discurso do empreendedorismo propagandeado por estas empresas está fundamentalmente baseado na ideia de "você decide a hora e o quanto vai trabalhar e receber". Por sua vez, a autonomia, que em realidade se refere à possibilidade de determinar a duração e distribuição da jornada de trabalho, está administrada pelos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços que são de propriedade das empresas-aplicativo. Bonificações, determinação total sobre a distribuição dos serviços, aliadas a possibilidade de mapear todo o processo de trabalho desta multidão de trabalhadores instauram uma nova forma de gerenciamento e controle sobre os trabalhadores.

---

[59] PINHEIRO, Vinícius. **Plataformas digitais**: um futuro do Trabalho com oportunidades e desafios para a América Latina e o Caribe. Geneva: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/plataformas-digitais-um-futuro-do-trabalho-com-oportunidades-e-desafios. Acesso em: 04 out. 2024.

[60] BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2015. p.150-151.

[61] SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024. p. 119.

Para esses autores, os trabalhadores são iludidos pelo ideal de empreendedorismo e flexibilidade no trabalho, quando, na realidade, vivem da própria mão de obra, sem possuir sequer um empreendimento. Isso resulta em uma desproteção do trabalho e dos trabalhadores[62]:

> O desenvolvimento tecnológico estabelecido, dentre outros, pela robótica, nanotecnologia e tecnologia da informação, tem promovido transformações significativas no mundo do trabalho. Novas formas de controle, organização e gestão hoje se tornam mais reconhecíveis através do trabalho mediado pelas plataformas digitais. Valendo-se de sofisticados sistemas de gerência operados por algoritmos, as empresas-aplicativo apostam no discurso do empreendedorismo para dispensar aos seus "parceiros" o tratamento jurídico de trabalhadores autônomos ou independentes.

5 ANÁLISE SOBRE A GIG ECONOMY E SUAS IMPLICAÇÕES PARA AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Nesse contexto de grandes mudanças e modificações no cenário econômico, houve reflexos na forma de exploração do trabalho humano. As novas formas de trabalho estão inseridas em um novo mercado, decorrentes do fenômeno da Gig Economy ou Uberização, que integra trabalhadores autônomos, freelancers, trabalhos sob demanda, motoristas de aplicativos, trabalhos via plataformas digitais e temporários.

De acordo com Poell e demais autores da obra[63], temos o conceito de plataformização do trabalho por meio da Gig Economy como:

> É definido como a penetração de infraestruturas, processos econômicos e estruturas governamentais das plataformas digitais em diferentes setores econômicos e esferas da vida. Ela também envolve a reorganização de práticas e imaginários culturais em torno dessas plataformas.

Nesse novo cenário, o trabalho é mediado por plataformas digitais que conectam trabalhadores a empregadores de forma mais flexível e dinâmica. Além disso, a interpretação de Antunes[64] aponta que "A Uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviços' e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho".

A plataformização do trabalho, por meio dos fenômenos da Gig Economy, traz grandes mudanças nas relações de trabalho. A autora Ludmila Abílio aponta grandes características desse novo modelo econômico[65]:

> Um novo tipo de controle, gerenciamento e organização do trabalho. Podemos compreendê-la como tendência que permeia o mundo do trabalho. Em seu cerne está a redução, no presente ou no futuro próximo, de trabalhadores a trabalhadores sob demanda. O termo "redução" expressa o que está em jogo: trabalhadores e

---

[62] SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024. p. 119.

[63] POELL, Thomas; NIEBORG, David; DIJCK, José Van. Plataformização. **Fronteiras - estudos midiáticos**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 2–10, 2020. Disponível em: http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/19838. Acesso em: 16 out. 2024. p. 01.

[64] ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo Editora Boitempo, 2020. p. 11.

[65] ABÍLIO, Ludmila Costhek. O futuro do trabalho é aqui: Uberização, autogerenciamento subordinado e modos de vida periféricos. **Revista Rosa**, São Paulo, v. 4, n. 1, 27 ago. 2021. Disponível em: https://revistarosa.com/4/o-futuro-do-trabalho-e-aqui. Acesso em: 12 out. 2024. p. 1.

> trabalhadoras são finalmente utilizados como pura força de trabalho, mobilizada de forma eficiente — por meios que possibilitam o rebaixamento do valor da força de trabalho, ampliam o tempo de trabalho, eliminam postos do trabalho, havendo ainda a intensificação e o uso exato da força de trabalho no tempo efetivo de produção. Esse uso é centralizado e racionalizado por empresas que conseguem oligopolizar seus setores de atuação e que detêm meios técnico-políticos de gerenciamento e de controle do trabalho.

No que se refere às implicações desse novo modo de trabalho, temos um modelo econômico, de certa forma, bastante precarizado, visto que os trabalhadores inseridos nessas plataformas de serviço não contam com amparo algum, como salário mínimo, não há limitação de jornada, nem pagamento de horas extras, entre outras garantias.

Além disso, o autor Tom Slee relata que há um número considerável de queixas em relação à remuneração pelos serviços, que nunca chegam perto dos valores da renda média exposta nos anúncios dessas empresas. Assim, além de não possuírem uma renda fixa ou mínima, são enganados quanto aos ganhos médios que deveriam receber[66].

Assim, idealizam as vantagens desse novo modelo econômico em uma visão de trabalho autônomo, em que o prestador contratado detém autonomia em seus serviços, valores e flexibilidade da própria jornada. Ocorre quem na realidade, isso é meramente aparente e ilusório. Na prática, temos essas empresas se eximindo de suas responsabilidades, como descrevem Jucá e Bernardielli[67]: "Os motoristas são colocados na linha de frente, sem qualquer proteção mínima. Concomitantemente, o controle é cada vez maior, o qual é realizado por meio das avaliações dos consumidores no aplicativo".

Essas empresas se denominam "intermediadoras" entre usuários e prestadores de serviços, como orientam Sabino e Abílio[68]:

> (...) as empresas-aplicativo comumente se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, afirmando sua atuação como parte do e-marketplace. A Uber, por exemplo, diante das batalhas jurídicas, vem alegando que atua não no setor de transporte, mas de tecnologia, como provedora de meios técnicos que possibilitam o encontro entre motoristas e consumidores. Estas empresas, ademais, recorrentemente propagandeiam seu valor de mercado, eventualmente divulgando seus dados operacionais e logísticos como meio de firmar seu sucesso nos seus ramos de atuação. Já a divulgação sobre o número de trabalhadores cadastrados é bem rara, de forma que não há dados precisos sobre o contingente, perfil socioeconômico, rendimentos.

Além disso, importante destacar que essas plataformas digitais controlam as rotas e a velocidade dos motoristas e entregadores por meio de GPS, bem como utilizam algoritmos para aprimorar o funcionamento das plataformas na produção de bens e serviços. No caso de entregadores de mercadorias, controlam o tempo de trajeto para que a mercadoria seja entregue em tempo hábil e ideal[69].

---

[66] SLEE, Tom. **Uberização: nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 127.

[67] JUCÁ, Francisco; BERNARDINELI, Muriana. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov./dez. 2021. p. 8.

[68] SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024. p.115-116.

[69] GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188/10214. Acesso em: 12 out. 2024. p. 113.

É de conhecimento que essas empresas fornecem até mesmo instrumentos de trabalho, como o baú de motos e mochilas térmicas de entrega, inclusive com a própria logo da plataforma. Ademais, as plataformas possuem uma avaliação dos trabalhadores em relação à forma como realizam seus serviços; dependendo das notas que o trabalhador obtiver, em casos de notas inferiores à média, ele pode até mesmo ser excluído da plataforma[70].

Ainda, pode haver exclusão nos casos em que os trabalhadores recusam reiteradamente demandas ou entregas. Há relatos também de que a ausência de atividade prolongada na plataforma pode resultar em uma diminuição na visibilidade e no acesso a novas corridas ou demandas. Os aplicativos são regidos por algoritmos e utilizam mecanismos de controle em relação aos trabalhadores[71].

Considerando que o serviço do trabalhador ocorre apenas por intermédio da plataforma, que não fornece contato direto entre prestador de serviços e consumidor, temos como resultado uma subordinação entre o prestador de serviços e a plataforma[72].

Embora os trabalhadores sejam formalmente considerados autônomos, sua autonomia é limitada pelas regras e algoritmos da plataforma, gerando uma relação de dependência que perpetua a precarização das condições laborais e a invisibilidade das relações de trabalho.

Demonstrando a grande influência que essas empresas possuem sobre os trabalhadores, essa lógica de funcionamento coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável, em que a autonomia aparente se traduz em um controle rigoroso sobre suas ações. Se analisarmos os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, temos como um dos principais requisitos para caracterização de uma relação trabalhista a subordinação[73].

Com relação ao requisito de subordinação nas relações laborais, temos que a subordinação pode se manifestar de diferentes formas: a) Subordinação Econômica: fundamentada na "circunstância de que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver[74]"; b) Subordinação Técnica: decorre da ideia de que o empregado trabalha sob a direção e orientação técnica do empregador, necessitando dele para o desenvolvimento do trabalho[75]; c) Subordinação Social: decorre de uma duplicidade de critérios, o técnico e o econômico[76]; d) Subordinação Jurídica: refere-se à condição de sujeição do empregado em face do empregador, que está sujeito às ordens e ao controle do empregador[77].

Além disso, é importante lembrar do Princípio da Primazia da Realidade, qual defende que, entre o que está escrito e o que acontece na prática, prevalece o que realmente ocorre na prática para constatação de vínculos empregatícios.

---

[70] ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 216, ano 47, p. 145-159, mar./abr. 2021. p. 5.

[71] GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188/10214. Acesso em: 12 out. 2024. p. 111.

[72] ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 216, ano 47, p. 145-159, mar./abr. 2021. p. 5.

[73] ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 216, ano 47, p. 145-159, mar./abr. 2021. p. 5.

[74] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

[75] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 132-133.

[76] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

[77] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 260.

Apesar disso, até o momento, o entendimento predominante nos tribunais trabalhistas é o de não reconhecimento de vínculos empregatícios entre trabalhadores e plataformas digitais[78]. Sobre isso Sabino e Abílio refletem[79]:

> (...) em 2017, pela primeira vez na história o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada e por conta própria superou o contingente das que trabalham com carteira assinada. Observa-se, ainda, que tal marca foi atingida no mesmo ano em que se aprovou a reforma trabalhista (Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017), que introduziu mudanças profundas na organização do trabalho, dentre as quais a chancela para facilitação de contratação de autônomos (art. 442-B, CLT).

Assim, a informalidade cresce e as empresas se utilizam desse cenário político e econômico para fomentar contratações informais, como mencionam os mesmos autores[80]. O atual contexto econômico, com o aumento das desigualdades, do desemprego e da informalidade, fortalece os fenômenos da Gig Economy e Uberização. Dessa maneira, o atual momento levanta questões importantes sobre os direitos dos trabalhadores e a necessidade de regulamentação das plataformas para garantir condições justas e equitativas no mercado de trabalho moderno.

6 AS CONDIÇÕES DO TRABALHO "UBERIZADO" – DESPROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Atualmente, vivemos um momento de ascensão de trabalhos informais movidos por meios digitais, não só no Brasil, mas no mundo. Esses trabalhos são regidos por atividades informais e autônomas, com características como jornada flexível, baixa remuneração salarial, prestação de serviços sob demanda e a ausência de garantias trabalhistas.

As condições que se encontram esses trabalhadores podem ser observadas no relatório Fairwork Brasil 2021, que demonstra evidências de um trabalho injusto e sem proteção[81].

---

[78] EMENTA VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Não demonstrada nos autos a presença dos requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego suscitado na exordial, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, mantém-se a sentença que indefere a pretensão, bem como os demais pedidos associados ao pedido principal não acolhido. Recurso improvido. Decisão por maioria, vencido o Relator. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (Primeira Turma). **ROT 0020034-45.2023.5.04.0004**. Rel. Des. Rosane Serafini Casa Nova, Porto Alegre, 11 de julho de 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 19 nov. 2024). EMENTA MOTORISTA DE APLICATIVO. 99. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Não evidenciada a existência dos elementos caracterizadores previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, inviável o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, notadamente em virtude da ausência de subordinação jurídica no serviço de transporte de passageiros por meio do aplicativo 99. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (Quinta Turma). **ROT 0020630-63.2022.5.04.0004**. Rel. Des. Rejane Souza Pedra, Porto Alegre, 18 de dezembro de 2023. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 19 nov. 2024).

[79] SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024. p. 114.

[80] SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024. p. 115.

[81] FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre; United Kingdom; Berlim: Fairwork, 2021. p. 2.

O relatório utilizou cinco princípios fundamentais para a avaliação das condições de trabalho enfrentadas por meio dessas plataformas, sendo eles: a) remuneração justa, b) condições justas, c) contratos justos, d) gestão justa, e e) representação justa[82].

Diante da análise realizada no relatório Fairwork, identificou-se que: "Apenas a plataforma 99 mostrou que todos os seus trabalhadores ganham acima do salário mínimo local, que em 2021 era de R$ 5,50 por hora/R$ 1.212,00 por mês." Além disso, no requisito das condições justas, apenas duas plataformas, 99 e Uber, possuem ações para a proteção dos trabalhadores em casos de tarefas de risco à sua segurança e saúde[83]. A precariedade do trabalho advinda desses sistemas é notória; a falta de garantias trabalhistas mínimas pode trazer diversas consequências para a vida, proteção e saúde desses trabalhadores.

Além do relatório exposto acima, a OIT, em 2018, lançou também o "*Relatório Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: para o trabalho decente no mundo online",* com enfoque em estudos comparativos das condições de trabalho e recomendando mais 18 princípios para garantia de um trabalho decente em plataformas digitais[84].

Atualmente, temos 32 milhões de brasileiros trabalhando por meio de plataformas digitais[85], o que ressalta a necessidade de garantir direitos fundamentais e constitucionais mínimos no mundo do trabalho digital e plataformizado.

De forma suscinta, temos, por meio do estudo desses relatórios, a exposição da necessidade de buscar a efetividade da Dignidade da Pessoa Humana, com a aplicação dos direitos fundamentais no âmbito trabalhista. Além das questões de remuneração e condições de trabalho, a análise desses relatórios evidência a urgência de uma abordagem mais abrangente sobre os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais.

A ausência de contratos justos e de uma gestão transparente nas plataformas pode ocasionar uma relação de vulnerabilidade, os trabalhadores em busca de oportunidades, são expostos a aceitar condições de trabalhos precárias para garantir sua subsistência e de suas famílias, como menciona Tom Slee[86]:

> O sistema deixa os condutores vulneráveis aos passageiros mais exigentes, já que um pequeno número de reclamações pode levar à perda do ganha-pão. E é claro que não há como apelar da decisão, já que o motorista não é um empregado e o contrato não é um contrato de trabalho.

O trabalhador inserido nesse contexto não possui nem mesmo condições de garantir o pagamento da previdência, pois não possui garantias nem mesmo de que receberá salário no mês, como retratam Jucá e Bernardielli[87]. Trata-se de um momento econômico marcado pelo

---

[82] FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre; United Kingdom; Berlim: Fairwork, 2021. p. 7.

[83] FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre; United Kingdom; Berlim: Fairwork, 2021. p. 14.

[84] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

[85] LAPA, Raphael. **Impactos da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e na Distribuição de renda no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/17/218212_LV_Impactos_Cap13.pdf. Acesso em: 19 set. 2024. p. 289.

[86] SLEE, Tom. Uberização: nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p.145.

[87] JUCÁ, Francisco; BERNARDINELI, Muriana. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov./dez. 2021. p. 8.

desemprego e pela informalidade, ocasionados pelas novas formas de trabalho, em que se deve buscar uma melhoria nas condições de trabalho desses trabalhadores.

Para Grohmann, existem três alternativas para melhorar o cenário dos trabalhadores vinculados ao uso de plataformas digitais, sendo elas: "a) a regulação do trabalho nas plataformas digitais; b) a organização coletiva dos trabalhadores; c) a construção de outras lógicas de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma[88]".

Considerando que o crescimento das plataformas digitais representa uma transformação significativa no mundo do trabalho, o "trabalho uberizado" representa um desafio crescente para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, a sociedade, o Estado e as próprias plataformas têm a responsabilidade de colaborar na construção de um ambiente de trabalho mais justo e seguro. A regulamentação adequada das plataformas digitais é essencial para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Diante disso, faz-se necessário que a legislação acompanhe as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, com a implementação de legislações específicas que abordem as particularidades do trabalho digital, além de mecanismos de fiscalização que garantam a conformidade com as normas estabelecidas, para que o trabalho digital seja visto como uma oportunidade de emprego e não um trabalho de necessidade e precarização.

7 A REFORMA TRABALHISTA E A INFLUÊNCIA NA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

As condições do trabalho plataformizados no Brasil são resultado de uma combinação complexa de fatores históricos, tecnológicos, sociais e econômicos, bem como das legislações trabalhistas pertinentes. No Brasil, a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 impactou significativamente o Direito do Trabalho, refletindo uma tentativa de adaptar a legislação às novas relações de trabalho emergentes.

Como analisado anteriormente, o contexto histórico do desenvolvimento do Direito do Trabalho ao longo das décadas buscou garantir que os cidadãos, por meio da legislação, possuíssem melhores condições de vida e trabalho.

A busca por garantias aos trabalhadores resultou na criação da Consolidação das Leis do Trabalho, instituída em 1943, e de diversas garantias previstas na Carta Magna de nosso país. Essas garantias mínimas de todo trabalhador foram grandes marcos para a proteção dos direitos laborais, estabelecendo regras sobre jornada de trabalho, remuneração, férias e saúde.

Ocorre que, no ano de 2017, o ex-presidente Michel Temer aprovou a reforma trabalhista, com a promulgação da Lei nº 13.467 consolidada em novembro de 2017, com o intuito de "adequar a legislação às novas relações de trabalho", como bem referido na própria ementa[89]. No entanto, resultou em um retrocesso para os direitos dos trabalhadores. Diante disso, diversas foram as modificações trabalhistas; conforme menciona Almeida as principais foram[90]:

---

[88] GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188/10214. Acesso em: 12 out. 2024. p. 116.

[89] 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 n º 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

[90] ALMEIDA, Almiro Eduardo. Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020. v. 1. Disponível em:

> (a) aumento da jornada, não só pela ampliação das possibilidades de compensação das horas de trabalho (Artigo 59), mas também pela desconsideração de determinados períodos de tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador (Artigo 4º), possibilidade de fracionamento e de redução dos períodos de intervalo (Artigo 71); (b) redução da remuneração, pela desconsideração da natureza salarial de várias parcelas (Artigos 71 e 457), maior dificuldade de isonomia salarial entre trabalhadores (Artigo 461) e a possibilidade efetiva de redução de salário mediante negociação coletiva (Artigo 611-A); (c) novas modalidades contratuais como o trabalho intermitente (452- A), trabalho remoto (Artigos 75-A e seguintes), trabalho parcial (Artigo 58-A), a possibilidade de contratação de "autônomo exclusivo" (sic., Artigo 442-B) e aumenta drasticamente a possibilidade de terceirização dos serviços (Artigo 4º-A da Lei n. 6.019/1974); (d) a facilitação da extinção dos contratos de trabalho, seja pela inclusão da modalidade de "acordo" entre empregado e empregador (Artigo 484- A, que representa, a institucionalização de uma prática até então considerada fraudulenta), a ausência de assistência sindical para o ato da extinção do contrato de trabalho (Artigo 477) a possibilidade de despedidas plúrima e coletivas de trabalhadores sem a intervenção sindical (Artigo 477-A); a quitação total dos contratos de trabalho nas hipóteses de Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (Artigo 477-B) e o aumento das hipóteses de justa causa para despedida (Artigo 482); (e) por fim, na dimensão da dignidade do trabalhador, a reforma trabalhista fixa patamares e tetos para as indenizações por danos morais (Artigo 223 G) fazendo do trabalhador uma espécie de cidadão de segunda classe.

Ocorre que tais mudanças implicaram em algumas questões. Com relação às relações coletivas, os sindicatos, conforme explica o mesmo autor, enfrentam uma fragilização quando a lei condiciona o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos trabalhadores, pois não recebem mais a arrecadação da sua principal fonte de custeio, visto que a contribuição aos sindicatos se tornou opcional por parte dos trabalhadores[91].

Outro ponto modificado pela lei foi a possibilidade de celebração de Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho, que agora podem dispor até mesmo de regras diferentes dos direitos conquistados e previstos na CLT e na Constituição Federal, determinando, assim, a possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, no art. 611-A da CLT[92].

Essas mudanças resultaram em uma maior flexibilização das condições de trabalho, com a introdução de novas modalidades contratuais, como o trabalho intermitente e remoto, além da facilitação da terceirização. Ademais, houve também a promulgação da Lei nº 13.874[93], denominada Lei da Liberdade Econômica, que estabelece garantias de livre mercado, entre outras demais modificações legislativas trabalhistas.

---

https://www.trt4.jus.br/portais/media/432127/AQuartaRevolucaoIndustrialEAReformaTrabalhista.pdf. Acesso em: 12 out. 2024. p. 33-34.

[91] ALMEIDA, Almiro Eduardo. Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020. v. 1. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432127/AQuartaRevolucaoIndustrialEAReformaTrabalhista.pdf. Acesso em: 12 out. 2024. p. 34.

[92] ALMEIDA, Almiro Eduardo. Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020. v. 1. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432127/AQuartaRevolucaoIndustrialEAReformaTrabalhista.pdf. Acesso em: 12 out. 2024. p. p.34.

[93] BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

Assim, o aumento do trabalho informal e plataformizado está relacionado a diversos aspectos, como a flexibilização nas leis trabalhistas, o desemprego e a crise da COVID-19, que gerou uma maior necessidade de serviços online, não sendo, portanto, consequência apenas da evolução tecnológica.

Dado esse contexto, o fenômeno da Uberização cresceu em nosso país, tornando-se uma alternativa de emprego para os cidadãos. Ocorre que é imperativo que este novo modelo de contratação e serviço possua legislação trabalhista que regule as atividades e assegure os direitos mínimos desses trabalhadores.

Importante mencionar acerca de um novo modelo de subordinação, criado pelo Direito Italiano, denominado "*parassubordinação*", que surgiu devido à incapacidade da legislação existente se encaixar a determinados trabalhadores[94]. Como mencionam os autores Gabriela Delgado e Mauricio Delgado[95]:

> (...) o Direito do Trabalho recebeu contribuições doutrinárias e jurisprudenciais variadas, todas elas direcionadas à propositura de adequações ao conceito de relação de emprego. Grande parte dessas contribuições procurou reforçar o conceito de relação de emprego, além de renovar o expansionismo do Direito do Trabalho, para permitir a necessária ampliação dos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas.
> Na direção oposta, também surgiram certas concepções doutrinárias jurisprudenciais de nítido caráter desregulamentado ou flexibilizatório, pautadas em fórmulas jurídicas restritivas dos direitos fundamentais individuais e sociais trabalhistas. A maioria das contribuições doutrinárias e jurisprudenciais concentrou-se na avaliação da subordinação jurídica, dada a sua importância nuclear para a tipologia da relação de emprego.

Assim surge o conceito de parassubordinação, como mencionam os mesmos autores[96]:

> O conceito de parassubordinação, reportando-se a uma suposta relação de trabalho parassubordinado, foi concebido originariamente no Direito italiano, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência. A partir dessa matriz estendeu-se para outros países europeus, atingindo também, em maior ou menor grau, a realidade jurídica latinoamericana.
> O conceito jurídico de parassubordinação trata, em linhas gerais, de uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, conjugada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador. Embora não seja absoluta essa autonomia do trabalhador parassubordinado, ela é suficiente para o afastar do tipo jurídico clássico do trabalhador efetivamente subordinado, o tradicional empregado. Entretanto, a relatividade de sua autonomia e a circunstância de o profissional ostentar certa dependência econômica em vista do tomador de serviços são fatores que recomendam ao Direito urdir certo manto regulatório específico para tais prestadores laborais, que não seja, é claro, tão interventivo e rigoroso quanto o inerente ao Direito do Trabalho clássico, mas nem tão omissivo e liberalista quanto o manto regulatório próprio ao contratualismo do Direito Civil.

---

[94] ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**, Curitiba, ano 4, n. 9, jan./jun. 2013. Disponível em: https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima9/anima9-8-NOVO-CONCEITO-DE-PROTECAO-DIREITOS-HUMANOS-NO-TRABALHO-Luiz-Carlos-Amorin-Robortella.pdf=. Acesso em: 13 out. 2024. p. 128.

[95] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016. p. 10.

[96] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016. p.10-11.

Demonstrando que alguns países estão, de forma clara, buscando regular a proteção ao trabalhador em meios às novas formas de trabalho advindas das mudanças sociais e econômicas do mundo. Nesse sentido, as garantias de direitos fundamentais devem ser aplicáveis não só ao trabalhador que possui vínculo de emprego e que está sujeito à subordinação clássica, mas também àquele que está desenvolvendo seu ofício mediante subordinação/dependência econômica, como descrevem Santos e Manus[97]. Esses trabalhadores necessitam de uma interpretação das normas já existentes e de uma legislação específica para sua proteção, de modo a garantir direitos mínimos e fundamentais à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas tecnologias de informação e comunicação têm alterado significativamente esferas sociais e econômicas, refletindo também no âmbito trabalhista. Com o surgimento das Economias de Compartilhamento, idealizava-se um modelo de "compartilhamento" de bens e serviços entre pessoas, que, no entanto, tem sido desvirtuado para práticas centradas no giro de capital e mercado, afastando-se do objetivo inicial de tornar serviços mais acessíveis a todos.

Assim, grandes empresas têm explorado desses novos modelos de produção de bens e serviços, lucrando com o trabalho de trabalhadores autônomos e se eximindo de responsabilidades, posicionando-se como meras intermediadoras entre prestadores de serviços e consumidores. Essa nova configuração laboral, mediada por aplicativos, tem se mostrado uma forma de trabalho precarizado e desregulamentado, associada ao fenômeno da "Uberização" ou Gig Economy, característico da Quarta Revolução Industrial.

O estudo analisou o crescimento da era tecnológica qual contribuiu para o aumento do desemprego, em decorrência da substituição da mão de obra por máquinas, com isso, muitas pessoas passaram a recorrer a serviços informais, levando as Economias de Compartilhamento tornarem-se uma alternativa de trabalho. Diante disso, temos um cenário laboral marcado pela precarização, com trabalhadores em situação de vulnerabilidade social e econômica. Assim, a pesquisa demonstra que a Gig Economy representa uma nova forma de exploração da força de trabalho, geralmente associada a entregadores, motoristas e prestadores de serviços digitais, bem como demonstrou suas consequências para as condições de trabalho.

Ademais, conclui-se que o uso de novas tecnologias não é o único fator responsável pela precarização do trabalho no Brasil; essa realidade é também um resultado das transformações econômicas em direção a uma produção mais flexível e da reforma trabalhista de caráter neoliberal, que fortaleceram esses movimentos, demonstrando que a evolução tecnológica foi um fator que influenciou, mas não foi não é a única causadora dos fenômenos expostos.

Por fim, ao analisar a expansão dos fenômenos da Uberização e Gig Economy no Brasil, é imperativo que os trabalhadores fora do modelo tradicional de trabalhadores subordinados obtenham uma regulamentação formal que garanta direitos e garantias mínimas, visto que as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal são aplicáveis não só aos trabalhadores que possuem vínculo formal, mas também àqueles que prestam serviços em situação de subordinação econômica ou social.

Assim, destaca-se a necessidade e a urgência de uma legislação específica de proteção aos trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos, considerando a nova realidade que vivenciamos atualmente, devendo haver constantemente um estudo e atenção aos impactos desses fenômenos no mundo do Direito do Trabalho, qual encontra-se em constante evolução.

---

[97] SANTOS, Ariane Joice dos; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 221, ano 48, p. 59-90, jan./fev. 2022. p.11.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. O futuro do trabalho é aqui: Uberização, autogerenciamento subordinado e modos de vida periféricos. **Revista Rosa**, São Paulo, v. 4, n. 1, 27 ago. 2021. Disponível em: https://revistarosa.com/4/o-futuro-do-trabalho-e-aqui. Acesso em: 12 out. 2024.

ALMEIDA, Almiro Eduardo. Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020. v. 1. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432127/AQuartaRevolucaoIndustrialEAReformaTrabalhista.pdf. Acesso em: 12 out. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Editora Cortez, 2001. v. 2. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=QRqXfCcAAAAJ&citation_for_view=QRqXfCcAAAAJ:ufrVoPGSRksC. Acesso em: 18 set. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo Editora Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

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 n º 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr Editora, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre; United Kingdom; Berlim: Fairwork, 2021.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, [*s. l.*], v. 5, n. 8, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

GROHMANN. R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188/10214. Acesso em: 12 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Séries históricas**: Taxa de desocupação. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego.Acesso em: 13 ago. 2024.

JUCÁ, Francisco; BERNARDINELI, Muriana. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov./dez. 2021.

LAPA, Raphael. **Impactos da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e na Distribuição de renda no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/17/218212_LV_Impactos_Cap13.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

PASTORE, José. O futuro do trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**, [*s. l.*], v. 15, n. 65, 1995.

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, [*s. l.*], v. 16, n. 1, 2018. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v16i1.4938. Acesso em: 18 set. 2024.

PINHEIRO, Vinícius. **Plataformas digitais**: um futuro do Trabalho com oportunidades e desafios para a América Latina e o Caribe. Geneva: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/plataformas-digitais-um-futuro-do-trabalho-com-oportunidades-e-desafios. Acesso em: 04 out. 2024.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; DIJCK, José Van. Plataformização. **Fronteiras - estudos midiáticos**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 2–10, 2020. Disponível em: http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/19838. Acesso em: 16 out. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (Primeira Turma). **ROT 0020034-45.2023.5.04.0004**. Rel. Des. Rosane Serafini Casa Nova, Porto Alegre, 11 de julho de 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 19 nov. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (Quinta Turma). **ROT 0020630-63.2022.5.04.0004**. Rel. Des. Rejane Souza Pedra, Porto Alegre, 18 de dezembro de 2023. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 19 nov. 2024

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**, Curitiba, ano 4, n. 9, jan./jun. 2013. Disponível em: https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima9/anima9-8-NOVO-CONCEITO-DE-PROTECAO-DIREITOS-HUMANOS-NO-TRABALHO-Luiz-Carlos-Amorin-Robortella.pdf=. Acesso em: 13 out. 2024.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 216, ano 47, p. 145-159, mar./abr. 2021.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 04 out. 2024.

SACOMANO, José B.; GONÇALVES, Rodrigo F.; BONILLA, Sílvia H. **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Editora Blucher, 2018. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521213710/. Acesso em: 19 set. 2024.

SANTOS, Ariane Joice dos; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 221, ano 48, p. 59-90, jan./fev. 2022.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SLEE, Tom. **Uberização**: nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Notas de edição: Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Continuada
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br