

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL**  
**CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

**ISADORA LAÍS SIMÕES FRAGOSO**  
**SOFIA ANDRADE DE MELO**

**O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL: AS CONTRARREFORMAS  
TRABALHISTAS E A POLÍTICA DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES**

**MACEIÓ - AL**  
**2023**

ISADORA LAÍS SIMÕES FRAGOSO  
SOFIA ANDRADE DE MELO

**O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL: AS CONTRARREFORMAS  
TRABALHISTAS E A POLÍTICA DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso – Gênero Monografia – apresentado ao curso de bacharelado em Serviço Social da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), *Campus* A. C. Simões, como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Professora. Dra Maria Virgínia Borges Amaral.

Maceió - AL

2023

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

F811f Fragoso, Isadora Laís Simões.  
O futuro do trabalho no Brasil : as contrarreformas trabalhistas e a política de proteção aos trabalhadores / Isadora Laís Simões Fragoso, Sofia Andrade de Melo. – 2023.  
52 f. : il.

Orientadora: Maria Virgínia Borges Amaral.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Serviço Social. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 48-52.

1. Trabalho. 2. Precarização do trabalho - Brasil. 3. Avanço tecnológico. I. Melo, Sofia Andrade de. II. Título.

CDU: 364.442.2:331(81)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL  
COORDENAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



Folha de Aprovação do Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de  
Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal de Alagoas /UFAL

Documento assinado digitalmente

**gov.br** ISADORA LAIS SIMOES FRAGOSO  
Data: 03/04/2023 14:12:18-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**DISCENTE: ISADORA LAÍS SIMÕES FRAGOSO**

Documento assinado digitalmente

**gov.br** SOFIA ANDRADE DE MELO  
Data: 02/04/2023 09:22:24-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**DISCENTE: SOFIA ANDRADE DE MELO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em 31/03/2023

Título: **O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL:** as contrarreformas trabalhistas e a política de proteção aos trabalhadores

**BANCA EXAMINADORA:**

Documento assinado digitalmente

**gov.br** MARIA VIRGINIA BORGES AMARAL  
Data: 03/04/2023 14:33:00-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Professora Dra. Maria Virginia Borges Amaral ( ORIENTADORA)**

Documento assinado digitalmente

**gov.br** MARIA ALCINA TERTO LINS  
Data: 03/04/2023 08:27:45-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Professora Dra. Maria Alcina Terto Lins**

Documento assinado digitalmente

**gov.br** GUTEMBERG CARDOSO AGRA DE CASTRO  
Data: 03/04/2023 09:23:40-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Professor Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro**

## **AGRADECIMENTOS**

Em nossa trajetória acadêmica até aqui, vivenciamos momentos de alegria, ansiedade, realizações e anseios. Nesses momentos, sempre pudemos contar com diversas pessoas (pais, irmãs e amigos) para compartilhar os sentimentos e encontrar uma base de apoio a fim de continuar a trilhar a nossa caminhada. Assim sendo, agradecemos:

A Jesus, pelo dom da vida e por toda bondade expressa em atos de amor, cuidado e paciência. Agradecemos por sempre estar ao nosso lado a cada desafio que enfrentamos em nossa jornada.

Aos nossos pais, Arnaldo Rodrigues Fragoso e Maria Ivania Fragoso, Roberto Ferreira de Melo e Sandra Andrade Melo. Somos infinitamente gratas por serem a base solidificada, a qual podemos recorrer nos momentos difíceis e que também se alegram conosco e nos motivam em nossas conquistas. Nós os amamos!

À minha irmã Amanda Carolina Simões Fragoso, que é referência de profissionalismo e dedicação para mim.

À minha irmã Anna Cecília Andrade de Melo, por me fazer ter o desejo de ser exemplo e ser minha alegria nessa caminhada.

Aos nossos amigos e familiares, por serem pacientes em nossos momentos de ausência e nos transmitirem conforto e confiança de que seríamos capazes de chegar até aqui.

Aos nossos professores, pelos ensinamentos, correções e direções para que pudéssemos aplicar o nosso melhor a cada passo dado durante nosso processo de formação profissional.

À professora Maria Virgínia Borges Amaral, por nos orientar na construção desse trabalho e por nos mostrar o caminho da pesquisa acadêmica através do grupo de pesquisa TRASSO, grupo no qual crescemos como estudantes e conhecemos colegas os quais contribuíram direta e indiretamente durante esse processo; em especial ao Gutemberg e à Karla, que foram uma rede de apoio.

Por fim, a todos que colaboraram durante essa jornada na Academia, o nosso muito obrigada.

*“Tal como a chuva caída  
Fecunda a terra, no estio,  
Para fecundar a vida  
O trabalho se inventou.  
Feliz quem pode, orgulhoso,  
Dizer: “Nunca fui vadio:  
E, se hoje sou venturoso,  
Devo ao trabalho o que sou!”  
É preciso, desde a infância,  
Ir preparando o futuro;  
Para chegar à abundância,  
É preciso trabalhar.  
Não nasce a planta perfeita,  
Não nasce o fruto maduro;  
E, para ter a colheita,  
É preciso semear...”*

(Olavo Bilac)

## RESUMO

Ao longo dos últimos anos, o fenômeno da uberização tem ganhado notoriedade, demonstrando as relações de trabalho marcadas por novas formas de controle. A expansão tecnológica – junto às crises cíclicas do capital – abre espaço para uma nova estruturação no mundo do trabalho diante do cenário de desemprego latente no país. Nesse processo, a flexibilização das legislações trabalhistas exerce um papel crucial na precarização das atividades laborais, permitindo que a exploração acentuada seja natural e regulamentada na sociedade, expandindo o mercado de trabalho informal. Sendo assim, definimos como objetivo desse estudo a compreensão dos novos modelos de exploração laboral como consequência da 4ª Revolução Industrial e os impactos causados aos trabalhadores, compreendendo o processo de retirada de direitos sofrido a eles. Para tanto, utilizamos o suporte bibliográfico-documental baseado na teoria materialista histórico-dialética a fim de direcionar nossa análise. Nesta perspectiva, temos a compreensão de que a tecnologia pode ser uma aliada para a qualificação dos processos laborais. No entanto, esta não tem sido considerada em todas as suas potencialidades para facilitar as atividades de trabalho. Ela é utilizada pelo capital como forma de baratear custos, ampliar a exploração e o controle sobre o trabalhador e, conseqüentemente, expandir também as suas riquezas.

Palavras-chave: trabalho; exploração; avanço tecnológico.

## **ABSTRACT**

Over the last few years, the phenomenon of uberization has gained notoriety, demonstrating labor relations marked by new forms of control. Technological expansion – together with the cyclical crises of capital – makes room for a new structure in the world of work in view of the scenario of latent unemployment in the country. In this process, the flexibilization of labor legislation plays a crucial role in the precariousness of labor activities, allowing the accentuated exploitation to be natural and regulated in society, expanding the informal labor market. Therefore, we defined as the objective of this study the understanding of the new models of labor exploitation as a consequence of the 4th Industrial Revolution and the impacts caused to workers, including the process of withdrawal of rights suffered from them. For that, we used the bibliographic-documental support based on the historical-dialectical materialist theory in order to direct our analysis. In this perspective, we have the understanding that technology can be an ally for the qualification of labor processes. However, this has not been considered in all its potential to facilitate work activities. It is used by capital as a way to lower costs, expand exploitation and control over the worker and, consequently, also expand its wealth.

Keywords: work; exploration; technological progress.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FNT	Fórum Nacional dos Trabalhadores
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>DISCUSSÃO SOBRE OS TERMOS TRABALHO E EMPREGO NA SOCIEDADE CAPITALISTA</b> .....	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>CONTRARREFORMAS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA</b> .....	<b>13</b>
3.1	ERA VARGAS E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS .....	13
3.2	RETROCESSO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E CONTEXTO HISTÓRICO .....	18
3.3	CONTRARREFORMAS TRABALHISTAS E FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO ... .....	28
<b>4</b>	<b>INDÚSTRIA 4.0 E NOVAS FORMAS DE CONTROLE DO TRABALHO UBERIZADO</b> .....	<b>33</b>
4.1	ALGORITMOS E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR .....	36
4.2	DISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR .....	40
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>46</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso – Gênero Monografia – apresenta o resultado sobre as novas formas de trabalho, que se desenvolvem ante os avanços tecnológicos, marcadas pela retirada de direitos do trabalhador para que esse esteja disponível para operar de acordo com a necessidade do capital. Dentre essas novas roupagens de exploração do homem, destacamos, em nosso estudo, a Uberização – processo de mercantilização de atividades econômicas pelo qual trabalhadores fazem uso de seus bens privados para ofertar algum serviço por meio de aplicativos. Nesse quesito, o mundo vivencia a inserção de intensas mudanças ocasionadas pela “4ª Revolução Industrial”, essa caracterizada pelo crescimento exponencial de atualizações tecnológicas.

Este trabalho tem como objetivo estudar as reformas da legislação trabalhista e a política de proteção aos trabalhadores, os avanços tecnológicos os quais afetam o futuro do trabalho no Brasil, bem como os direitos trabalhistas e previdenciários, para assim compreender de que modo a informalidade, em especial a uberização, colabora com o processo de exploração capitalista e, ainda, se há reais benefícios nesse processo para o trabalhador.

Para o desenvolvimento do estudo, partimos do pressuposto de que o processo da uberização acarreta prejuízos à precarização do trabalho. Assim, faz-se necessário a presença do Serviço Social na compreensão dessa nova conjuntura, sendo fundamental na formação do profissional, uma vez que revela uma nova tendência do capital e o conhecimento dos seus efeitos sobre a classe trabalhadora de modo a oferecer recursos necessários para uma atuação profissional completa.

A aproximação com o tema do trabalho aconteceu, em nossa vida acadêmica, de forma linear a partir de estudos realizados no grupo de pesquisa *Trabalho e Serviço Social* (TRASSO) do qual fazemos parte para construção dos relatórios do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) em que despertamos um novo olhar acerca da exploração do trabalhador e de suas perdas de direito que o destinam ao mercado informal. Compreendido isso, fomos motivadas a estudar as novas formas de emprego impressas na atualidade e como se encaminha o futuro do trabalho no Brasil, o que nos direcionou, assim, ao estudo sobre o trabalho por aplicativos.

Essa nova forma de exploração impulsiona a pesquisa para conhecer as atuais formas de controle e gerenciamento em decorrência do desenvolvimento tecnológico

vigente em nossa sociedade e as dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores os quais se submetem a isso. A exemplo desses empecilhos, podemos citar a pandemia de *Covid-19* em que os trabalhadores por aplicativos permaneceram expostos ao vírus, arriscando a sua vida em prol da economia ao permitirem que restaurantes, farmácias, bares e lojas continuassem em funcionamento através de entregas, uma vez que a principal forma de proteção contra esse vírus era o distanciamento social e a restrição de circulação.

Desta maneira, para cumprir com os objetivos propostos, este estudo conta com pesquisas documentais e bibliográficas para a compreensão dessas mudanças com aportes teóricos de autores como Lessa (2015), o qual estuda a obra de Lukács, bem como o estudo de documentos oficiais a fim de possibilitar a compreensão das alterações legislativas que permitiram a popularização dessa forma de trabalho.

Este trabalho será dividido em três partes. Na primeira, abordaremos sobre a discussão sobre os termos “trabalho” e “emprego” presentes na sociedade capitalista. Após isso, haverá uma breve exposição sobre o processo de conquista das legislações de proteção laboral no Brasil e o desmonte dessas nas décadas seguintes como frutos da submissão do Estado aos interesses de acumulação do capital. Finalizaremos com a discussão sobre as novas formas de controle ao tomar como exemplo o trabalho em plataformas digitais, também conhecido como trabalho uberizado.

## 2 DISCUSSÃO SOBRE OS TERMOS TRABALHO E EMPREGO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Para compreender a relação de trabalho e para onde essa se encaminha, é necessário voltar aos primórdios em que essas atividades foram estabelecidas. De acordo com Lessa (2015, p. 22), estudioso da obra de Luckács, a categoria do trabalho é a forma originária do agir humano, ou seja, é sua forma mais simples e primária dos atos humanos, apesar de nem todos os atos se resumirem ao trabalho.

Nesse contexto, a reprodução social está interligada a outros tipos de ação que estão para além das especificidades do trabalho. Todavia, sem o trabalho, as inúmeras e variadas formas de atividade humano-social não poderiam sequer existir. (LESSA, 2015, p. 22)

É no ato de transformar a natureza que se considera o trabalho como o meio pelo qual o homem constrói a si próprio como também a totalidade social em que é participante. Dentro disso, há atividades laborais as quais não realizam mediação entre os homens, mas, ainda assim, são consideradas trabalho, pois suas funções sociais por vezes são moldadas pela necessidade de reprodução do capital.

O projeto civilizatório de modernidade altera o objetivo originário do trabalho de ser utilizado para atender às necessidades naturais, sendo apropriado e transformado em meios de capital, como expresso por Amaral (2022, p. 71) *in* Guimarães *et al* (2022). O homem é, numa sociedade capitalista, convertido em trabalhador pela necessidade de gerar valor através da sua força de trabalho.

No século XVIII, essa relação social é originada a partir da expropriação das terras camponesas e dos cercamentos os quais foram responsáveis por extinguir a propriedade camponesa. Como consequência desse processo, destaca-se a concentração da propriedade a qual ocorreu através do roubo de terras e de bens coletivos, ocasionando a necessidade da venda da força de trabalho das massas de trabalhadores.

Portanto, entende-se que o trabalho permite que o ser social transforme a natureza, mas, tornando-se sujeito aos imperativos do capitalismo, assume novas formas e configurações as quais são revestidas de aparências elaboradas pela atuação de empresas e do Estado. Com o trabalho reduzido ao emprego, sua capacidade criativa é estarecida pela alienação, tornando-se secundário para

aqueles que exercem a atividade, pois é reduzido à necessidade de homens e mulheres de garantir, apenas, a sua subsistência no mercado.

Destarte, o conceito de emprego surgiu com o advento da Revolução Industrial e trata da relação entre quem organiza o trabalho e quem o realiza. Diferente do trabalho – que existe desde o momento em que o homem passa a transformar a natureza –, o emprego é um conceito mais recente o qual surge pela necessidade de contrato no qual o indivíduo é pago pelos possuidores de meios de produção para realizar determinada tarefa. Foi durante a Idade Moderna que aprendizes de artesãos recebiam moradia e alimentação em oficinas, além de dinheiro em troca da realização de seu trabalho.

Porém, a noção de emprego só toma forma com o estabelecimento e concentração dos meios de produção nas cidades tendo em vista que grande parte da população não tinha acesso às ferramentas necessárias para realizar qualquer trabalho artesanal. É nesse contexto que a população tem como alternativa o oferecimento de seu trabalho como uma moeda de troca para garantir a sua subsistência.

Anteriormente, o trabalho era considerado uma ocupação. Com a reorganização da sociedade em torno dos avanços tecnológicos, o trabalho também foi modificado e passou a ser compreendido como uma ocupação econômica, transformando-se em emprego. Com a transformação de mercado, o emprego reestrutura-se, migra da indústria para os serviços e adquire características de instabilidade e autonomia.

Dessa forma, enquanto o trabalho era definido na antiguidade por sua finalidade de atender aos desejos e às necessidades do homem a partir de um processo de transformação da natureza, o emprego, posteriormente, é analisado como a relação de envolvimento com a atividade laboral. Ou seja, após a Revolução Industrial e as atividades desenvolvidas nas fábricas por meios burocráticos é que a noção de empregabilidade ganha significado como um fenômeno da modernidade.

Os empregos na sociedade capitalista tornaram-se essenciais para a sobrevivência dos indivíduos, pois é por meio do salário recebido que se adquirem os bens e serviços necessários para a sobrevivência.

O contexto da crise mundial permanente do capital em curso, desde a década de 1970, faz com que este busque novas formas de valorizar-se e extrair ainda mais lucro. Nessa perspectiva, o mundo do trabalho é afetado pelo uso da tecnologia a qual

influencia diretamente nos modos de produção, visto que a remodelação capitalista só é possível com o desenvolvimento tecnológico.

Como a tecnologia é usada pelos capitalistas para diminuir a força de trabalho e aumentar as margens de lucro em detrimento dos interesses do capital, esse instrumento está pontualmente relacionado ao processo de trabalho que, em sua importância digital, introduz um novo modelo estrutural da gestão organizacional dos processos laborais.

Tal estruturação corresponde ao modelo organizacional integrado, flexível e com uma nova cultura produtiva que tem o objetivo de estimular o trabalhador a potencialmente estar aberto às novas formas de trabalho, implicando no privilégio da comunicação entre os processos laborais.

No Brasil, foi a partir dos anos de 1930 que o Estado passou a legislar a respeito das condições de trabalho. A criação dos direitos laborais eram respostas às organizações de trabalhadores as quais se manifestavam sob ideários socialistas e, posteriormente, comunistas.

O objetivo do Estado era controlar a classe trabalhadora dentro das possibilidades de conflito frente aos empresários, o que poderia prejudicar o desenvolvimento do país. Dentro disso, também foram criadas leis a respeito das organizações sindicais e dos direitos coletivos juntamente com a Justiça do Trabalho, essa última sendo responsável por submeter os sindicatos ao arcabouço corporativo.

### **3 CONTRARREFORMAS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

A uberização, enfoque principal dessa pesquisa, é resultado de um longo processo de transformação do capital, da expropriação do trabalhador e do avanço tecnológico, os quais criam os meios necessários para que novas formas de trabalho surjam. Ela se faz presente após um longo processo de desmonte dos direitos trabalhistas os quais, ao serem flexibilizados, tornam palpáveis as possibilidades de emprego sem vínculo empregatício e, em união com as novas tecnologias, permitem a criação de trabalhos por aplicativos em que o trabalhador tem o seu emprego determinado a partir da disposição da inteligência artificial.

Antes de abordar como ocorre o novo processo de exploração do trabalhador expresso pela uberização, faz-se necessário compreender os condicionantes histórico-estruturais no cenário brasileiro que possibilitam a expansão dessas novas formas de trabalho. Portanto, abordaremos sobre as contrarreformas trabalhistas as quais viabilizaram a ampliação dos mecanismos de exploração do trabalhador, bem como os marcos da história brasileira no concernente à proteção laboral. Essa abordagem será desde o processo de conquista das medidas de amparo no governo Vargas, e o início dos desmontes do legislado, até os dias atuais para demonstrar como as mudanças trazidas por essa contrarreforma contrariam o longo processo de conquista dos trabalhadores.

#### **3.1 ERA VARGAS E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

O processo de conquista de direitos laborais ganhou enorme visibilidade durante o governo de Getúlio Vargas iniciado em 1930, através do golpe militar, sendo tal golpe chamado “Revolução de 30”, findando, assim, com a república oligárquica no Brasil. Esse primeiro momento foi definido pela criação do Ministério do Trabalho e do Departamento Nacional do Trabalho, além da primeira lei sindical.

De acordo com Antunes (2006, p. 84), o maior feito da política getulista foi trazer as questões da classe trabalhadora para a agenda do Estado, captando as reivindicações dos operários e politizando a questão social. Isso aconteceu pelo interesse na força e no suporte dos trabalhadores para se manter no poder, tornando o capitalismo "mais humano" que, segundo a definição de Lessa e Tonet (2011, p. 61), oferece condições mais justas utilizadas como um mecanismo do capital para alimentar a ilusão e esperança dos trabalhadores, perpetuando, assim, a alienação.

Tal interesse aconteceu através de um novo olhar para a legislação social e trabalhista a qual levou a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. No entanto, a idealização de uma legislação trabalhista não ocorreu de forma repentina e apenas no governo varguista. É importante destacar que essa temática existe desde 1888 com a Lei Áurea, a partir da qual findou a escravidão no Brasil.

O novo modo de se organizar em sociedade com o trabalho assalariado gerou desgastes na relação entre patrões e empregados a qual foi acentuada com a mecanização do trabalho após a Revolução Industrial, podendo-se constatar, a partir dela, o primeiro passo da precarização do trabalhador. Nesse cenário, os trabalhadores enfrentavam ambientes de trabalho insalubres, uma extensa carga horária, além da força de trabalho infantil e feminino, ao mesmo tempo que não havia leis para resguardar o trabalhador. Apesar de a temática se fazer presente nos planos de governo dos candidatos à presidência, desde o início do século XX, não havia alterações significativas para a classe contemplada apenas no governo varguista.

As alterações legislativas que geraram a concessão de direitos aos trabalhadores durante o governo do *Pai dos Pobres*, como era assim conhecido, já estavam ocorrendo na sociedade através das exigências da classe operária, a qual se reconheceu como detentora de direitos após a influência dos movimentos europeus os quais aconteciam após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918).

Esse período pós-guerra foi marcado pela alta dos preços, estagnação do salário e intensificação da carga horária e do trabalho manual, já que o maquinário não podia ser importado. Isso, portanto, ocasionou a greve geral ocorrida em 1917, em São Paulo.

Utilizando a situação deixada pela crise de 1929 – que gerou grandes impactos nos setores econômicos e sociais, de modo a criar altas taxas de desemprego –, Vargas utilizou da especificidade momentânea para se apresentar como “um pai que doa para seu povo algumas de suas principais reivindicações” (ANTUNES, 2006, p. 85). Outrossim, ele atendeu aos pedidos de mudanças os quais eram motivos das manifestações realizadas há anos por essa classe, ao mesmo tempo que reprimia as lideranças de esquerda e de cunho sindical com legislações como a “Lei de Sindicalização”. De acordo com Antunes (2006) *apud* Silva (2019):

O sindicato único por categoria, outorgava o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos, definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado, permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembleias sindicais,

proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de estrangeiros nos sindicatos. E mais, a lei de sindicalização atingia todas as associações de classe, quer fossem de empregados, quer fossem de empregadores. (ANTUNES, 2006 *apud* SILVA, 2019, p. 19)

Essa obrigação aos trabalhadores de se filiarem aos sindicatos oficiais destituiu todo o poder de lutas de classe dos sindicatos autônomos os quais se tornaram órgãos assistencialistas, sendo, agora, centros de saúde, lazer, serviços etc. Esse controle sindical foi construído objetivando alcançar a supervisão necessária para conquistar o que Vargas denominava como um “país harmonioso”.

A instituição das legislações trabalhistas foi essencial para o prosseguimento do seu projeto de governo. A exemplo disso, é verificada a instituição do salário mínimo que só ocorreu porque era necessário que houvesse um patamar mínimo salarial para a acumulação industrial no Brasil, fortalecendo, assim, o mercado interno do país, de acordo Antunes (2006, p. 86).

Diferentemente do que se acredita, antes mesmo da instituição das leis de trabalho promulgadas desde o início do mandato de Vargas, já existiam as medidas de proteção ao trabalhador, mas que não eram cumpridas. Foi a partir das medidas tomadas em 1930, principalmente após a CLT, que as leis passaram a ser seguidas firmemente com órgãos de fiscalização como a Justiça do Trabalho.

A CLT – instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada por Vargas durante o seu período de governo conhecido como Estado Novo – reúne em um único documento as legislações que visam à proteção do trabalhador, bem como as determinações em vigência desde o Código Civil de 1916, além das normas trabalhistas instituídas nas décadas subsequentes de 1920 a 1940. Ela ainda teve como fontes materiais três grandes acontecimentos: o 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo; as Convenções Internacionais do Trabalho; e a Encíclica *Rerum Novarum*.

Essa nova legislação “tinha como princípios três pontos fundamentais: os direitos do trabalhador, a organização sindical e a Justiça do Trabalho” (SILVA, 2019, p. 21), além de normatizar o trabalho feminino e infantil, demonstrando que, além dos benefícios alcançados, a CLT em sua forma inicial continha uma série de impedimentos, como a não abrangência a todos os trabalhadores, uma vez que ela contemplava, apenas, os trabalhadores urbanos e sindicalizados. Dessa forma, eram

excluídos os empregados rurais (que representavam cerca de 75% à época), os autônomos, os servidores públicos e os empregados domésticos.

Mesmo possuindo controvérsias, a CLT representa um marco histórico no que tange aos direitos laborais à medida que ofertou aos trabalhadores: a) igualdade salarial entre homens e mulheres; b) carteira de trabalho; c) jornada de trabalho de oito horas; e d) salário mínimo. Tem-se, ainda, outras medidas de amparo, como o “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.” (BRASIL, CLT, 1943, p. 2)

No Art. 3º da CLT, ao tratar do vínculo empregatício, é mencionado que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário” (BRASIL, 2017). Caso uma pessoa física ou jurídica estabeleça qualquer tipo de atividade econômica ou não econômica, será considerada empregador desde que admita, assalarie e dirija a prestação de serviços. A CLT propõe ainda que toda relação de emprego pressupõe os requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A pessoalidade determina que o empregado em exercício profissional não possa ser substituído por outro. A não eventualidade trata do trabalho de caráter permanente e é respaldada pela determinação da jornada de trabalho; dessa forma, o trabalhador não pode exercer suas atividades de forma esporádica. A onerosidade – necessária na relação de emprego – está relacionada à contraprestação financeira entre o empregador e seu empregado. Por fim, tem-se a subordinação a qual coloca o empregado como sujeito submetido aos moldes de poder diretivo de seu empregador.

Ao observar tais características para se constituir o vínculo empregatício na conjuntura atual, percebe-se que, sob o discurso estrutural de colaboração, constroem-se novos mecanismos de exploração da mão-de-obra. Plataformas digitais, como a Uber, demonstram como o discurso de autonomia e liberdade mascaram as novas formas de controle a partir da violação de direitos e precarização das relações de trabalho.

Essa concessão de direitos laborais e valorização do trabalho foi perpetuada através da Constituição Federal (CF) de 1988, que se trata da versão mais atualizada

e completa das versões anteriores (Constituições de 1937, 1946, 1967 e 1969), tendo como pilar a pessoa humana, a sociedade política e a sociedade civil.

A CF consolida, através da Carta Magna, o direito constitucional do trabalho no Brasil, contendo trinta e quatro direitos trabalhistas individuais, coletivos e sociais, que sistematizou as relações de trabalho de cunho público e privado, bem como incorporou medidas e regras estabelecidas em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (LUNA, 2022, p. 42). Dentre tais direitos, destaca-se o Art. 7º, o qual se trata do rol de direitos mínimos do trabalhador. Dentre outros pontos, explicita-se, nesse artigo, que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. (BRASIL, CF, 1988)

Assim, é possível observar que apesar de ter sido um avanço significativo no que tange aos direitos trabalhistas, a CLT ao passar dos anos tornou-se obsoleta, tornando evidente a necessidade de uma verdadeira reforma trabalhista a qual atualizasse e ampliasse a abrangência desses direitos. Essas alterações foram alcançadas através da CF de 1988, atribuindo aos direitos individuais do trabalho o caráter de direitos fundamentais e por entendê-los a todas as espécies de trabalhadores, incluindo e igualando os trabalhadores rurais, que até então não eram contemplados pela CLT..

Esse ato foi de extrema importância para que tivessem prevalência diante daqueles os quais se mostrassem conflitantes assim como os transformou em

cláusulas “pétreas”<sup>1</sup>, fazendo com que eles só possam ser alterados apenas para o seu fortalecimento.

Mais tarde, depois de muitos anos de luta, houve o reconhecimento dos trabalhadores domésticos como detentores dos direitos trabalhistas. Através da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, eles foram incluídos e assegurados pela legislação contida no Art. 7º da CF.

### 3.2 RETROCESSO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E CONTEXTO HISTÓRICO

A partir da década de 1980, a humanidade passou por intensas modificações no mundo do trabalho, sendo representadas por alterações, como o grande avanço tecnológico o qual inseriu a automação, a robótica e a microeletrônica no cotidiano das indústrias, segundo Antunes (2005, p. 23). Esse feito transformou os modelos produtivos como o fordismo e taylorismo – esses predominaram nas indústrias capitalistas durante todo o século em instrumentos da flexibilização.

O desenvolvimento tecnológico presenciado, nesse período, gerou excedentes de força de trabalho, pois ao passo em que há uma expansão no contingente de trabalhadores, há, também, a redução de empregos disponíveis. Isso é refletido diretamente nos direitos dos trabalhadores que, para adequarem-se à nova ótica do capital, são desregulamentados e flexibilizados, visto que os “direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados no mundo da produção”. (ANTUNES, 2005, p. 24)

No Brasil, a ofensiva neoliberal começa a ser sentida no governo de Fernando Collor de Mello (1990-1994) em que a benevolência aos trabalhadores – ofertada durante o governo varguista – bem como os direitos mínimos de proteção previstos no Art. 7º da CF entram em recessão. Como consequência, os desmontes dos direitos trabalhistas iniciam-se e são reforçados a cada novo chefe de governo.

O Plano Brasil novo, instituído no primeiro dia de mandato de Fernando Collor, – e popularmente conhecido como Plano Collor – é marcado por um período de

---

<sup>1</sup> “As também chamadas ‘cláusula de eternidade’ ou ‘cláusulas de inamovibilidade’ trazem a ideia de irreformabilidade, ou seja, inapto para mudanças. É como se fosse um modo de segurança, que impedem que a [sic] as eventuais reformas causem danos irreparáveis ou um grande enfraquecimento e mudem a essência da idéia da Constituição.” (OLIVEIRA, 2015, p. 23)

recessão econômica em que houve o confisco de recursos bancários, a redução drástica das taxas de lucros das empresas e dos salários (restritos em mais de 13%) e a redução dos postos de trabalho, a qual apresentou uma diminuição de 10,2% em seu primeiro ano de implementação.

Dado esses efeitos, é possível verificar que os impactos desse plano atingiram os mais diversos grupos sociais e setores da economia, sendo mais brutalmente sentido pelos trabalhadores informais, uma vez que esses se encontravam desprotegidos das medidas laborais, como o seguro desemprego e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Essa parcela da população – a qual representa a força de trabalho excedente gerada pelo processo de industrialização brasileira e a qual tem um caráter excludente e centralizador de renda – atingiu cerca de 20 milhões de trabalhadores no início do Plano Collor. Esse último foi ampliado durante o longo cenário de recessão, juntamente com as consequências já citadas e aliadas aos frágeis mecanismos de proteção social, que permitiram que o número de pessoas a exercerem atividades precárias, como forma de garantir a sua sobrevivência e de suas famílias, se expandisse.

Com o trágico cenário nacional marcado por corrupção, má administração do poder público e sonegação, a população brasileira foi às ruas com o movimento conhecido como “Caras Pintadas”, pedindo o *impeachment* do Presidente da República. Esse pedido tomou força com o apoio dos grandes empresários os quais se mostravam, também, insatisfeitos com as medidas até então realizadas pelo atual gestor. Em 29 de dezembro de 1992, Collor renunciou ao poder, estando esse último nas mãos do até então vice-presidente Itamar Franco (1992-1995).

A meta do vice-presidente era de estabilizar a economia brasileira após o longo período de recessão e, para isso, ele instituiu o Plano Real<sup>2</sup>. Através da abertura do mercado, o Plano Real permitiu uma grande injeção de recursos externos, comportando a estabilização dos preços e viabilizando os mecanismos de crédito ao consumo. Apesar disso, houve juros altos, arrocho fiscal e aumento da carga tributária, fazendo com que não houvesse o investimento internacional e, conseqüentemente, permitindo que o Brasil ficasse com a economia estagnada. Diante desse cenário, foi possível verificar a explosão da dívida pública, além de as taxas de desemprego

---

<sup>2</sup> Instituído pela Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995.

permanecerem aumentando, o que direcionava os trabalhadores ao mercado de trabalho informal.

Em 1995, Fernando Henrique Cardoso (FHC) chega ao poder colocando em prática o projeto neoliberal preconizado pelo Consenso de Washington, tendo como principais objetivos: a estabilidade de preços, a expansão da abertura comercial e financeira e a redução gradativa do papel do Estado na economia, esse último objetivo expresso através da privatização de empresas estatais, de acordo com Alves (2017, p.6). As privatizações ocorreram graças às emendas na CF as quais permitiram a retirada de restrições ao investimento estrangeiro e a quebra do monopólio estatal do petróleo e das telecomunicações (ALVES, 2017, p.6), privatizando empresas como a “Companhia Vale do Rio Doce”, o sistema “Telebrás”, incluindo a Embratel e a Light Serviços de Eletricidade S.A.

O objetivo de reduzir a dívida pública e obter mais recursos para investir na sociedade não foi observado na prática. Inicialmente, essa nova forma organizacional resultou pelo crescimento no rendimento médio anual e, por conseguinte, na diminuição do desemprego aberto e da desigualdade de rendimento. É válido destacar que a “sobrevalorização do real e as taxas elevadas de juros (que acabaram por reduzir a atividade econômica), assim como as dificuldades econômicas geradas pelas crises asiática, em 1997, e russa, em 1998”<sup>3</sup>, alteraram totalmente a ótica de avanços. Isso ocasionou, assim, o retorno da alta de desempregados, bem como os trabalhadores sem carteira assinada (passando de 20,8%, em 1991, para 27,5%, em 2002) e os que trabalham por conta própria que, mesmo apresentando uma queda no ano 2000, foram de 20,1%, em 1991, para 22,4%, em 2002.

No período compreendido entre 1987 e 2001, foram propostas 15 reformas trabalhistas das quais 8 foram aprovadas. Dentre essas, destacam-se três tentativas ocorridas durante o governo de FHC. A primeira foi o Projeto de Lei (PL) 1.802 de 1996, o qual permitia aos Tribunais do Trabalho estabelecer multas de até 500 salários mínimos diários ao julgarem a ilegalidade de uma greve. Esse artifício foi utilizado como forma de pressionar e conter as oposições à agenda prioritária do governo, em consonância com Molin (2011, p. 155).

A segunda trata-se do PL 4.302 de 1998 o qual foi aprovado e regulamenta o trabalho temporário fornecido por empresas, assegurando, em tese, os direitos

---

<sup>3</sup> Ver IPEA (2003, p. 80).

trabalhistas como proteção previdenciária, jornada de trabalho de oito horas, férias remuneradas etc. A terceira, por fim, foi o PL 5.483/2001 o qual flexibilizaria a CLT ao permitir que as condições de trabalho fossem alteradas mediante negociação entre patrões e empregados. Essa proposta, contudo, teve a sua aprovação postergada, mesmo após o pedido de urgência de FHC e, em 2003, foi arquivada no primeiro mandato de Luiz Inácio Lula da Silva (Lula).

Durante o processo eleitoral em 2002, Lula, em seu caráter populista, expressou o seu desejo de romper com os paradigmas instituídos durante os mandatos de FHC, pois geraram descontentamento na população. A realização disso ocorreria através da modernização do país, expressa na efetivação das “reformas tributária (‘que desonere a produção’), agrária (‘que assegure a paz no campo’), previdenciária e trabalhista” (ALMEIDA, 2007, p. 2). Essa última ocorreria através da modernização da CLT vinculada a uma reforma sindical que, através de sindicatos livres, autônomos, representativos e independentes, daria voz a todos os participantes da relação trabalhista, desde os empregadores aos empregados.

Almeida (2007, p. 55), tendo como fonte o Programa de Governo de Lula, expressa o objetivo dessa sistematização com sendo a ampliação do mercado de trabalho formal, bem como a melhoria da qualidade do emprego, que incorporaria milhões de trabalhadores à formalidade e tendo, conseqüentemente, reflexos positivos nas contas previdenciárias e nos fundos públicos, atendendo, dessa maneira, a sua base social definida pelos trabalhadores pauperizados e socialmente desorganizados.

Para o alcance das reformas trabalhista e sindical expressas em seu plano de governo, foi criado o Fórum Nacional dos Trabalhadores (FNT), instituído pelo Decreto n. 4.796, de 30 de julho de 2003, com a finalidade de mediar a negociação entre os representantes dos trabalhadores, dos empresários e do Governo Federal, buscando a modernização das instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, além de “estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais” (ALMEIDA, 2007, p. 3).

Contudo, após o FNT elaborar um Projeto de Emenda Constitucional e um PL e encaminhá-los ao Congresso Nacional, não houve mais avanços sobre essa reforma sindical.

Dentre os grandes feitos durante o governo do petista – gerados graça ao positivo cenário externo –, destacam-se: o aumento do salário mínimo (o qual cresceu quase 6% ao ano, durante o período em que esteve na presidência); a evolução positiva da renda; e a redução do desemprego (que decaiu de 12,3%, em 2003, para 6,7%, em 2010, nas regiões metropolitanas e de 10,5% para 9,1%, no mesmo período, em relação ao panorama geral). (ALVES, 2017)

Foi elaborada ainda, através da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, a figura do Microempreendedor Individual (MEI), caracterizada pelo trabalhador por conta própria que se legaliza como pequeno empresário. A lei possibilitou uma forma fácil e de baixo custo para os milhares de trabalhadores os quais atuam na informalidade a fim de que sejam legalizados, sendo contemplados pelo decréscimo da carga tributária e dispensa de tributos federais, além de possuir o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e a contribuição previdenciária, a qual permite o acesso à aposentadoria por idade, auxílio doença e auxílio maternidade.

A criação dessa figura foi tão bem aceita entre os autônomos que, em 2022, quase 70% das empresas ativas no Brasil eram cadastradas como MEI, representando 13.489.017 de um total de 19.373.257, em conformidade com Máximo (2022). Isso aconteceu graças à facilidade em cadastrar o pequeno negócio, em que o menor tempo foi de 1 dia e 16 horas, bem como o baixo custo de contribuição, representando, desse modo, 5% do salário mínimo (R\$ 60,60).

Enquanto esteve no comando do Brasil, o governo de Lula não apresentou uma clara posição sobre a flexibilização do trabalho, uma vez que houve momentos em que ele esteve de acordo com o fortalecimento das medidas de proteção ao trabalhador e, em outros momentos, parecia compactuar com medidas menos rígidas, como é o caso da Lei de Falências e de Recuperação Judicial, a qual oferece proteção às instituições financeiras em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Também é possível constatar a Emenda Constitucional nº 41, de 2003, que efetuou algumas alterações sobre o sistema previdenciário do serviço público, alterando os direitos dos servidores ativos e inativos, além da cobrança previdenciária a esses últimos, o que foi considerada uma manobra para desestimular o emprego público e gerar obstáculos para a conquista da aposentadoria.

Houve, ainda, muitas outras alterações flexibilizadoras, como: a criação do Programa Nacional de Primeiro Emprego (concessão de incentivos financeiros às empresas que contratarem jovens); a autorização da contratação de empregados

rurais sem registro na carteira por um prazo de até dois meses; a regulamentação do trabalho intelectual; e uma nova regulação para o trabalho de transporte de cargas etc.

Dito isso, é possível constatar que, mesmo em um contexto de ampliação do trabalho formal – com o veto e retirada de pauta do Congresso Nacional –, medidas que visavam à desregulamentação do trabalho foram, ainda, aprovadas. Muitas dessas medidas permitiam a ampliação do processo de flexibilização do trabalho, sendo observado o seu aumento em direção a públicos específicos, como: pessoa jurídica, micro e pequenas empresas e jovens.

A sucessora de Lula e primeira Presidenta mulher do Brasil, Dilma Rousseff (2011-2016), continuou em seu primeiro mandato com os feitos realizados pelo seu colega de partido político. O salário mínimo continuou a crescer, a miséria foi extinta, o Programa Bolsa Família<sup>4</sup> atingiu quase 14 milhões de famílias, permitindo que as crianças continuassem na escola e tivessem o acompanhamento de saúde. Contudo, em seu segundo mandato, o cenário econômico não possibilitou a perpetuação desse ambiente próspero.

As crises internacionais e contínuas ações anticíclicas refletiram-se no quadro fiscal brasileiro, como nas duas contas externas. Para tentar recuperar o país desse momento de déficit, depois de ter passado por 17 anos em superávit do Produto Interno Bruto, a Presidenta autorizou um ajuste neoliberal de choque através de uma grande redução nos gastos públicos e no crescimento econômico, acarretando em: elevação do desemprego, redução do salário real, desmonte da política de valorização do salário mínimo, encolhimento do investimento público e aprofundamentos da financeirização e da desindustrialização brasileiras. (CARLEIAL, 2015, p. 205)

Dentre esses novos arranjos, foi efetivada uma pequena reforma trabalhista e previdenciária instituída pelas Medidas Provisórias 664 e 665 as quais, em resumo, limitaram o acesso a direitos como: seguro-desemprego – em que o trabalhador precisaria ter o tempo mínimo de um ano e meio de trabalho para ter acesso (ressalte-se que antes era de seis meses); auxílio-doença – com redução de valor; e pensões – que, dentre as diversas alterações, deixariam de ser vitalícias.

---

<sup>4</sup> O Programa Bolsa Família foi elaborado durante o governo Lula, unindo em um só vários programas concedidos durante o período que FHC esteve no comando do país, como o Programa Auxílio-gás, Programa Fome Zero, Programa de Renda Mínima, entre outros.

Em uma análise feita por Carleial (2015, p. 209), utilizando dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), evidenciou-se que, entre agosto de 2014 e agosto de 2015, o índice de desemprego passou de 5,0% para 7,6% – nas seis regiões metropolitanas estudadas – o que representa um aumento proporcional da informalidade. Com o agravante da situação brasileira, Michel Temer, que até então era vice-presidente de Rousseff, chega ao poder em 31 de agosto de 2016 graças à aprovação do processo *impeachment* instaurado em dezembro de 2015.

Temer inicia o seu mandato mostrando que o seu interesse era de implementar um conjunto de medidas que definisse o papel do Estado, realizando um ajuste fiscal o qual se traduziu no congelamento dos gastos públicos por vinte anos, em privatizações e concessões à iniciativa privada, na reforma do ensino médio, na política econômica ortodoxa, além da Reforma Previdenciária (que ele não conseguiu levar à frente) e na Contrarreforma Trabalhista. Essa última, aprovada pela Medida Provisória nº 13.467, de julho de 2017, e associada à Proposta de Emenda Constitucional do teto de gastos, será, aqui, o nosso foco principal.

Dentre as mais de 100 alterações da CLT previstas nessa contrarreforma, destacam-se: a) atividades como higiene pessoal, alimentação, troca de roupa ou uniforme<sup>5</sup> etc. não serão contabilizadas como jornada de trabalho; b) regulamentação do teletrabalho e do trabalhador autônomo; c) utilização da jornada de trabalho 12x36 que passou a ser autorizada mediante acordo individual escrito<sup>6</sup>; d) regulamentação do trabalho intermitente com pagamento em horas, dias ou meses, de forma não contínua e podendo haver ou não alternâncias no período trabalhado; e) liberação do trabalho de gestante em ambientes com insalubridade média ou mínima; e f) instituição do banco de horas.

Outras medidas sancionadas durante o governo Temer e que configuram um estímulo e regulamentação da informalidade são a Lei nº 13.429, de 2017, que regulamenta a terceirização e amplia as possibilidades do contrato temporário, além da Lei nº 13.352, de 2016, conhecida como Lei Salão Parceiro, a qual possibilita a contratação de profissionais de beleza (Barbeiro, Cabeleireiro, Depilador, Esteticista, Manicure, Maquiador e Pedicure) sem nenhum vínculo empregatício, sendo a

---

<sup>5</sup> Quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

<sup>6</sup> Mais tarde ela, foi revogada temporariamente pela Medida Provisória 808 de 2017, voltando a vigorar no ano seguinte.

remuneração de acordo com os serviços prestados e o salário terá uma cota-parte sobre os ganhos.

Tais medidas demonstram que a nova perspectiva proposta pelo capital faz prevalecer os acordos empregatícios sobre o legislado. As novas reformas deixam em aberto os pormenores para que sejam decididos entre o empregador e o empregado, “dado o caráter alienado do trabalho na sociedade de classes, coloca necessariamente o trabalhador em posição desfavorável nesse ‘acordo’” (OLIVEIRA; VELOSO; FETT, 2019, p. 9). Assim, isso simboliza a autorização do Estado para formas de exploração mais intensas, desestruturação e precarização do mercado do trabalho, fragilização da ação sindical, que podem gerar efeitos adversos sobre os fundos públicos em particular sobre as fontes de financiamento da seguridade, entre outras consequências as quais se expressarão na desorganização da vida social.

Nos dados apresentados por Caged (2019) *apud* Oliveira, Veloso e Fett (2019, p. 10), é possível observar os resultados dessa contrarreforma, uma vez que de julho de 2015 a junho de 2018 foram eliminadas 2.228.848 vagas de empregos formais, das quais 654 mil eram da indústria de transformação e 461 mil do setor de serviços.

Além disso, foi verificado o seu reflexo nas ações judiciais movidas na Justiça do Trabalho, pois alterações como o pagamento de honorários advocatícios e periciais em caso de derrota desestimulam os trabalhadores a lutarem judicialmente a favor dos seus direitos, ocasionando, assim, a redução das ações.

Foi mostrado pela CNN Brasil (2022) que o ano de 2021 obteve o menor número de ações judiciais movidas na instância do trabalho desde 1992. Foram detectados apenas 1,550 milhão de novas ações, o que é um retrocesso ao compararmos o momento anterior à efetivação da contrarreforma trabalhista, em 2017, que o número observado foi de 2,648 milhões, representando, dessa maneira, uma queda de 43,7%.

Uma das alterações realizadas pela reforma trabalhista permitiu que as empresas não precisassem informar e consultar de forma adequada os sindicatos e representantes dos trabalhadores a respeito dos desligamentos coletivos de trabalhadores sem que estes sejam substituídos. Um exemplo claro disso é o caso da Embraer que realizou a demissão de 4.200 trabalhadores no ano de 2009 sem uma prévia negociação coletiva com os sindicatos.

A empresa estava respaldada pela alteração realizada pela Contrarreforma Trabalhista, em 2017, a qual determinou que as dispensas imotivadas individuais,

plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação<sup>7</sup>.

No entanto, em 8 de junho de 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a obrigação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores é obrigatória ao julgar o caso da empresa citada. (BRASIL, STF, 2022). De acordo com a decisão do STF, se a supracitada empresa ou qualquer outra precisar fazer demissão coletiva, deve procurar, antecipadamente, o sindicato da categoria profissional a que se refere para estabelecer um diálogo social a fim de proteger o trabalhador dos efeitos e consequências do ato demissional.

Da mesma forma, a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como a Recomendação nº 166 orientam sobre as demissões dos trabalhadores. No entanto, essas orientações, apesar de contribuírem para a proteção do trabalhador, não são suficientes para evitar o desemprego ou suas consequências, principalmente se forem provenientes dos processos de automação e introdução das novas tecnologias.

Com isso, é válido ressaltar que a regulação dos processos laborais e a participação dos trabalhadores e seus representantes sindicais nessas pautas são benéficas ao tratarem dos métodos de automação e suas implicações sociais, visto que toda evolução tecnológica no local de trabalho, como a inteligência artificial, exige o governo de pessoas dispostas a garantir que a intensidade do monitoramento não gere abusos os quais desprezem os direitos humanos assegurados aos trabalhadores.

Em 01 de janeiro de 2019, Jair Messias Bolsonaro assumiu a presidência do Brasil em um governo de extrema direita caracterizado pelo crescimento de aceleração das políticas ultraconservadoras e neoliberais. Assim, foram realizados sucessivos cortes e privatizações em todas as esferas da rede pública brasileira (assistência social, educação, previdência, saúde etc.).

Dentre as medidas de desgoverno implementadas durante o seu mandato, destacamos a Medida Provisória 905 de 2019 a qual modifica mais de 50 artigos da CLT e institui a Carteira de Trabalho Verde e Amarela, que apresenta o objetivo de

---

<sup>7</sup> Lei nº 13.467, de 2017, Art. 477<sup>a</sup>.

criar postos de trabalho para jovens entre 18 e 29 anos os quais nunca tiveram nenhum emprego formalizado, podendo ser contratados por até dois anos.

As empresas que adotam esse método para a contratação de até 20% dos seus funcionários terão isenção fiscal de impostos, como contribuição previdenciária, salário-educação, além das contribuições sociais no que diz respeito esses trabalhadores, sendo, por sua vez, um estímulo para a contratação desses últimos.

Ao mesmo tempo que são instituídas vantagens para a indústria, o empregado contratado através da carteira verde e amarela sofrerá reduções para custear a isenção generosa ofertada aos empregadores, sendo essas: a) redução da indenização de 40% para 20% em demissões sem justa causa, podendo ainda ser parcelada pela empresa; b) desoneração da folha de pagamento sendo paga pelo trabalhador, o qual terá o desconto de 7,5% destinado ao seguro desemprego; c) redução do adicional de periculosidade de 30% para 5% do salário base<sup>8</sup>; d) férias, abono pecuniário e 13º poderão ser pagos em 12 vezes durante o ano, sendo incorporados nos salários; e) liberação do trabalho aos domingos e feriados sem a necessidade da remuneração de horas extras em dobro, desde que o empregador usufrua de uma folga durante a semana, entre muitas outras alterações as quais reduzem a proteção e remuneração desses trabalhadores.

Após a instituição da CLT e a reforma trabalhista contida na CF de 1988, o cenário a seguir foi de desmonte das políticas de proteção laboral e ampliação do desemprego, oferecendo os meios propícios para a instalação e expansão do trabalho informal no Brasil que cresceu mais de 7% em 5 anos, passando de 34%, em 2014, para 41,6% dos trabalhadores em 2019. (VAHDAT *et al*, 2022, p. 6)

A informalidade que, de acordo com Tavares (2021, p. 41), era utilizada pelas pessoas “não qualificadas ao trabalho” é, agora, considerada uma fonte de emprego a baixo custo, sendo útil como força de trabalho capitalista.

Diante de todos esses casos de flexibilização e reforma das legislações trabalhistas ao longo da história, compreendemos que os direitos laborais foram os últimos a serem ofertados aos trabalhadores. Em momentos de crise, as legislações são as primeiras a serem alteradas e flexibilizadas para tentar contornar os efeitos das crises cíclicas do capital.

---

<sup>8</sup> Desde que o empregador contrate o seguro por exposição.

### 3.3 CONTRARREFORMAS TRABALHISTAS E FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

As contrarreformas trabalhistas são elencadas pelos governos mundiais para se adequarem à reestruturação produtiva do capital, sendo destrutiva, principalmente, aos direitos trabalhistas. O que caracteriza essa nova pragmática imposta ao mundo do trabalho são as metas, a flexibilidade e a informalidade das relações de trabalho, polivalência e as tarefas totalmente controladas pela informatização. Em diversos setores, a tecnologia marca a sua presença pela possibilidade de baratear a força de trabalho e, assim, aumentar os lucros, controlar trabalhadores e eximir as empresas dos encargos prescritos pelas leis trabalhistas.

O cenário de transformações decorrentes da inserção tecnológica no mundo do trabalho abre espaço para o surgimento de um novo proletariado de serviços na era digital, desprovido dos direitos protetivos e gerenciado pelas plataformas digitais, como acontece no caso dos motoristas de aplicativos.

Dentro dessa logística organizacional do trabalho, as entregas realizadas pelos motoristas são feitas, geralmente, por meio do veículo do próprio trabalhador, podendo também ser feitas de moto, bicicleta convencional e até mesmo a pé, o que demonstra o intenso gasto de energia física a que o trabalhador se submete nessa relação capital-trabalho, como também a superexploração da força de trabalho.

Outrossim, no contexto de uberização do trabalho, o indivíduo toma para si a noção de que é “empresa de si mesmo” de forma a ser responsável por sua própria saúde, pelo seu trabalho e por seus horários. Essa ótica – estabelecida e propagada graças ao desejo do capital – promove a acentuação das formas de trabalho precário e ainda mascara as contradições existentes nessa relação, implicando no desaparecimento da relação subordinada.

Como exemplo, podemos citar o Reino Unido onde foi criada uma "plataforma" com uma relação de trabalho denominada contrato de zero hora (*zero hour contract*), em que profissionais de diversas áreas como médicos, enfermeiros, cuidadores, motoristas, eletricitas, advogados ficam à disposição do usuário para ter o seu serviço contratado. Segundo Antunes (2020, p. 8-9), essa relação se diferencia da empresa Uber, pois, nessa última, pode-se excluir o motorista cadastrado da plataforma caso ele recuse as solicitações de viagem, o que demonstra uma relação de trabalho.

Ademais, o empresariado aproveita a necessidade de subsistência dos indivíduos frente à grande concorrência no mercado de trabalho para expandir as relações capitalistas globalmente, reduzindo, desse modo, a intervenção da reprodução da força de trabalho empregada e ampliando a contenção da massa crescente de trabalhadores desempregados.

Essa ampliação é responsável por preparar os trabalhadores para qualquer tipo de subordinação direta ao capital, sujeitando-os a baixos salários, longas jornadas de trabalho e desvalorização de suas atividades. O empresariado apoia, então, o disciplinamento da força de trabalho de maneira incisiva com processos educativos, como o empreendedorismo.

Em coadunação com a CLT, no Art. 2º, considera-se empregador a empresa – individual ou coletiva – que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Dentro disso, a Reforma Trabalhista regida pela Lei nº 13.467/2017, dentre as suas alterações nas relações de trabalho, visa flexibilizar as exigências para que, a partir da regularização dos pequenos negócios, estes consigam promover maiores possibilidades de gestão da força de trabalho. Uma das estratégias para gerar novos postos de trabalho por parte do governo foi regulamentar, por meio da Reforma Trabalhista, o trabalho autônomo de modo a enfrentar o exército de desempregados no contexto de crise do capital.

No entanto, nessa modalidade, os riscos assumidos ao exercer qualquer atividade de trabalho são do próprio trabalhador e não daquele que o contrata. Apesar do contrato escrito celebrado entre trabalhador e empregador, não há vínculo de subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade, habitualidade ou subordinação respaldada pela lei, mas, ainda sim, é a modalidade de trabalho que mais cresce diante das crises as quais sucumbem os direitos do trabalhador pós-pandemia.

Destarte, ao se deparar com as precárias relações de trabalho e com o desemprego vigente, a informalidade e o “bico”, juntamente com o trabalho autônomo, são caminhos que o trabalhador encontra num contexto de crise para manter a sua subsistência. Apesar de a palavra autonomia estar ligada ao sentido de liberdade, com a reforma trabalhista o trabalhador fica cada vez mais distante de um vínculo empregatício o qual garanta seus direitos. Nesse contexto, pode-se refletir se há, verdadeiramente, liberdade tendo em vista a precariedade financeira do indivíduo num país capitalista.

Por meio dessa conjuntura, o processo de precarização do trabalho é acelerado de modo que, cada vez menos, trabalhadores têm suas carteiras assinadas e aqueles que optam pela autonomia têm condições efetivas inferiores aos vínculos empregatícios.

Na prática, a ideia de empreender a partir de seus próprios recursos vem como consequência de um naufrágio regido pelo desemprego na tentativa do sujeito de alcançar o mínimo para a sua existência e não como uma escolha lúcida entre variadas opções de crescimento econômico, sendo como o capital demonstra essas relações ao proletariado.

Essa ideia empreendedora é introduzida ainda em meio a uma ótica de meritocracia em que o trabalhador é o único a ser responsabilizado e culpabilizado pelo seu sucesso ou fracasso de estar ou não trabalhando. Isso retira do Estado a responsabilidade de criar e oferecer empregos formalizados, bem como medidas protecionistas, tendo como seu único encargo a promoção de um ambiente com condições mínimas para que esse empreendedor cresça, corroborando para o sucesso da economia do país.

Graças à propagação convincente do capital de que o melhor caminho é uma ocupação ausente de proteções sociais, bem como as facilidades impostas pelo Estado através das contrarreformas trabalhistas, foi detectado o aumento de 979,8% do número de trabalhadores de aplicativos de entrega de mercadoria (nos anos entre 2016 e 2021), passando de 30 mil trabalhadores para 278 mil, de acordo com a análise feita pelo jornal G1 com os dados oferecidos pelo IBGE. Além disso, as pessoas que atuam no transporte de passageiros representaram um aumento de 37% no mesmo período, número que compreende 31% das 4,4 milhões de pessoas as quais atuam no setor de transporte, armazenagem e correio.

Outro fator importante para a expansão dos trabalhadores de aplicativos foi a pandemia de *Covid-19* em 2020 que, ao ter o distanciamento social como principal medida de enfrentamento ao vírus, gerou encargos na economia pela falta de circulação e consumo, ocasionando, nessa ótica, o fechamento de empresas e, conseqüentemente, a diminuição dos empregos formais.

Dada essa restrição, os aplicativos de entrega apresentaram-se como solução para os estabelecimentos comerciais, permitindo o consumo da população, ao mesmo tempo em que os entregadores se encontravam expostos ao vírus, trabalhando pela

necessidade e não pela escolha, tendo contato com diversas pessoas e estando, ainda, sem garantias ou direitos.

Nesse cenário, os entregadores tinham ainda de arcar com os próprios meios de proteção, haja vista as empresas não ofertarem tal aparato mesmo mediante a determinações judiciais como é verificado no caso do *Ifood*, em abril de 2020. No caso do *Ifood*, a Justiça do Trabalho decretou que a multinacional deveria oferecer assistência financeira de, no mínimo, um salário mínimo aos entregadores em risco ou suspeita de contaminação pelo vírus. Contudo, segundo Costa (2020, p. 78), o *Ifood* conseguiu revogar a ação judicial ao utilizar o argumento de que não existia vínculo empregatício na relação de trabalho entre o aplicativo e os entregadores cadastrados. Essa sequência de acontecimentos gerou reivindicações por parte dos trabalhadores, como o “buzinaço” o qual aconteceu na frente da sede do *Ifood*, em São Paulo.

Apenas em 2022, foi aprovada a Lei nº 14.297 que institui uma ajuda financeira ao entregador o qual comprovasse a necessidade de afastamento por *Covid-19* através de apresentação do resultado positivo do teste RT-PCR ou laudo médico, sendo o valor a ser ofertado a média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador. (BRASIL, Lei nº 14.297, 2022)

Ainda foi instituída a obrigatoriedade de informações sobre a gravidade da contaminação pelo vírus, bem como de itens como máscara e álcool em gel, fosse por meio do repasse, fosse por reembolso de despesas. Foi efetivada, ainda, a obrigatoriedade da contratação de seguros contra acidentes para os entregadores de uso exclusivo durante o trajeto de retirada ou entrega de produtos, sendo pagos pela empresa que o trabalhador estava prestando serviço no momento, caso ele trabalhasse para mais de um aplicativo.

Foi determinado também que o descumprimento dessas normas, por parte das empresas, poderia gerar até 5 mil reais de multa por infração cometida em caso de reincidência (BRASIL, Lei nº 14.297, 2022). Porém, além da tardia efetivação dessas legislações, a falta de fiscalização no cumprimento dessas medidas faz com que os entregadores tenham dificuldades no acesso a elas.

Diante disso, é notório que a lógica capitalista – a qual se movimenta em crises cíclicas – pressiona os governos nacionais a adequarem sua legislação social às exigências do sistema global do capital, destruindo, profundamente, os direitos do trabalho, como afirma Antunes (2006, p. 86). Nesse sentido, os prejuízos

escancarados pela questão social demonstram os problemas sociais que são acarretados pelo enfraquecimento das leis em detrimento das novas imposições.

A alta taxa de desemprego somada à necessidade de renda obriga trabalhadores a se tornarem reféns de exaustivas jornadas de trabalho sem o resguardo direito, tendo em vista que a liberdade contratual prevista no Código Civil (Art. 421) abre espaço para a economia sob demanda.

#### **4 INDÚSTRIA 4.0 E NOVAS FORMAS DE CONTROLE DO TRABALHO UBERIZADO**

O processo civilizatório em nossa sociedade trata dos conflitos de interesses experienciados pelas classes. Nesse ínterim, os homens são atropelados pelos resultados desses antagonismos e se distanciam cada vez mais do protagonismo de suas histórias. É nessa perspectiva que o futuro do trabalho é determinado pelos acontecimentos históricos extrínsecos aos trabalhadores, pois a maneira como estão sendo direcionados a novas formas de prestação de serviços não está sendo determinada por suas perspectivas, mas sim por um projeto societário em vigor. Diante dessas ponderações, concordamos com Amaral (2022, p. 65) *in* Guimarães *et al* (2022) ao discorrer que “o indivíduo, ao ser afetado pelo ‘acontecimento histórico’, está sendo afetado pela ideologia sem que tenha qualquer poder de domínio sobre esse processo, e se ‘transfigurando em sujeito’”.

Nesse contexto, o aumento no poder do processamento computacional molda o trabalhador na execução de suas atividades ao projeto societário do capital. Podemos considerar que algumas indústrias inteligentes já colocam o trabalhador como mero supervisor de máquinas, as quais desenvolvem atividades de forma autônoma e sem necessitar da intervenção de terceiros. São essas mudanças que constituem parte da consolidação da Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial na qual novas tecnologias são introduzidas ao processo industrial.

A uberização faz parte dessa nova estruturação do sistema de tecnologias que incluem a inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas e a computação em nuvens em todos os setores de produção e da economia. O impacto da indústria 4.0 na produtividade fez com que tal indústria ganhasse espaço, também, no setor terciário – âmbito no qual a uberização está relacionada. Apesar de os avanços tecnológicos perpassarem por todas as posições de trabalho de forma ampla, a uberização está ligada ao setor terciário da economia e à prestação de serviços. Portanto, nosso foco será no setor de serviços e comércio ainda que sem esquecer dos demais postos nos quais a tecnologia tem tocado.

O termo uberização foi desenvolvido a partir da análise do modo de funcionamento da empresa Uber, fundada em 2009, na Califórnia, como um aplicativo facilitador de acesso ao transporte. Aos usuários é permitido que solicitem corridas e,

ainda, que pessoas se cadastrem para trabalhar como motoristas ou entregadores em seu próprio carro, moto, bicicleta e até a pé, obtendo, assim, um retorno financeiro.

O cliente pode vincular o seu cartão de crédito ao aplicativo a fim de o valor da corrida ser descontado diretamente. Além dessa facilidade, a viagem é rastreada pelo GPS da telefonia móvel e o preço, em comparação aos táxis convencionais, é mais acessível.

No entanto, os motoristas intitulados pela empresa como “parceiros” em detrimento da ideia de liberdade, sem qualquer vínculo empregatício, trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo, desse modo, quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 845). Nas palavras de Antunes (2018),

[...] uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. (ANTUNES, 2018, p. 41)

No modelo da uberização, o trabalhador é responsável por investir nos instrumentos de trabalho. Isso quer dizer que, se houver necessidade de conserto ou manutenção do que se gera valor para a empresa, essa não é obrigada a arcar com essas debilidades. Nesse contexto, a empresa não é obrigada a contratar o trabalhador como empregado, o que não possibilitará o amparo da CLT ou qualquer tipo de garantia como direitos ou seguranças associadas ao trabalho. Apesar disso, a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa e não se restringe a ela, visto que

a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 845)

Nesse processo, é importante ressaltar elementos centrais que, por meio das empresas-aplicativo, são colocados a serviço do controle do trabalho. São eles: definição do valor do serviço e do valor recebido pelo trabalhador, total controle da distribuição do trabalho, determinação e utilização de regras. Assim, é perceptível que a uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador, mas o utiliza apenas quando necessário de forma automatizada e controlada. (ABILIO, 2019, p. 3)

A incerteza faz parte do cotidiano dos trabalhadores envolvidos no processo da uberização, pois independente do tempo em que estejam conectados ao aplicativo, seja Uber ou *Ifood*, por exemplo, o valor recebido limita-se à corrida efetuada. Outro aspecto a ser considerado é o fato de as empresas não precisarem demitir seus empregados, haja vista, também, não os contratarem. No entanto, pode ser realizado o desligamento do motorista ainda que os motivos não sejam esclarecidos a ele ou ao menos pré-estabelecidos.

Além disso, cabe ressaltar: a avaliação realizada pelos clientes é mais uma forma de controle do trabalho, pois a avaliação baixa pode culminar no desligamento do motorista do aplicativo. As avaliações são pautadas apenas na experiência do cliente com o motorista e seu veículo com regras, informalmente, definidas, e sendo essa a certificação do trabalho estabelecido pelo consumidor.

Apesar das incertezas que o serviço carrega, trabalhadores dos mais diversos perfis engajam-se nesse tipo de serviço pela necessidade de trabalho alternativo frente às dificuldades socioeconômicas. No entanto, a uberização não se trata de trabalhadores autônomos empreendendo no ramo que desejam com liberdade e segurança financeira, mas, sim, de indivíduos tentando sobreviver frente à crise do capital, do contexto pandêmico e de guerra que a envolvem.

Esse tipo de trabalho aderido por 1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), não assegura garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho na CF. No entanto, de acordo com Franco e Ferraz (2019, p. 854), não somente empresas de transporte urbano têm adotado relações de trabalho similares. Tem-se, por exemplo, a empresa DogHero a qual propõe encontrar online alguém que cuide de pets por um curto período, remunerando o cuidador temporário e a empresa, o que demonstra, assim, uma significativa expansão da modalidade no país.

Logo, percebe-se a apropriação por parte das empresas da vulnerabilidade social de uma população desesperada por sobrevivência num ideário capitalista que, de forma organizada e produtiva, dispõe da força de trabalho em condições de precariedade, tratando-se de novos instrumentos de subordinação.

Assim, é possível analisar a uberização do trabalho como um modo subjetivo de acumulação capitalista diante da nova forma de subsunção do trabalhador o qual precisa gerenciar os meios de produção mesmo que, aparentemente, trabalhe com autonomia e liberdade.

#### 4.1 ALGORITMOS E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

O algoritmo é o nome dado à sequência de ações indicando exatamente o que o computador deve fazer para realizar uma tarefa ou resolver um problema. Essa ferramenta desenvolvida pela tecnologia da inteligência artificial reverte as atividades de forma mais rápida e eficiente, pois, por meio da coleta de dados, esse método torna possível chegar a uma definição de perfis e, com isso, tem-se o auxílio em tomadas de decisão.

A automação e a digitalização têm adquirido espaço nas novas formas de trabalho para proporcionar o monitoramento dos custos junto com a sua redução. Como referência dessa abertura para o espaço digital, citamos a empresa Uber a qual divulgou em 2022 que o número de usuários ativos na plataforma chegou à marca de 30 milhões, gerando, assim, R\$ 36 bilhões de valor para a economia do país. (ESTIGARRÍBIA, 2022)

No âmbito das redes sociais e *e-commerce*, por exemplo, a função do algoritmo é coletar os dados e prever o comportamento dos clientes de acordo com a sua necessidade, ofertando, em seguida, os produtos que têm possibilidade de serem adquiridos pelo perfil.

Na área de gestão de empresas, esse método viabilizou o desenvolvimento de ferramentas de gerenciamento por meio da coleta de dados e está presente em diversos setores de trabalho. Com isso, todas as decisões que competem à gestão de trabalhadores em qualquer dimensão do trabalho – sejam em fábricas ou sejam em escritórios – podem ser automatizadas desde a sua contratação até o término da relação de trabalho.

Os algoritmos trabalham em favor da empresa de modo a atender às necessidades de vendas de produtos e atração do consumidor. No caso da empresa multinacional americana Uber, a qual presta serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, são os dados coletados pelos algoritmos que determinam se o motorista – baseado em sua localização – fará uma viagem na qual o cliente está a três minutos ou a meia hora de distância.

Como a distância está diretamente ligada ao valor da corrida, os motoristas tentam por vezes compreender o funcionamento do algoritmo e as diretrizes utilizadas pelo sistema para o envio de viagens, haja vista ser o sistema lógico que administra

os motoristas e suas corridas, de acordo com as ações do dia a dia dentro da plataforma.

Um dos determinantes que o sistema utiliza para considerar com uma avaliação boa ou não é a taxa de aceitação e a taxa de cancelamento nas quais a empresa define, respectivamente, como o “percentual de solicitações de viagens que o motorista parceiro recebeu e aceitou da plataforma e o percentual de viagens que o motorista parceiro cancelou após ter analisado os detalhes e aceitado a solicitação.” (UBER, 2022).

O cálculo desses percentuais é atualizado a cada trinta dias, dividindo o número de viagens canceladas pelo condutor pelo número de viagens aceitas, bem como divide-se o número de viagens aceitas pelo número de solicitações. Tais taxas precisam estar em bons níveis para que os “motoristas parceiros” tenham acesso às promoções e consigam, assim, aumentar seus ganhos.

Manter a taxa de cancelamento baixa proporciona ao condutor que as viagens lhes sejam indicadas em menor tempo, enquanto manter a taxa de aceitação alta é importante para acessar as promoções. Na tentativa de superar os critérios de compatibilidade entre os usuários e os condutores estabelecidos pelo rigor do algoritmo, os motoristas se colocam a risco de banimento pela plataforma caso tenham uma maior seleção de viagens através desses recursos. Ou seja, a empresa considerará como abuso de recursos de cancelamento de viagens e mau uso da plataforma, revelando, dessa forma, o caráter de controle que o sistema exerce sobre o trabalhador.

Além disso, outra função dos sistemas de pontuação algorítmica dentro da plataforma é a de previsão de risco a qual auxilia a empresa em analisar uma pessoa como “segura” o bastante para ser motorista da empresa ou não. Em nome da segurança dos passageiros, processos digitais com uma estrutura altamente difícil de compreender são utilizados para tomadas de decisões importantes relacionadas à atividade do trabalhador.

No entanto, casos como o de quatro motoristas os quais ingressaram com uma ação judicial na Holanda contra a Uber – após serem demitidos sob alegação de fraude – demonstram que há possibilidade de a coleta de dados falhar em seu processamento, pois, nessa ocasião, os trabalhadores relataram que a alegação é falsa e apresentaram seus históricos, construídos pelo algoritmo, para mostrar que a Uber erra.

Uma das formas de controle propostas pelo modelo de trabalho uberizado utiliza, justamente, a programação algorítmica na qual as empresas influenciadas pelo mesmo modelo de negócios fordistas-tayloristas monitoram extensivamente o trabalho de seus funcionários. Nessa perspectiva, a tecnologia da informação e a inteligência artificial fazem o papel de monitorar as atividades de forma antes inimaginável em detrimento da coleta de dados e de seus processamentos.

Os sistemas de GPS são vistos como aliados das empresas em verificar a posição e velocidade de motoristas os quais trabalham sob demanda. Nesse sistema, os algoritmos são capazes de medir a dedicação do indivíduo nas realizações de suas atividades laborais, envolvendo o cálculo da pontuação que os próprios clientes dão ao serviço. Assim, os trabalhadores que são contratados por empresas as quais se utilizam desses níveis de automação estarão sob a vistoria atenta do chefe algorítmico o qual quantificará os fatores necessários para uma boa produtividade e bom desempenho.

Apesar de as plataformas digitais discursarem que realizam, apenas, intermediação entre o cliente e o motorista, o algoritmo exerce um papel diretivo, disciplinar e hierárquico em relação à forma em que o trabalho deve ser prestado distanciando-se dos aspectos de uma atividade autônoma e, por fim, caracterizando uma relação de subordinação entre empregador e empregado, pois

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (DELGADO, 2019, p. 353)

Apesar de não haver, nesse modelo, a subordinação por meio do controle tradicional rígido de horários, ordens ou cobranças diretas, é fato que a manipulação exercida sobre os motoristas acaba por determinar suas ações em detrimento dos objetivos da plataforma.

Tendo em vista que a Uber utiliza-se de técnicas para que os motoristas permaneçam online por meio das metas colocadas pelo aplicativo, das promessas de premiações e ainda das avaliações exercidas pelos clientes após a viagem, essas

técnicas assumem características de instrumentos de controle acerca do trabalho e de quem o exerce, haja vista a empresa ser o destinatário dessas informações prioritariamente.

Além disso, a Uber é quem também exerce a distribuição da oferta e da demanda entre os clientes e os motoristas no tempo e no espaço, determina o valor do trabalho e define a quantidade de trabalhadores disponível por meio dos cadastros, descadastros e bloqueios dos motoristas. A empresa fundada por Travis Kalanick e Garret Camp, em São Francisco – Califórnia, “foi pioneira na utilização dos Iphones dos seus condutores para medir a rapidez com que os indivíduos aceleram e partem [...] capturando padrões de condução suaves e abruptos”. (ADAMS, 2020, p. 92 *in* CARRELI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020)

É notório que o desenvolvimento tecnológico torna o trabalho mais fácil, mais seguro e mais produtivo, ao passo que abre caminhos, também, para as possibilidades de abuso no concernente ao trabalho precário. Contudo, nesse contexto, os possíveis efeitos negativos da tomada de decisões baseadas em algoritmos devem ser observados, pois esses pode acentuar a discriminação dentro das empresas haja vista o sistema não diferenciar trabalhadores com deficiência ou outras vulnerabilidades.

Com isso os níveis de contratação e promoção são comprometidos no sentido de incluir, socialmente, pessoas com algum tipo de exposição sejam elas econômicas, sociais, culturais ou físicas. Tomando isso como exemplo, percebe-se que, quando a atenção está voltada apenas à produtividade, os softwares representam um risco de desumanização do trabalho ainda mais acentuado.

#### 4.2 DISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR

O novo tipo de informalização para o qual o trabalho se encaminha na sociedade capitalista conta com uma total disponibilidade do trabalhador em favor da empresa a qual está ligado.

A nova forma de organização do trabalho, proposta pelo fenômeno da uberização, tem como tendência caracterizar o trabalhador como *Just-in-time* (termo em inglês que significa “momento certo” ou “na hora certa”). Isso revela que, mesmo sem as garantias de direitos e à mercê dos riscos e custos da sua atividade laboral, o trabalhador ainda sim precisa estar disponível para o trabalho. Essa faceta do modelo

de produção industrial toyotista preza pelo atendimento de demanda e ausência de estoques com produção no tempo certo e na medida exata.

Assim, o *Just-in-time* é uma forma de eliminar os tempos mortos da produção em detrimento da acumulação do capital. No entanto, percebe-se o paradoxo quando, ao observar a dinâmica de trabalho dos motoristas, esbarramos com o tempo não considerado, ou seja, o tempo morto, pois ainda que motoristas estejam à disposição da plataforma e a elas permaneçam conectados, o tempo de espera não será considerado como efetivo de trabalho.

Tendo em vista que nesse modelo não há garantias ou limites acerca da distribuição da jornada de trabalho e sua remuneração, o trabalhador está à disposição, mas é usado como um fator de produção, de acordo com as determinações e os interesses das empresas, como é expresso por Abilio (2021, p. 2).

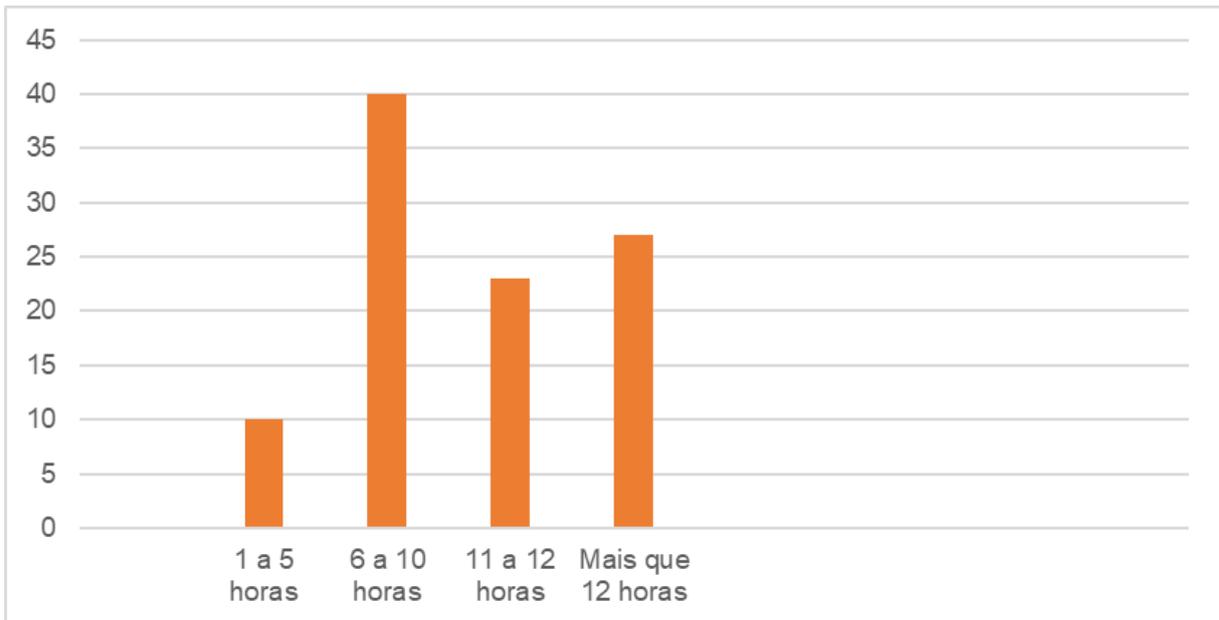
No contexto tradicional, a jornada de trabalho é determinada contratualmente e o lapso temporal diário que o empregador se coloca à disposição depende diretamente do vínculo empregatício. Nesse contexto, é estabelecida uma estreita relação entre o salário e a jornada de trabalho do empregado já que “o salário é o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena”. (MARANHÃO, 1987, p. 83 *apud* DELGADO, 2019, p. 1024)

Além do período de trabalho medir a força de trabalho, a determinação do expediente também está ligada a temas essenciais como a saúde do trabalhador, pois o contato extensivo dele com certas atividades laborais é circunstância decisiva para a configuração de um processo de adoecimento. No entanto, na nova roupagem em que o trabalho está se moldando, a distância entre o cuidado protetivo ao trabalhador – frente aos riscos da extensão da jornada de trabalho e ao que está proposto na CLT – é cada vez maior.

Um estudo realizado por alunos da Universidade de Campinas (GREGGO *et al*, 2021, p. 93) evidenciou numa pesquisa com 104 motoristas que 50% desses trabalhavam onze horas diárias ou mais e 24% trabalhavam sete dias por semana (Gráficos 1 e 2). Para a massa de condutores que se dispõe como motoristas parceiros da empresa Uber, o tempo limite estabelecido a partir do ano de 2020 foi de doze horas diárias. Após o tempo referido, o motorista é desconectado do aplicativo automaticamente por um período de seis horas.

Apesar disso, a medida não é capaz de proteger o trabalhador de condições sub-humanas de jornada de trabalho, já que ele pode se conectar a outros aplicativos de entrega e estender sua carga horária na tentativa de alcançar uma condição salarial a qual permita sua subsistência.

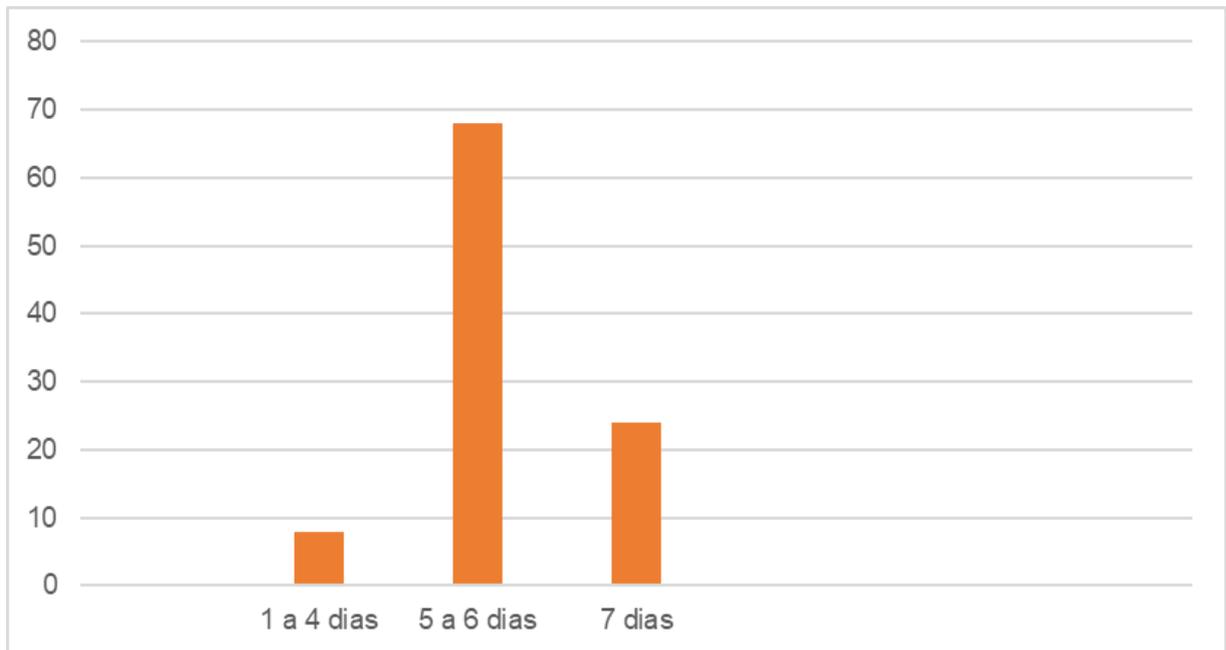
Gráfico 1 - Horas diárias de trabalho



**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023) baseado em Greggo *et al* (2021, p. 97).

Isso exemplifica que metade dos trabalhadores de aplicativos excede a carga horária de trabalho prevista em legislações trabalhistas, como a CLT e o Art. 7º. da CF o qual prevê o tempo máximo de trabalho ininterrupto de seis horas diárias. Ao considerar que a duração normal de tempo de trabalho é de oito horas diárias com direito a uma hora de intervalo mínimo, percebemos a condição sub-humana que esses trabalhadores têm vivenciado ao se conectarem com a prestação de serviços por meio de aplicativos.

Gráfico 2 - Dias de trabalho na semana



**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023) baseado em Greggo *et al* (2021, p. 97).

O tempo de trabalho em que os motoristas têm disponibilizado às empresas está, exorbitantemente, distante do que é considerado normal pela CLT, tendo em vista que o gráfico 2 relata uma jornada de cinco a seis dias por semana, atrelada ao horário: de seis a dez horas de trabalho (gráfico 1). Essa realidade nos leva considerar preocupante a realidade de vida e de trabalho em que a classe uberizada está inserida devido ao sistema impiedoso de acumulação do capital.

A Lei nº 13.103, de março de 2015, dispondo do exercício da profissão de motorista estabelece para as categorias de transporte rodoviário de passageiros ou de cargas que o profissional tenha sua jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna, de modo que, se realizada uma jornada especial de doze horas de trabalho, essa terá de ser acompanhada por trinta e seis horas de descanso em regime de compensação.

Além disso, de acordo com a CLT de 1943, em seu Art. 235, a jornada diária de trabalho do motorista profissional é de oito horas, admitindo-se a prorrogação em até duas horas. Dentro disso, será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador.

Como os “motoristas parceiros” não se enquadram na categoria profissional e, portanto, não são contemplados pelas legislações protecionistas como a supracitada, eles não têm acesso à remuneração extra ao ultrapassar o tempo hábil de jornada de

trabalho prescrito pela CLT. Outro ponto a ser destacado é a falta de remuneração pelas horas relativas ao tempo de espera dos condutores. É importante salientar: essas horas não são recompensadas ainda que estejam totalmente à disposição da empresa.

As propagandas de marketing vinculadas à empresa Uber ao redor do mundo fazem campanhas bem elaboradas com técnicas de convencimento por meio das cores, falas e histórias. No Brasil, por exemplo, o primeiro vídeo apresentado pela empresa na televisão foi ao ar em 2017 e mostrava que o mesmo carro que o motorista usa para ganhar seu dinheiro e sustentar a família é usado nos momentos de lazer e descanso. (DEARO, 2017 *apud* LEME, 2020, p. 145 *in* CARRELI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020)

O discurso sedutor dado pela empresa em suas propagandas objetiva convencer possíveis motoristas e consumidores a realizar o serviço de transporte vendido sob a perspectiva de liberdade e de autonomia, visando, na verdade, o seu próprio crescimento exponencial. Porém, o que os espera é uma nova forma sutil de controle e precarização da força de trabalho.

Como na nova forma de trabalho é o trabalhador o qual define metas para si, este se encontra entregue às influências das técnicas de incentivo comportamental do aplicativo à medida que fica disponível à espera de solicitação de viagens. As características desse tipo de trabalho colocam os motoristas numa relação estrita entre o que produz e o que recebe, pois todo o tempo de espera fica na responsabilidade do próprio trabalhador ainda que esteja disponível para a empresa.

O trabalho sob demanda não considera, por exemplo, o tempo em que o trabalhador usa para se deslocar da entrada do estabelecimento para o seu posto ou para a troca de uniformes. Dessa forma, o tempo efetivo de produção é centralizado, apenas, na realização das viagens sem considerar o tempo em que o trabalhador espera pela demanda.

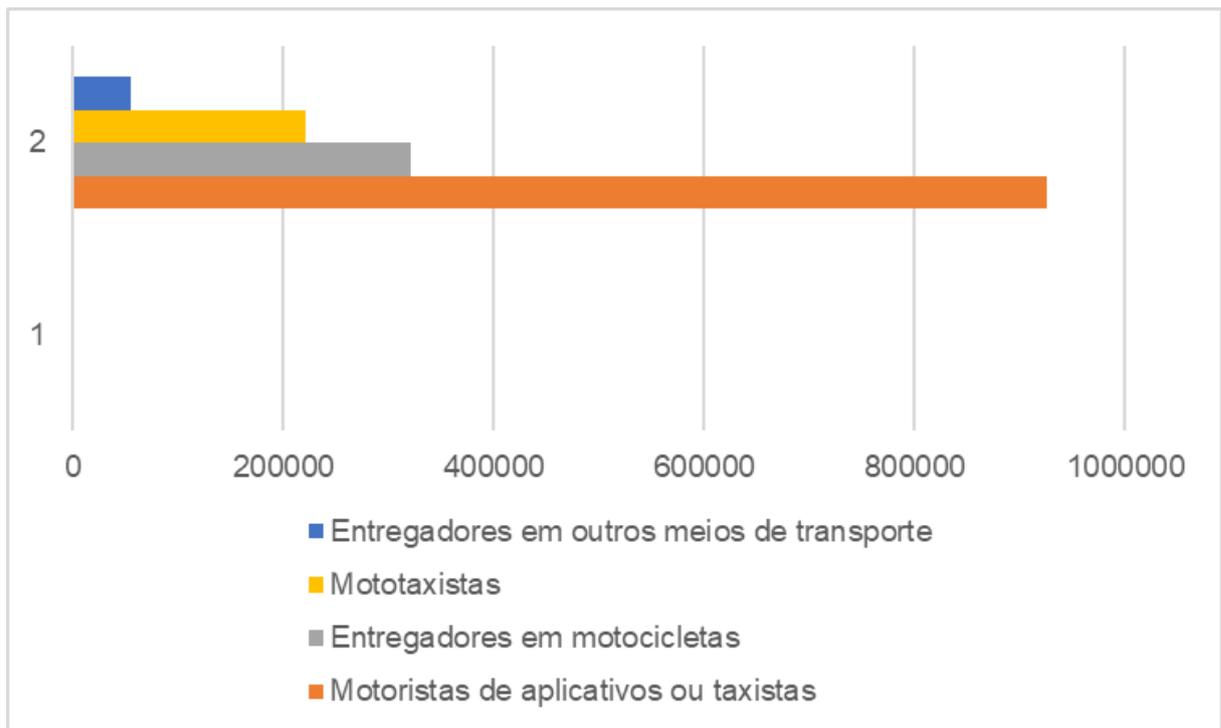
Apesar disso, ainda há uma ampliação de cerca de 72% da inserção de trabalhadores no Gig Economy<sup>9</sup> desde 2016, de acordo com o IPEA, elevando o número total a 1,5 milhões de trabalhadores informais: 945 mil (61,2%) são motoristas de aplicativo ou taxistas; 322 mil (20,9%) fazem *delivery* em motocicletas; 222 mil

---

<sup>9</sup> Termo utilizado para definir relações de trabalho entre funcionários e empresas que contratam serviços esporádicos por meio de aplicativos.

(14,4%) são mototaxistas; e 55 mil (3,5%) realizam entregas com outro meio de transporte, como é mostrado no gráfico 3. Ainda, de acordo com Lapa (2021, p. 3) *in* IPEA (2021), em 2020, o Brasil tinha 20% do total de motoristas cadastrados, o que representa um grande contingente ao verificarmos que essa empresa se faz presente em 71 países.

Gráfico 3 - Número de trabalhadores informais no ramo dos transportes e entregas



**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2023) baseado em Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

A taxa de desemprego no país direciona o crescimento exponencial que o gráfico revela quanto ao número de trabalhadores no contexto de prestação de serviços por aplicativo ou trabalho *freelancer*. Esse crescimento deve-se também à promessa de que os motoristas não terão que cumprir horas fixas de trabalho. No entanto, ao se conectar com as plataformas tais motoristas precisam ultrapassar o tempo normal de trabalho para atingir o salário mínimo e ainda sob condições degradantes, ou seja, as “horas fixas” de trabalho tornam-se ainda mais exaustivas e sob um maior período.

Nas práticas tradicionais, estar à disposição da empresa significa que mesmo que o trabalhador se encontre a distância – se estiver submetido ao controle de seus empregadores por meio de instrumentos informatizados –, ele deverá, em regime de

sobreaviso ou prontidão (em escala de 24 horas ou de 12 horas), prestar seu serviço quando for solicitado.

De acordo com a CLT, em seu Art. 244, o limite máximo em que o empregado pode ficar à disposição da empresa é de 24 horas com direito a um adicional de um terço do valor da hora normal de trabalho no caso do regime de sobreaviso. No entanto, o distanciamento da classe uberizada para com a garantia dos direitos sociais pela falta de vínculo empregatício faz com que os trabalhadores estejam sujeitos a longas e imprevisíveis jornadas de trabalho sem remuneração equivalente.

Para alcançar uma remuneração mínima a fim de assegurar sua subsistência, os motoristas precisam enfrentar, em modo de espera, o chamamento dos passageiros independentemente da quantidade de horas e sem nenhum tipo de remuneração por essas horas à disposição para o serviço da empresa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a ascensão do modelo de trabalho uberizado e a informalidade ganhando notoriedade, as práticas de relações de consumo e trabalho que têm sido adotadas pela era moderna ganham visibilidade a partir da adoção dos trabalhadores a tais práticas. No entanto, diante dos recursos tecnológicos, a dignidade do trabalhador é esquecida tendo em vista a necessidade de o capital de gerar produtividade.

Ao longo da história da sociedade, o homem utilizou a tecnologia como um meio de melhorar a sua qualidade de vida, criando ferramentas para o aperfeiçoamento de seu trabalho como a pesca e a caça. Apesar disso, assim como a Revolução Industrial significou, em partes, a continuidade dos avanços tecnológicos pelo surgimento da máquina a vapor, de fiar e tear, também gerou condições degradantes de trabalho pela ausência de regulamentação no novo modelo de relações laborais incentivados pela tecnologia.

Diante dessa conjuntura, vemos que, ainda hoje, há um potencial significativo de que a dilatação tecnológica – por meio dos aplicativos e algoritmos – gere novas debilidades nas relações de trabalho. Assim, faz-se necessário que a sociedade analise com veemência os processos tecnológicos como mediadores dessas relações.

Tendo o conhecimento da história, é visível que a CLT passou por muitas modificações, uma vez que o texto original não atendia mais às necessidades que surgiram no mundo do trabalho. Com isso, percebemos que o Estado se isenta de reconhecer ou não a existência de vínculos empregatícios nas relações laborais entre essas empresas e os trabalhadores, ao passo que retira de si a responsabilidade de promover regulamentação e fiscalização eficientes ao mundo do trabalho quando flexibiliza a regulação legislativa por meio das contrarreformas e permite que as empresas, as quais são movidas pela economia sob demanda, encontrem um vasto terreno para a exploração da força de trabalho sem responsabilidades para com o trabalhador.

Dentro disso, o Estado precisa se impor de modo a regular as atividades econômicas para que os direitos sociais sejam assegurados aos profissionais. Nessa ótica, as empresas precisam ser direcionadas com deveres conforme os princípios jurídicos que constituem a legislação brasileira. Frente a esse pensamento, novos chefes de governo estão elaborando medidas as quais assegurem aos trabalhadores

de aplicativos condições dignas de trabalho; entretanto, há um longo caminho a ser percorrido para a formulação e efetivação dessas ideias.

É-nos compreensível que a utilização da tecnologia não seja negativa ao mundo do trabalho, em especial aos trabalhadores, uma vez que implica na facilitação da execução do trabalho e do consumo por parte de toda população. Entretanto, ao passo que a tecnologia digital cria novas formas de aumentar a produtividade, gera, também, novos desafios para a aplicação de normas efetivas na proteção dos trabalhadores.

A empregabilidade gerada pelas plataformas digitais tem sido para muitos desempregados uma nova alternativa de fonte de renda, porém, sob condições precárias de trabalho, pois não há concordância sobre os mecanismos de enfrentamento aos atos de negligência para com a classe.

Logo, ao considerar a expansão das novas formas de trabalho por meios digitais, há de se considerar também a necessidade de desenvolver sistemas de definição de proteção e garantia de direitos, revisando as legislações já existentes e alterando-as a fim de serem um aparato de segurança a todos os trabalhadores.

É necessário, ainda, a criação de novas legislações as quais se encaixem nas novas ramificações do mundo do trabalho, como o sistema de governança internacional de plataformas de trabalho digital – proposto por Gomes e Estevão (2020) – que indica a exigência do cumprimento de direitos e proteções mínimas por parte das empresas e seus clientes.

Contudo, essas alternativas não serão alcançadas enquanto houver um capital preocupado apenas em acumular riquezas a qualquer custo. Enquanto esse princípio vigorar e houver um Estado preocupado apenas em administrar os interesses da classe burguesa, continuarão sendo formuladas novas formas de expropriação e exploração que facilitem esse processo.

## REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, São Paulo, v. 18, n. 8, p. 1-11, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: informalização e o trabalhador just-in-time. **Revista USP**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465/161004>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- ADAMS, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARRELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 92.
- ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. **Rev. Katál. Florianópolis**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 54-64, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/bXYDMyBYyLdnJWzdm86CS3P/?lang=pt#>. Acesso em: 04 jan. 2023.
- ALVES, Fernanda Bornéo da Silveira. **Projetos de Desenvolvimento Brasileiros: Governos Fernando Henrique Cardoso e Lula**. 2017. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.
- AMARAL, Maria Virgínia Borges. Contraindentificação do sujeito/trabalhador na modernidade. In: GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro *et al.* **Teorias da análise do discurso: contribuições de Michel Pêcheux e Teun van Dijk à pesquisa social**. São Paulo: Alexa Cultural, 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. **Pegada**, v. 7, n. 2, p. 83-88, 2006. Disponível em: <https://docplayer.com.br/16359299-De-vargas-a-lula-caminhos-e-descaminhos-da-legislacao-trabalhista-no-brasil.html>. Acesso em: 07 dez. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT e normas correlatas. 3. ed., Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf). Acesso em: 16 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de Brasil de 1988**. Brasília: DF, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm0](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm0). Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Brasília: DF. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-mai>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Brasília: DF, 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,demais%20trabalhadores%20urbanos%20e%20rurais](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,demais%20trabalhadores%20urbanos%20e%20rurais). Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.103, de 2015. Art. 235-F**. Brasília: DF, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm). Acesso em: 17 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Brasília: DF, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm). Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: DF, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017. Art. 477<sup>a</sup>**. Brasília: DF, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Brasília: DF, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm). Acesso em 27 nov. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Diário Oficial da União. Brasília: DF, 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-905-de-11-de-novembro-de-2019-227385273>. Acesso em: 07 jan. 2023.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Política econômica, mercado de trabalho e democracia: o segundo governo Dilma Rousseff. **Revista da USP**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 201-214, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DvpPCb3h3xmWLNzLRgXGcJB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 jan. 2023.

COSTA, Mariana Covas. Força de trabalho, delivery e pandemia de COVID-19: do avanço das plataformas digitais ao avanço das contradições. **Revista Ensaios de Geografia**, Niterói, v. 10, n. 5, p. 75-80, 2020. Disponível em: [https://periodicos.uff.br/ensaios\\_posgeo/article/view/42563/pdf](https://periodicos.uff.br/ensaios_posgeo/article/view/42563/pdf). Acesso em: 04 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **O novo desmonte dos direitos trabalhistas**: a MP 905/2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec215MP905.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

ESTIGARRÍBIA, Juliana. Uber atinge 30 milhões de usuários no Brasil e supera nível pré-pandemia. **CNN Brasil**. 28 out. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/uber-atinge-30-milhoes-de-usuarios-no-brasil-e-supera-nivel-pre-pandemia/>. Acesso em: 09 jan. 2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Daise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494>. Acesso em: 21 nov. 2022.

G1. Número de trabalhadores em aplicativos de entrega de mercadorias cresce quase 1000% em 5 anos, aponta Ipea. **G1**. 08 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/08/numero-de-trabalhadores-em-aplicativos-de-entrega-de-mercadorias-cresce-quase-1000percent-em-5-anos-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em: 16 nov. 2022.

GOMES, Luiz Antonio Alves; ESTEVÃO, Nicole dos Santos. O novo limite de jornada na Uber. **Dmt**. 20 mar. 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/o-novo-limite-de-jornada-na-uber/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GREGGO, João Pedro *et al.* Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 132, p. 93-106, 2022. Disponível em: <https://saudeemdebate.org.br/sed/article/view/6141/520>. Acesso em: 16 nov. 2022.

IPEA. 1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gigeconomy. **IPEA**. 10 mai. 2022. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38565](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565). Acesso em: 16 mar. 2022.

IPEA. Emprego e Renda. **IPEA**. 15 fev. 2023. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4673/1/bps\\_n.7\\_EMPREGO\\_RENDA7.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4673/1/bps_n.7_EMPREGO_RENDA7.pdf). Acesso em: 17 fev. 2023.

LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. *In*: IPEA, INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso do Uber. *In*: CARRELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 145.

LESSA, Sérgio. **Para compreender a ontologia de Lukács**. 4. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2015. p. 22.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011. p. 61.

LUNA, Jessica de Oliveira. **4ª Revolução Industrial e precarização do trabalho em tempos de pandemia**: a (in) efetividade dos direitos relativos aos trabalhadores de aplicativos. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2022. p. 42.

MÁXIMO, Wellton. Quase 70% das empresas ativas no país são MEI, divulga ministério. **Agência Brasil**. 06 jun. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-06/quase-70-das-empresas-ativas-no-pais-sao-mei-divulga-ministerio>. Acesso em: 09 jul. 2022.

MOLIN, Naiara Dal. **As reformas trabalhista e sindical no Brasil nos governos Cardoso e Lula**: conflitos e consensos. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. p. 155.

OLIVEIRA, Clara Tereza Cruz Lopes. **Cláusulas Pétreas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de graduação em Direito) – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Fundação Educacional do Município de Assis, Assis, 2015. p. 23.

OLIVEIRA, Ednéia Alves de; VELOSO, Nathana Dorio Cravo; FETT, Raquel Bernardo. A (Des)ilusão do emprego: a “reforma trabalhista” do governo Temer (2016-2018). *In*: **IX Jornada Internacional de Políticas Públicas**. Disponível em: [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho\\_submissao\\_id\\_1206\\_12065cc71e67ecd44.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissao_id_1206_12065cc71e67ecd44.pdf). Acesso em: 16 jul. 2022. p. 9-10.

SEBRAE. A reforma trabalhista e seus impactos para os pequenos negócios. **SEBRAE**. 24 nov. 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/Anexos/Cartilha%20Reforma%20Trabalhista.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2022.

SILVA, Salatiel Alexandre da. **Reformas trabalhistas**: uma visão panorâmica pelos governos de Getúlio Vargas e Fernando Henrique Cardoso. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em História) – Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2019. p. 19-21.

STF. **Demissão em massa depende de participação prévia de sindicatos, decide STF**. Brasília: DF, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488550&ori=1>. Acesso em: 25 nov. 2022.

TAVARES, Maria Augusta. **Informalidade e precarização do trabalho**: a nova trama da produção capitalista. São Paulo: Cortez, 2021. p. 41.

UBER. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. **UBER**. 11 jun. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em: 25 nov. 2022.

VAHDAT, Vahíd Shaikhzadeh *et al.* **Retrato do trabalho informal no Brasil**: desafios e caminhos de solução. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas, 2022. p. 6.