

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA

GABRIEL LEANDRO GOBBO

**CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA GIG ECONOMY: UMA ANÁLISE DAS
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DIANTE DE UM MODELO DISRUPTIVO**

VITÓRIA

2022

GABRIEL LEANDRO GOBBO

**CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA GIG ECONOMY: UMA ANÁLISE DAS
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DIANTE DE UM MODELO DISRUPTIVO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito.
Orientador: Prof.º Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca.

VITÓRIA

2022

GABRIEL LEANDRO GOBBO

**CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA GIG ECONOMY: UMA ANÁLISE DAS
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DIANTE DE UM MODELO DISRUPTIVO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da
Faculdade de Direito de Vitória – FDV como
requisito para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Aprovado em ____ de _____ de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Bruno Gomes Borges da Fonseca
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Professor (a):
Faculdade de Direito de Vitória
Examinador

RESUMO

Este trabalho analisou as novas modalidades de trabalho pautados num novo e determinado contexto, a partir de um avanço da globalização, que se denominou Quarta Revolução Industrial. Uma nova ordem mundial ocasionou novas formas de trabalho, isto é, novos modelos de contrato de trabalho, pautados pelo contexto da *Gig Economy*. Para isso, abordaram-se as quatro Revoluções Industriais, focado em conceituar a Quarta Revolução Industrial e a *gig economy*, Nessa lógica, utilizou-se dos conceitos de trabalho *on-demand* e *crowdwork* para melhor debruçar sobre esse novo modelo. A presente pesquisa manteve-se, portanto, focada em desenvolver, diante das premissas e proteções do direito do trabalho, algumas circunstâncias e consequências sociais, econômicas, psicossomáticas, que a negativa do vínculo empregatício ocasiona na realidade fática, e com isso, o retrocesso às garantias dos trabalhadores, realocando-os para a informalidade num cenário disruptivo e de violação dos direitos fundamentais, caracterizando violações de direitos metaindividuais, ou seja, causando anomias sociais.

Palavras-chaves: Relação de Trabalho. Direitos Fundamentais. *Uberização*.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO	5
1.1 PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	6
1.2 SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	7
1.3 TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	8
1.4 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	9
2 A GIG ECONOMY E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO <i>ON DEMAND</i> E <i>CROWDWORK</i>	13
3 UMA PROPOSTA DE INTERPRETAÇÃO QUANTO AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ERA <i>GIG ECONOMY</i>	16
4 OS EFEITOS SOCIAIS DO MODELO DISRUPTIVO DE TRABALHO	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS.....	31

INTRODUÇÃO

Este trabalho discorre sobre um tema que se apresenta como sendo presente, pertinente e, conseqüentemente, corresponde a uma realidade vivenciada pelos trabalhadores, sobretudo, urbanos, inseridos num determinado contexto de alteração da forma dos contratos de trabalhos, modalidade esta que passa a conferir um modelo disruptivo de direitos do trabalhador.

Esse cenário é, portanto, um contexto nos quais as formas de trabalho são pautadas e referenciadas pela *gig economy*, isto é, os contratos são moldados numa forma de trabalho autônomo (*on-demand* ou *crowdwork*).

Partindo-se de um pressuposto de que haveria relação de emprego nesses trabalhos intermediados pelas plataformas digitais, bem como que tais modalidades não desvinculam da prestação de serviço celetista, mas correspondem a uma remodelação das formas a prestar a mão de obra, a fim de distorcer os elementos constituintes do vínculo empregatício para assim proporcionar precarização e sequelas sociais para a classe trabalhadora.

Assim, constata-se que a nova forma de prestar mão de obra pela intermediação de plataformas digitais corresponde a uma alteração social fática que foi vista como possível para alavancar um modelo disruptivo, a fim de *precarizar* a mão de obra. Os prejuízos sociais para a classe trabalhadora nesse modelo são recente e precisam ser apontados de forma firme e crítica. Desse modo, para traçar a presente pesquisa pergunta-se, qual o contexto e algumas conseqüências do contrato de trabalho moldado no novo aspecto *gig economy* a partir de uma análise crítica volvida para a proteção dos trabalhadores?

Todavia, para explicar essas mazelas preordenadas causadas por tal disrupção dos direitos das classes trabalhadoras, deve-se oportunizar a apresentação do desenvolvimento do trabalho e das modalidades do contrato de trabalho na *Era Moderna*, partindo-se da Primeira Revolução Industrial aos dias atuais intermediados por plataformas digitais – Quarta Revolução Industrial. Posteriormente, traz

conceitos e condicionantes para a era *gig economy*, em seguida, analisa-se a conceituação dos institutos sobre uma interpretação protecionista ao trabalhador, para que, por fim, seja realizada uma abordagem contemporânea aos efeitos e mazelas sociais.

1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Para compreender a origem e o desenvolvimento do trabalho e suas formas, e a importância e modificação das plataformas digitais como intermediadora do trabalho, este estudo preocupa-se em catalogar o contexto dos avanços tecnológicos e do trabalho a partir da integração do mundo moderno – as Revoluções Industriais. O contexto histórico da Primeira Revolução Industrial, acontecida na Inglaterra no período de 1750 e seguintes, e que posteriormente, passaram por mais outras duas fases, a segunda e terceira Revoluções Industriais, até os dias atuais, a qual passa a integrar a quarta e atual fase, que é chamada de Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0.

A Revolução Industrial que teve seu início com o fim do iluminismo e que em si trouxe mudanças políticas junto com grande abertura do mercado, ocasionando em avanços econômicos, fragmentou-se no tempo por diversas fases e seu desenvolvimento perdura até o dias atuais, conforme exposto por Hobsbawm (2007, p. 21):

De fato, a revolução industrial não foi um episódio com um princípio e um fim. Não tem sentido perguntar quando se completou, pois sua essência foi a de que a mudança revolucionária se tornou norma deste então. Ela ainda prossegue; quando muito podemos perguntar quando as transformações econômicas chegaram longe o bastante para estabelecer uma economia substancialmente industrializada, capaz de produzir, em termos amplos, tudo que desejasse dentro dos limites das técnicas disponíveis, uma economia industrial amadurecida para usarmos o termo técnico.

Como se vê, essas transformações chamadas de Revolução Industrial ainda não se completaram. A revolução é vista como um fenômeno latente e inevitável de combustão espontânea que ocorre toda vez que os ingredientes necessários (crescimento da população, expansão do comércio, acumulação de capitais, progresso econômico, clima social adequado) se combinam em quantidade suficiente ou aumentam a um ritmo propício.

A partir dessa premissa, fica transparente que o desenvolvimento e evolução das condições sociais se transformam ao passar do tempo, e diante disso, as transformações na realidade de prestar serviço e a forma de contratar a mão de obra também se fizeram e fazem presentes. Diante disso, passa-se a dissertar acerca das características de cada fase desse desenvolvimento do fenômeno Revolução.

Conforme elucida Freire e Ribeiro (2020, p. 1249), os modelos e características de cada fase Revolução Industrial surge um novo padrão técnico incorporando novas e antigas tecnologias, conforme analisar-se-á adiante.

1.1 PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

De forma a qual já se apresentou, a Revolução Industrial teve sua primeira manifestação no meio do século XVIII. Estima-se o ano de 1710, fase a qual conhece-se hoje como a Primeira Revolução Industrial.

Tal contexto surge numa quebra de paradigma do que se considerava trabalho. Há de se expressar que anteriormente o trabalho se instaurava no contexto medieval. As relações se davam entre os donos da terra e os servos, eram típicas de servidão e o labor ainda era completamente manual.

A Revolução Industrial materializa uma profunda mudança tecnológica no meio de produção da sociedade. Somente a partir de então pode-se dar início a uma nova relação entre o capital e o modo de produção.

Fonseca e Pessoa (2022, p. 2) atentam que a Primeira Revolução Industrial condiz com o período de expansão e internacionalização do comércio. Tal análise faz-se presente como contraponto aos dias atuais – Quarta Revolução Industrial, haja vista que, atualmente, há a expansão e digitalização da comercialização e, dessa forma, de supostas outras formas de contratar.

Ainda em 1977, Hobsbawm fazia a afirmação de que a maior transformação da história humana, depois somente da invenção da agricultura, é a Revolução Industrial. É esse fenômeno que transformou e continua a transformar o mundo inteiro (2007, p. 22).

A Primeira Revolução teve o marco a criação da máquina a vapor por James Watt (HOBBSAWM, 2007, p. 22), no ano de 1712. A instituição do sistema de energia fez com que a produção passasse a desenvolver-se não mais a partir da manufatura, mas sim da maquina-fatura, com o aumento da velocidade da produção, de forma a padronizar a mão de obra humana. A passagem do modo de produção manufatureiro para as máquinas gerou uma migração região rural para dentro das fábricas.

1.2 SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, inicia-se a partir do século XIX e se estende até meados do século XX. Tem, por sua natureza, desmembramento da Primeira Revolução Industrial. A fase é marcada não só pela extração energética do carvão, mas também da eletricidade e do petróleo, bem como a nas linhas de montagens das fábricas.

Nesse interlúdio, com o desenvolvimento da indústria química e a busca de novas fontes de energia, novidades tecnológicas foram sendo criadas nesse período, como os automóveis, os telefones, o rádio, etc. Tais inovações foram responsáveis por um desenvolvimento acelerado e, passando por uma e já se preparando para outra revolução, que é a 3ª fase da Revolução Industrial. Tais métodos fabris possibilitaram uma produção em massa dos produtos industriais.

Stolz e Fernandes Jr. (2020, p. 191) apresentam que a organização da exploração da mão de obra se transforma por um método introduzido por Taylor e as empresas passam a adotar cronômetros para propiciar uma organização científica a partir de métodos e técnicas para reduzirem o tempo e o esforço humano necessário para a

produção, descarregando dessa forma a mão de obra humana e direcionando à máquina.

Gaia muito bem apresenta as consequências sobre o desenvolvimento do trabalho sob uma perspectiva da tecnologia

A centralização da atividade econômica e da mão de obra no setor industrial nesse primeiro momento da Segunda Revolução Industrial e a deterioração das condições de trabalho no interior das indústrias permitiram a organização e fortalecimento do movimento operário. As condições de trabalho degradantes no interior das fábricas, com jornadas de trabalho extenuantes, normalmente acima de 12 horas de trabalho, provocaram o crescimento do movimento de insatisfação obreira (2019, p. 28).

As consequências sociais desse período são diversas, como enfatiza Gaia (2019, p. 28), pois “introduzem altas jornadas de trabalho, prestação de serviços em periculosidade e insalubridade, sob uma ótica pré-protetiva ao meio ambiente de trabalho”.

Nesse sentido, as mazelas sociais das Revoluções possibilitaram um campo fértil para as organizações operárias.

1.3 TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A terceira fase da Revolução Industrial se diferencia das demais, dentre outros fatores, principalmente pelo fato de que a produção, de parte dos produtos das fábricas, passou a ocorrer fora delas. A perspectiva do trabalho terceirizado – terceirização ou *outsourcing* – das execuções das atividades secundárias, modificaram e marcaram uma nova fase da produção (STOLZ; FERNANDES JR., 2020, p. 193).

Além disso, a terceira fase se caracteriza por demais fatores, provido de um desenvolvimento de semicondutores, da computação em mainframe (década de 60),

da computação pessoal (décadas de 70 e 80) e da *internet* (década de 90) (SCHWAB, 2016). Inaugura-se uma era digital capaz de sofisticar cada vez mais as produções industriais (FONSECA; PESSOA, 2022).

Como apresenta Fonseca e Pessoa (2022, p. 3), a intensificação das atividades de criação tecnológicas condicionaram novas técnicas de trabalho e, conseqüentemente, influenciaram nas novas formas de produção capitalista, e, com isso, já encaminhando para a quarta e atual fase da Revolução Industrial.

Na mesma perspectiva de Stolz e Fernandes Jr. (2020, p. 193), a análise feita é de que, desde o fim da Segunda Revolução Industrial, com o desenvolvimento da terceira em diante, a descentralização produtiva se intensificou. A antiga concentração, perdurada por dois séculos, passa a ser modificada/substituída pela descentralização, pulverização e externalização, com atividades fora da fábrica.

Conclui-se, portanto, que é a partir da terceira fase da Revolução Industrial que o desenvolvimento do trabalho passa a ser intensamente virtual, consolidando-se, no entanto, durante a Quarta Revolução, a chamada Indústria 4.0.

1.4 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Com o aumento do desenvolvimento tecnológico, o mundo passa cada vez mais a ser digital, permitindo maior comunicação entre as pessoas, diminuindo cada vez mais a distância, pela comunicação, do mundo entre si. Nessa perspectiva, inicia-se mudanças que acarretaram a revolução que vivemos agora. A indústria 4.0 ou a 4ª fase da Revolução, também apelidada de *uberização* (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2020, p. 1478).

Com o avanço tecnológico e a Era da Informação, o termo indústria 4.0 surge na Alemanha “[...] com o objetivo de reposicionamento frente a tecnologias de ponta e competitividade de suas indústrias (KARGEMANN *apud* ANDRADE, 2020, p. 977).

A Quarta Revolução Industrial teve início com o começo do século XXI, a qual se aproveitou da revolução tecnológica – ou terceira revolução.

A indústria 4.0, por Junior e Stolze, objetiva-se cada vez mais em levar a produção industrial a uma total independência da obra humana, pretendendo ter fábricas inteligentes em um mundo em que o sistema físico e virtuais de fabricação cooperem de forma global e flexível, com novos métodos operacionais. (2020, p. 194)

O mundo em sua Era Pós-Moderna caminha por uma etapa de constante e intensa modificação. Com a evolução e massificação da *internet*, meios de informação instantâneos numa modificação de fator multiplicativo, afeta de maneira inopinada as relações de trabalho.

Nesse novo cenário, o trabalho passa a ser integrado por setores de informação, a partir do emprego de novas técnicas no ambiente digital, pois este é marcado pela inclusão das redes de informatização no processo produtivo, utilizando-se de ferramentas tecnológicas como: *cloud*, *big data*, sistemas *cyber* físicos, sensores, robóticas e fabricação colaborativa, etc.

Há uma tentativa de unificação do corpo físico e do mundo virtual dentro das empresas, isto é, tem como principal característica a interconexão de todas as etapas da produção. A indústria 4.0 deve ser compreendida portanto, como:

[...] procura descrever a combinação de diversas tendências tecnológicas (a inteligência artificial, sensores sofisticados e a internet das coisas) que unem o mundo virtual e o mundo físico, que tem surgido nos últimos anos, e que esperam que, combinadas, transformem totalmente o modo como conhecemos o setor da indústria atualmente (KARGEMANN *apud* ANDRADE, 2020, p. 977).

Ainda assim, na perspectiva de conceituar a indústria 4.0, o *site* portal da indústria (INDUSTRIA, 2022), procura descrevê-la da seguinte forma:

A Indústria 4.0 também chamada de Quarta Revolução Industrial, engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem que estão mudando as formas de produção e os modelos de negócios no Brasil e no mundo.

A indústria 4.0, fase que inicia na primeira década dos anos dois mil e alcança seu ápice durante a pandemia do Covid-19, que na estrutura pandêmica, formou sua base, para daqui a diante, sob o olhar digital e tecnológico com mais vigor e autenticidade, devendo, portanto, permanecer se desenvolvendo a ritmos largos, com um parâmetro sem precedentes.

O desenvolvimento aqui analisado, conforme Rostow demonstrou, é a chamada fase da arrancada, na qual dura entre uma ou duas décadas, de transformação estrutural. Foi o que ocorreu com a crise do Covid-19:

[...] arrancada é o período durante o qual 'em uma ou duas décadas, tanto a estrutura fundamental da economia, quanto a estrutura social e política da sociedade se transformam de tal maneira que, como consequência, é possível alimentar regularmente um ritmo contínuo de desenvolvimento (ROSTOW *apud* HOBBSAWM, 1979, p. 99).

Dessa forma, considerando anteriormente à Primeira Revolução como paradigma dessa transformação do trabalho e de suas relações, houve uma quebra do padrão, devendo reavaliar as premissas ou adequá-las, de forma interpretativa, o direito do trabalho e dos trabalhadores diante da ruptura dos direitos trabalhistas, designado por um mínimo protetivo das proteções e garantias adquirida com o passar do tempo

Por sua vez, a Stolz e Fernandes Junior, (2020, p. 192) trabalham a noção de ruptura a partir de

uma descontinuidade ou de uma fratura no sistema que suporta subjaz da palavra revolução. Etimologicamente, revolução vem de *revolutionis*, que advém de *revolutio* – ato de dar voltar, o que decorre de *revolutus*, que é o participio do passado de *resolvere*: virar, dar voltas, girar – o prefixo *re*, que significa de novo, junto ou radical *volvere* (girar).

Nesse passo, o direito do trabalho, como muito bem referencia Plá Rodrigues, (AZEVEDO, 2020, p. 120), está em constante formação, caracterizando-se como incompleto, inacabado, sendo as normas laborais dotadas de transitoriedade e fácil envelhecimento, ao passo que o fato social trabalho é dinâmico e está em constante mutação. Na mesma perspectiva, necessário a análise fática diante do que aqui já foi exposto.

A evolução do trabalhador no mundo fático encontra óbice para a proteção no mundo do direito, face a uma concepção política e *atécnica* na tendência de uma flexibilização das lei trabalhistas, que no fundo, somente provoca, marginalização e informalidade dos contratos de trabalhos. Tais afirmações serão devidamente fundamentadas a partir de uma interpretação das leis de proteção ao trabalhador já vigentes.

Azevedo (2020, p. 121) colabora com a afirmativa de que as relações de trabalho estão entre as estruturas sociais que sofrem os maiores graus de impacto das revoluções industriais e, dada a inegável centralidade que o trabalho possui na vida dos indivíduos, irradia seus efeitos para outros aspectos sociais.

Dessa forma, evidencia-se que as consequências de uma revolução, seja ela industrial, do chão de fabrica, seja ela digital ou tecnológica, não podem ser efeitos sociais indefinidos, pois, são, sobretudo, consequências do sistema capitalista.

2 A GIG ECONOMY E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ON DEMAND E CROWDWORK

A aplicação da legislação trabalhista brasileira aos vínculos de trabalho na nova economia é tema de debates. Como se vê, a partir de uma intensa alteração dos modelos e características fáticas na prestação de serviço e mão de obra pelos trabalhadores que foram acarretadas durante o tempo, perpassando pelas Revoluções Industriais não obtém a proteção da legislação, pois o poder legislativo não dá conta de acompanhar a realidade fática das mudanças da sociedade.

Assim, precisa-se delimitar em qual estágio desse desenvolvimento encontra-se o presente momento. E, a partir disso, traçar conceitos fundamentais para entender a necessidade social perante a história.

Consoante a isso, é de importância observar a definição dos termos como *gig economy*, *crowdwork*, *work on demand*.

Dessa forma, como ponto de partida, vislumbra-se pela interpretação literal de *gig economy* o significado de *economia do bico* ou economia sob demanda.

Freire e Ribeiro acertam quando afirmam que “A gig economy é uma realidade nos tempos atuais e apesar de conduzir a força de trabalho para o individualismo, há que se analisar se será mais eficaz quando acompanhada de interdependência” (FREIRE; RIBEIRO, 2020, p. 1248). Os autores afirmam tal premissa quando alegam que a *gig economy* ou a tecnologia de bico é vista como uma nova relação que assume estratégias capitalista para redução de custos, estratégia esta condizente com o aspecto disruptivo dos direitos dos trabalhadores.

Exemplos também se fazem importantes para a melhor conceituação. Dito isso, considerando a economia sob demanda, as principais empresas que utilizam desse modelo – disruptivo – como forma de trabalho são as empresas *IFood*, *Uber* e *Amazon*. Embora seja uma empresa atuante no Brasil, aqui o modelo de trabalho *gig*

economy da Amazon ainda não chegou ao Brasil. No entanto a modalidade de trabalho *gig economy* são presentes dentro do Brasil pelo *IFood, Uber, Airbnb*, entre outras.

Tal modelo – instrumento – da *gig economy* possibilitam o contato direto entre as pessoas e empresas localizadas em qualquer lugar do mundo. Quanto aos termos, a *gig economy* é gênero na qual apresenta-se como espécie de plataformas *crowdwork* e *work on demand*.

A primeira empresa aqui apresentada do campo da *gig economy*, *IFood*, trata-se de uma empresa atuante, principalmente, no setor de transporte de alimentos. A empresa intermédia entre o consumidor, empresa culinária, e provedor do transporte, o pedido feito, a produção e a entrega a domicílio.

Já a *Uber*, por sua vez, atua com o fornecimento de transporte de passageiros a partir do seguinte procedimento resumido por Barbosa Junior: primeiro, cabe a plataforma escolher e selecionar os motoristas que tenham disponibilidade à aplicação informática. Em segundo, cabe também a empresa obter e indicar os clientes aptos e disponíveis para os motoristas por intermédio da plataforma digital. Em terceiro, o motorista deve fornecer seus os dados e disponibilidade de um automóvel com data de fabricação inferior a dez anos – campo esse que poderá ter fiscalização quanto à qualidade do serviço e do automóvel utilizado pela avaliação do cliente. Quando a nota/score do motorista é baixa, inferior a 4.6 de 10, poderá o motorista ser desligado da plataforma (aqui vê-se uma modalidade de demissão *por justa causa*). Em quarto lugar, o preço da viagem é fixado única e exclusivamente pela empresa, repassando ao motorista um valor previamente identificado (aqui se demonstra total ausência de autonomia do motorista quanto ao serviço prestado, como por exemplo, conceder um desconto – típico da função gerencial ou do autônomo), impossibilitando, sobretudo, o recebimento de gorjeta. Inclusive, há incentivo por parte da plataforma para que os motoristas conduzam o maior número de corridas e permaneçam o maior tempo trabalhando (2022, p. 32-33).

Segundo Barbosa Junior, *crowdworking* refere-se como aquelas atividades ligadas a tarefas por meio de plataformas *on line*, as quais põem em contato várias

organizações e trabalhadores por via da *internet*, aproximando o contato dos consumidores e trabalhadores (2021, p. 29). Quando se analisa o trabalho *on demand*, refere-se a execução de tarefas tidas como tradicionais, como por exemplo dos transportes e limpezas, como a Uber, nos quais estabelecem um determinado padrão de qualidade, sendo a demanda do prestador de serviço e a do consumidor identificadas pelo aplicativo (BARBOSA JUNIOR, 2021, p. 30).

Dessa forma, identifica-se uma real e intensa necessidade de considerar que os aspectos e características conceituais aqui expostos, fazem com que se possa configurar e ter como um ponto de partida a premissa de que a existência do vínculo empregatício é presente nas relações *on demand*. No entanto, é necessário que se utilize de métodos jurídico-científicos para que haja interpretações aos institutos qualificadores do vínculo empregatício conforme a evolução dos fatos. Diante disso, poderá se fazer as análises das consequências aos direitos sociais. É o que se pretende a seguir.

3 UMA PROPOSTA DE INTERPRETAÇÃO QUANTO AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ERA *GIG ECONOMY*

Diante dos impactos da globalização capitalista no mundo das relações de trabalho, seus efeitos foram desmedidos a partir da realidade das modificações trazidas pelo desenvolvimento dos instrumentos de informação e telecomunicação desde a Primeira Revolução Industrial.

Conforme o que se entende por Revolução, tal palavra é dotada de ambiguidade axiológica, obtendo uma pluralidade de significados de acordo com o contexto em que se insurge.

Quando se analisa os significados de revolução no contexto das Revoluções industriais, Fonseca e Pessoa explicam que, conforme se baseia neste estudo, apresentar-se-á como ideal de quebra e ruptura de um modelo paradigmático anterior (2022 e p. 4). Schwab assevera que revolução denota mudança abrupta e radical, quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos (2016, p. 8).

Em concordância com Rocha e Oliveira (2021, p. 147) e Harvey (2020) as economias capitalistas, entre as últimas décadas, estão deixando de apresentar seus padrões, nas quais incorrem em severas recessões, ocasionando assim uma ruptura com o paradigma, gerando efeitos na desindustrialização, no desemprego estrutural e massivo e na necessidade de austeridade fiscal – a níveis local e nacional, somados à privatização.

Conforme Rocha e Oliveira (2021, p. 150), é no bojo da Quarta Revolução que as tecnologias e avanços informacionais e de comunicação passam a ser integrados nas empresas e no processo produtivo, consubstanciando em total flexibilidade aos processos de trabalho. Acarretando em nova organização do trabalho capitalista a

partir da óptica *toyotista*, no entanto, mais *precarizada*, flexível e em tempo parcial (ROCHA; OLIVEIRA, 2021, p. 150).

As mudanças dos paradigmas da Quarta Revolução não só alteraram as relações do contato entre os empregados e os empregadores, mas alteraram todo o modo da prestação de serviço e, logicamente, altera a estrutura da relação de trabalho, invertendo a ideia de relação de emprego com a ideia de consumo, diante uma controversa *autonomia do empregado* (FONSECA; PESSOA, 2022, p. 9).

A ruptura do ideal estabelece como condição para que as relações de emprego sejam vistas como liames de consumo e com o único propósito de esse fato social certificar (ou legitimar) desregulamentação do direito trabalhistas.

Desse modo, a corrente neoliberal que ganhou força diante o mundo nessa Quarta Revolução Industrial presta-se a conduzir uma tentativa de extrair da mão de obra humana a proteção do direito do trabalho.

No entanto, esta pesquisa se debruça contra essa proposta neoliberal que prevê desviar e depauperar o raio de proteção da legislação e direitos trabalhistas num novo e determinado modelo de relação de emprego. Assim, enfatiza-se, desde já, que as alterações da vida pela integração daqueles instrumentos de trabalho informáticos não são, por si só, capazes de extinguir a relação de emprego.

Tal fenômeno, portanto, decorre do desenvolvimento da forma de trabalhar, que acompanha novos processos tecnológicos. Assim sendo, não há que se falar em novos contratos, apenas evolução dos postos de trabalho e sua forma de efetivação em sintonia a indústria 4.0. A legislação hoje existente acompanhou as transformações da Primeira a Terceira Revoluções industriais e acredita-se que o mesmo deveria ocorrer nesse momento da história.

Consagra-se, entretanto, que as novações legislativas não acompanham no fator tempo, isto é, as transformações no dia a dia e forma de vida do indivíduo, sobretudo no mundo globalizado como está posto, ocorrem de maneira muito mais

rápida do que o legislador é capaz de adequar as normas abstratas às necessidades sociais.

Ademais, a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017) que tinha o objetivo de modernizar as relações de emprego, adequando às normas as novas realidades de trabalho, de fato, não abarcou nem protegeu os trabalhos do uso das tecnologias, nem mesmo regulamentou de forma eficiente o teletrabalho. Isto é determinante quando se afirma que as leis e suas adequações não conseguem acompanhar as transformações do dia a dia da sociedade.

Há de considerar, dessa forma, que, além do poder normativo não acompanhar as mudanças sociais que são dinâmicas e abruptas, não se pode querer utilizar da necessidade da evolução social dinâmica como fundamento de uma política conservadora e liberal de amordaçar conquistas dos trabalhadores adquiridas ao decorrer da história para abominá-las.

Ana Paula Tauceda Branco considera que o objetivo principal da interpretação jurídica – instrumento da linguagem – que se apresenta pelo raciocínio lógico do texto normativo aos fatos concretos, é o de extrair deste enunciado o seu ideal conteúdo normativo, isto é, seu verdadeiro objetivo (BRANCO; BRANCO; BRANCO 2019, p. 1481).

É nessa perspectiva, portanto, que se impõe a necessidade do imperativo de métricas e instrumentos interpretativos para o cientista jurídico em sua aplicação. A nova forma de interpretar a partir de metodologias próprias do direito se faz necessário para que permita, assim como deve ser, a ampliação e não exclusão do direito do trabalhador nesses novos postos de trabalho intermediado pelas plataformas digitais seja ela *on demand* ou *crowndworking*.

E assim vem sendo feito por algumas decisões nacionais e internacionais, embora haja ainda vasta resistência. No Brasil, por sua vez, maior ainda é a resistência, haja vista que, recentemente, está em julgamento na Corte processo que discute vínculo empregatício entre empresa Uber e motorista cuja tramitação está suspensa para julgamento sob tese repetitiva do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho iniciou, nesta quinta-feira (6), a análise de dois casos em que se discute o reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Após o voto da relatora de um dos processos, ministra Maria Cristina Peduzzi, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga sugeriu a remessa ao Tribunal Pleno para que seja julgado sob a sistemática dos recursos repetitivos, com a fixação de tese vinculante sobre o tema. Em seguida, o julgamento foi suspenso com pedido de vista do ministro Cláudio Brandão (BRASIL, 2022).

Embora indiscutível seja a presença de todos os elementos constitutivos da relação emprego estabelecidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) – pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade nos contratos intermediados por plataforma, muitas decisões vêm colacionando fundamentos para afastar a não eventualidade e a subordinação.

No entanto tais decisões parecem equivocadas, pois subvertem a proteção laborativa em uma relação em que estão presentes todos os pressupostos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

A pessoalidade está presente, porque as plataformas recrutam indivíduos e não requisitam a necessidade de empresas constituídas, por acarretar tal terceirização em aumento do preço da mão de obra, optando, portanto, pela pessoa física. A pessoalidade é presente, pois cada indivíduo tem a sua conta como prestador do trabalho. Dessa forma, a substituição utilizando o perfil/conta de outra pessoa pode incorrer em crime de falsa identificação, ou seja, em nada difere no trabalho por intermediação acerca do que o legislador considera como pessoa jurídica.

A onerosidade, que representa a contraprestação recebida pelo empregado pelo labor desenvolvido em favor de seu empregador, pode sofrer *animus* objetivo ou subjetivo, objetivo quando prestado sem o intuito de trabalhar, a remuneração ocorre, e o subjetivo, quando há o legítimo interesse em desempenhar o trabalho para ao fim receber pelo labor exercido como a devida contraprestação. É dessa forma plena verificação característica da onerosidade presente nos novos contratos

de trabalho por interrelação tecnológica, na medida em que o ânimo a prestar o labor é justamente a contraprestação paga pelo sistema tecnológico (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2019. p. 1485).

A subordinação aparentemente se apresenta como inexistente. No entanto aqui que deve se estabelecer o maior zelo. A necessidade de inovar a interpretação desses elementos que ocupam de constituir o vínculo empregatício sob uma nova morfologia do trabalho. A subordinação aparece como um bom exemplo para representar a necessidade de uma interpretação evolutiva, porque no século XIX era inimaginável computadores que caberiam na palma da mão, e agora, somos comandados e subordinados a eles.

A natureza do elemento subordinação é bem trabalhada por Delgado:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (2020, p. 358).

Acrescenta-se, de acordo com Moraes Filho, que subordinação é o estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens (1991, p. 219).

O algoritmo surge como meio de direcionar e fiscalizar as atividades empenhadas pelos trabalhadores, fazendo substituir o papel daquele empregador que dava ordens e fiscalizava diretamente.

Assim, embora não tenha a pessoa do supervisor, gerente ou empregador clássico, a subordinação está presente nessa forma de trabalho pelos algoritmos que são capazes de identificar demandas, conduzi-las e até punir os trabalhadores.

Utilizando da empresa Uber como meio para referir-se aos comandos por algoritmos, Melo considera a seguinte questão,

a 'liberdade', conflita com o dever de cumprir objetivos definidos na programação do serviço, como fazer um número mínimo de corridas – estas sem limite máximos -, bem como não ter opção de escolher passageiros ou destinos, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo, A liberdade de decidir é a mesma para qualquer outro empregado diante da oferta de um emprego a quem das suas expectativas: submissão, subordinação ou mundo sem trabalho (2020, p. 549).

A referida empresa atua com as principais características, conforme Barbosa Junior,

[...] o sistema da Uber tem como principais características o monitoramento eletrônico, aumento de preço, programa de trabalho e fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas. O monitoramento eletrônico molda o labor desses trabalhadores no uso de práticas de vigilância pelo empregador para contratá-los e na adoção das técnicas de resistência pelos mesmos para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetria de informações entre os motoristas e a Uber, o qual acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores (2021, p. 33).

Dessa forma, a tal autonomia do trabalhador é ilusória. A subordinação subsiste, excluindo a tese da relação de consumo, e abarcando como relação de emprego.

A subordinação também se apresenta de forma distinta das formas tradicionais quanto à subordinação entre o empregado e o empregador. Aqui, a gerência, a subordinação e organização deixam de ser centralizadas e hierarquizadas e passam a ser estruturadas por uma descentralização aos empregados, passando a exercer tarefas por meio de conexão a uma rede ligada diretamente ao empregador (FREIRE; RIBEIRO, 2020, p. 1248).

A não eventualidade também fica condicionada aos algoritmos, que é capaz de excluir o trabalhador, que não está integralmente ligado à plataforma.

É, portanto, necessário e evidente lançar novas interpretações ao texto normativo da CLT, a fim de abarcar a proteção laborativa também nos contratos *gig economy*, sob risco de produzirem efeitos na conjuntura social diante a evolução desses contratos.

Como exemplo acerca da necessidade de uma interpretação evolutiva da subordinação, a teoria estrutural concebida por Delgado (2020, p. 360):

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A teoria da subordinação estrutural se encarrega de impor objetivo de integração do trabalhador ao dinamismo de organização daquela determinada empresa, não importando a finalidade da empresa, tendo como objetivo garantir a proteção dos trabalhadores, embora em condições em que não haja um poder diretivo claro e direto do empregador.

Fica claro que as relações de trabalho modernas alteradas pela *gig economy*, recebem várias teorias do direito juslaboral para que haja proteção da realidade fática de acordo com as normas de proteção ao direito do trabalho, como acontece com a teoria da subordinação estrutural. Por efeito, torna-se inadequado o argumento da ausência de subordinação para a caracterização do vínculo de emprego, haja vista que tal afirmativa vem na tentativa de precarização e informalidade da mão de obra, especialmente naquelas atividades que envolvam plataformas digitais como forma de intermediação entre empregado e empregador.

Conclui-se, assim, que a afirmativa de que o direito do trabalho não é passível de abarcar as relações de trabalho entre os trabalhadores e as plataformas digitais, aparentemente, é questionável. Para tanto, urge uma nova interpretação a partir dos métodos hermenêuticos preexistentes capazes de garantir uma interpretação para

essas novas morfologias contratuais dentro da proteção juslaborativa. Assim, a tentativa de negar o vínculo empregatício e afastar a proteção do direito trabalhista e gerar, conseqüentemente, precarização e informalidade desses trabalhadores não passa de uma tentativa disruptiva, posta para causar graves efeitos na vida da classe trabalhadora, afastando direitos fundamentais sociais e de subsistência, os quais serão tratados adiante.

4 OS EFEITOS SOCIAIS DO MODELO DISRUPTIVO DE TRABALHO

Como se vê diante de todo o exposto, a forma de trabalhar desde a Primeira Revolução Industrial sofreu profundas modificações até os dias atuais.

Diante de avanço de um modelo de Estado neoliberal visa-se o enfraquecimento do âmbito de proteção dos direitos trabalhistas, sob um argumento falacioso de autonomia do trabalhador.

Diante do que se explicitou neste trabalho, as mudanças concretas quanto ao direito do trabalho, Maior entende que tais mudanças conduzem à precarização do trabalho e não solucionam os problemas econômicos, sobretudo, das pequenas e médias empresas:

Analisando-se a realidade, o que se percebe é que esse novo direito nenhum resultado positivo tem produzido e isto até por uma razão muito simples: é que a mera redução de custos do trabalho não produz riqueza e, conseqüentemente, não resolve o problema das pequenas e médias empresas (que são as que realmente empregam neste país) e que dependem do mercado interno para sobreviver (2002, p. 107).

No entanto, como apontado anteriormente, a evolução da interpretação dos institutos de proteção ao trabalho deve acontecer e acompanhar a evolução de fato e tecnológicas face o modelo de mundo globalizado, pois, a negativa do vínculo de emprego nesta realidade posta é uma narrativa disruptiva de proteção de direitos materiais da dada classe social, a fim de ocasionar a precarização da mão de obra, diante da redução da folha salarial e conseqüente exploração da mão de obra sem garantia de um mínimo existencial, o que garante por ocasionar somente a garantia da lógica do desemprego contrariando a própria lógica do regime capitalista (MAIOR, 2002, p. 108).

Caso inexista essa possibilidade, os efeitos que a precarização do trabalho, pela configuração da informalidade nos novos modelos de trabalho intermediados por plataformas digitais, em tese, são altos, ao afetar a dignidade da pessoa do

trabalhador, a sua subsistência e de sua família, sua saúde. Em síntese, gerará problemas sociais estruturais graves.

A dignidade da pessoa humana, na condição de princípio, deve ser aplicada também a fim de contribuir para o direito do trabalho, pelas quais deve se compreender não somente pelo intuito de garantia do indivíduo em face do Estado, mas sim em conjunto com as condições mínimas necessárias do indivíduo para a sua subsistência (BUSSIGNER, 2008, p. 6).

A Constituição da República do Brasil de 1988 (BRASIL, 1998) consigna direitos sociais e prevê a dignidade da pessoa humana como objetivo fundamental do país. Foi com as novas bases do constitucionalismo pelo mundo que houve terreno propício para o desenvolvimento do Estado democrático de direito. Delgado, Alvarenga e Guimarães tratam da chegada desse constitucionalismo no Brasil:

No Brasil, em 1988, a Constituição Federal ganhou protagonismo, não só por incorporar, manifestamente, o paradigma do Constitucionalismo Humanista e Social, adotando o modelo do Estado Democrático de Direito, mas por enfatizar, pedagogicamente, alguns dos mais importantes pilares desse paradigma, tais como, a normatividade dos princípios jurídicos, um largo rol de princípios constitucionais humanistas e sociais, o destaque topográfico conferido em seu corpo à centralidade da pessoa humana e aos direitos individuais e sociais, inclusive os trabalhistas (2019, p. 28).

Além do mais, a partir desse constitucionalismo, atribuiu-se força normativa aos princípios. O Estado Democrático de Direito, em outro dizer, consagrou a normatividade dos princípios jurídicos. Além disso, estruturou significativa plêiade de princípios constitucionais, com destaque para os princípios humanistas e sociais do novo constitucionalismo. Nesse sentido, a propósito, pela primeira vez no Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana foi reconhecido como fundamento desse paradigma de Estado (art. 1º, III, Constituição Federal de 1988) (SARLET, 2002; ADO, 2015, *apud* DELGADO,; ALVARENGA; GUIMARÃES 2019, p. 22).

A dignidade da pessoa humana é alinhada ao trabalho, pois este é a fonte de subsistência do indivíduo, bem como o da sua família.

No direito trabalhista, o trabalho exige remuneração adequada, e o trabalhador deve ser protegido dos riscos inerentes à atividade que realiza, inclusive com períodos de descanso. Contudo, as forças do capital e do trabalho não se harmonizam pacificamente, dependendo de uma regulamentação impositiva e necessariamente protetiva (BUSSINGUER, 2008, p. 126-127).

É a partir desse raciocínio que se defende a imposição da regulamentação do trabalho por aplicativo e na sua falta, a interpretação integrativa e desenvolvida para proteger os trabalhadores dentro da morfologia do trabalho 4.0.

A precarização e o trabalho 4.0 como já observado acarretam atividades exaustivas, pois são remunerados por demandas, sem a devida gratificação pelas jornadas as quais extrapolam o ordinário e recomendado à saúde do trabalhador. Não se pode esquecer que diversos direitos são sonegados diante da ausência de reconhecimento de vínculo de emprego.

Fatores como a extensa jornada de trabalho, ausência de férias, ausência de momentos de lazer, pois este lhe é suprimido, devido a extensa jornada e baixo salário, que pouco cobre a sua subsistência. Muito se fala hoje, nesse ponto, sobre a Síndrome de Burnout:

A exaustão emocional é caracterizada pelos sentimentos de estar sobrecarregado e exaurido de seus recursos físicos e emocionais, levando ao esgotamento de energia para investir nas situações que se apresentam no trabalho (Maslach et al., 2001). Esta dimensão é considerada qualidade central e manifestação mais óbvia da síndrome, estando associada a sentimentos de frustração diante da percepção dos profissionais de que não possuem condições de depreender energia para atender os pacientes como faziam anteriormente (MASLACH; LEITER, 2008; CARLOTTO; CÂMARA, 2008 *apud* PERNICIOTTI, 2020).

Não só diante da própria doença, a garantia de afastamento do trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por considerar doença de trabalho, sem o prejuízo de seu salário, é mais um efeito da negativa de vínculo.

Inexiste reparação para aquelas atividades exercidas no período noturno, que caso fosse considerado como empregado, o que de fato é, faria jus ao recebimento.

Ademais, não é capacitado a receber os direitos previdenciários e não são contabilizados para este fim como é de direito do empregado, colocando obstáculo para a aposentadoria em tempo hábil. Não há como negar que pode ser recolhido como autônomo, no entanto, de fato é que não resta no fim do mês o valor para o trabalhador arcar, o que é dever do empregador.

O décimo-terceiro salário também é uma das garantias que inexistem diante da informalidade dos citados contratos.

Longe de esgotar o rol de garantias inexistentes diante a negativa do vínculo, há a garantia do seguro-desemprego, que possibilita o empregado, quando demitido, fazer jus a salários enquanto se reorganiza.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito também retirado do trabalhador informal.

Assim, a não efetivação de tais princípios e regras que conduzem a dignidade da pessoa humana, desregulamenta, informaliza e marginaliza considerável parte da classe trabalhadora, fulminando seus direitos sociais e estendendo às suas famílias, tornando escravos de uma falaciosa autonomia, garantindo não direitos que são fundamentais, mas sim de problemas sociais.

Todos esses desmanches motivados pela precarização do direito do trabalho, e numa narrativa falaciosa do enaltecimento do trabalho *autônomo*, coloca os trabalhadores intermediados pelas plataformas digitais às margem da sociedade, exaurindo desses detentores dos direitos trabalhistas o mínimo existencial face à venda da sua mão de obra, o que ocasiona problemas sociais a educação, à saúde, à cultura e lazer.

Analisando os números indicados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE) a taxa de informalidade atingiu 39,7% no mercado de trabalho no trimestre até agosto de 2022, batendo recorde em seus números (ESTADÃO, 2022).

A diferença entre os trabalhadores informais e registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS bate a margem de 40% de informais sobre os registrados na CTPS. Considerando que o total de pessoas trabalhando com carteira assinada no setor privado foi de 35,576 milhões no trimestre até agosto, enquanto as que atuavam sem carteira assinada alcançaram 13,160 milhões (ESTADÃO, 2022).

Assim como foi visto, Maior certifica as consequências da informalidade e alerta que há entraves sociais impossíveis de serem medidos,

Os problemas brasileiros são muito mais amplos do que aqueles que se situam no conflito capital x trabalho e a sua solução, portanto, passa muito longe da mera avaliação do custo do emprego. Os problemas do Brasil, dentre outros, são: o desmanche da educação pública; a má distribuição de renda; a falta de incentivo à produção agrícola; a desproporcionalidade do sistema tributário; a ausência de uma efetiva política de incentivo ao turismo e, em certa medida, às pequenas e médias empresas; a evasão do dinheiro público em casos de corrupção cada vez mais agressivos e a conseqüente sonegação fiscal; a concessão desmedida de incentivos fiscais a multinacionais; a indefinição quanto ao processo de reforma agrária; a insegurança pública, que interfere até mesmo na política internacional do país; o alto custo de uma eterna dívida externa, que consumiu praticamente todo o dinheiro arrecadado com as privatizações (sem se falar em esquemas organizados para benefícios particulares)...
Esses problemas não são enfrentados, pois se imagina, equivocadamente, 'data venia', que nossas dificuldades serão resolvidas com a diminuição dos direitos trabalhistas [...] (2002, p. 110).

Assim, considera-se que há violação aos direitos desses trabalhadores, porquanto não apenas acarretam ofensas aos indivíduos, mas se trata de violação a direitos metaindividuais ou transindividuais. Sobre esses direitos, Leite:

[...] ao lado da teoria dos direitos fundamentais, a teoria dos interesses metaindividuais que deita raízes na chamada 'questão social', fruto da 'sociedade de massa', na qual são verificadas inúmeras relações sociais, econômicas e políticas marcadas pelo desaparecimento da individualidade do ser humano, diante da padronização dos comportamentos e das regras de condutas correspondentes (2001, p. 70).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa que foi exposta, o trabalho e suas formas de atuação se desenvolveram, sobretudo após o início da Primeira Revolução Industrial. Conforme foram sendo desenvolvidos os instrumentos de tecnologias e de energia, foram evoluindo as empresas e indústrias e as respectivas maneiras de trabalhar.

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, ou como é chamada, Industria 4.0, os meios informacionais e de tecnologia ganharam espaço dentro das empresas e foram se transformando em instrumentos de trabalho.

Além disso, passaram a intermediar relações de comando e subordinação entre o empregado e empregador, a partir da formação da gerencia por algoritmos.

O direito do trabalho é instrumento de proteção e de regulamentação imperativa, sob o qual tem sua base no trabalho industrial interno, como escolhemos chamar, ou chão de fábrica.

No entanto, considerando que o direito do trabalho é fonte protetiva do trabalhador, e que onde falta regulamentação, ele deve obedecer a demanda de regulamentar e proteger o trabalhador face o capital, a interpretação do direito do trabalho tem que evoluir e acompanhar a evolução tecnológica destes postos de trabalho.

Para isso, compreendeu-se a necessidade de uma interpretação evolutiva a fim de abarcar a proteção desses trabalhadores diante de institutos que protegem o emprego, como é, por exemplo, a subordinação estrutural.

Demanda-se a interpretação menos clássica, e, portanto, evolutiva para aplicabilidade do amparo dos direitos dos trabalhadores para a nova modalidade de contratos de trabalho.

Por fim, buscou-se apresentar, com ênfase, as consequências acarretadas na estrutura social e econômica do indivíduo, que diante de um direito imprescindível à

sua vida, tem se sentido violado, o da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial, pela sonegação dos direitos na nova maneira de trabalhar decorrente da indústria 4.0.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Jobim de. JAHN, Vitor Kaiser. A negociação coletiva, a Indústria 4.0 e a "Gig Economy". **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 121-12. jan. 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy. *In*: BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e o contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BORGES DA FONSECA, B. G.; PESSOA, F. dos S. O Trabalho por aplicativos Digitais no contexto da Quarta Revolução Industrial. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 31, n. 57, p. e12136, 2022. DOI: 10.21527/2176-6622.2022.57.12136. Disponível em <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/12136>. Acesso em: 29 out. 2022.

BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. **Revista LTR: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Notícias. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 24 out. 2022.

BUSSINGUER, M. DE A. Liberdade e dignidade em kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 4, p. 121-128, 25 ago. 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *In*: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 31-54.

DELGADO, Mauricio Godinho; ALVARENGA, R. Z. DE; GUIMARÃES, T. M. Notas sobre a arquitetura principiológica humanista e social da Constituição da República de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 20, n. 2, p. 11-42, 20 dez. 2019. Disponível em <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1801/pdf>. Acesso em 09 de nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESTADÃO. **Brasil tem recorde de 39,307 milhões de informais no trimestre até agosto**. Rio de Janeiro. 30 de setembro de 2022. Economia. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/30/brasil-tem-recorde-de-39307-milhoes-de-informais-no-trimestre-ate-agosto.htm#:~:text=Brasil%20tem%20recorde%20de%2039%2C307,%2F09%2F202%20%2D%20UOL%20Economia>. Acesso em: 07 de nov. de 2022.

FERNANDES JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos; STOLZ, Sheila. A Quarta Revolução Industrial e o Assédio Moral Organizacional. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 191-201, fev. 2020.

FREIRE, Bruno; RIBEIRO, Viviane. O Futuro do Direito do Trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 8, p. 1248-1252, mai. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

HARVEY, David. **Os sentidos do mundo**. Boitempo Editorial, 2020.

HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções**. Europa, 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007 (1977). Disponível em: <http://lutasocialista.com.br/livros/V/%c1RIOS/HOBBSAWM,%20E.%20A%20era%20das%20revolu%e7%f5es.pdf>. Acesso em: 22 maio de 2022.

HOBBSAWM, Eric J. **As origens da revolução industrial**. São Paulo: Global Ed., 1979.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A legitimação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2001. Disponível em <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/1110/1/Leite%20-%20A%20LEGITIMA%C3%87%C3%83O%20DO%20MINIST%C3%89RIO%20P%C3%9ABLICO%20DO%20TRABALHO%20NA%20DEFESA%20DOS%20INTERESSE%20INDIVIDUAIS%20HOMOG%C3%8ANEOS.pdf>. Acesso em: 24 out. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 68, n. 3, p. 96-137, jul./dez. 2002, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70730/006_souto_maior.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 7 nov. de 2022.

MELO, Namias. Eu, algoritmo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 8, p. 548-551, maio 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991

PERNICIOTTI, Patrícia et al. **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção**. Rev. SBPH, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 out. 2022.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos**. Indústria de A a Z. Disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/>. Acesso em: 16 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A quarta revolução tecnológica e o trabalho na gig economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Previdência Social**. São Paulo, v. 47, n. 216, p. 145-159, mar./abr. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.