

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUCCA FABRETTI LANA

**CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

VITÓRIA

2022

LUCCA FABRETTI LANA

**CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Trabalho Científico apresentado ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Francisca Jeane Pereira da Silva.

VITÓRIA

2022

**LUCCA FABRETTI LANA**

**CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO  
INDUSTRIAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de dezembro de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA:

---

Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup> Francisca Jeane Pereira da Silva  
Martins  
Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Prof.

---

Prof.

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as transformações sociais presentes após o evento da quarta revolução industrial. Dessa maneira, procura-se aferir quais as consequências no universo juslaboralista após a inserção da tecnologia neste meio, e principalmente, na questão dos trabalhadores “uberizados”, classe de trabalhadores que surgiu com as novas configurações de emprego decorrentes da tecnologia, havendo de se analisar a relação constituída entre o trabalhador e a empresa, procurando saber se a ordem jurídica nacional e a internacional asseguram direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores que participam das novas configurações do trabalho na quarta revolução industrial.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Quarta Revolução Industrial. Uberização. Precarização. Relações de Trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>06</b>
<b>1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....</b>	<b>09</b>
1.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	13
1.2 TECNOLOGIAS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....	14
<b>2 AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL</b>	<b>18</b>
2.1 IMPACTOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO MUNDO DO TRABALHO	20
2.2 O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A EMPRESA UBER	25
<b>3 NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHADORES E SOCIEDADES DE PLATAFORMA NA GIG ECONOMY</b>	<b>27</b>
3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÕES JURÍDICAS	28
3.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE O MOTORISTA E A PLATAFORMA DIGITAL UBER	32
<b>CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>41</b>

## INTRODUÇÃO

“Um homem se humilha, se castram seu sonho, seu sonho é sua vida, e vida é trabalho, e sem o seu trabalho, o homem não tem honra, e sem a sua honra se morre, se mata.”. O trecho transcrito é parte da música “Um homem também chora”, composta por Gonzaguinha, levando-nos a uma reflexão sobre a notável relação entre homem e trabalho.

As relações de trabalho sempre existiram na humanidade, hoje são protagonizados pela figura do empresariado e o proletariado. No entanto, ao se observar a relação de poder estabelecida entre as partes da relação empregatícia, advinda no começo da era do capitalismo, surge o ímpeto de lutar pela classe mais frágil desta interação social.

Estabeleceu-se então a chamada luta de classes, movimento idealizado por Marx e Engels no séc. XIX, que buscava a reivindicação do direito dos trabalhadores explorados, uma vez que se torna indispensável notar a presença da desigualdade das relações de poder embutidas nas relações de emprego, isto é, a atuação do poder diretivo sobre o elo mais frágil da relação, o empregador sobre o empregado, que por sua vez possui uma série de desvantagens sociais, principalmente perante um contexto capitalista.

Por meio de uma análise histórico-social observa-se que, com o passar dos anos, idoneamente, persevera-se uma relação cíclica entre os indivíduos e os meios empregatícios, trata-se aqui da ideia então popularizada no sec. XIX, por Marx e Engels, sobre a luta de classes a qual realiza uma análise continua das relações de emprego e poder hierárquico estabelecidas dentro desta, que, através de uma ótica radical, define as partes desta relação como “opressores e oprimidos”.

Sendo assim, o devido incentivo do pensamento intelectual e crítico, por meios artísticos, políticos e sociais, trouxe a repercussão das ideias de valorização da dignidade do ser humano e da função social do empregado, o que gerou valoroso progresso para aqueles uma vez denominados de oprimidos no séc. XIX.

Todavia, tendo em vista este molde obtido nas relações de trabalho, a fim de tutelar tais interações sociais, surge o fenômeno trabalhista, que como leciona o doutrinador Ives Gandra Martins Filho, deriva da contínua e histórica luta de classes (MARTINS FILHO, 2010, p. 06).

Além disso, é interessante notar a influência sócio econômico estabelecida pelo firmamento do Direito do trabalho, que, conforme Godinho (2018, 79-89), busca (i) melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; (ii) econômica modernizante e progressista; (iii) civilizatória e democrática; (iv) conservadora.

Trata-se aqui de uma relação fluida entre a modernidade e a demanda social, se encontrando o ramo juslaboralista em meio a demandas que andam sempre se renovando por conta da constante evolução social e tecnológica, este desenvolvimento da sociedade vem moldando cada vez mais legislação trabalhista, a fim de que se possa suprir as demandas do povo.

É interessante notar as fases passadas durante os anos que levaram o Direito do Trabalho ao patamar que se encontra, uma vez que a relação cíclica acima relatada ainda é presente nos dias de hoje.

Nesse sentido, nota-se o impacto tido no contexto social com o avanço tecnológico, uma vez que cada revolução industrial configura um marco para a economia mundial e, conseqüentemente, nas relações de trabalho, que por meio de movimentos coletivos de trabalhadores buscam seus direitos.

Sobre isso, pontua com maestria Marcelo Godinho Delgado ao afirmar que “os trabalhadores, por meio de sua ação sociopolítica, conseguiram contrapor ao sujeito individual assimilado pelo Direito Civil da época a ideia de sujeito coletivo” (DELGADO, M., 2019, p. 104).

Ainda mais adiante, ao se tratar de modernidade, a figura do proletariado, tanto no Brasil quanto no mundo, possui seus direitos e deveres reconhecidos. Assim, apesar de não se situar em *status quo* com o empregador, ainda tem a prerrogativa

jurisdicional do ramo trabalhista, que o protege de eventuais abusos patronais, atuando como instrumento capaz de intervir na esfera privada das relações de emprego.

Entretanto, a busca pelo direito dos trabalhadores ainda se perpetua em meio a tantas divergências advindas do séc. XXI, que com um estrondoso avanço tecnológico nunca visto antes pela humanidade passou a definir novas relações de emprego, que transcendem os ensinamentos e definições trazidas pela doutrina clássica do Direito do Trabalho.

É interessante notar que a própria Constituição Federal de 1988 traz o surgimento da relação de trabalho por meio da clássica definição celetista, acusando componentes ultrapassados pela era da quarta revolução industrial, que é regida pela tecnologia digital e pelas relações virtuais.

Tendo em vista tal enrijecimento da definição de trabalho, bem como de seus componentes para sua caracterização, surge o seguinte questionamento: a ordem jurídica nacional e a internacional asseguram direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores que participam das novas configurações do trabalho na quarta revolução industrial?

Uma indagação motivada pelo estímulo acadêmico de destrinchar as relações contemporâneas, com o propósito de aprender mais sobre a nova configuração trabalhista no cenário social e jurídico no Brasil e no mundo.

Assim, é indispensável uma análise da chamada “quarta revolução industrial”, bem como no seu impacto sobre as relações de trabalho e a forma com que o sistema judiciário brasileiro vem lidando com esta mutação, com o intuito de aferir se os direitos humanos e dos trabalhadores estão sendo protegidos mediante a tais mudanças.

Para que isso seja possível, deve-se atribuir um olhar crítico ao processo de transformação no qual vivemos utilizando um método de interpretação dinâmica e totalizante da realidade (MORESI, 2003).

Trata-se aqui do chamado método dialético, o qual procura pensar nas contradições da realidade, que se mostra dinâmica, em permanente transformação. Desse modo, é importante a leitura daquilo que nos ensina LAKATOS e MARCONI (1992), afirmando que o método dialético “penetra o mundo dos fenômenos através de sua ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e da mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade” (LAKATOS e MARCONI, 2018, p. 105).

Logo, pode-se afirmar que o método dialético investiga a realidade da sociedade após a mudança ocorrida, motivo pelo qual encaixa-se perfeitamente no objeto estudado que trata de uma transformação ocorrida na legislação por conta do avanço das relações online, procurando observar as futuras consequências de cunho jurídico e legal aplicáveis as novas relações de trabalho.

## **1. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

O avanço tecnológico, de fato, guia os certames funcionais de nossa sociedade. A clara representação disso foi a Primeira Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra em meados do séc. XVIII, que inovou o modelo econômico mundial.

Tais mudanças serviram de alicerce para o que viria se chamar de sistema capitalista, representado pela figura do acúmulo de capital pela classe burguesa. Assim, assinalou Maurice Hebert Dobb:

O segundo momento é o da Revolução Industrial no final do século XVIII e na primeira metade do século XIX, cuja importância foi essencialmente econômica, apresentando um reflexo dramático menos importante, porém nunca desprezível, sobre a esfera política. Ela se mostrou tão decisiva para todo futuro da economia capitalista, tão radical como transformações da estrutura e organização da indústria, que levou alguns a considerá-la como as dores do parto do capitalismo moderno, e, portanto, o momento decisivo no desenvolvimento econômico e social desde a Idade Média (DOBB, 1983, p. 22)

Assim, em meados do séc. XIX, o surgimento da máquina a vapor foi um marco fundamental para o avanço da economia industrial, que trouxe consigo problemas

metropolitanos em decorrência da rápida evolução da industrialização, como afirma Eric Hobsbawn:

Depois de 1830 (ou por esta época) a situação mudou rápida e drasticamente, a ponto de, por volta de 1840, os problemas sociais característicos do industrialismo - o novo proletariado, os horrores da incontrolável urbanização - se transformarem no lugar-comum de sérias discussões na Europa Ocidental e no pesadelo dos políticos e administradores. O número de máquinas a vapor na Bélgica duplicou, sua potência em cavalos-força também triplicou, entre 1830 e 1838: de 354 (com 11 mil hp) para 712 (com 30 mil hp). Por volta de 1850, o pequeno país, agora maciçamente industrializado, tinha quase 2.300 máquinas de 66 mil hp,<sup>1</sup> e quase 6 milhões de toneladas de produção de carvão (aproximadamente três vezes mais que em 1830). Em 1830, não havia qualquer companhia de capital social na mineração belga; por volta de 1841, quase metade da produção de carvão vinha destas companhias. (Hobsbawn, 2012, p. 123)

Em meio a este contexto surgem movimentos coletivos de trabalhadores, realizados com o intuito de buscar melhores condições nos ambientes industriais onde passam a exercer seu serviço.

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 (GAIA, 2019, p. 28).

Atendo-se ao intuito de buscar melhores condições, verifica-se então o surgimento do caminho da edição de normas de proteção ao trabalho pelo Estado, de maneira singular relativamente à duração do contrato de trabalho, segurança no ambiente laboral e higiene (FONSECA, 2021).

Adiante, em meados da década de 60, surge o que viemos a conhecer como terceira revolução industrial, marcada pelo 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).

Observa-se então as transformações ocorridas no setor trabalhista que alteraram as repartições de trabalho da época. Os setores intitulados de primário, secundário e terciário, que subdividiam as categorias empregatícias, já se mostravam insuficientes ante a interligação das atividades (GAIA, 2019), tendo em vista tamanha transformação nas relações de emprego.

Posteriormente, observa-se então a introdução e o desenvolvimento explosivo da Quarta revolução Industrial, que trouxe consigo uma evolução tecnológica nunca antes vista pela humanidade, é tido aqui um cenário regido pelas relações virtuais, advindas após a disseminação da internet pelo mundo. Nas palavras de Klaus Schwab:

Atualmente, enfrentamos uma grande diversidade de desafios fascinantes; entre eles, o mais intenso e importante é o entendimento e a modelagem da nova revolução tecnológica, a qual implica nada menos que a transformação de toda a humanidade. Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade. (SCHWAB, 2016, p 11)

Trata-se de uma evolução tecnológica ocorrida após a virada do milênio, que com a invenção da internet, que possibilitou o desenvolvimento exponencial de demais tecnologias.

É importante notar que os impactos da Quarta Revolução Industrial vão muito além de uma questão meramente operacional, este avanço tecnológico reflete intrinsecamente na vida pessoal dos seres humanos, alterando assim não somente as formas de trabalho industriais, mas sim nas próprias relações intersociais dos indivíduos.

Sobre essas consequências na vida de todos aqueles presentes neste cenário tecnológico, firma Klaus Schwab:

a atual revolução tecnológica altera a forma de vida, trabalho e sociabilidade. São exemplos dessas novidades tecnológicas a inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão em terceira dimensão, nanotecnologia, biotecnologia, ciências dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica (SCHWAB, 2016, p. 11).

Ainda sob este cerne, Schwab retifica que o avanço da tecnologia traz uma nova forma de vida, trabalho e relações sociais afirmando que:

a mutação tecnológica, além de criar novos produtos e bens, transforma drasticamente os processos produtivos e, igualmente, o modo de vida e de constituição do próprio homem. A principal consequência da Quarta Revolução Industrial (Schwab, 2016, p. 13)

Desse modo, podemos observar que as novas formas de tecnologias criadas passaram a se integrar a condição humana, operando em todo e qualquer âmbito da sociedade, no sentido de que, se passou a ser indispensável a utilização dos meios tecnológicos nas relações sociais estabelecidas pelos indivíduos, surgindo novos meios de se relacionar, interagir e trabalhar.

Não obstante, além das tecnologias já existentes, como computadores e softwares introduzidos pela terceira revolução a quarta revolução industrial vai muito além deste escopo, trazendo consigo uma forma de disseminação muito mais rápida de informação.

Ante ao exposto, vislumbra-se a importância para esta monografia de aferir mais a fundo sobre os institutos estabelecidos pela quarta revolução industrial, já que a mesma trouxe consigo diversas consequências para o setor trabalhista, tendo em vista o seu poderio de formar relações que mesclam os meios físicos e digitais.

## **1.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS**

No que pesa a quarta revolução industrial e as tecnologias inauguradas nesta fase da modernização dos aparelhos digitais, pode-se afirmar que se trata de algo nunca antes visto pela humanidade, em decorrência da capacidade obtida pela humanidade de evoluciona rapidamente junto com a tecnologia.

Isso se deve a grande velocidade de disseminação da informação que elevou o conhecimento humano a outro patamar científico, tornando possível até mesmo mutações na própria biologia humana através de sequenciamento genético, além de desenvolver a nanotecnologia, energias renováveis e a computação quântica (Schwab, 2016).

Assim, é admirável a forma na qual a tecnologia transcende para além do que se entendia antes como mundos “físicos” e “virtuais”, fazendo com que um se torne parte do outro.

Sobre esta questão, retificou Schwab:

Além de velocidade e da amplitude, a quarta revolução industrial é única por causa da crescente harmonização e integração de muitas descobertas e disciplinas diferentes. As inovações tangíveis que resultam da interdependência entre tecnologias distintas não são mais ficção científica. Hoje, por exemplo, as tecnologias de fabricação digital podem interagir com o mundo biológico. Alguns designers e arquitetos já estão misturando o design computacional, a fabricação aditiva, a engenharia de materiais e a biologia sintética para criar sistemas pioneiros que envolvem a interação entre microrganismos, nossos corpos, os produtos que consumimos e até mesmo os edifícios onde moramos. Ao fazê-lo, eles estão construindo (e até mesmo "cultivando") objetos que são continuamente mutáveis e adaptáveis (as principais características dos reinos animal e vegetal). (SWCHAB, 2016, p. 19)

Assim, tornou-se inviável o prosseguimento da vida em sociedade sem a tecnologia, que serve como alicerce para conexão dos indivíduos uns com os outros. Conseqüentemente, está alteração na vida das pessoas reflete em benefícios inegáveis que as novas tecnologias proporcionam.

Os Artíficos tecnológicos passaram a progredir e acompanhar as novas tendências, se adequando ao novo estilo de vida das pessoas. A internet, o smartphone e milhares

de aplicativos estão deixando nossas vidas mais fáceis e - em geral - mais produtivas (Schwab, 2016).

No entanto, não há de se negar o ônus acarretado pela evolução tecnológica, que diante de um cenário capitalista e consumerista, que, mediante a uma prerrogativa de maior facilidade de produzir, sujeita os indivíduos a um maior desgaste físico e psicológico, típicos da era da tecnologia, a fim de cumprir as metas de produtividade. Nesse mesmo sentido, é interessante ressaltar aquilo que nos ensina o professor Ricardo Antunes:

Combinando elementos da organização taylorista/fordista do trabalho com um plano de metas e de envolvimento inspirado nos círculos de controle de qualidade típicos do Toyotismo, a agroindústria na avicultura tem conseguido potencializar a exploração da força de trabalho, convivendo com o risco cotidiano de adoecimentos físicos e mentais, ajudando a configurar a nova morfologia do trabalho pautada pela precarização e pela superexploração. (ANTUNES, 2018, p. 146-147)

Nesse sentido, é claro que os reflexos trabalhistas são imensos perante a esta nova era que se configura, uma vez que juntamente com o avanço da tecnologia, observa-se o avanço da demanda, e conseqüentemente, o aumento da exigência sobre aqueles terão de prover os serviços necessários para servir a classe demandante.

Neste cenário, partindo da máxima norteadora desta pesquisa, há de se verificar a partir de quais tecnologias advém os novos meios de trabalhos tratados até então nestes tópicos, bem como se aferir como se configuram as novas relações de emprego.

## **1.2 TECNOLOGIAS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Uma das diferenças mais cruciais da revolução na qual vivemos entre as demais que já passamos, como já visto nos tópicos anteriores, é a velocidade na qual se expandiu, tomando dimensões inimagináveis.

Os mecanismos de software são os principais agentes causadores desta evolução cibernética, uma vez que a exploração dessa tecnologia apresenta resultados inovadores e de proveito a humanidade, sendo capaz de alterar o estilo de vida das pessoas.

Dentre estes diversos aparelhos cibernéticos típicos da quarta revolução industrial, podemos notar alguns mais icônicos. Trata-se, a título de exemplo, de dispositivos implantáveis, isto é, chips que serão inseridos dentro dos seres humanos, com a finalidade de desempenhar as finalidades do smartfone, que hoje em dia vão muito além da capacidade de realizar uma simples ligação.

A funcionalidade dos dispositivos implantáveis envolve a comunicação bem como o rastreamento do indivíduo, informando sua localização ou até mesmo seu comportamento, assim como o monitoramento das funções de saúde do usuário.

Além disso, salientou Schwab da seguinte maneira:

A visão como uma interface imediata e direta - fornecendo instruções, visualização e interação - poderá mudar a maneira que certos aspectos estão ajudando as pessoas a se envolver mais profundamente com o mundo por meio da aprendizagem, da navegação, da instrução e do feedback para a produção de bens e serviços, bem como pela forma que vivenciamos o entretenimento e pela capacitação de pessoas com deficiências. (Schwab, 2021, p. 117)

Ainda nas reflexões do cenário mundial, Klaus Schwab (2021, p. 115), ao fazer uma análise sobre estas tecnologias eminentes nos apresenta o relatório de pesquisa Mudança Profunda – Pontos de Inflexão Tecnológicos e seus Impactos Sociais, publicado pelo “World Economic Forum” em setembro de 2015, o qual nos mostra o “ *tipping point* ”, tecnologia que promete ser o futuro dos telefones celulares implantáveis, tendo como data de lançamento o ano de 2023, o relatório aponta que até 2025 82% de seus entrevistados já esperam ter implantado o chip.

Adiante, observa-se demais objetos tecnológicos que surgem para facilitar e conectar ainda mais a vida digital com a realidade, como por exemplo as vestimentas digitais, chamadas também de “tecnologias vestíveis”, estas tendem a conectar as roupas dos usuários a internet.

finalidade destas tecnologias é basicamente o monitoramento dos indivíduos e de suas ações corporais, bem como conectar os dispositivos que grudados ao corpo humano a internet, ficando cada vez mais fácil a veiculação de informação.

Dentre esta modalidade tecnológica, podemos citar o Google Glass, que possibilita o acesso à internet e a aplicativos através de uma experiência ocular, fazendo com que as experiências do indivíduo podem ser reforçadas, medidas ou completamente aumentadas para oferecer uma realidade diferente e imersiva. (Schwab, 2021, p. 120)

Além disso, hoje já se verifica roupas “inteligentes” capazes de acompanhar cada sinal vital do indivíduo que a utiliza. É o caso da roupa “babá eletrônica” criada pela marca MIMO Baby em 2015, que monitora os movimentos do bebê que a utiliza, passando assim informações para seus pais através de um aplicativo sobre seus batimentos, respiração, posição que se encontra, entre outras.

Aqui, é interessante notar o papel que a tecnologia assumiu, tomando o lugar até mesmo dos pais na função de acompanhar seu bebê durante uma noite de sono.

Fica cada vez mais clara a presença das tecnologias típicas da quarta revolução industrial nas relações costumeiras do cotidiano das pessoas, haja vista a possibilidade de interação e a profundidade desses encontros proporcionados pelas máquinas.

Assim, começa a se falar ainda mais de relações amorosas que tem início e fim em websites de relacionamento, a possibilidade de disseminação de informações através das redes sociais, a confecção de contratos de compra e venda firmados na internet, bem como surge a possibilidade da existência de relações de trabalho e contratos de prestação de serviços 100% digitais.

Nesse sentido, é inevitável que falemos do aparelho tecnológico mais utilizado na quarta revolução industrial, o *smartphone*, que por sua vez conseguiu um status de imprescindível nos dias de hoje.

Comunicação, trabalho, entretenimento, informação e interação, estes são algumas das infinitas possibilidades que os smartphones do séc. XXI, principalmente após a década de 2010, nos trazem. Não à toa, o relatório supracitado apresentado por Klaus Schwab em sua obra os nomeia de “supercomputador no seu bolso”, nos mostrando dados astronômicos sobre a capacidade do processador de um aparelho celular dos dias de hoje, vejamos:

Já em 2012, a equipe do Google Inside Search publicou: "É utilizada a mesma quantidade de processamento para responder a uma busca no Google que o processamento utilizado - em voo e no chão - em todo o programa Apollo!. Além disso, os smartphones e tablets atuais contêm mais capacidade de processamento que muitos dos antigos supercomputadores, que costumavam encher uma sala inteira. (Schwab, 2021, p. 124).

Hoje viver em sociedade é viver conectado. Tanto é verdade que em 2022 a FGV publicou sua pesquisa anual do uso de TI, nos trazendo dados exorbitantes sobre o uso de dispositivos digitais, onde afirma que no Brasil em junho de 2022 se tem 447 milhões de dispositivos digitais em uso, sendo 205 milhões de computadores e 242 milhões de smartphones<sup>1</sup>.

Desse modo, fica clara a percepção de que atualmente existem mais dispositivos digitais em uso no Brasil do que pessoas. Nesse sentido, citou o relatório da FGV “A densidade (per capita) de dispositivos digitais era de 50% em 2010, e atinge 200% em 2020, ou melhor, dois dispositivos digitais por habitante.”.

As alterações das relações sociais e o aumento da utilização de tecnológica no Brasil e no mundo são consequências da quarta revolução industrial. Não se distancia disso o surgimento de novos meios de trabalho, nascidos com a quarta revolução industrial. Sobre isso, comentou o professor Fernando S. Meirelles, responsável pelo relatório anual da FGV supra citado, sobre o rumo que vem tomando as relações de trabalho:

---

<sup>1</sup> FGV, Pesquisa do Uso da TI - Tecnologia de Informação nas Empresas, FGVcia [https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia\\_pes\\_ti\\_2022\\_-\\_relatorio.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia_pes_ti_2022_-_relatorio.pdf). Acesso em: 10/10/2022.

o smartphone domina usos no dia a dia, nos bancos e nas mídias sociais. Os novos recursos tecnológicos e o uso de dispositivos digitais na estrutura de ensino e do trabalho deixaram marcas permanentes. Acreditamos em um modelo que combina as vantagens do presencial com o remoto (educação blended e trabalho híbrido) em uma solução que integra e potencializa as capacidades humanas (físicas) com as digitais. (Meirelles, 2022, p. 143)

Ainda na temática das configurações de trabalho, nos cabe então analisar mais a fundo suas diretrizes e certames funcionais desencadeados em decorrência da implantação dessas tecnologias no meio laboral, com o intuito de averiguar seus impactos nas relações de emprego, principalmente para os trabalhadores imersos neste cenário.

## **2. AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

Assim como as relações sociais, ao se falar de quarta revolução industrial, insurgem reflexos no meio trabalhista, afetando direta ou indiretamente todos aqueles que exercem uma atividade laboral.

O cenário que vem se desenhando, tanto no mundo quanto no mercado de trabalho, demonstra cada vez mais a inserção da tecnologia no cotidiano das pessoas. Assim, é interessante se observar o conflito travado entre o homem e a máquina quando esta começa a exercer de forma mais rápida, eficaz e barata o trabalho por ele exercido.

Muito há de se discutir quanto a automatização da mão de obra, algo que já acontece há séculos, em suas devidas proporções. No séc. XIX, Karl Marx já criticava a substituição da mão de obra pelo trabalho das máquinas, denominando os trabalhadores de “deslocados pelo maquinário”.

E disse Marx:

Os fatos reais, travestidos pelo otimismo econômico, são estes: os trabalhadores deslocados pela maquinaria são jogados da oficina para o mercado de trabalho, engrossando o número de forças de trabalho já disponíveis para a exploração capitalista. (Marx, 2013 p. 341)

No que pese esta afirmação, o professor José Pastore em sentido contrário afirma que:

Dentro do paradigma marxista, as tecnologias seriam as principais causas do desemprego – o desemprego tecnológico. Mas a história mostrou o contrário. Ao longo do tempo, as inovações tecnológicas aumentaram a produtividade, os lucros cresceram, os recursos foram investidos em setores produtivos e as oportunidades de emprego se multiplicaram não só no setor industrial onde as tecnologias entraram com intensidade, mas, sobretudo, nos demais setores da economia... As novas tecnologias permitiram criar uma imensidão de novos produtos e processos que, quando absorvidos pelos consumidores, geraram uma grande quantidade de postos de trabalho. Observem a quantidade de empregos que surgiu em torno do telefone celular, do automóvel, da televisão, do videocassete, do CD player, do DVD, do tênis, da calça jeans, etc. Trata-se de inovações que foram bem recebidas pelos consumidores e que geraram muitos postos de trabalho - diretos e indiretos. (PASTORE, 2005, p. 1)

No entanto, em meio a esta discussão histórica e técnica sobre as configurações de trabalho, um ponto é convergente entre os posicionamentos: a instituição de novas tecnologias no mundo do trabalho forma, sem dúvida alguma, novas formas de formas de se trabalhar, bem como criam-se novas categorias de emprego, apresentando características individuais e exclusivas.

Sobre a presente inserção da tecnologia no meio trabalhista, o professor Uruguai Héctor-Hugo Barbagelata pondera devidamente sobre o assunto, pontuando que:

É com esse propósito que resulta oportuno enumerar novas invenções que, através de suas aplicações práticas, operam transformações radicais nas comunicações, na energia, na construção, nos métodos de produção, nas máquinas e ferramentas e, é claro, nas condições vida e de trabalho; ou seja, criaram o cenário e os acessórios para colocar em cena a questão social em termos modernos. (BARBAGELATA, 2012, p. 19)

Desse modo, ocorre na Quarta Revolução industrial, o surgimento de novas maneiras de se trabalhar, através dos meios tecnológicos e digitais, bem como surgem novas

categorias especiais de trabalhadores, os quais, apesar de terem suas funções nas empresas, se quer são reconhecidos como empregados.

Sendo assim, nasce o ímpeto de realizar a avaliação dos principais impactos causados pelo surgimento dos meios virtuais no mundo do trabalho e na vida do trabalhador.

## **2.1 IMPACTOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO MUNDO DO TRABALHO**

Uma das características mais marcantes da quarta revolução industrial é a potencialização das interações virtuais entre os sujeitos através da tecnologia, que trouxe meios mais fáceis, práticos e acessíveis de conectar as pessoas, mesmo que a distância.

Assim, possibilitou-se uma infinidade de opções, diferentes do conceito antigo de trabalho, para se exercer o labor.

Da mesma forma, empresas ao redor do mundo, atentas ao cenário mundial e ao desenvolvimento tecnológico, passam a incorporar em suas diretrizes atributos cibernéticos, que passam então a guiar o trabalho que será exercido pelo subordinado.

Surge então o sistema de trabalho por plataforma, que, operando de forma totalmente online, conecta o empregado ao empregador através de um site ou aplicativo próprio da empresa, que irá comunicar o empregado com o consumidor final.

A respeito do exercício do trabalho por plataforma, aprofundam Claudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles sobre seu funcionamento:

Portanto, aquilo que se vê, baixa, faz download é o aplicativo, que é operacionalizado através de uma plataforma, que é movida pelos algoritmos, mas que somente entram em ação quando o aplicativo é acionado pelo

usuário no momento em que ele necessita (demanda). (JANNOTTI & MEIRELES, 2021, p. 16)

Observasse que esses serviços de plataformas digitais vêm se tornando cada vez mais necessários na nossa sociedade. Tal tendência sofreu um estímulo muito forte com a pandemia do COVID-19, que ocorreu em 2020, sendo um desses fatores o grande índice de demissões ocorridos durante o período pandêmico.

O aumento de trabalhadores de plataforma se torna evidente ao se observar a pesquisa feita pelo Instituto Locomotiva e divulgada pelo jornal Estadão que aponta que o Brasil em 2020 tinha aproximadamente 20% de sua população adulta que utilizando algum tipo de app para trabalhar, já em fevereiro de 2019, antes do início da pandemia de Covid-19, essa fatia era de 13%<sup>2</sup>.

Logo, pode-se aferir que tais serviços se tornaram essenciais na vida de milhares de brasileiros, que passam a depender de aplicativos para auferir sua renda mensal.

O reflexo no setor de comércio no Brasil também foi notável, uma vez que apenas em 2020 de acordo com a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, o faturamento do setor atingiu o recorde de R\$ 224,7 bilhões, em crescimento de 37% em relação a 2019 (ALVARENGA, 2021).

Mediante a este cenário, se tornou indispensável notar o surgimento de uma classe trabalhadora subordinada a aplicativos, que, muitas vezes, não chegam a ter contato diretamente com a empresa desenvolvedora e gestora da plataforma, efetuando tão somente a prestação de serviços conforme suas diretrizes.

Ressalta-se aqui a existência de uma relação de dependência entre a empresa e o trabalhador, cujo necessitam um do outro para seu desenvolvimento, o empregador, não teria lucro algum se não fosse o exercício laboral do empregado para ligar a atividade fim com o cliente, já o trabalhador necessita da remuneração para sua subsistência.

---

<sup>2</sup>[cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/](https://www.cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/) acessado em: 18/04/2022

Entretanto, ao analisarmos as posições desta relação de trabalho podemos sem dúvida alguma perceber a distinção tida entre o empregado e o empregador na presente relação de emprego, situação em que o empregado se encontra em manifesta vulnerabilidade.

Sobre isso, salientou Carlos Henrique Bezerra Leite:

as relações de trabalho subordinado são marcadas pela desigualdade entre os particulares, de um lado o empregador, que detém o poder empregatício (econômico, regulamentar, diretivo e disciplinar), e do outro o empregado, hipossuficiente e vulnerável (LEITE, 2011)

Nesse sentido, para entender melhor a posição do trabalhador nesse cenário digital é importante a leitura do que nos ensina o professor francês Emanuel Dockes:

No caso dos trabalhadores das plataformas, a dependência geralmente é forte, porque a clientela passa pela plataforma e é essa plataforma que, em seguida, organiza e distribui o trabalho. Mas essa dependência não é total, não sendo exigida exclusividade dos trabalhadores. A submissão também é forte: na maioria das vezes verdadeiras especificações devem ser respeitadas pelos trabalhadores, que podem ser modificadas pela plataforma e uma avaliação dos trabalhadores é realizada pelo retorno dos clientes, o que é um modo de controle particularmente eficaz. Mas essa submissão também não é total, uma vez que os trabalhadores têm grande liberdade na fixação de seu horário de trabalho (DOCKES, 2020, p. 15)

Assim, não podemos ignorar que essa nova classe de empregados vem sofrendo muito com a ausência de amparo estatal, uma vez que se encontra diante de uma relação de emprego em que não pode gozar dos direitos trabalhistas celebrados e garantidos constitucionalmente, e que, por outro lado, está subordinada aos atos sancionatórios da empresa para qual trabalha.

Isso está ligado a caracterização do trabalhador como “profissional liberal” ou “terceirizado” que, embora muitas vezes se enquadre perfeitamente na definição de empregado, fica sujeito ao “nada jurídico” que representa esta classe trabalhadora

típica do neoliberalismo, que enfraquece o Estado, gerando alarmante e progressiva exclusão social (LEITE, 2022, p. 56).

Sobre isso retificaram Arantes e Lemos:

O aumento do número de trabalhadores à margem do sistema de proteção constitucional e o esvaziamento do conteúdo tuitivo do Direito do Trabalho brasileiro pela recente Reforma Trabalhista da Lei n. 13.467/2017 e Lei n. 13.429/2017 são vitórias do neoliberalismo que podem resultar no comprometimento do projeto nacional de Estado Democrático de Direito. (ANRANTES & LEMOS, 2021, p. 118)

Não obstante, em meio a este cenário caótico para o trabalhador, percebe-se ainda um grande aumento de discursos que vangloriam o trabalho informal, como se a solução para a saída da crise econômica advinda da pandemia fosse, exclusivamente, o trabalho autônomo.

Nesse mesmo sentido, Arantes e Lemos (2021, p. 113), retificam da seguinte maneira:

A crise econômica estrutural aprofundada pela pandemia só pode ser atenuada pelo desenvolvimento econômico com distribuição de renda, promovido por uma atuação decisiva do Estado na implementação de políticas públicas comprometidas com a efetividade dos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, fundamento da Constituição da República. No entanto, o discurso do mercado de que a superação da crise se dará pela redução e flexibilização de direitos trabalhistas e pela naturalização de categorias profissionais desprovidas de direitos tem encontrado eco em amplos setores da sociedade, sendo, inclusive, aclamado em nome da pseudomodernidade de novas modalidades de trabalho.

Logo, é nítida a precarização das condições de trabalho no cenário da quarta revolução industrial, haja vista que não há garantia alguma de que seus direitos básicos, assegurados pela Constituição Federal, serão cumpridos, sendo um desses, a título de exemplo, o limite de horas diárias.

Lance-se os olhos a dados informados por pesquisadores da UNICAMP<sup>3</sup>, que ao realizar uma pesquisa de campo com trabalhadores de plataforma digital, com intuito de aferir as condições de trabalho da classe, puderam constatar que 43,3% destes trabalhavam mais de nove horas diárias; 18,5% trabalhavam de nove a dez horas; 19,3% entre onze e doze horas; 11,48% de quatorze a quinze horas; e por fim 7,4% quinze horas ou mais por dia.

Tais números, apesar de por si só já representarem um cenário caótico para os trabalhadores expostos a essas jornadas extensas, tornam-se ainda mais calamitosos ao se observar o que fora constatado mais a frente desta pesquisa, cujo apontou que, 47,4% desses trabalhadores tinham como renda mensal aproximadamente 2.080,00 reais, já 17,8% indicaram seu rendimento mensal em torno de apenas 1.040,00 reais, menos de um salário mínimo.

Ao se deparar com estudos e dados como estes não nos obsta outro entendimento a não ser de que, embora a quarta revolução industrial tenha vindo como uma espécie de “sonho tecnológico”, para muitos tornou-se uma catástrofe no que tange as garantias do Estado Democrático de Direito.

Isso porque, o que se tem observado na prática é, uma perigosa competição entre os trabalhadores (e até mesmo ele próprio, realizando jornada diária de 12-16 horas), sujeitos a péssimas condições de saúde e segurança no trabalho e recebendo aquém do necessário para sua sobrevivência. (Rocha&Meirelles, 2021, p. 24)

Nesse mesmo escopo, mediante diversas empresas que já adotam essa característica de oferecimento de serviços, temos a empresa UBER, que veio para o Brasil em 2014 e, atualmente, mais de 100 cidades brasileiras contam com os serviços da empresa, realizada por 500 mil motoristas parceiros (Rocha&Meirelles, 2021, p. 18).

---

<sup>3</sup> CESIT. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19 Disponível em <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>. Acesso em: 26 de outubro de 2022.

Dessa forma, a fim de salientar mais a fundo sobre os trabalhos de aplicativo, é importante que façamos uma análise da empresa mencionada, uma das pioneiras do então conhecido como “working on demand” característica clássica da quarta revolução industrial e do neoliberalismo que emprega milhares de informais no Brasil a fora.

## **2.2 O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A EMPRESA UBER**

Tendo seu início em 2009 nos Estado Unidos, a empresa Uber, fundada por Garrett Camp e Travis Kalanick, vinha com uma proposta inovadora no mercado, um aplicativo que fornecia um serviço de carros de luxo, momento no qual acontece um crescimento exponencial da empresa.

Em 2013, lançam o UberX, aplicativo que viria a funcionar da seguinte maneira: o motorista, mesmo que não licenciado, utilizaria seu próprio carro para realizar as viagens, por sua vez, caberia ao aplicativo o oferecimento destas corridas aos demais usuários, com o intuito de popularizar seus serviços e torna-los mais acessíveis as pessoas.

Nota-se que, a instauração da presente empresa, alavancada pelo sistema capitalista, veio a usufruir da chamada de Economia do Compartilhamento, uma vez que funciona através de um site ou um aplicativo móvel em que consumidores e fornecedores podem trocar bens e serviços (Slee, 2021, p. 27).

Ainda, nesse mesmo ano, a fim de negar sua participação na Economia do Compartilhamento, em uma entrevista Travis Kalanick afirmava “Nós queríamos apenas apertar um botão e conseguir uma viagem. E nós queríamos uma viagem de pompa. Era apenas disso que se tratava.”<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> “Stop Saying Uber Is Part Of The Sharing Economy” [Parem de dizer que a Uber é parte da Economia do Compartilhamento], em Fast Company, 14 jan. 2015. Disponível em <<https://www.fastcompany.com/3040863/stop-saying-uber-is-part-of-the-sharing-economy>>. Acesso em: 27/10/2022

No que pesa essa afirmação feita por um dos desenvolvedores da Uber, Tom Slee (2021) já afirmara que, apesar da resistência em afirmar que fazem parte da Economia do Compartilhamento, após 2013 com a criação da UberX a empresa se tornou claramente parte do sistema, e para muitos, agora ela é a Economia do Compartilhamento (Slee, 2021, p. 62).

A empresa então evoluiu de maneira estrondosa nos EUA, apresentando uma crescente exponencial de trabalhadores por onde passava.

Sobre isso, pontuou Tom Slee em seu livro originalmente intitulado como “What’s Yours Is Mine: Against The Sharing Economy”:

A Uber, então, lançou o uberX, que, como o Lyft, apoiou-se em motoristas não licenciados com seus próprios carros, muitos sem seguro. O uberX expandiu-se na velocidade da luz: o número de motoristas saltou de menos de dez mil, em janeiro de 2013, para mais de 150 mil apenas dois anos depois. Em março de 2015, a Uber dizia estar presente em cerca de trezentas cidades de 55 países — à diferença do Lyft, que operava apenas nos Estados Unidos. Em agosto, eram quase 450 cidades em sessenta países. (SLEE, 2021, p. 63)

Hodiernamente, este trabalho exercido nas plataformas digitais já alcançou uma dimensão tão significativa que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2018, por meio de seu relatório “Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world”<sup>5</sup>, reconheceu que a existência dessa classe trabalhadora, fruto da transformação do trabalho decorrente do desenvolvimento da internet e das plataformas online.

Nesse mesmo sentido, afirma que grande parte das plataformas não reconhecem esses trabalhadores como funcionários no sentido tradicional, mas exigem que estes aceitem que sejam classificados como trabalhadores independentes.

---

<sup>5</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Geneva: ILO, 2018 Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm). Acesso em: 31 de outubro de 2022, p. 31 – 33; 131 - 133.

Inclusive, nota-se a preocupação da mencionada organização quando no mesmo relatório são propostos 18 critérios para garantir o trabalho digno quando desempenhados em plataformas digitais, haja vista a ausência de amparo legal sobre tais serviços.

Assim, não obsta dizer que, observadas as dimensões que as plataformas tomaram dentro e fora do universo trabalhista, principalmente no que tange a empresa Uber, bem como as observações proferidas pela OIT, não se pode negar que, a ausência de fiscalização e regulamentação dessas empresas e a liberdade aferida pelo discurso do mercado neoliberal, caracteriza uma clara exploração do trabalhador de plataforma.

### **3 NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHADORES E SOCIEDADES DE PLATAFORMA NA GIG ECONOMY**

A relação estabelecida e narrada nos tópicos anteriores vem sendo alvo de amplas divergências na doutrina e na jurisprudência brasileira. A empresa Uber, bem como a maioria daquelas inseridas na Economia do Compartilhamento, insiste em negar que seja reconhecido o vínculo trabalhista, aplicando uma certa lógica que nos leva a crer que, juridicamente, a relação estabelecida com o motorista deve ser tratada no âmbito cível. Por outro lado, nota-se uma corrente que já vem tomando força e caminhando em passos curtos para que seja reconhecido o vínculo trabalhista entre estes sujeitos.

Posto isso, para que possamos responder a esta indagação, é importante que observemos sua natureza da relação entre esses indivíduos, tendo em vista que a partir da análise da essência de sua composição pode ser encontrada a definição exata da relação jurídica estudada.

Nesse mesmo sentido, ensina Mauricio Godinho Delgado, afirmando que a busca da natureza jurídica é aquilo que nos ajuda a definir qual o ramo do direito em que a relação se encontra:

Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo justarabalista), de modo a classificar o instituto focado no universo de figuras existentes no Direito. (DELGADO, 2019, p. 83)

Assim, se torna importante resolver tal conflito justamente porque, como apresentado no tópico anterior, a relação estabelecida entre as empresas e os motoristas de aplicativos mostram-se claramente desbalanceadas na prática, podendo se aferir uma clara vantagem da empresa, haja vista a hipossuficiência do empregado.

Desse modo, a relação estudada, não nos parece se distanciar de uma relação que merece ser tutelada pelo direito privado, mais especificamente pelo Direito do Trabalho. Entretanto, existem divergências a respeito, havendo um embate teórico que busca determinar se estamos diante de uma relação empregatícia, e ou meramente de trabalho *latu senso*.

Dessa forma, é importante que façamos uma análise criteriosa sobre os institutos citados acima, a fim de aferir em que definição jurídica a relação estabelecida entre o motorista e o aplicativo se encaixa.

### **3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÕES JURÍDICAS**

Inicialmente, devemos enxergar a clara distinção entre ambos institutos do direito. Trata-se aqui de um gênero (trabalho) que deriva uma espécie (emprego).

Isso ocorre porque, a expressão “trabalho” nos remete diretamente a uma relação de caráter genérico. Nesse mesmo sentido, nos ensina Mauricio Godinho Delgado, que na verdade Trabalho *latu senso* refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas

por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. (DELGADO, 2019, p. 333)

Pois então, observa-se que essa expressão engloba toda e qual quer forma de se exercer o trabalho, seja de forma autônoma, através de uma relação empregatícia celetista convencional ou até mesmo suas variações e modalidades admitidas dentro da legalidade.

Além disso, é curioso notar a forma de delimitação na finalidade material do Trabalho trazida pelo doutrinador, o qual esclarece que está “refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica) (DELGADO, 2019, p. 333 – 334).

Por outro lado, tendo como enfoque principal a relação de emprego, está se define, como já afirmado anteriormente, em uma espécie de relação decorrente do trabalho. Ainda mais adiante, é interessante notar também que está forma de pacto social estabelecida é a maneira mais recorrente e relevante de se realizar o trabalho em um sistema capitalista.

Logo, não obstante das demais relações estabelecidas no capitalismo, está tem um caráter econômico, sendo sua existência de suma importância para o desenvolver da economia.

Além disso, é importante ressaltar que a relação de emprego vem como servindo de fonte para o Direito do Trabalho, uma vez que dá origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo (DELGADO, 2019, p.335).

Vale evidenciar que, dando a devida importância da relação empregatícia, tanto para nossa sociedade quanto para o Direito do Trabalho, o legislador traz uma série de garantias constitucionais para o trabalhador empregado, a fim de agregar valor ao trabalho humano.

Sobre isso, nos ensina o professor Luciano Matinez:

o valor social do trabalho como fundamento da República (art. 1º, IV), oferecendo, por essa razão, uma especial proteção aos direitos sociais (art. 6), notadamente a um conjunto de direitos mínimos conferidos a trabalhadores urbanos, rurais (art. 7º, I a XXXIV) e domésticos (parágrafo único do art. 7º). (MARTINEZ, 2019, p. 86)

Sendo assim, pode-se observar aqui o intuito tido pelo direito do trabalho ao ser consagrado em nossa legislação, de servir de base para a busca da proteção do elo mais frágil do vínculo trabalhista, estabelecendo disposições para corrigir essa assimetria e compensá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador (PLÁ RODRIGUES, 2015, p. 85).

Nesse sentido, não se pode negar a distinção crucial entre a relação de trabalho *latu senso* e a relação de emprego, uma vez que quando enquadrado no gênero trabalho não há o que se falar nesse tipo de proteção constitucional conferida para o empregado, uma vez que nas relações de trabalho *latu senso*, não se tem, necessariamente, os elementos que caracterizam o trabalhador como empregado.

Em que pese estes componentes da relação de emprego, Mauricio Godinho Delgado os classifica da seguinte maneira:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2019, 338)

Estes elementos caracterizadores, e presentes no art. 3º CLT (BRASIL, 1943), que acabam gerando o enquadramento do trabalhador comum como de empregado. Logo, embora se veja no dia-a-dia empresas e empregadores tentando se desvincular da relação empregatícia com o trabalhador, caso constatados tais elementos, não há o que se falar na inexistência deste vínculo.

No entanto, verifica-se na doutrina hodierna certa divergência quanto o requisito legal da subordinação, sendo este o elemento da relação de emprego mais importante para a análise desta pesquisa.

Isso ocorre pois, a interpretação literal do artigo, que consta apenas o verbete “dependência”, não seria adequado com o ordenamento jurídico, tendo em vista que o termo nos levaria a ideia de subordinação em um prisma subjetivo, não sendo suficiente para definir a forma na qual ocorrem as relações empregatícias nos dias de hoje.

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado explica que:

É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). (DELGADO, 2019, p. 350).

Logo, deve se aplicar o conceito objetivo desta palavra, devendo se entender a subordinação da seguinte maneira:

um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. (DELGADO, 2019, p. 350)

Sobre isso, é esclarecedor apontar o que o doutrinador nos ensina sobre a inadequação da ideia de dependência técnica trazida pelo legislador, em relação aos princípios do Direito do Trabalho:

A fragilidade da noção de dependência técnica é flagrante. Ela não corresponde, sequer, a uma correta visualização do processo organizativo das instituições empresariais, em que a tecnologia é adquirida e controlada pelo empresário mediante instrumentos jurídicos, sem necessidade de seu preciso descortinamento intelectual acerca do objeto controlado. O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arremonta

— subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos. (DELGADO, 2019, p. 351 – 352)

Dessa forma, passados os conceitos de trabalho *latu senso* e de emprego, como cediço pela hermenêutica jurídica, devemos aplicar a norma ao caso concreto e adequá-la a realidade. Logo, não nos obsta a realização de uma averiguação da relação jurídica estabelecida entre a empresa Uber e os seus motoristas.

### **3.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE O MOTORISTA E A PLATAFORMA DIGITAL UBER**

Inicialmente, é importante dizer que este tema vem sendo amplamente debatido pelos tribunais superiores que, embora haja divergências, vem caminhando com rumo pro-labore, reconhecendo a existência do vínculo trabalhista entre a presente empresa e o motorista. Por este motivo, é de suma importância que olhemos ambos pontos de vista quanto a presente situação.

Em meio a esta discussão teórica, ainda em 2017, no julgamento do Agravo de Instrumento no Recurso de Revista Nº TST-Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042<sup>6</sup>, era decidido sobre a inexistência do vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber.

Nas palavras do Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos:

Com isso se percebe, sem maior esforço, que a situação jurídica do reclamante em relação à primeira reclamada, Uber do Brasil Tecnologia Ltda., nem de longe apresentava traços compatíveis com a de um "empregado" (art. 3º da CLT), faltando, em especial, a "não eventualidade" e a "subordinação jurídica", inerentes ao contrato de trabalho. (RAMOS, 2017)

---

<sup>6</sup> BRASIL, **TST-Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042** Rel. Ministro Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/101036-1420175010042.pdf> Acesso em: 09/11/2022.

Entretanto, qual seria a função do Direito do Trabalho se não a busca pelo direito do trabalhador, razão pela qual se observa que a presente decisão deveria ser de cunho minoritário do âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que ao se analisar a presente relação não se pode voltar os olhos a clássica definição de emprego engessada em definições já superadas pela modernidade.

Sob este enfoque, devemos observar o que nos diz o ministro relator Mauricio Godinho Delgado, que abordou o tema durante o julgamento do processo TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066<sup>7</sup>, tido em sede de avaliação de um Recurso de Revista, impetrado pelo reclamante contra a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, em que trouxe à tona tal questão:

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. (DELGADO, 2022, p. 32)

Desse modo, devemos analisar a relação *in casu*, de maneira que seja coerente com a realidade, justamente por causa do princípio da primazia da realidade que opera na Justiça do Trabalho.

Ademais, não nos obsta falar que a empresa Uber já não é mais aquilo que se pretendia nos primórdios de sua criação, uma simples ligação entre o motorista e o cliente, em que seria estabelecido um acordo com o motorista que visaria apenas o compartilhamento dessas corridas, mas sim uma empresa de prestação de serviços privados de transporte de pessoas.

Além disso, vale ressaltar aqui a decisão proferida pelo Tribunal de Justiça da União Europeia<sup>8</sup>, que em dezembro de 2017 afirmou a tese de que esta tarefa deveria

---

<sup>7</sup> BRASIL, TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&s ubmit=Consultar> Acesso em: 19/11/2022.

<sup>8</sup> Tribunal de Justiça da União Europeia. Relatório Anual de Atividade Judiciária. Processo nº C-434/2015. Disponível em: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018->

inclusive ser regulamentada pelos Estados Membros em que a Uber opera, justamente pelo fato das suas atividades se enquadrarem como um serviço de locomoção de pessoas.

Nesse mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado reconhece o mesmo em seu julgado ao afirmar que:

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo. Ademais, a experiência comum subministrada pelo que ordinariamente acontece no plano dos fatos demonstra que a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. (DELGADO, 2022, p. 43)

Dessa forma, para cumprirmos com o propósito dessa pesquisa, devemos observar os requisitos legais para que se tenha uma relação de emprego, presentes no art. 3º CLT (BRASIL, 1943) e alavancados pela doutrina, colocando-os a prova com a realidade fática dos trabalhadores uberizados.

Assim, ao buscar tais elementos na relação presente entre o motorista e a Uber é capaz de se aferir a presença incontroversa de três destes requisitos, sejam eles a prestação de trabalho por pessoa física, o motorista, a efetuação desta prestação com personalidade, o que ocorre já que para iniciar as corridas o motorista deve realizar uma série de verificações quanto a sua persona, bem como é constantemente avaliado por notas dos usuários.

Por fim, nota-se também a onerosidade no serviço, que é o caráter econômico da relação, que se mostra presente ao se observar a relação de ganho da empresa sobre a corrida efetuada pelo motorista, que tem a obrigação de repassar até 40% do valor da corrida.

Em contramão a estes requisitos, a questão da subordinação a não eventualidade, exigem maior atenção, uma vez que possui dependência extrínseca da realidade dos fatos para que sejam comprovadas, vejamos.

Observam-se três teorias para se verificar a questão da não eventualidade: sejam elas (i) a teoria do evento, (ii) a teoria dos fins do empreendimento, (iii) e a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços.

Em breve síntese, a primeira teoria é referente ao trabalhador eventual que será chamado para a empresa por conta de fato extraordinário. Assim, seu contrato de prestação de serviços irá se findar ao cessar do acontecimento, que motivou sua contratação.

A segunda teoria, por sua vez, nos traz a ideia de que eventual será aquele profissional que é chamado para cumprir atividade não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração (DELGADO, 2019, p. 343)

Por fim, mas não menos importante, temos a teoria da fixação jurídica do tomador de serviços que, procura acertar na questão da eventualidade quando observado o caráter de trabalho fixo do empregado.

Interessante notar o que nos ensina Amauri Mascaro Nascimento, que aponta ser eventual o trabalho que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica (NASCIMENTO, 1989, p. 105)

Assim, a fim de sintetizar tais teorias para se reconhecer a eventualidade no serviço prestado Mauricio Godinho Delgado, apresenta os seguintes requisitos:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos

serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.(DELGADO, 2022, p. 46)

Dessa forma, observadas as teorias indicadas podemos aferir que, não há o que se falar por eventualidade na relação, uma vez que ao desempenhar seu papel de motorista, o funcionário está cumprindo diretamente com a finalidade da empresa (locomoção de pessoas).

Ademais, é possível falar que não é eventual a prestação de serviços para o tomador quando observasse sob a ótica da teoria do evento, uma vez que a admissão do trabalhador não é gerada pelo acontecimento de fato extraordinário.

A terceira teoria da eventualidade nos parece também não se adequar com a realidade de muitos brasileiros que trabalham com a Uber, que no ano de 2022, já deixou de ser uma simples empresa utilizada para trabalhadores para “tirar um bônus”, sendo hoje a fonte de renda fixa de uma considerável taxa de brasileiros, como exposto nos tópicos anteriores onde se pode aprofundar mais no impacto da empresa em questão na sociedade.

Portanto, ao fazer esta análise podendo rechaçar a realidade com a teoria, podemos concluir que o requisito de “não eventualidade” está sim presente na relação entre a Uber e o motorista.

Assim, nos resta analisar a questão da subordinação, possivelmente a mais polêmica nessa pesquisa, uma vez que a própria companhia se vende com a ideia de que o trabalhador será um autônomo.

Logo, podemos notar que a relação de subordinação travada na presente relação foge aos certames clássicos da ideia de subordinação, uma vez que o motorista possui uma maior autonomia nas suas escolhas, como o fato de poder cancelar as corridas, bem como por não ter horário fixo para se exercer o labor.

Entretanto, o discurso de que este indivíduo seria um trabalhador autônomo, sem subordinação alguma com a empresa, está totalmente fora de conformidade com a realidade, tendo em vista que embora possa se ter certa liberdade, a empresa não deixa de exercer seu controle sobre as ações de seu então prestador de serviços.

Amauri Mascaro Nascimento, é sucinto em apontar a necessidade de se desvincular do conceito clássico de subordinação, afirmando que:

Prevalece a teoria da subordinação jurídica que explica a posição do empregado perante o empregador, para demonstrar que não é a sua pessoa, como equivocadamente sustentou a doutrina clássica italiana da subordinação como status, mas o modo como o seu trabalho prestado, é o objeto do contrato (NASCIMENTO, 2011, p. 654)

Isto posto, diante a este cenário em que se verifica o surgimento de uma nova forma de subordinação do empregado, podemos afirmar que esta relação se perfaz através da chama subordinação estrutural.

O fenômeno da subordinação estrutural pode ser verificado quando o prestador de serviços opera diretamente e de forma essencial para o cumprimento da atividade fim de seu tomador, independentemente de receber, ou não, ordens diretas.

Nesse mesmo sentido, o Ministro Mauricio Godinho Delgado esclarece sobre, entendendo que a subordinação estrutural se configura da seguinte maneira:

o trabalhador pode realizar tanto atividade-meio como atividade-fim m do tomador de serviços; será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor e, na medida dessa aculturação, seu poder direcionador e dirigente.. (DELGADO, 2019, p. 343)

Além disso, verifica-se a presente definição de subordinação é uma das cracteristicas que auxilia o Direito do Trabalho na busca de englobar a maior parte dos trabalhadores, o que é de notável relevância neste cenário estudado, uma vez que se deve procurar blindar o trabalhador das abusividades patronais.

Nessa perspectiva, afirma Bruno Fonseca:

A subordinação estrutural coloca em foco a integração do trabalhador à dinâmica organizacional de funcionamento da empresa, não importando se este desempenha atividade-fim ou atividade-meio. Inexiste, portanto, a necessidade de observar se há ordens diretas por parte do empregador, pois, nas novas dinâmicas laborais, o empregado acolhe o poder diretivo de maneira estrutural, por aceitar as dinâmicas de organização e funcionamento da empresa (FONSECA, 2021, p. 9).

À vista disso, ao se analisar este instituto de proteção trabalhista é possível verificar sua presença na presente relação, tendo em vista que não se pode falar em desenvolvimento da atividade fim da empresa, transporte de pessoas, sem o desempenho da função do motorista.

Logo, não se pode negar a existência de subordinação na presente relação, uma vez que os conceitos de subordinação clássica, objetiva e estrutural se equiparam para fins de reconhecimento do vínculo empregatício (DELGADO, 2019, p. 353 – 354).

Não obstante, também entende Tom Slee, grande estudioso do fenômeno da Uberização, que a Uber usa dados detalhados de todos em sua plataforma para controlar o comportamento dos motoristas (SLEE, 2021, p. 179), nos trazendo ainda mais para perto do objeto de estudo.

Diante do exposto, só podemos chegar a uma conclusão sobre a presente relação, a de que todos os requisitos da configuração do trabalhador como empregado estão presentes. Logo, não se pode negar a existência de um vínculo empregatício da empresa Uber com o motorista da plataforma.

## CONSIDERAÇÕES GERAIS

Como constatado nos tópicos anteriores, vivemos em uma época de evolução desenfreada da tecnologia, que acaba por mesclar as relações humanas com cibernéticas.

Perecebe-se um curioso entrelaçamento entre as realidades, que pode ser observado nas relações em que antes eram realizados pessoalmente, através do contrato escrito, ou até mesmo do clássico “aperto de mãos”, e que hoje são estabelecidos de maneira 100% digital, sendo que nem se quer há contato direto entre os sujeitos que o firmam. Assim, através desta pesquisa é importante se concluir que, estes novos meios cibernéticos inseridos no nosso dia-a-dia acabam por gerar mudanças na forma pela qual a sociedade se organiza.

Tendo em vista as transformações sociais, que geram novas configurações de trabalho, trazidas pela quarta revolução industrial, é de suma importância se notar que as consequências que isto acarreta para o universo juslaboralista.

Por este motivo, é necessário que haja uma reestruturação no Direito do Trabalho, a fim de adequar o cenário no qual nós vivemos. Para tanto, é necessário que através da própria jurisprudência tenha-se o reconhecimento dessa qualidade dos novos contratos de trabalho.

Nesse sentido, observa-se que a jurisprudência estrangeira já vem caminhando com o rumo de se assegurar direitos aos trabalhadores das plataformas digitais, isto é, assim como a decisão supracitada do Tribunal de Justiça da União Europeia, percebe-se que o direito dos trabalhadores informais vítimas do sistema capitalista neoliberal vem tomando força no cenário internacional.

Por outro lado, no Brasil, este entendimento ainda está começando a caminhar lentamente no Tribunal Superior do Trabalho. Logo, ante ao exposto nesta pesquisa, percebe-se que é dever da Justiça do Trabalho firmar o entendimento de que as

relações de emprego não podem se delimitar a definições já superadas pela modernidade.

Por este motivo, em um cenário ideal para o Direito do Trabalho, deve ser pacificado o entendimento de que há vínculo empregatício nas relações entre os trabalhadores uberizados e as empresas tomadoras de serviços que, apesar de protagonizarem uma relação empregatícia diferente da convencional, não deixam de configurar aquilo que a doutrina entende como uma relação de emprego.

Dessa forma, só poderá ser viável esta nova onda doutrinária quando superadas as antigas definições de uma relação de emprego, voltando os olhos as novas configurações empregatícias, que apresentam novas formas de exercer o trabalho de forma subordinada.

## REFERÊNCIAS

Antunes, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital** / Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, Delaíde Miranda; LEMOS, Maria Cecília de A. Monteiro In: NEMER NETO, Alberto; JANOTTI DA ROCHA, Cláudio; FILHO, José Carlos; PIMENTA, José Roberto; PEREIRA, Ricardo. **Direito Material e Processual do Trabalho Constitucionalizados: Direito Material**. Porto Alegre- RS: LexMagister, 2020. v. 1.

ALVARENGA, Darlan. **Com pandemia, comércio eletrônico tem salto em 2020 e dobra participação no varejo brasileiro**. Portal G1. Disponível <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/com-pandemia-comercio-eletronico-tem-salto-em-2020-e-dobra-participacao-no-varejo-brasileiro.ghtml>  
Publicado em: 26 fev. 2021.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 19.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/12136>. Acesso em: 13 nov. 2022.

[cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/](https://cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/) (Acesso em: 18/04/2022)

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, 2018.

DOCKES, Emmanuel. **Os empregados da plataforma**. In: ROCHA, Claudio Jannoti;

PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do Trabalho e a quarta revolução industrial**. São Paulo: Tirantlo Blanc, 2020, p. 105.

DOOB, Maurice Herbert. **A evolução do capitalismo**. Tradução Manuel Rêgo Braga. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

Fórum Econômico Mundial, Deep Shift - Technology Tipping Points and Societal Impact, Survey Report, Global Agenda Council on the Future of Software and Society, nov. 2015. Disponível em:([https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GAC15\\_Technological\\_Tipping\\_Points\\_report\\_2015.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf) acesso 10/10/2022)

FILHO, Ives Gandra da Silva. **Efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

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

HOBBSAWN, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789 -1848**. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 [1977]. <https://money.cnn.com/2015/04/16/smallbusiness/mimo-wearable-baby-monitor/> (Acesso em:10/10/2022)

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego**. Revista Brasileira de Direito Constitucional. Número 17, janeiro/junho 2011

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho. 20ª Edição**. São Paulo: Ltr, 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **A justiça do trabalho e a harmonização das relações entre capital e trabalho** in:DELGADO, Maurício Godinho; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Efetividade do direito e do processo do trabalho.Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

MARCONI. Marina de Andrade: LAKATOS. Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARX, K. **O Capital -Livro I –crítica da economia política: O processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORESI, E.A.D. **Apostila de metodologia da pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2003.

MEIRELES, F. S. **Pesquisa Anual do Uso de TI nas Empresas, FGVcia: Centro de TI Aplicada**, 33ª edição, 2022, Questionário, Relatório e Apresentações Disponível em: [https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia\\_pes\\_ti\\_2022\\_-\\_relatorio.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia_pes_ti_2022_-_relatorio.pdf). Acesso em: 10/10/2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105.

PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_246.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm)>. Acesso em: 15/11/2022

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 85-87;

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira das revoluções industriais**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016.

SLEE, Tom. Uberização: **A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Perez. São Paulo: Elefante, 2021.