UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA REESTRUTURAÇÃO DO CAPITALISMO EM DAVID HARVEY

Bruno Almeida de Sousa[1]

Vinícius Pinheiro Marques[2]

RESUMO

Este artigo analisa as imbricações entre a reestruturação do sistema capitalista e o fenômeno da uberização do trabalho. Para tanto se utiliza da abordagem qualitativa e o método dedutivo para avaliação. O instrumento de coleta de dados foi a revisão bibliográfica e documental adotando como quadro teórico o geógrafo David Harvey. O artigo é dividido em três partes: primeiro diferencia-se a relação de emprego e a relação de trabalho; posteriormente, através da teoria de David Harvey discute a reestruturação do capitalismo; e por fim, relaciona as categorias de uberização do trabalho e reestruturação do capitalismo. O argumento do presente estudo é de que com a reestruturação do capitalismo e a culminação na uberização do trabalho, o capital burla o compromisso fordista e as instituições de proteção laborais e desenvolve mecanismos de superexploração do trabalhador. Além disso, argumentamos pela relação das consequências da acumulação flexível em Harvey na uberização do trabalho.

Palavras-chave: Uberização; Reestruturação do Capitalismo; David Harvey.

ABSTRACT

This paper analyzes the imbrications between the restructuring of the capitalist system and the phenomenon of the uberization of labor. To do so, it uses a qualitative approach and the deductive method for evaluation. The data collection instrument was the literature and document review adopting as theoretical framework the geographer David Harvey. The article is divided into three parts: first it differentiates the employment relationship and the labor relationship; subsequently, through David Harvey's theory it discusses the restructuring of capitalism; and finally, it relates the categories of uberization of labor and restructuring of capitalism. The argument of this study is that with the restructuring of capitalism and the culmination in the uberization of labor, capital circumvents the Fordist compromise and labor protection institutions and develops mechanisms of worker overexploitation. Furthermore, we argue for the relationship of the consequences of Harvey's flexible accumulation on the uberization of labor.

Key words: Uberization; Restructuring of Capitalism; David Harvey.

---

[1] Discente do curso de Direito do Centro Universitário Católica do Tocantins. E-mail: bruno.sousa@a.catolica-to.edu.br.

[2] Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor de Direito do Centro Universitário Católica do Tocantins. Advogado. E-mail: vinicius.marques@catolica-to.edu.br.

INTRODUÇÃO

O sistema capitalista em que vivemos é marcado por diversas fases e no fim de cada estágio surgem crises que dão margem a novas configurações de produção e organização do capital. A partir do modelo fordista, de estrutura rígida e burocrática, o capitalismo se reestrutura para um modelo de acumulação flexível e o fruto dessa recombinação de funcionamento pode ser percebido na flexibilização e nas novas formas de organização do trabalho. As formas de prestação da atividade laboral vem passando por transformações fundamentais. Muito disso provém da inserção tecnológica, e por consequências formas de trabalhar impensáveis no século passado.

Um novo modelo de organização emerge na intermediação de empresas-aplicativo nas relações de trabalho: a uberização. Em meio ao desemprego, aplicativos como Uber, UberEats, Rappi, 99 e iFood tem aumentado cada vez mais o número de trabalhadores sem opção. A magnitude dos trabalhadores de aplicativo chega a quase 4 milhões, as empresas-aplicativo Uber, iFood e Rappi formam o maior conglomerado de contratantes do Brasil, já dados do Instituto Locomotiva apontam que cerca de 17 milhões de pessoas utilizam os aplicativos como forma de renda, contando profissionais liberais, autônomos, e aqueles que utilizam as plataformas para um ganho extra (GAVRAS, 2019). Baseado na mudança de panorama da lógica do capitalismo e na ascensão de novos modelos de organização do trabalho, este artigo busca analisar as imbricações da reestruturação do capitalismo na uberização das relações de trabalho.

Para perquirir essas imbricações, está pesquisa utiliza a pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. Na segunda parte do quadro teórico de David Harvey para elucidar as implicações da reestruturação do capitalismo. Além disso, adota o método dedutivo e a abordagem qualitativa para criar as associações entre as categorias.

Essa produção está dividida em três partes: inicialmente diferenciaremos as relações de trabalho e as relações de emprego; posteriormente nos dedicamos a compreender a reestruturação do capitalismo à luz da teoria de David Harvey; por fim, relacionaremos as categorias de uberização do trabalho e a reestruturação do capitalismo.

SUPORTES CONCEITUAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO

O conceito de trabalho tem significados diferentes a depender da lente e da temporalidade adotada na análise. Pela perspectiva filosófica, a obra marxiana denota trabalho

como a essência do homem, isto é, ontologicamente, trabalho é a existência do homem (SANTOS, 2013). As diversas origens etimológicas remetem a sentidos diferentes, algumas estão relacionadas a uma ferramentas de imobilização de animais, além de esforço, tarefa, já outras refere-se à prática da tortura. As escrituras bíblicas, por exemplo, também acompanham a natureza punitiva do trabalho, sendo uma consequência do pecado praticado.

Esse sentido desumano é perceptível, em especial, nos contextos históricos do trabalho pré-industrial, como o patriarcado, a escravidão, a servidão e as corporações de ofício, nessas sociedades o trabalho não possuía proteção jurídica. As relações de trabalho começam a evoluir a partir da regulamentação das relações proto-contrato de trabalho, para bem posteriormente se tornarem relações jurídicas trabalhistas. Nessa lógica, pode-se falar em formas contemporâneas de organização de produção e de trabalho, como os sistemas de produção taylorista, fordista e toyotista que modificaram as formas de trabalho e emprego.

À primeira vista as nomenclaturas de trabalho e emprego podem parecer sinônimos do mesmo instituto, porém no Direito do Trabalho esses termos carregam consigo uma diferenciação. O que ocorre é que as relações de trabalho e as relações de emprego são modalidades de relações jurídicas e se particularizam pela primeira possuir status de gênero, e a segunda, por sua vez, se apresentar como espécie. Portanto, as relações de trabalho englobam as relações de emprego.

As relações de trabalho correspondem ao universo de modalidades de relações jurídicas na esfera justrabalhista. De forma mais característica, Delgado (2019) elucida que a relação de trabalho compreende uma obrigação de fazer unida ao labor humano, é então um vínculo jurídico que tem como cerne a atividade de uma pessoa. O espectro da relação de trabalho comporta de maneira exemplificativa, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho voluntário, o trabalho avulso, o estágio e a própria relação de emprego.

A relação de emprego é uma relação jurídica de bilateralidade, desta forma, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traz consigo a definição de empregado. O art. 3º da CLT estabelece o conceito de empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Logo, para a caracterização de uma relação empregatícia é necessário a presença de cinco requisitos: a pessoa física, a pessoalidade, a habitualidade ou não eventualidade, a subordinação e a onerosidade.

Da mesma forma, a CLT dispõe também os elementos para definição de empregador. No diploma trabalhista, o empregador é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". A partir dessas definições, Delgado (2019) constata que a junção desses elementos fático-jurídicos, tanto empregado como empregador, numa relação socioeconômica solidifica a relação de emprego de maneira juridicamente caracterizada. A ausência de algum dos elementos fático-jurídicos deixa de qualificar a relação de emprego, transfigurando-se em outra modalidade das relações de trabalho.

O primeiro pressuposto para a caracterização da relação empregatícia é a prestação dos serviços por uma pessoa física, isso significa a exclusão de pessoas jurídicas. Isso acontece porque a proteção juslaboral recaí sobre o trabalhador como ser humano e na energia despendida no desenvolvimento do trabalho, desta forma, os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho são relevantes apenas para a pessoa física, não podendo ser gozados por pessoas jurídicas (DELGADO, 2019; NASCIMENTO, 2011). Nesse sentido, surge o fenômeno da "pejotização", um desvio da realidade fático-jurídica que mascara uma relação de emprego numa relação de trabalho, suprimindo os direitos trabalhistas da pessoa física.

Na relação contratual de "pejotização", o empregado constitui uma personalidade jurídica através de um CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) para, com isso, prestar serviços ao empregador de modo autônomo. As vantagens ao empregador são inúmeras, conforme apontam Barbosa e Orbem (2015), a empresa se dispensa do pagamento de encargos trabalhistas e fiscais, contando ainda com uma prestação de serviço ininterrupta, haja vista que o "pejota" não possui direito a férias, por outro lado, o empregado arca com a manutenção da pessoa jurídica. Logo, existe uma transferência de obrigações, tendo a parte hipossuficiente da relação de emprego que suportar as responsabilidades da pessoa jurídica.

Não basta a pessoa física na caracterização da relação de emprego, outro requisito é a pessoalidade. A relação de emprego é "*intuitu personae*", isto é, a prestação de serviço tem caráter personalíssimo ou infungível, não podendo o empregado transferir nem substituir suas obrigações para outra pessoa, exceto em casos especiais que exigem a anuência do empregador admitir a substituição. Isso acontece porque na celebração do contrato de trabalho, o empregado coloca sua energia pessoal à disposição do empregador, e com a substituição por outro, a quantidade, a qualidade e a modalidade de energia disposta difere (RODRIGUEZ, 2000).

Outro elemento fático-jurídico que integra a relação de emprego é a habitualidade ou não eventualidade. A prestação deve ter caráter não eventual, é necessária uma continuidade, excluindo, assim, trabalhos prestados ocasionalmente. Nesse sentido, a CLT não adota expressão trabalho cotidiano ou mesmo diário, mas reforça a repetição e habitualidade da relação de emprego. Desta forma, basta que o empregado trabalhe uma ou duas vezes por semana no mesmo horário para a caracterização da não eventualidade, porque na relação de emprego o contrato tem efeito de trato sucessivo, ou seja, que não se encerra numa única prestação (MARTINS, 2012). Logo fica de fora, como o próprio nome denota, o trabalho eventual, sendo este englobado pela relação de trabalho.

A onerosidade, por seu turno, é a contrapartida econômica referente a força de trabalho do empregado. A relação de emprego tem fundo essencialmente econômico simbolizado pelo salário. Nascimento (2011) explica que o salário na relação de emprego, transfere integralmente a propriedade dos produtos confeccionados, conceito este que é denominado alienação. A onerosidade do contrato de trabalho é a cessão dos direitos do produto e o pagamento do salário, em suma, a consubstanciação de uma relação de bilateralidade fundamentalmente econômica.

Analisando as intersecções do Direito do Trabalho e a obra marxiana, Souto Maior (2014) discorda da definição regular imposta pela doutrina laboral. O salário seria o valor pago pelo trabalho prestado amparado pelas formas jurídicas, de modo a garantir a reprodução do capital, de forma contrária, o salário justo seria o valor da própria mercadoria produzida, impedindo a reprodução do capital e por consequência a subsistência do sistema (SOUTO MAIOR, 2014).

Por fim, a subordinação, conforme Delgado (2019, p. 349) consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços". O autor ainda explica que a subordinação está intimamente ligada à relação entre empregado e empregador, onde o empregado acolhe o direcionamento objetivo do empregador para a efetivação da prestação de trabalho. Nesse contexto, o trabalhador autônomo não possui vínculo empregatício, haja vista que não possui direcionamento objetivo do contratante.

Mallet (2012) ilustra que existem indícios para a configuração da subordinação em sentido estrito, são eles, a sujeição ao horário de trabalho, a forma de remuneração, o local de prestação laboral, a propriedade dos equipamentos de trabalho e, a mais relevante, a emissão

de ordens diretivas. Os indícios da caracterização são relativos e devem ser analisados casuisticamente, em casos onde a intensidade intelectual é preponderante, existe a tendência a menor subordinação, sendo esse fenômeno inversamente proporcional, em casos de intensidade física predominante prevalece a maior subordinação do trabalhador.

A partir das concepções de subordinação a doutrina italiana formulou o conceito de parassubordinação. O trabalho parassubordinado é a convergência - mesmo sendo conceitos opostos - entre a autonomia e a subordinação, tendendo para a coordenação no lugar de subordinação (NASCIMENTO, 2011). A parassubordinação é uma espécie de limbo trabalhista, não abrangendo as formas tradicionais de trabalho, mas englobando as novas formas de organização do trabalho flexível que não possuem limites de subordinação tão definidos.

A proteção trabalhista nas relações parassubordinadas é inferior àquelas que detêm uma relação de subordinação. Nesse sentido, para Souto Maior (2008) o capital, assimilando as vulnerabilidades dos direitos trabalhistas, tende a transferir os empregados para uma situação de parassubordinação. Ainda conforme o autor, a parassubordinação associa-se a uma lógica de destruição dos parâmetros sociais essenciais, além de não ter utilidade jurídica para o Direito Social, é empregado para a legitimação de práticas reducionistas do direito laboral.

O preenchimento dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego proporciona uma série de benefícios ao empregado. A relação de emprego confere ao empregado a jornada de trabalha limitada, o pagamento de horas extras, o 13º salário, as férias remuneradas, o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o descanso semanal remunerado, o seguro desemprego, o adicional noturno, a licença-maternidade, a licença-paternidade, o aviso prévio, as verbas rescisórias, reajuste salarial, entre outros. Sendo a totalidade desses benefícios não logrados pelas outras modalidades de relações de trabalho.

Nas relações de trabalho o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação jurídica, em outros termos, o Direito do Trabalho tem como parâmetro norteador o princípio da proteção, as demais garantias se desdobram a partir dele, isso se concretiza no artigo 7º da Constituição Federal que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores para a melhoria das condições sociais. O princípio da proteção é a *ratio* axiológica do Direito do Trabalho estando intimamente ligado ao princípio da dignidade humana (FELICIANO, 2006). Assim, a proteção justrabalhista é necessária para o equilíbrio entre o capital e o trabalhador, isto é, entre o

empregado e o empregador. Nesse sentido, a proteção da dinâmica entre o capital e o trabalhador é resultado, sobretudo, do compromisso fordista que será abordado no próximo tópico.

A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITALISMO NA PERSPECTIVA DE DAVID HARVEY

David Harvey (1935-) é um geógrafo britânico que dentre suas produções podem-se destacar a "A condição pós-moderna" (1989), "O novo imperialismo" (2003), além d"Os limites do Capital" (2006). Através de um viés marxista, as obras de Harvey miram em problemas de natureza geográfica, mas que também proporcionam interpretar o capitalismo, os ciclos de acumulação, além de suas características, efeitos e rupturas. Para assimilar a reestruturação do capitalismo em Harvey é imprescindível compreender os regimes de acumulação e modo de regulamentação, o sistema fordista e sua crise, e baseado nesses conceitos, pensar nas modificações do capital para uma acumulação flexível.

O capitalismo é um sistema de acumulação de riquezas que contém, a depender da marcação no tempo e espaço, regimes de acumulação próprios. A partir das elaborações da Escola Francesa de Regulamentação, Lipietz (1987) afirma que um regime de acumulação consiste na estabilização do consumo e da acumulação resultado da relação entre as transformações das condições de produção e das condições de reprodução dos assalariados. Desta maneira, um sistema de acumulação estável se manifesta majoritariamente com as modificações conjuntas dos meios de produção e de organização do trabalho. Essas modificações são proporcionadas pela unidade de normas, hábitos, leis e redes de regulamentação (LIPIETZ, 1987).

Para a permanência de determinado sistema de acumulação, um esquema de reprodução coerente é fundamental. Contudo, contrária a essa reprodução opõe-se uma dificuldade: o modo de regulamentação (HARVEY, 2010), ou seja, a adaptação do comportamento dos indivíduos através da internalização de regras e processos sociais (LIPIETZ, 1987). A lógica comportamental adotada está intimamente ligada a uma regulamentação que toca nas esferas sociais, econômicas e políticas. Logo, para a manutenção de um sistema de acumulação consistente é necessário um conglomerado de fatores que, juntos, permitem a reprodução do capital. Neste seguimento, no sistema fordista, o modo de regulamentação é expresso, em especial, pelo consumo em massa.

Nesse sentido, o argumento de Harvey (2010) é que a reestruturação do capitalismo decorre de uma série de transformações políticas e econômicas, de reconfiguração geopolítica, das mudanças das relações do poder do Estado e dos meios de produção, hábitos de consumo e formas de organização do trabalho. Ou seja, a reestruturação do capitalismo apresentada por Harvey é a modificação não apenas do regime de acumulação, mas também do modo de regulamentação. As transformações da reestruturação do capitalismo possibilitaram a alteração de um sistema de acumulação e produção inflexível (fordismo) para um sistema de acumulação flexível caracterizado pelas adaptações das configurações das conjunturas de consumo. Isso não significa dizer que o modelo de produção fordista foi completamente substituído, mas que com seu declínio, surgiram novas formas de organização de produção e de trabalho.

O fordismo, idealizado por Henry Ford, diz respeito a uma estrutura produtiva centrada na produção em massa homogeneizada com um esquema de acumulação rígida e burocrática. Em suma, o sistema fordista se apresenta como um taylorismo[3] aprimorado ou mecanizado sendo possibilitado por um "conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico" (HARVEY, 2010, p. 119). Em cada país que o sistema fordista foi adotado, apresentaram-se modos de regulamentação próprios e experiências diferentes de crescimento. Os Estados Unidos foram os pioneiros na implementação do sistema fordista e se destacam pelo êxito em harmonizar um esquema de reprodução coerente, alcançado graças ao compromisso fordista.

Baseado no equilíbrio entre burguesia e o proletariado, o compromisso fordista tinha como intermediários, respectivamente, o Estado de um lado, responsável pelos interesses do capital e as organizações sindicais e políticas do movimento operário do outro (BIRH, 1998). O capital garantiria seus lucros ao passo que também elevasse o padrão de vida; já o Estado estaria incumbido de controlar os ciclos econômicos através de investimento público e promover os direitos sociais (HARVEY, 2010). Nesse sentido, o proletariado aceita a dominação do capital sobre o processo de trabalho e renuncia à possibilidade de revolução em troca da seguridade social, isto é, assistência social, estabilidade nos empregos, redução de tempo de trabalho e uma série de outros direitos sociais (BIRH, 1998).

[3] O taylorismo se baseia na especialização e racionalização do trabalho através de métodos científicos que proporcionam a intensificação do controle de trabalho e a divisão entre a execução e a concepção (RIBEIRO, 2015).

Esses direitos, encarregados pela legislação social do Estado, perpassam o estabelecimento de salário mínimo e reajustes; a instituição de práticas de negociação coletiva e a garantia de benefícios sociais (previdência social, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, seguro-desemprego, entre outros). Isso significa que o proletariado aumenta praticamente e ideologicamente sua dependência com o Estado, vislumbrando um garantidor do bem-estar da coletividade, revertendo-se ao fetichismo do Estado e a ideais democráticos ilusórios (BIRH, 1998). As responsabilidades determinadas no compromisso fordista foram necessárias para a coesão e continuidade do regime de acumulação.

O trabalhador fordista foi disciplinado a um método de produção específico acarretando, assim, uma maior produção. Com a produção de produtos em massa e a implementação da linha de montagem, o trabalhador permanece estático, pois seu objeto de trabalho é colocado num mecanismo que percorre a fábrica, desde o começo com a matéria-prima até os estágios finais, diminuindo movimentos desnecessários (PINTO, 2007; TENÓRIO, 2011), com isso Ford avançou aspectos da organização do trabalho em relação ao taylorismo, e maximizou a produtividade (HARVEY, 2010).

A organização do trabalho disciplinar no fordismo, particularmente, a alta especialização, transformaram o trabalhador em um sujeito alienado. O trabalhador fordista desempenha sua prestação laboral de forma tão repetitiva e limitada que se converte numa extensão da máquina. Nesse sentido, o trabalhador não consegue conceber a totalidade da produção, apenas vislumbra um aspecto do processo (PINTO, 2010).

No sistema fordista, a produção em massa tinha como finalidade o consumo em massa, a ideia era popularizar os produtos e atingir classes mais baixas. Segundo Pinto (2007), o fordismo tinha como fundamento a padronização e fabricação dos produtos em larga escala com os custos da produção menores e possibilitando um consumo maior. Logo, a economia do modo de organização fordista era de escala e, por consequência, marcada por grandes estoques.

Harvey (2010, p. 131) acrescenta que além da padronização e o consumo em massa, o sistema fordista "implicava em uma nova estética e mercadificação da cultura", ou seja, para o autor, o fordismo se apresenta sobretudo como um "modo de vida total". De forma mais específica ele elucida que a:

> produção em massa significa consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do

> trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 2010, p. 121).

A produção em massa implica em uma reformulação dos padrões de consumo. Essa configuração de produção de bens de consumo mais duráveis, alinhada a uma superprodução e aumento do estoque, conjugada a um baixo crescimento e uma série de outros fatores político-econômicos causaram o início do colapso do fordismo nos anos de 1970. Alguns fatores que podem explicar a derrocada do padrão fordista são (i) o aumento do preço do petróleo e as instabilidades do dólar; (ii) bem como a rigidez do padrão fordista incompatível com as novas condições do mercado que prezavam por flexibilidade[4]; (iii) a inserção tecnológica; (iv) as fusões das empresas; (v) o crescimento do setor de serviços; (vi) o aumento do preço da força de trabalho e (vii) as lutas sociais; (viii) a retração do consumo; (ix) a ascensão do desemprego estrutural e (x) a crise no Estado de bem-estar social (HARVEY, 2010; PINTO, 2007; ANTUNES, 2009).

A partir desse contexto, as décadas de 70 e 80 tornaram-se palco para a reestruturação do capitalismo e suas engrenagens. Novas formas de produção e de organização do trabalho[5] surgem e se destaca o sistema de produção toyotista. Desenvolvido por Taiichi Ohno e implementado na empresa automobilística *Toyota Motor Company,* esse modelo de produção tinha como fundamento uma produção por demanda (j*ust-in-time*), sem estoques ou desperdício, num sentido diametralmente oposto ao modelo fordista. A produção toyotista era mais rápida e precisa com foco no produto principal, isso foi possível graças à desverticalização e subcontratação de empresas (terceirização) que forneciam produtos e atividades (PINTO, 2007), proporcionando uma superação da rigidez fordista, ao passo que permitiu também uma inovação dos produtos mais rapidamente, alcançando nichos de mercados mais especializados e de pequena escala.

Faria (1995) diferencia o modelo japonês em dois: as pequenas e médias empresas e as grandes corporações. As primeiras formam a base da rede de subcontratação, não há a concepção de "emprego vitalício; há menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho assim como contratos irregulares e de trabalho ocasional e/ou parcial, com

[4] O mercado começa a prezar pela flexibilização da produção obtida no padrão toyotista de produção e em outras empresas flexíveis.
[5] Faria (1995) destaca três modelos de produção e organização do trabalho: a experiência sueca (volvismo); a experiência italiana (especialização flexível) e o modelo japonês (toyotismo). O modelo japonês é, dentre os modelos de produção e organização pós-fordista, o que mais se destaca.

padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações" (FARIA, 1995, p. 93). Contrária a essa lógica, as grandes corporações se baseiam no

> "emprego vitalício; mão de obra qualificada, organização do trabalho baseada na gestão da qualidade total e participativa no sentido de envolver o trabalhador na busca por produtividade, redução de custos e qualidade a fim de obter produtos diferenciados e de alta qualidade no mercado; níveis salariais mais condizentes com as funções assumidas; e um sindicalismo de empresa como elemento chave de colaboração para neutralizar qualquer reação e oposição mais organizada dos trabalhadores." (FARIA, 1995, p. 93).

Outra característica intrínseca a essa estrutura produtiva, refere-se à multifuncionalidade ou polivalência dos trabalhadores, além da artificialização do trabalho. Enquanto os trabalhadores fordistas tinham uma noção fragmentada do processo de produção, a multifuncionalidade exigida pelo sistema toyotista o permitia contemplar e conhecer diversas partes do processo, que resultava num ganho de produtividade (PINTO, 2007). Essas modificações na produção e organização do trabalho romperam o modelo anterior, tornando-o mais flexível e aumentando o desemprego e a terceirização do trabalho, além de minorar os direitos trabalhistas.

Nesse sentido, Antunes (2009, p. 49) afirma que o capital provocou as transformações no processo produtivo "por meio da constituição das formas de acumulação flexível [...], das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, [...] especialmente o toyotismo". De forma antagônica ao rígido regime fordista, a acumulação flexível se consolida através de, como o próprio nome denota, sua flexibilidade. Nessa perspectiva, Harvey clarifica a acumulação flexível:

> A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2010, p. 140).

A acumulação flexível é possibilitada pelo que Harvey chama de "organização na dispersão" (2010). As modificações proporcionadas pela reestruturação resultam em uma disseminação e adequação do capitalismo a formas de produção fugazes e organizações de trabalho, contrárias às formais, que tendem a flexibilizar e precarizar a prestação laboral.

As consequências da acumulação flexível, na esfera dos mercados e consumo estão relacionadas a uma estética marcada pela diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e mercadificação de formas culturais (HARVEY, 2010). Isso acontece pela transferência das

necessidades do capital para produção em áreas especializadas que o sistema fordista - economia de escala - não contemplava, por esse motivo a produção, na acumulação flexível, alcança "ninhos de mercado altamente especializados e de pequena escala" (HARVEY, 2010, p. 148). Acompanhando a alta especialização do mercado e a padrões de consumo rápido, o consumo é exacerbado pela inovação contínua das mercadorias e da obsolescência dos produtos.

Além disso, com a tentativa da reestruturação do capitalismo de recuperar os ciclos de reprodução, acaba por afetar o trabalho. As modificações desembocam em desemprego estrutural, achatamento salarial, a redução do emprego regular e a ascensão de novas formas de trabalho, crescimento do setor de serviços e retrocesso no poder sindical (HARVEY, 2010). Os indícios demonstrados por Harvey apontavam para a uma excepcionalização do trabalho formal e a ascensão de modos de trabalho mais flexíveis. Atualmente, dentro dessas consequências, pode-se inserir também uma nova forma de organização do trabalho: a uberização.

UBERIZAÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITALISMO

No âmbito global, o trabalho vem passando por profundas transformações, afetando trabalhadores e a forma de prestação da atividade laboral. O estabelecimento das tecnologias no ambiente de trabalho, a reestruturação do capitalismo, o desemprego estrutural, a precarização dos direitos do trabalho com as diversas reformas, a guinada neoliberal, a datatificação, a financeirização, crescimento de novas formas de organização do trabalho são elementos medulares nas metamorfoses do labor (ABÍLIO, 2020; ANTUNES, 2020a; FONTES, 2017; HARVEY, 2010; GROHMANN, 2020). Essas modificações reverberam inclusive no Direito do Trabalho trazendo novos desafios às estruturas normativas e a interpretação judicial.

A literatura nomeia de diversas formas os novos fenômenos de organização do trabalho. As categorias são diversas, por exemplo, a *gig economy* ou economia dos bicos, o capitalismo digital, o capitalismo de plataforma, a plataformização do trabalho, a economia de plataforma, a economia do compartilhamento, o trabalho sob demanda, o *crowdwork*, o trabalho digital, a indústria 4.0 e a uberização são conceitos que dialogam sobre as mudanças do trabalho. Contudo, não possui idoneidade para isoladamente categorizar totalmente essas transformações, pois, se apresentam como fragmentos específicos do recente ecossistema

laboral. A tentativa de nomear e caracterizar esses fenômenos demonstra como as recentes formas de organização do trabalho são um campo em disputa, nesse sentido adotamos nessa produção o termo uberização.

O neologismo uberização origina-se na empresa de transportes privados Uber Technologies Inc., contudo mesmo sendo um expoente do fenômeno, as implicações da uberização do trabalho não se restringem a multinacional americana. A uberização do trabalho é, segundo Abílio (2020), uma forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, onde empresas-aplicativo funcionam como intermediárias de trabalhadores e consumidores numa prestação de serviço mediada por plataformas digitais[6]. De Stefano (2016) adota a nomenclatura trabalho sob demanda por meio de aplicativos (*work on-demand via app*) para caracterizar a prestação de serviço que ocorre através de ofertas e demandas online executadas localmente. No espectro de empresas-aplicativo, os serviços mais notáveis são os de transporte privado (Uber, 99, Cabify) e de delivery (UberEats, iFood, Rappi), além de serviços de limpeza, administrativos e jurídicos, porém importante salientar a facilidade de enquadramento de novos setores em plataformas digitais.

A relação de trabalho na uberização inicia-se com a adesão do trabalhador. Nesse modo de organização do trabalho não existe contrato de trabalho, demissão, processo seletivo, envio de currículos, é necessário apenas aceitar os termos de adesão (ABÍLIO, 2020). Assim, o trabalho uberizado se assemelha ao trabalho intermitente (ANTUNES, 2020b), pois, em ambos os trabalhadores são contratados de forma esporádica, não possuindo uma continuidade da relação de trabalho, criando, desta maneira, uma relação jurídica frágil. Fontes (2017) afirma que:

> Essas iniciativas não acabam com o trabalho, mas aceleram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos. Antes como depois, o interesse central do capital prossegue sendo a extração e a captura do mais-valor.

No capitalismo digital ou informacional, o processo de uberização está intimamente ligado à precarização do trabalho, bem como a eliminação dos estorvos na relação laboral. O trabalhador uberizado opera através de um autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019), isto é, tem poder de tomar decisões, mas ainda está vinculado às demandas do aplicativo.

---

[6] De acordo com Oliveira et al. (2020, p. 2622) as plataformas digitais são "modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial".

Dessa maneira, não apenas o modo de produção da acumulação flexível é *just-in-time*, como também o trabalhador opera através dessa lógica, sendo utilizado na exata medida da demanda (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020).

Diferente do período fordista, esse meio de organização do trabalho oferece ao trabalhador liberdade em relação à subordinação rígida (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020), o que torna a visualização desse elemento mais complexa. Entretanto, a liberdade concedida pela plataforma alcança apenas a possibilidade de ligar e desligar o aplicativo, na verdade, esse modelo de trabalho opera através de metas, regras e resultados (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Assim, a plataforma utiliza-se de diversos métodos para a direção, controle e supervisão dos trabalhadores (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020), se valendo para isso do cruzamento de dados e algoritmos para regular a prestação laboral, criando o que Amorim e Moda (2020) chamam de gerenciamento algorítmico ou a nomenclatura de Griesbach et al. (2019) de despotismo algorítmico para formas de controle e gerenciamento são mais rígidas.

Além da relação empresa-aplicativo e trabalhador, um terceiro integrante surge: o consumidor (que também integram a multidão do *crowdsourcing*). Os parâmetros definidos pelos consumidores-usuários são mecanismos de vigilância e de aumento de produtividade, pois, são utilizados para ranqueamento e estímulo de concorrência entre os trabalhadores uberizados (ABÍLIO, 2020). As avaliações dos consumidores são uma importante forma de alimentação de dados e por consequência na gestão algorítmica dos trabalhadores. Com esse tipo de controle dos consumidores-usuários nas mãos, uma avaliação tendenciosa pode afetar a permanência na plataforma e demandas futuras dos trabalhadores (DE STEFANO, 2016).

A liberdade no gerenciamento em aceitar ou recusar determinada demanda proposta pela plataforma não significa perda de produtividade, pelo contrário, sem perspectiva de carga de trabalho e remuneração, o trabalhador precisa criar estratégias para intensificar o trabalho e garantir uma lucratividade maior, desta forma, os riscos e custos de sua sobrevivência são transferidos para o trabalhador (ABÍLIO, 2020). A transferência de riscos se traduz em uma nova gramática de superexploração do trabalhador, onde o capital ou no caso, as empresas-plataformas através de uma narrativa de mera intermediadora, deixa de prover não só a forma da prestação e condições de trabalho, mas também os meios para a prestação laboral. Nesse sentido, Franco e Ferraz (2019, p. 850) explicam que:

> O capitalista adianta seu capital na aquisição dos meios de produção digitais, o que envolve tanto capital fixo quanto capital circulante. Por sua vez, o trabalhador necessita, como já dito, ingressar na relação trabalhista possuindo os meios de produção vinculados à efetivação do trabalho fora do meio digital. O que seria capital adiantado para, por exemplo, ser materializado em uma frota de carros, não é mais necessário ser desembolsado pelo capitalista. Nem mesmo a manutenção dos meios de produção do trabalho não digital necessita ser considerado no capital adiantado pelo capitalista, isso porque cabe ao trabalhador cuidar da manutenção dos (seus) meios de produção.

Além da subordinação, outros aspectos podem ser percebidos na relação entre o fordismo e a uberização. Isso pode ser elucidado, por exemplo, na forma como os requisitos fático-jurídicos (subordinação, onerosidade, pessoa física, pessoalidade e habitualidade) presentes na relação de emprego da CLT decorrem, em especial, do compromisso fordista, que tinha como principal função regulamentar um modo de produção majoritariamente fabril. Dessa forma, o fenômeno da uberização, enquanto processo de organização do trabalho, não é contemplada pela relação de emprego, e por diversas vezes os tribunais superiores inviabilizaram a relação de emprego num contexto de intermediação por aplicativos.

Nos tribunais superiores, a discussão sobre a uberização do trabalho iniciou em 2019 com o Conflito de Competência n.º 164.544 - MG no Superior Tribunal de Justiça (STJ). O conflito tinha por objeto a declaração da competência entre a Justiça Estadual Comum e o Juízo Trabalhista sobre a natureza da relação entre um motorista de aplicativo e a empresa-aplicativo Uber. No julgamento o relator, o Ministro Moura Ribeiro decide pela negativa do vínculo empregatício e a declaração da competência para a Justiça Estadual Comum. A decisão tinha como sustentáculo a interpretação pela ausência dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego com a concepção de trabalhadores que atuam como empreendedores individuais na economia compartilhada (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019).

No ano seguinte a temática retorna aos tribunais superiores, entretanto desta vez no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com o Agravo de Instrumento de Recurso de Revista n.º 10575-88.2019.5.03.0003 e o Recurso de Revista n.º 1000123-89.2017.5.02.0038. De forma mais específica que o STJ, o TST foi contundente sobre o afastamento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa. O argumento central para rejeição de ambos os pedidos foi a incompatibilidade da natureza da relação com a subordinação jurídica. Segundo os relatores, a liberdade na plataforma e o estabelecimento de critérios de trabalho e jornada mínimos, além da possibilidade de estar "*off-line*" impedem a configuração da subordinação (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020a; 2020b).

O julgamento mais recente em um tribunal superior sobre a possibilidade de vínculo entre motoristas e a plataforma é o Recurso de Revista n.º 10555-54.2019.5.03.0179. A interpretação do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho no caso foi pelo não reconhecimento de vínculo seguindo o posicionamento reiterado da ausência de subordinação jurídica (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021). Mesmo contrárias ao deferimento do vínculo empregatício nos casos citados acima, os Tribunais Superiores têm um posicionamento homogêneo sobre a necessidade de uma legislação específica para a regulamentação das relações entre plataformas e trabalhadores.

Os posicionamentos jurisprudenciais demonstram a rigidez da CLT, em especial na subordinação jurídica, em abarcar novas modalidades de prestação de trabalho como relações de emprego. Além disso, a rigidez da norma trabalhista demonstra que o capitalismo se aperfeiçoa cada vez mais e burla os próprios compromissos que ele mesmo institui no sistema fordista de seguridade social e criação de empregos, os posicionamentos jurisprudenciais decorrem dessa lógica de rigidez. Desta forma, a legislação e o sistema judiciário estão "presos" ao pacto fordista, mas o capital ultrapassa o acordo instituído com a narrativa de funcionamento das empresas-plataformas como meras intermediárias, desobrigando-se da proteção trabalhista e superexplorando o trabalhador uberizado.

Analisando trabalhador uberizado e plataformizado e as possíveis posições do Direito do Trabalho para o fenômeno, Oliveira, Carelli e Grillo (2020) propõem quatro respostas. A primeira seria a negativa do vínculo de emprego pela forma de funcionamento das plataformas como intermediárias, o que os tribunais superiores já manifestam. A segunda resposta seria a criação de uma categoria intermediária entre o trabalhador autônomo e o empregado. A terceira, por seu turno, seria reconhecer como forma de trabalho específico. E a última, a quarta resposta seria não atualizar a legislação trabalhista, mas aceitar que ela é abrangente para o trabalho uberizado com a abertura dos conceitos de subordinação telemática.

CONCLUSÃO

Neste artigo foram demonstradas as modificações do capitalismo no contexto da reestruturação do capital e as suas consequências na uberização do trabalho. Primeiro diferenciamos as categorias de relação de emprego e relação de trabalho, evidenciando a

relação de trabalho como gênero e a relação de emprego como espécie. Além de se debruçar sobre os requisitos fático-jurídicos para a caracterização da relação de emprego e a preeminência dessa categoria de trabalho sobre as demais por comportar uma série de benefícios exclusivos.

Segundo, através do quadro teórico de David Harvey discutimos sobre a reestruturação do capitalismo, explanando inicialmente sobre conceitos fundamentais do pensamento econômico, como os regimes de acumulação, o modo de regulamentação e o esquema de reprodução. Logo em seguida, traçamos as características do fordismo como sistema de produção e organização do trabalho, além de sua derrocada e a ascensão do toyotismo e da acumulação flexível.

Terceiro, analisamos a uberização do trabalho a partir das concepções da reestruturação do capitalismo. Apresentamos a discussão sobre as modificações do ecossistema laboral e sobre a dificuldade de nomear os fenômenos e como isso ainda é um campo em disputa, justamente pela novidade e confusão que o capital impõe. A partir disso, discorremos sobre a uberização do trabalho, e suas características fundantes, como o autogerenciamento subordinado, o processo localizado da prestação laboral e as questões de controle e gerenciamento.

Após a superação do percurso teórico, argumentamos que a reestruturação do capitalismo e a ascensão da uberização, o capital burla as regras que ele mesmo pactua no compromisso constituindo, assim, na desproteção trabalhista e na narrativa da plataforma digital como mera intermediadora, isso foi evidenciado pelas decisões dos tribunais superiores outrora descritas.

Além disso, a partir do quadro teórico é possível afirmar que é anacrônico que David Harvey antecipou a uberização do trabalho, mas a partir da sua concepção da reestruturação do capitalismo, pode-se assegurar que ele conferiu indícios para as novas formas de flexibilização do trabalho e a decadência do emprego. As consequências da acumulação flexível na uberização se manifestam através (i) do desemprego estrutural: sem alternativa o trabalhador uberizado vislumbra na plataforma a possibilidade de sobrevivência; (ii) da destruição e reconstrução de habilidades: o trabalhador opera através de um autogerenciamento subordinado, ou seja, diferente da lógica fordista ele tem que desenvolver estratégias para lucrar; (iii) dos ganhos modestos: como trabalhador *just-in-time* sua remuneração também é baseada na demanda; (iv) do retrocesso do poder sindical: a

plataforma impossibilita a ligação entre trabalhadores, visto que o ambiente da plataforma digital é hermético e impede o contato com outros trabalhadores; (v) da estética efêmera: a produção por demanda torna a prestação laboral acelerada; (vi) compressão tempo-espaço: a natureza da uberização dialoga com a diminuição de fronteiras, seja na comunicação ou no transporte.

A uberização é, então, resultado da dispersão do capitalismo, ou seja, a sofisticação do capital através de digitalização ensejando novas formas de acumulação e, por consequência de trabalho, resultando na superexploração do trabalhador. A dispersão do capitalismo está intimamente ligada à multifacetação do capital.

Essa pesquisa se limita pela categoria analítica adotada, qual seja a uberização do trabalho. Outras conclusões seriam alcançadas através de conceitos mais abrangentes como a plataformização do trabalho e capitalismo de plataforma ou capitalismo digital. Além disso, o fenômeno da uberização também pode ser pensado a partir da crise mais recente de 2008 e suas consequências para a ascensão de uma lógica neoliberal empreendedora.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 1–11, 2019. Disponível em:<https://bityli.com/JVv5js>. Acesso em: 13 nov. 2020

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/1bktn>. Acesso em: 13 nov. 2020.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. Disponível em:<https://bityli.com/6yElR>. Acesso em: 13 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://bityli.com/OG2ys>. Acesso em: 09 mar. 2021.

BIRH, Alain. O compromisso fordista. In: BIRH, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1998. p. 35-49.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://bityli.com/WmnnS>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência: 164.544 - MG (2019/0079952-0)**. Relator: Min. Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://bityli.com/tr1no>. Acesso em: 08 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento de Recurso de Revista: 10575-88.2019.5.03.0003**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 9 de setembro de 2020b. Disponível em: <https://bityli.com/8bLqN>. Acesso em: 08 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020a. Disponível em: <https://bityli.com/hLNIi>. Acesso em: 08 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: 10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 de março de 2021. Disponível em: <https://bityli.com/iuD1Ro>. Acesso em: 08 jun. 2021.

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

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Conditions of Work and Employment Series**, Geneva, n.71, 2016. p. 11–22. Disponível em: <https://bityli.com/geSRW>. Acesso em: 09 jun. 2021.

FARIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização**: (des) fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. 1995. 271 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995. Disponível em: <https://bityli.com/y3SgB> Acesso em: 31 maio 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 27, p. 85-105, 2005. Disponível em: <https://bityli.com/pBeCM>. Acesso em: 03 mar. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/2DWka>. Acesso em: 13 nov. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, v. 5, n. 8, p. 45–66, 2017. Disponível em: <https://bityli.com/tUu5q>. Acesso em: 13 nov. 2020.

FRANCO, David Silva; Ferraz, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, p. 844–856, 2019. Disponível em: <https://bityli.com/GTJ0C>. Acesso em: 13 nov. 2020.

GAVRAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. Estadão. Disponível em: <https://bityli.com/C4MZV>. Acesso em: 15 jun. 2021.

GRIESBACH, Kathleen; REICH, Adam; ELLIOTT-NEGRI, Luke; MILKMAN, Ruth. Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, v. 5, p. 1-15, 2019. Disponível em: <https://bityli.com/V4Wzr>. Acesso em: 15 jun. 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/UPjwy>. Acesso em: 13 nov. 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 19. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

LIPIETZ, Alain. **Mirages and Miracles**: The Crises of Global Fordism. London: Verso, 1987.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, 2012. Disponível em: <https://bityli.com/72Hij>. Acesso em: 22 mar. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/TiJFd>. Acesso em: 15 jun. 2021.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://bityli.com/NUTeF> Acesso em: 31 maio 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

SANTOS, Katia. **Trabalho como conceito filosófico**. Revista Filosofia. São Paulo: Editora Scala. Edição, v. 42, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 48, n. 78, p. 157-193, 2008. Disponível em: <https://bityli.com/JJtDY>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Um conceito marxista de salário. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 6, n. 2, p. 95-109, 2014. Disponível em: <https://bityli.com/Rgujs>. Acesso em: 30 Mar. 2021.

TENÓRIO, Fernando G. A unidade dos contrários: Fordismo e pós-Fordismo. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 4, p. 1141–1172, 2011. Disponível em: <https://bityli.com/jzuhs>. Acesso em: 13 nov. 2020.