



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

WILSON DA SILVA BARRETO JÚNIOR

**DISCIPLINA JURÍDICA DO COOPERATIVISMO DE
PLATAFORMA NAS RELAÇÕES UBERIZADAS**

Salvador
2021

WILSON DA SILVA BARRETO JÚNIOR

**DISCIPLINA JURÍDICA DO COOPERATIVISMO DE
PLATAFORMA NAS RELAÇÕES UBERIZADAS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professora Dra. Adriana Wyzykowski.

Salvador
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

WILSON DA SILVA BARRETO JUNIOR

DISCIPLINA JURÍDICA DO COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA NAS RELAÇÕES UBERIZADAS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Vilma Barreto e Wilson Barreto, meu alicerce, os quais me ensinaram os valores que me fizeram o homem que sou e, sem perceber, desde a infância, me influenciaram a seguir o caminho acadêmico jurídico. Obrigado por me apoiarem nessa caminhada. O meu eterno amor e gratidão!

À minha família, meus irmãos, em especial a minha irmã Vyvian Barreto e meu cunhado Gabriel Brito, que me auxiliaram e me incentivaram a seguir nessa caminhada.

À minha professora e orientadora Adriana Wyzykowski, a quem tanto admiro como pessoa e como profissional; de quem tive a honra de ser aluno e, agora, orientando. Meu eterno muito obrigado! A senhora foi imprescindível para que, eu chegasse até aqui e alcançasse voos mais altos.

Aos queridos professores e colaboradores – dos mais diversos setores – da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, por nos auxiliarem e nos conduzirem nessa jornada. Vocês fazem parte disso!

À minha supervisora de estágio, Promotora de Justiça Dra. Rita Márcia Santos Leite, com quem tive a oportunidade de aprender e enriquecer meus conhecimentos acadêmicos. Muito obrigado pela disponibilidade em nos instruir e por toda compreensão ao longo desses dois anos!

Aos meus colegas de faculdade, em especial a Gabriela Mascarenhas, Iandra Barreto, Jeanne Torres, Júlia Andrade, Luiz Felipe, Maria Taiana, Maria Eduarda e Matheus Alexandrino, a quem hoje posso chamar de grandes amigos. Sem vocês, eu não teria conseguido! Vamos juntos daqui para a vida!

Minha imensa gratidão a Janylle Mascarenhas, Larissa França, Layla Giovana, Rafaela Petilo, Felipe e Tayná, Jéssica e Levi, Miller e Érica, meus parceiros de vida, que vivenciaram comigo essa trajetória. Obrigado por compartilhar comigo esses momentos, por exercitar a paciência, por me incentivar e me impulsionar! É uma honra caminhar com vocês!

Por fim, e sem dúvidas, minha maior gratidão a você, Deus! Obrigado por me proporcionar viver tudo isso, por seu cuidado e amor evidenciado em cada detalhe nessa caminhada. Você é a expressão completa de amor!

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

Arthur Schopenhauer

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal estudar a disciplina jurídica do Cooperativismo de Plataforma nas relações uberizadas. Inicialmente, pretende analisar as formas de produção e organização decorrentes dos modelos do taylorismo, fordismo, toyotismo e volvismo e as consequências ao Direito do Trabalho, quanto as modificações proporcionadas durante a quarta fase da revolução industrial, a chamada “Indústria 4.0”, detendo-se a aspectos que caracterizem as nuances da associação dos aparatos físicos e digitais, apresentando aspectos da revolução digital e o novo papel do trabalhador. Em seguida, examinar-se-á questões relativas à informatização do trabalho e a economia de compartilhamento, detendo-se a influência do capitalismo no modelo atual organizacional e de produção. Assim, para viabilizar a discussão aludida, tratar-se-á das relações de trabalho precarizadas e a regulação jurídica nesse cenário, evidenciando seu formato, em que os trabalhadores são submetidos a uma autonomia relativa quanto a jornada de trabalho, que passa a ser definida pelo próprio operário, ao passo que as plataformas exercem um controle em uma relação que acentua diferenças sociais e econômicas. Desta forma, diante das complexidades que as digitalizações tem proporcionado para as relações trabalhistas, analisar-se-á como as cooperativas estão imersas no processo de inovações tecnológicas, que a sociedade está vivendo, se adaptando aos novos modelos. Nesse sentido, este trabalho aponta com base na literatura acadêmica, soluções para os novos desafios cooperativistas, como a utilização de mecanismos digitais e o incentivo da interação com associados – incluindo ações mais recorrentes com os associados. Por fim, com o intuito de trazer soluções alternativas, demonstrará a viabilidade em instituir o modelo cooperativista de plataforma a fim de propiciar relações de trabalho que garantam ao trabalhador das plataformas, direitos sociais e trabalhistas fundamentais.

Palavras-chave: Uberização; relações de trabalho; precarização do trabalho; economia de compartilhamento; Cooperativismo de Plataforma.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
nº	número
MG	Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 BREVE PANORAMA DO TRABALHO NA HISTÓRIA DA HUMANIDADE	10
2.1 OS MODELOS TRADICIONAIS DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL	11
2.1.1. Taylorismo	12
2.1.2. Fordismo	16
2.1.3. Toyotismo	18
2.1.4. Volvismo	22
2.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: INDÚSTRIA 4.0	25
2.2.1. A revolução digital e a alteração dos paradigmas laborais	27
2.2.2. O modelo disruptivo de trabalho	28
3 “TECNOLOGIZAÇÃO” DO TRABALHO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO À LUZ DO CAPITALISMO	31
3.1 A INTERNET DAS COISAS	33
3.2 CUSTO MARGINAL ZERO	35
3.3 DESUMANIZAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO E OS CONCEITOS DE <i>CROWDSOURCING</i> E <i>CROWDWORK</i>	37
3.4 A ECONOMIA BASEADA NO COMPARTILHAMENTO DE BENS E SERVIÇOS POR PLATAFORMA ONLINE	40
4 O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA	43
4.1 O COMPARTILHAMENTO COMO MEIO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	45
4.2 A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	48
4.2.1. A autonomia do trabalhador no capitalismo de plataforma	53
4.2.2. A subordinação e a não eventualidade no capitalismo de plataforma	54
4.2.3. A atuação dos sindicatos	55
4.3 UM NOVO FORMATO DE AVALIAÇÃO, REMUNERAÇÃO E DIREITOS	56
5 COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA	59
5.1 PANORAMA GERAL DAS COOPERATIVAS	59
5.2 COOPERATIVAS DIGITAIS OU COOPERATIVAS DE PLATAFORMA	61
5.2.1. A governança em Cooperativas	65
5.2.2. A participação democrática e a democracia digital	67

5.2.3. As assembleias virtuais.....	69
5.2.4. Novos desafios.....	72
6 CONCLUSÃO.....	73
REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

O mundo vem sofrendo transformações sociais que estão desencadeando mudanças nos setores econômicos. A chamada “economia compartilhada” tem proporcionado novos meios de aferição de renda. Nesse sentido, surgem as plataformas digitais com o objetivo de interligar consumidores e prestadores de serviços, resignificando as formas de trabalho, gestão e organização.

Assim, nascem novas espécies de negócios que visam proporcionar aos trabalhadores, os meios e a gestão das plataformas, antes controladoras por grandes empresas que também detinham as propriedades. As plataformas digitais se apresentam como uma nova configuração de organização do capitalismo que surgiu a partir da crise financeira de 2008, apresentando uma infraestrutura digital, que aproximam dois grupos de polos diferentes.

O primeiro capítulo trata dos modelos de produção ao longo da história, apresentando as especificidades de cada um e a regulamentação sobre as relações de trabalho. Além disso, apresenta os conceitos que revolucionaram as fases quatro fases da revolução industrial, detendo-se às transformações proporcionadas pela Indústria 4.0, incluindo as consequências da revolução digital e suas influências sobre os conceitos trabalhistas, que proporcionaram alterações significativas no Direito do Trabalho e no Direito Digital.

O segundo capítulo desse trabalho se detém a entender as inovações tecnológicas, como a ascensão da internet das coisas, como se aplica o conceito do custo marginal zero e quais suas consequências nos modelos de produção atual. Ainda nessa parte do trabalho, será analisada as nuances relativas às novas propostas de empreendedoras associada a promessa de um novo empreendedorismo, abordando conceitos de crowdsourcing, crowdwork e economia de compartilhamento nas plataformas.

Nos últimos anos, os novos modelos de negócios digitais reforçaram as desigualdades pré-existentes, fomentando um processo de precarização da mão-de-obra trabalhista, intensificado no período de pandemia. Nesse sentido, o terceiro capítulo desse trabalho se detém a destacar as “relações uberizadas de trabalho”, que reduzem garantias e direitos sociais pela perda de vínculos empregatícios e aumentam a

discriminação, sem proporcionar rendimentos equilibrados, dignidade e satisfação pessoal, ao passo que gera implicações à luz do ordenamento pátrio.

Nesse diapasão, o quarto capítulo se detém a analisar a modalidade de negócio que se configura por meio das cooperativas de plataforma, buscando entender como se dá a gestão dessas plataformas, além do seu financiamento, efeitos de rede, controle e inovações legislativas.

A metodologia utilizada buscou uma abordagem de caráter qualitativo, com o aprofundamento da compreensão de organizações e seus ordenamentos jurídicos, bem como a utilização de pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, consultas e análises críticas a artigos, livros, textos, revistas e publicações, por meio do método hipotético-dedutivo.

A revolução digital está transformando a sociedade e nesse contexto, as cooperativas têm avançado em investimentos de tecnologias para seus negócios, tomando visibilidade no cenário atual que tem buscado incessantemente por trabalhos que gerem rendas mais justas.

Por esse motivo, surge a necessidade de identificar os aspectos dentro do ordenamento jurídico de como se dará suas formas de atuação, mecanismos de governança, autogestão e procedimentos democráticos.

Nesse contexto, este trabalho visa analisar aspectos econômicos e sociais que interferem diretamente na sociedade, delimitando instrumentos que proporcionem garantias trabalhistas e direitos à saúde, segurança e à vida do trabalhador.

Ademais, este trabalho tem como objetivo analisar se é possível, com base nas características das sociedades cooperativas no ordenamento jurídico brasileiro, constituir cooperativas de plataforma, examinar como se dá o custeio das cooperativas de plataforma e identificar quais os mecanismos de governança democrática que podem ser definidos no modelo digital. Assim, determinar os meios de tomada de decisões de maneira democrática através de mecanismos digitais e à distância, conservando garantias trabalhistas e direitos fundamentais ao trabalhador das plataformas, analisando os fatores impulsionadores e restritivos ao desenvolvimento do Cooperativismo de Plataforma e em que medida o modelo proporcionaria o desenvolvimento econômico e a garantia de direitos sociais ao trabalhador.

2 BREVE PANORAMA DO TRABALHO NA HISTÓRIA DA HUMANIDADE

As transformações nas relações sociais, laborais e produtivas ao longo da história humana conduziram o processo evolutivo de produção, que se desencadeou a partir da revolução industrial, tendo em vista o advento da gerência científica, a diferenciação dos trabalhos intelectual e manual, e a configuração do processo produtivo. (OLIVEIRA, 2001, p. 50)

A primeira forma organizada de trabalho se encontra no regime de escravidão, que surge através da captura de indivíduos tido como inimigos, que passaram a ser utilizados como mão-de-obra. Os escravos eram destinados para realização de tarefas agrícolas, pecuária e até de entretenimento. Com o passar dos anos, à medida em que os segmentos foram surgindo, os trabalhadores escravizados eram destinados a setores de fabricação, com novas atribuições. Nas hipóteses em que recebessem o direito à liberdade, os escravos eram destinados a executar tarefas habituais com recebimento de salários pelos serviços prestados. (SANTOS, 2005, p. 13)

Enquanto o regime escravocrata mantinha uma relação de domínio do ser humano, o regime de servidão se baseava na concessão de patrimônio do senhor feudal para um servo que deveria trabalhar na terra que lhe foi cedida, realizando em contrapartida, o pagamento de taxas e parcelas altas sobre o que era produzido. Já na Idade Média, com o nascimento das cidades, surgem uma nova relação de trabalho, conhecida como corporações de ofício, que se dividiam em uma ordem hierárquica de “aprendizes, companheiros e mestres”. Se tratava de artesãos que detinham o conhecimento técnico – ou estavam em processo de aprendizagem – para confecção dos produtos. (SANTOS, 2005, p. 15)

A revolução industrial marca, por sua vez, o início de um período de mudanças no processo produtivo impulsionado por transformações econômicas e sociais, em um período de ascensão do sistema capitalista, com a substituição de operações manufaturadas e o surgimento de novas formas de produção e remuneração, delimitando a primeira fase do movimento. (OLIVEIRA, 2001, p. 23)

Para Ana Cristina Baptiste de Oliveira (2001, p. 23-24), a segunda revolução industrial pode ser conceituada por meio do fordismo e do taylorismo, que definiam a

fragmentação do trabalho e a intensificação da produção em massa. Seguida do terceiro período de revolução que implementa novas tecnologias ao processo de fabricação, além de adquirir novas formas de organização do trabalho e meios inovadores de qualificação de seus trabalhadores.

Thomaz Wood Jr. (1992, p. 07), afirma que a sociedade humana passou por grandes mudanças ao longo dos anos. O modo de fabricação manual abriu espaço para o formato de produção em massa e as comunidades rurais começaram a dividir espaço com as aglomerações urbanas, ao passo que o racionalismo passou a sobressair em meios às relações humanistas.

2.1 OS MODELOS TRADICIONAIS DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL

A ascensão das tecnologias levou as empresas artesanais a realizarem mudanças nos seus modos de produção, tendo em vista que os mecanismos produtivos artesanais já não atendiam mais as necessidades do mercado que se tornava competitivo e cada vez mais consumista. Nesse sentido, Henry Ford foi um dos precursores a remodelar o processo de confecção de produtos, que proporcionou relevantes inovações na área. (OLIVEIRA, 2001, p. 50)

Ademais, essas mudanças implementaram a fragmentação e celeridade na execução dos trabalhos, levando os operários a uma formação limitada, em seus chamados “postos de trabalho”, onde deveriam dominar e executar suas demandas dentro do processo produtivo, restringido às suas atividades fracionadas e sem acesso ao amplo sistema de produção, idealizado e gerido pelos engenheiros de produção (ou industriais), que comandavam todo o processo. (OLIVEIRA, 2001, p. 52)

A fabricação em massa levou ao ajuntamento de trabalhadores nas proximidades das unidades onde estavam os maquinários para produção, proporcionando relações de comunicações entre os operários que passaram a perceber que os ganhos recebidos pelas fábricas, em detrimento de seus trabalhos, não eram destinados à classe operária, visto que, eram submetidos a jornadas exaustivas, com recebimento de pequenas remunerações salariais o que levou, nesse contexto, a surgirem as primeiras reivindicações operárias. (SANTOS, 2005, p. 19)

Mais tarde, um grupo de empresários japoneses passa a estudar a forma de produção da Ford e decide implementar, na empresa Toyota, processos que tornariam a companhia mais competitiva, atendendo as necessidades do mercado. O novo modelo de produção passa a se chamar Toyotismo, um sistema que surge diante das novas exigências do mundo dos negócios, definindo uma organização flexível de trabalho e integrada, proporcionando uma remodelagem das metodologias produtivas, com pontos benéficos e desfavoráveis para a classe operária. (OLIVEIRA, 2001, p. 56)

2.1.1. Taylorismo

Os princípios de gestão de produção definidos por Frederick Taylor no século XX se apresentam por meio da racionalização da produção, em uma perspectiva de trabalho específico e mecanizado que norteiam relações trabalhistas até os dias atuais. Taylor foi um grande contribuinte da Administração Científica, diante das suas contribuições e pelo exercício grandioso de liderança.

De acordo com Thomaz Wood Jr. (1992, p. 08):

A origem da Teoria Clássica da Administração está ligada à combinação de princípios militares e de engenharia. O gerenciamento, sob este prisma, é visto como um processo de planejamento, organização, comando, coordenação e controle. (...) Eles interessaram-se pelos problemas práticos de gerenciamento e codificaram as experiências de organizações de sucesso para que servissem de exemplo. Princípios como unidade de comando, divisão detalhada do trabalho, definição clara de responsabilidade, disciplina e autoridade passaram a ser chaves para êxito das organizações.

Em 1878, Taylor passou a trabalhar na usina siderúrgica Midvale Steel, onde ficou por 12 anos e observou problemas no seu funcionamento. Segundo Frederick, a indústria não proporcionava benefícios para melhorar o desempenho dos trabalhadores; alguns funcionários não executavam suas demandas com responsabilidade; os administradores tomavam decisões baseados em intuições; os departamentos do estabelecimento funcionavam de forma autônoma, sem integração; os funcionários eram destinados a tarefas as quais não possuíam habilidades para executar; e ainda, o processo de produção era marcado por conflitos entre os supervisores e os operários. (MARTINS, 2005, p. 188-189)

Com o passar dos anos, Taylor buscou solucionar os conflitos comuns no meio empresarial e assim, como base nas suas análises e experiências, desenvolveu um sistema de administração de tarefas, chamado de Taylorismo ou Administração Científica. (MARTINS, 2005, p. 189)

De acordo com Andressa Ribeiro (2015, p. 67) Taylor apresentava a tese de que, por meio de experimentação do trabalho, os gestores das empresas, criariam tarefas e diretrizes padrões para realizar os trabalhos. Tais disposições deveriam ser alcançadas por meio da definição de tempo e execução adequados. Assim, a gerência deveria garantir a eficiência dos trabalhos, criando mecanismos padrões de execução com o objetivo de potencializar o tempo e o modo, apontando os gestores, qual o melhor meio de executar as tarefas.

O movimento se estabeleceu em três fases. A primeira se apresentava pela proposta de Taylor em criar um método em que o pagamento ocorreria de forma em que o operário estivesse submetido a trabalhar o suficiente para assegurar sua remuneração. Além disso, foi criado um processo que tinha por objetivo aprimorar o trabalho operacional, por meio da racionalização dos movimentos, dividindo cada tarefa com registros e controle do tempo, baseados em um tempo-padrão. A primeira fase consistia ainda, na criação de um sistema de administração de tarefas que possibilitava que os gestores tivessem o controle da produção e proporcionassem o trabalho padronizado, imprescindível para a eficácia. (MARTINS, 2005, p. 189)

O conhecimento que o operário detém sobre os processos laborais seriam maiores que o conhecimento do gestor, o que permitiria situações de resistência por parte do proletariado ou ainda o atraso desnecessário na execução das tarefas, por acreditar que desse modo, estariam evitando a exploração desmedida da força operária e conservando seus postos de trabalho. (RIBEIRO, 2015, p. 67)

Nesse sentido, Taylor define como solução para aumentar a produtividade, meios como o controle do tempo e movimentos, que deveria ser alcançado pela diminuição de ações desnecessárias, do tempo ocioso e do término de hábitos exagerados, definindo em último meio a diminuição do trabalho com baixa produção e omissões. (VALDÊNIA, 2016, p. 36)

A segunda fase se configurava na mudança da ênfase da produtividade do funcionário para a ênfase no aperfeiçoamento dos métodos do trabalhador e a inclusão de

princípios da administração em que devem ser incluídos métodos de pesquisas para eleger qual melhor meio de execução das demandas laborais, com seleção e treinamento para cada tarefa específica, assim como a definição do melhor método de execução, levando a um ambiente de cooperação entre os gestores e os funcionários, com implementação dos princípios da administração no trabalho. (MARTINS, 2005, p. 189)

Os objetivos definidos por cada empresa seriam alcançados por meio da especificação do trabalho, do aumento de remuneração aos trabalhadores que conquistassem maior destaque na realização de suas atividades e no incentivo à colaboração na relação de trabalho entre operários e diretores. Logo, a implementação dos meios de produção definidos pelo taylorismo, resultaram em aumento acentuado na produção e ganhos para os dois polos produtivos, baseados em um modelo de cooperação e definição de técnicas específicas de trabalho. (VALDÊNIA, 2016, p. 36)

A terceira fase é marcada pela consolidação dos princípios em que se fazia necessário selecionar cientificamente, treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador. Assim, haveria uma cooperação que garantiria que o trabalho seria executado com base nos princípios desenvolvidos, na divisão das tarefas e no que seria competência dos administradores e dos trabalhadores. (MARTINS, 2005, p. 189)

Desse modo, o modelo taylorista estabelece que a conceituação de trabalhos cientificamente definidos permitiria sua execução por mulheres, crianças e pessoas com deficiências, sendo apenas necessário que todos executassem suas demandas conforme estabelecido pelo modelo. (VALDÊNIA, 2016, p. 36)

Ocorre que, o aumento excessivo de produção e a diminuição do tempo ocioso levou ao surgimento de problemas relacionados a aspectos psicológicos, fisiológicos e de condição de trabalho, além de excesso de formalismo e alienação de produção, que se destaca pela imposição do taylorismo a uma relação de subordinação do operário e o trabalho sistemático, limitando o trabalhador a seu serviço específico e a execuções mecânicas. (VALDÊNIA, 2016, p. 38)

O taylorismo exigia uma colaboração mútua entre os trabalhadores e os gestores para a ascensão das suas metodologias. Todavia, em razão do autoritarismo imposto, os operários eram insubordinados e não se submetiam aos regramentos do modelo.

Diante disso, Taylor passou a realizar o aumento dos salários e concessão de benefícios que levaram à adesão dos trabalhadores ao modelo, além da procura de novos operários interessados nas novas ofertas de trabalho da empresa. (CUNHA, 2016, p. 188)

De acordo com Taylor, era necessário a separação de autoridades e responsabilidades dentro da empresa, marcada pelo trabalho intelectual, organizado em um departamento de planejamento, o qual deveria propor o aprimoramento das tarefas. Ao passo que, os trabalhadores e supervisores seriam responsáveis apenas pela execução das demandas. Assim, haveria uma distinção entre técnicas e princípios, com a definição do tempo da execução das tarefas e a padronização. Contudo, firma-se o sistema de remuneração conforme o trabalho realizado por cada trabalhador.

Nesse mesmo sentido, critica-se ainda a racionalização do modelo taylorista que visa estabelecer uma divisão de trabalho que pode se caracterizar como instrumento de dominação excessiva, elevando a separação de atividades conforme o “saber-fazer” do trabalhador, além de obrigar aos operários a realização das tarefas em menos tempo. (VALDÊNCIA, 2016, p. 40)

Para Thomaz Wood Jr. (1992, p. 08), Taylor instituiu princípios basilares que definiam a separação dos trabalhos mental e físico e na divisão de tarefas, o que ainda, atualmente, é aplicado na organização das empresas. A aplicação desses conceitos estabeleceu novas formas de trabalho caracterizadas pela redução de habilidades gerais de manuseio e uma crescente produção, estabelecendo um período de grande crescimento industrial.

A neo-taylorização se apresenta através das empresas que buscam reduzir os custos e o tempo na produção, o alcance do tempo modelo para execução das atividades, a reprovação ao erro e a especificação das tarefas. (VALDÊNCIA, 2016, p. 39-40)

2.1.2. Fordismo

Henry Ford foi engenheiro e empresário estadunidense que em 1914, criou o sistema marcado pela redução do tempo de produção e custo dos automóveis, com o intuito de sistematizar a produção em massa, firmando os princípios da produção em massa.

De acordo com Ford, os Princípios da Produção em Massa consistiam na especialização do trabalhador e na padronização das peças no processo de produção. O primeiro é decorrente da divisão do processo, em que se estabelecia uma divisão das etapas, onde cada trabalhador tem uma tarefa fixa e previamente definida no sistema de fabricação. A própria divisão das fases levava à especialização do trabalhador. (MARTINS, 2005, p. 190)

Ademais, nesse sistema, o trabalhador não tinha projeções de crescimento profissional, somado a uma especialização limitada e perda de capacidades gerais, que passam a interferir também nos demais níveis hierárquicos. (WOOD Jr., 1992, p. 10)

Já a padronização das peças se configurava pela inovação em definir que cada peça poderia ser colocada em qualquer um dos produtos finais da produção, levando à padronização do processo, por meio da simplicidade e da redução do número de peças, se diferenciando em agilidade e custos, quanto a seus concorrentes. (MARTINS, 2005, p. 190)

O sistema fordista tinha como objetivo a fabricação de automóveis com um baixo custo de produção, podendo ser vendidos por valores relativamente baixos. Para isso, a metodologia estabelecia que o modo de produção deveria ser em massa, levando à redução de preço do automóvel, com racionalização das demandas, por meio da divisão das tarefas, fazendo com que o operário se limitasse a uma série de práticas repetitivas. (CUNHA, 2016, p. 185)

A integração dos operários era realizada por meio da linha de montagem no processo de produção, em que as demandas individuais contínuas dirigiam a fabricação. No mesmo sentido, a padronização das peças se fazia essencial como uma das transformações necessárias para o novo sistema de produção, visto que a incorporação das pequenas empresas fabricantes dos insumos levaria a um controle direito de todo processo. (CUNHA, 2016, p. 186)

A empresa Ford buscou verticalizar o processo de produção por conta da necessidade de peças mais específicas com prazos de entrega menores. Esse fator trouxe como consequência a introdução, em amplitude, do controle burocrático de produção com situações de problemas próprios, assim como as soluções. (WOOD Jr., 1992, p. 10)

Nesse sentido, Henry Ford estabelecia que cada trabalhador executasse sempre as mesmas tarefas no processo de produção. Ocorre que, para realização da tarefa, o indivíduo deveria sair de seu posto de trabalho e buscar as peças, o que atrasava o tempo de produção. Diante disso, o engenheiro decidiu implementar a linha de montagem móvel, que reduziu drasticamente o tempo de produção. A inovação tecnológica reduziu também os aportes de investimentos, assim como os custos dos estoques, fazendo com que, quanto maior a quantidade da fabricação, mais barata seria a produção. O fato levou os concorrentes a ficarem insatisfeitos, pois além das alterações realizadas, a Ford implementou o regime diário de oito horas de trabalho e duplicou o valor da remuneração diária paga para cinco dólares. (MARTINS, 2005, p. 190)

O sistema fordista se caracterizava por um modelo de produção em massa que visava uma grande produtividade associada a redução dos custos. Seu objetivo era alcançar um maior número de compradores, através de uma produção intensa e um modelo de montagem simplificado, mantendo os trabalhadores em seu local de trabalho e levando-os a executar tarefas específicas na etapa de produção. (MIRANDA, 2015, p. 27)

Wood Jr. (1992, p. 09) afirma que:

As mudanças implantadas permitiram reduzir o esforço humano na montagem, aumentar a produtividade e diminuir os custos proporcionalmente à elevação do volume produzido. Além disso, os carros Ford foram projetados para uma facilidade de operação e manutenção sem precedentes na indústria. Ford também conseguiu reduzir drasticamente o tempo de preparação das máquinas fazendo com que elas executassem apenas uma tarefa por vez. Além disso, elas eram colocadas em seqüência lógica. O único problema era a falta de flexibilidade.

As vantagens do modelo fordista foram logo identificadas por outras empresas estadunidenses, que passaram a replicar a metodologia em seus processos de produção. Assim como, sua expansão levou ao fortalecimento da empresa Ford, tornando-a a maior fabricante no ramo automobilístico. (MARTINS, 2005, p. 190)

Os sistemas fordista e taylorista se caracterizam pela estabilização de um processo produtivo e de trabalho baseados na produção em massa de forma homogeneizada e verticalizada. Todavia, o taylorismo ainda diferenciava o trabalho manual do trabalho intelectual, levando o trabalhador a se tornar um integrante mecanizado no processo de produção, ensejando um maior controle. (CUNHA, 2016, p. 186)

No modelo fordista, o trabalho de produção em massa era realizado com o apoio dos maquinários e esteiras instaladas na fábrica, com produções de grandes estoques com despesas e tempo reduzidos, em que cada trabalhador exercia uma atividade específica e seu serviço era parcialmente subordinado a um gestor. Contudo, a metodologia não realizou adequações necessárias para se manter em alta no mercado, visto que o capitalismo já impunha uma necessidade de circularidade das mercadorias, com inovação de produtos e flexibilização do processo.

O fordismo inaugurou uma revolução no processo de fabricação, levando as fábricas a um sistema de produção em massa, com ampla distribuição; o que proporcionou um crescimento do consumo e um despertar de outros empresários em compreender e implantar em suas fábricas, o novo modelo de produção. Contudo, nas décadas seguintes, o processo de produção fordista não atendia mais as necessidades dos compradores, que buscavam inovações, assim como dos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2001, p. 53-54)

2.1.3. Toyotismo

A crise do capitalismo se apresentava por meio da impossibilidade de aplicação dos sistemas fordista e taylorista, entendendo que a solução seria a implementação de uma nova metodologia com outros fundamentos norteadores para gestão dos trabalhos e modelo de produção. Os trabalhadores passam a ser vistos como indivíduos com necessidades abrangentes que precisam ser pontuadas para proporcionar melhor desenvolvimento em suas atividades.

Criado por Eiji Toyoda, o modelo de produção industrial toyotista foi desenvolvido no Japão, a partir dos estudos da produção em massa definido pelo Fordismo, estabelecendo um sistema de produção que eliminava desperdícios. O surgimento deste princípio se deu na década de 1950, quando Toyoda e Ohno – chefe de

engenharia da empresa – identificaram que o sistema fordista possuía uma falha relevante: o desperdício de recursos. A metodologia fordista defendia a disposição de recursos em grande escala para solucionar quaisquer eventualidades. (MARTINS, 2005, p. 192)

O Japão ainda sofria as consequências da Segunda Guerra Mundial e permitiu a retomada do Estados Unidos por meio de intervenções nos âmbitos político, econômico e militar, já que a nação norte-americana tinha interesses em realizar os investimentos com o intuito de contribuir com a reconstrução da Europa e do Japão e evitar a expansão do socialismo. (CUNHA, 2016, p. 197)

Ocorre que o Japão não detinha condições de implantar o fordismo, pois os japoneses possuíam um nível econômico inferior aos norte-americanos, o que afetava a perspectiva de consumo, além de interesse em automóveis mais compactos e modelos diversificados, o que levava a um modo de produção heterogêneo e em menores quantidades, associado a limitação do espaço geográfico, visto que grandes espaços levariam ao encarecimento dos custos. (CUNHA, 2016, p. 198)

O objetivo era firmar uma disponibilidade contínua de materiais simultânea à produção, reduzindo os estoques. Desse modo, para ter acesso aos produtos na linha de produção, o trabalhador deveria entregar um cartão solicitando os itens que necessitaria e receberia outro com o material, como uma espécie de indicador da trajetória dos itens. (MARTINS, 2005, p. 193)

O modelo produtivo japonês delimitava um formato de produção reduzido e com implementações tecnológicas. Para isso, as empresas deveriam contratar trabalhadores qualificados e obter maquinários automatizados para fabricar uma quantidade grande de produtos heterogêneos. (OLIVEIRA, 2001, p. 59)

Nesse diapasão, o sistema toyotista, baseava a produção na oferta que se limitava a demanda; assim, a fabricação ocorria de forma individualizada e heterogênea. Além disso, o trabalhador deveria executar suas obrigações em equipe, devendo realizar várias tarefas, não se limitando apenas a um trabalho específico. (CUNHA, 2016, p. 198)

O Toyotismo defendia a racionalização da utilização da mão-de-obra, realizando o agrupamento dos trabalhadores em grupos dirigidos por um líder e não mais por um supervisor, que tinha como objetivo executar as demandas juntamente com a equipe,

coordenando e até mesmo substituindo os operários, caso necessário. (MARTINS, 2005, p. 192)

Ademais, as noções relativas ao processo de integração dos trabalhadores na empresa eram tratadas por meio do enriquecimento de suas funções. Tal fator proporcionava aos indivíduos um aumento do grau de criatividade e inovação, levando ao surgimento do conceito de “Gerenciamento de Recursos Humanos”, firmando conceitos de autonomia, autocontrole, envolvimento e reconhecimento. A abordagem em um aspecto sociotécnico proporcionava uma ligação entre as carências técnicas e humanas no ambiente organizacional. (WOOD Jr., 1992, p. 11)

Os princípios basilares para desempenho do modelo de produção se apresentaram essenciais para a retomada do capitalismo nos anos de 1970, remodelando o sistema de organização de produção e trabalho, até então utilizado. O Toyotismo proporcionou o engajamento individual do operário e a realização do trabalho em equipe.

A nova metodologia alterou o modo de utilização do maquinário, visto que o operário passou a utilizar várias máquinas para realizar seus serviços, diferentemente do que ocorria com o taylorismo; sob uma produção por demanda – sem estoques – conhecida como *just in time*, que proporcionou a redução dos gastos desnecessários. (CUNHA, 2016, p. 199)

Tais procedimentos da produção toyotista se baseavam no princípio da flexibilidade. O sistema consistia em fabricar os produtos de acordo com os pedidos dos clientes e, para tal, era necessário que os trabalhadores conseguissem realizar as trocas no maquinário. Assim isso, Ohno realizou o treinamento dos operários para que realizassem a mudança de forma célere. (MARTINS, 2005, p. 193)

Em contraposição ao processo de fabricação fordista, o Toyotismo se apresentava em um viés horizontal, em que a fábrica detinha apenas uma pequena porção da produção, terceirizando para outras empresas os demais processos. O sistema toyotista também acabava com a limitação da atuação dos operários na atuação de trabalhos estritamente manuais, formando grupos de trabalhadores que analisavam as demandas produtivas, visando o aumento da eficiência. (CUNHA, 2016, p. 199)

Ohno decidiu formar grupos de operários dirigidos por um líder que ficariam responsáveis por uma série de atividades, incluindo com o decorrer do tempo, atividades como conservação da área, reparos menores e controle de qualidade.

Nesse formato, os trabalhadores agrupados realizavam seus serviços de forma satisfatória, abrindo espaço para tratativas de melhorias no processo produtivo. Ademais, os operários também tinham permissão de parar o procedimento, caso detectasse problemas, levando a empresa ao solucionamento de demandas que seriam reportadas no final do processo e traria despesas com retrabalho, além de aumento de custos. (WOOD Jr., 1992, p. 13)

A produção também se baseava ainda no princípio da fabricação com qualidade, visto que seu objetivo era detectar defeitos, suprimindo as causas, fazendo assim, um sistema de produção com maior eficiência. Para isso, o Toyotismo definia que o controle de qualidade poderia ser exercido pelo próprio operário, de modo que, o trabalho de supervisores se fazia desnecessário. (MARTINS, 2005, p. 193)

A produção limitada necessitava de um aparato menor, se comparado a produção em massa, no tocante a tempo de fabricação, quantidade de material, espaço, tempo e dedicação dos operários. Em contrapartida, o sistema toyotista necessitava da implementação de tecnologia de ponta e de procedimentos de controle de qualidade, com o objetivo de reduzir defeitos e aumentar a produção de uma grande quantidade de produtos diversificados. (OLIVEIRA, 2001, p. 59-60)

A metodologia toyotista também dispunha de mecanismos como os “cinco por quês?” e os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) que visavam analisar os erros e evitá-los, além de apresentar respostas para obstáculos que estivessem interferindo na qualidade do processo de fabricação dos produtos. (MARTINS, 2005, p. 194)

No modelo de produção toyotista, os trabalhadores deveriam executar suas demandas em um meio intensificado de trabalho, com sobrecarga de tarefas. A operação do maquinário deixa de ser individual e passa a ser uma relação a ser realizada em equipe, já que os trabalhadores não se limitariam mais a operar uma máquina, mas um conjunto delas, em parceria com seus colegas. (OLIVEIRA, 2001, p. 56-57)

Para Thomaz Wood Jr. (1992, p. 15), o toyotismo não se limita a um modelo de melhoramento do fordismo. Veja-se:

Segundo uma visão mais ampla, o toyotismo, em essência, não seria mais que uma evolução do fordismo. Este ponto de vista encontra respaldo na análise do seu surgimento e equivale a dizer que o sistema estaria exposto às mesmas contradições básicas do seu antecessor. Sua vantagem competitiva, na comparação com o fordismo, seria uma maior adaptabilidade

às condições ambientais. Mas mesmo esta adaptabilidade talvez esteja se aproximando de um limite de ruptura. O conjunto de fatores da dinâmica social acabaria por catalisar as contradições internas da pirâmide, minando-a por dentro. Simultaneamente, este mesmo conjunto de fatores atuaria sobre o meio, enfraquecendo a capacidade adaptativa e a flexibilidade do sistema. Existe, além disso, uma ligação entre a capacidade de processamento e análise de informações, e o modelo organizacional adotado.

O fordismo e o taylorismo pregavam a produção em série com concentração do início ao fim da produção na mesma empresa e, ao final, percebeu-se que esta era uma forma de produção muito cara e pouco viável economicamente. Assim, com a crise mundial e a crise do próprio direito do trabalho, o toyotismo ganha força pregando uma descentralização, seja por produção de outros instrumentos e maquinário em outras empresas, seja por desconcentração por meio da terceirização. Desse modo, atividades não ligadas essencialmente à finalidade da empresa, poderiam ser terceirizadas, levando ao surgimento do teletrabalho e da terceirização.

2.1.4. Volvismo

Surgido entre as décadas de 1960 e 1970, o volvismo surgiu na Suécia, em um período de ascensão das pautas políticas trabalhistas e um número acentuado de trabalhadores empregados e com qualificação profissional. Este cenário se contrapunha a descontentamentos dos operários, com os métodos de produção que estabeleciam um processo de fabricação com intervenções limitadas do trabalhador.

O modelo volvista faz referência a uma série de implementações quanto organização do trabalho realizadas nas empresas Volvo, nas décadas de 1970 e 1990, que se estabeleceu um sistema de produção com fundamentos diferentes dos trazidos pelos modelos taylorista e fordista e ainda, alternativo ao modelo toyotista, sendo seu maior diferencial o nível de envolvimento dos operários no processo de fabricação. (APOLINARIO, 2015, p. 70-71)

O volvismo estabelecia a organização como um amaranhado de ligações em um sistema de controle e comando, em que a integração do ambiente, a estrutura matricial, a flexibilidade e a motivação compunham sua base. Para isso, seria necessário que o trabalhador tivesse a habilidade de perceber e monitorar o ambiente, de associar as informações captadas e as normas estabelecidas, de identificar as variações e prosseguir com as correções necessárias. (WOOD Jr., 1992, p. 15)

A nova metodologia aborda a necessidade de valorizar o capital das organizações com o objetivo de angariar melhorias no processo de fabricação. Tal modelo foi em contraposição aos princípios fordistas e toyotistas. Seu método previa a associação de quesitos tecnológicos às necessidades do mercado, com a organização do trabalho e as reestruturações das fábricas. A Volvo se baseou nos princípios da internacionalização da produção e a democratização da vida no ambiente de trabalho, com o intuito de otimizar as demandas, idealizando a formação de trabalhadores mais saudáveis, com um aumento na produção associada a qualidade, em contrapartida a redução de despesas. (MIRANDA, 2015, p. 32-33)

O modelo de produção visa “a otimização conjunta dos aspectos sociais e técnicos”, entendendo que as demandas dos trabalhadores não se limitam a aspectos físicos, mas também abrangem questões intelectuais, que envolvem a criatividade e a variedade. (APOLINARIO, 2015, p. 67)

A partir de 1970, o modelo de organização do trabalho nas fábricas automobilísticas começou a sofrer mudanças significativas, com a substituição do modelo fordista – marcado pelos maquinários e trabalhadores essencialmente operacionais – para a metodologia disposta pelo Toyotismo que apresentava um sistema com organização mais orgânica e concepção de um operário mais participativo. Em seguida, este modelo foi alternado pelas diretrizes do Volvismo que permitiram uma organização com um trabalhador com caráter reflexivo e flexibilidade inovadora. (APOLINARIO, 2015, p. 67)

A associação da tecnologia de ponta com aspectos sociotécnicos possibilitou a necessidade de investimentos de capital, apresentando-se como uma possibilidade economicamente viável, por meio de uma organização flexível e criativa. Os sistemas de fabricação conhecidos até então, não apresentavam condições favoráveis de trabalho. (MIRANDA, 2015, p. 32)

A unidade localizada na cidade de Uddevalla, associava aspectos da fabricação manual com a automatização do processo, o que possibilitava a flexibilidade dos produtos e do processo de produção. Nesse mesmo sentido, foi proporcionado ainda, a requalificação dos trabalhadores para solucionar a necessidade de produção heterogênea e com exigência maior de qualidade. (MIRANDA, 2015, p. 32)

Sobre a Volvo de Uddevalla, Thomaz Wood Jr. (1992, p. 16) define que:

Sua estratégia parece combinar os requisitos e demandas do mercado, os aspectos tecnológicos, os imperativos do dinâmico processo de transformação da organização do trabalho e as instáveis condições da reestruturação da indústria. Operando num mercado de trabalho complexo, a Volvo adequou sua estratégia a dois fatores fundamentais: a internacionalização da produção e a democratização da vida no trabalho. Uddevalla foi concebida e construída levando em consideração a presença humana. O nível de ruído é baixo, a ergonomia está presente em todos os detalhes e o ar é respirável.

A fábrica da Volvo localizada na cidade de Kalmar trouxe inovações no trabalho participativo, como alterações na estrutura da arquitetura do local para proporcionar um melhor desempenho no trabalho em equipe, substituição do meio de transporte das peças que passou a ser automatizado, melhorias nas condições laborais com adaptações às necessidades fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores. Os operários contaram ainda com possibilidade de intervir nos processos de produção e atuar de forma autônoma, além do sistema possibilitar a diminuição do trabalho mecanizado, com o desenvolvimento dos ciclos de trabalho e reestabelecer as atividades fracionadas. (APOLINARIO, 2015, p. 72)

Dentre suas principais particularidades, o modelo Volvo de produção apresentava uma flexibilidade funcional no ambiente laboral associada a um elevado nível de mecanização e informatização, com o objetivo de colocar seus produtos no mercado internacional, combinando a aplicação de tecnologias de ponta com aspectos sociotécnicos, incluindo a ergonomia. Nesse modelo, o trabalhador atuava no controle do maquinário, conhecendo todas as etapas da produção, dentro de um processo inovador e interativo. (MIRANDA, 2015, p. 33)

Ocorre que, com essas implementações, a demanda produtiva na unidade de Kalmar foi considerada inferior ao esperado, tendo sido necessária a implantação de medidas de racionalização que diminuísse os períodos ociosos, o aumento da supervisão e o início da atuação dos grupos de trabalhadores, de forma integrada. Além disso, os operários não detinham mais o poder para distribuir as tarefas e foi instituída as compensações remuneratórias de acordo com o aumento de responsabilidades. (APOLINARIO, 2015, p. 75)

Nesse sentido, implementou-se metodologias de trabalho e produção associada a aparatos tecnológicos e sociais que proporcionaram um contexto de maior reflexão e alterações na relação capital-trabalho, trazendo grandes contribuições para as cidades de Kalmar e Uddevalla. Em contrapartida, a acumulação flexível já estaria envolta do contexto de uma nova fase das relações de trabalho, que surgia no século

XX, impulsionando a elevação dos níveis de flexibilidade nas relações de trabalho e ainda, proporcionando uma reformulação nas áreas de produção, por meio de transformações sociais. (APOLINARIO, 2015, p. 76)

O intuito da Volvo era desenhar um processo em que as atividades fossem realizadas da forma ergonomicamente ideal, levando os trabalhadores a uma vida mais saudável. Os grupos de operários contavam com espaços de trabalho equipados com cozinha, banheiros, luz natural nos ambientes e locais bem higienizados. O indivíduo ainda, deveria passar por momentos de treinamento para proporcionar uma capacitação para o processo de montagem. Tudo isto com o intuito de elevar o crescimento da produtividade com alto padrão de qualidade, ao passo que proporcionar a diminuição dos custos de produção. (WOOD Jr., 1992, p. 18)

O modelo de produção volvista possibilitaram estudos nos meios acadêmicos, relacionados à organização do trabalho e ergonomia, assim como nos ambientes empresariais e sindicais. O sistema da Volvo chamou grande atenção por conta da sua inovação em definir tarefas que não se limitavam às repetições mecânicas e ambientes de condições desfavoráveis de trabalho, proporcionando modernizações e conhecimento de aspectos organizacionais. (MIRANDA, 2015, p. 33)

2.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: INDÚSTRIA 4.0

O conceito de quarta revolução industrial, a chamada indústria 4.0, surgiu no fórum Econômico Mundial de Davos, no ano de 2017, através de Klaus Schwab – engenheiro e economista alemão – que apontou pesquisas de um grupo de pesquisadores que constatou o uso da tecnologia de informação e telecomunicações como meio de inovação dos meios de produção. (CAVALCANTE, 2019, p. 27)

Para Fernandes Júnior e Stolz (2020, p. 194), objeto de debates e estudos na Alemanha, se tornou um projeto governamental em proporcionar ao sistema de produtivo industrial, uma autonomia em relação a mão de obra, com o objetivo de tornar as indústrias, fábricas inteligentes, dentro de um espaço que mistura os sistemas físicos e digitais, contribuindo de modo global e com flexibilidade, levando à fabricação de bens personalizados e novas metodologias de operação. A quarta revolução abarcou as evoluções tecnológicas da terceira revolução, associado a

abrangência das redes de comunicação, dispositivos mais acessíveis e mais potentes, fortalecimento da inteligência artificial e automatização dos maquinários. Seu diferencial está na junção das tecnologias e a comunicação entre os meios material, virtual e orgânico.

A quarta revolução industrial é consequência de processos de implementação da mecanização nas indústrias que perpassam desde a primeira revolução industrial em meados do século XVIII, com as mudanças do modelo de produção agrário e artesanal para industrial, seguido da segunda revolução que, com o uso da energia elétrica, definiram novos mecanismos na fabricação. Por fim, no século XX, a eletrônica e a tecnologia da informação passam a ter forte êxito nos processos industriais, compondo a chamada terceira revolução. (CAVALCANTE, 2019, p. 20)

A Indústria 4.0 se apresenta como uma revolução contemporânea que associa tecnologias inovadoras capazes de aprimorar o ambiente industrial e impulsionar sua produtividade, ao passo que proporciona a economia de tempo, a redução de custos e uma maior eficiência nos processos produtivos com uso de recursos e manutenção de qualidade. (MANNRICH, 2017, p.6)

A indústria 4.0 se configura pelas modernizações no âmbito tecnológico das fábricas, por meio de automação e tecnologia, realizando a conexão entre os meios de produção, os produtos e serviços, os fornecedores e os clientes. Assim, os processos de produção passam a ser mais eficazes, autônomos e personalizados, formando um novo período de grandes transformações industriais, que proporcionaram mudanças em variados campos dos mercados. (CAVALCANTE, 2019, p. 27)

Ademais, com a ascensão da indústria 4.0, os estabelecimentos empresariais passam a ter a habilidade de personalizar seus produtos e serviços para seus clientes, obtendo uma margem de lucro rentável. Desse modo, as empresas terão uma maior flexibilidade, com mudanças no processo de produtividade que podem ser realizadas durante o seu desenvolvimento, além de possíveis problemas que podem ser resolvidos ainda durante a fabricação. (CAVALCANTE, 2019, p. 27)

A indústria 4.0 se apresenta pela implantação das novas tecnologias às fábricas, por meio de mecanismos tecnológicos como o cloud, big data, sistemas cyber-físicos, dispositivos, automatização de atividades através de robôs e a fabricação aditiva. Seus avanços são caracterizados pela habilidade de computar informações e sua

disponibilização. Os softwares também são aliados nessa ascensão, ao passo que contribuem em grandes descobertas, desde a área farmacêutica até a cultural, tudo isto por meio de robôs inteligentes e computadores autônomos, criados para encontrar as melhores alternativas. Forma-se assim, um ecossistema pessoal, que se antecipa em trazer soluções, sem que se quer tenha sido acionado. (FERNANDES JUNIOR; STOLZ, 2020, p. 194)

Para Cavalcante (2019, p. 41), o foco da Indústria 4.0 tem como foco analisar o potencial econômico e de modernizações que são resultados da repercussão das tecnologias da informação e da comunicação no âmbito industrial, melhorando as fases de produção do produto. Para isso, faz-se necessário estabelecer fluxos de trabalho digitais no processo, criar mecanismos de manufatura flexíveis e ainda, permitir a possibilidade de produção de produtos personalizados. Surge assim, uma nova forma de produção caracterizada pela conexão em tempo real, entre trabalhadores, máquinas, produtos e matérias-primas, por meio das redes de comunicação. Todo esse processo resulta no surgimento das fábricas inteligentes que associam tecnologias com o objetivo de melhorar a eficiência e produtividade dos processos, transformando áreas da sociedade como a educação, o mercado, o governo e até mesmo o próprio homem, visto que a chamada “internet das coisas” que objetos tenham interações entre si, com intuitos específicos.

2.2.1. A revolução digital e a alteração dos paradigmas laborais

O desenvolvimento tecnológico tem proporcionado alterações relevantes no cenário de produção, como a diminuição de custos nos processos produtivos e a oferta de produtos a preços mais acessíveis ao consumidor, proporcionando a criação de novos postos de trabalho. Ocorre que, o novo modelo de negócio se apresenta também como responsável por reduzir a quantidade de empregos no mercado, o que está associado a atividade com maiores jornadas de trabalho, caracterizando-se por contratos que estabelecem relações precarizadas de trabalho. (CALDAS, 2020, p.103)

A adoção de tecnologias nos sistemas de produção tem impulsionado a automação de trabalhos até então realizado pelo homem, possibilitando o ganho de eficiência e aumento de produtividade. Assim, a quarta revolução industrial permite uma nova

configuração de geração de valor nas sociedades contemporâneas, sendo as atividades mais prejudicadas, as que usam mão de obra barata. (MHILEIZER, 2018, p.15)

Destarte, se configura a nova fase das “revoluções industriais”, que se caracteriza pelo surgimento de tecnologias inovadoras capazes de aperfeiçoar as indústrias e empresas, com o auxílio de sistemas fisicocibernéticos, da chamada “internet das coisas”, do uso de drones e robôs, de máquinas inteligentes e dos resultados disruptivos do modo modelo de economia digital. (MANNRICH, 2017, p. 06)

Para Trebor Scholz (2016, p. 33), a nova configuração de modelos de negócios e trabalho, usa termos como “empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha”, para repassar ao trabalhador o ônus das relações de trabalho modernas, disfarçadas de modelo autônomo na contemporaneidade.

Os novos métodos de trabalho se baseiam em meios de flexibilidade das jornadas e dos modos de contratação, apresentando-se por meio de discursos de benefícios ao trabalhador, como o suposto controle do próprio horário e as contratações flexíveis para os próprios empregadores. O modelo, mesmo com novos conceitos que se estabelecem como favoráveis, ainda assim, demonstra um viés de exploração dos indivíduos, onde o trabalho gera ganhos para os possuidores do capital desproporcionalmente aos benefícios recebidos pelos trabalhadores. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 10)

2.2.2. O modelo disruptivo de trabalho

O conceito de modernidade que até então se apresentava como neutro, serviu para justificar a dominação. Exatamente por isso, que o seu avanço se compatibiliza com a descoberta do continente americano e a organização colonial do mundo. (AMORIM, 2016, p. 46)

A dicotomia direito e tecnologia já se configura como tema que apresentava questionamentos desde as gerações anteriores e, no mesmo sentido, proporciona discussões relevantes quanto a regulamentação de novos meios de negócio e de trabalho. (CALDAS, 2020, p.103)

Em um novo contexto de relações de trabalho, o mercado tem buscado um trabalhador que se adequem as novas necessidades, com perfil criativo, portador de flexibilidade, qualificado tecnicamente, disciplinado, com atuação em várias funções. Admitidos, os indivíduos são submetidos a exigências em prestação de serviços com mais empenho, maior carga horária, eficiência e manutenção de um padrão de qualidade. (OLIVEIRA, 2001, p. 79-80)

As inovações tecnológicas não param de surgir, ao passo que as tendências consumistas também evoluem constantemente e para sustentar esse cenário, se faz necessário meios que promovam processos baratos de produção, o que imprescindivelmente leva a uma troca da mão de obra por maquinários, tanto em serviços manuais, quanto em demandas intelectuais. (AGUIAR, 2018, p. 76)

A economia criativa se estabelece pela maneira em se produzir bens e serviços que utilizam em sua essência, “a informação, o conhecimento, o talento e a criatividade”, proporcionando um alto valor agregado ao produto ou serviço. Perpassa por criatividade e modos diferenciados, destinados a lidar com a substituição do trabalhador pelo maquinário moderno. (AGUIAR, 2018, p. 80-81)

Nesse sentido, Ana Cristina Salibe Baptistella de Oliveira (2001, p. 81), afirma que:

Sob esta concepção as inovações, dentro do contexto de países em processo de industrialização ou industrializados recentemente, pode indicar a importação e adoção de novas tecnologias através de máquinas ou processos que possam melhorar a qualidade de seus produtos e/ou baratear os custos de sua produção.

Quanto a essa diversificação da mão-de-obra, especialmente quanto a sua escolarização e conseqüente qualificação, o empresariado parece não estar interessado na formação, principalmente em relação aos conhecimentos básicos, pois com os níveis excedentes de mão-de-obra desempregada as empresas contratantes podem escolher os de maior escolarização. A qualificação específica será destinada apenas aos trabalhadores que forem operar com máquinas mais complexas, que exijam conhecimentos mais elaborados.

Com tantas mudanças significativas, a visão coletiva para atuação nesse novo espaço deve ser impreterivelmente, disruptiva. Inicialmente, deve-se realizar a criação dos meios de capacitação do trabalhador para que não se torne um analfabeto-digital. Ocorre que, todos esses esforços não garantem que os trabalhadores conservem seus postos de trabalho em detrimento da chegada dos robôs, por isso, a atuação do sindicato em um novo espaço é essencial para que sejam atendidos interesses dos dois lados do contrato, garantindo a conservação dos direitos trabalhistas e os

interesses da empregadora, diante da atuação e mediação do órgão sindical. (AGUIAR, 2018, p. 80)

Nesse contexto, nasce o desemprego estrutural em meio a novas tecnologias incorporadas ao sistema produtivo associadas à sua racionalização, onde a maioria dos indivíduos não tem a qualificação técnica necessária, condutas de comportamento, cognição e social exigidos pelos novos requisitos do mercado que estabelecem um perfil funcional, de acordo com o modelo atual.

3 “TECNOLOGIZAÇÃO” DO TRABALHO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO À LUZ DO CAPITALISMO

A sociedade contemporânea passa por um momento de readaptação em sua forma de organização, decorrente da celeridade das informações e transformações tecnológicas. A implementação de novas tecnologias possibilita maior agilidade dos dados, estimulando a criatividade e o aumento dos conteúdos na rede mundial de computadores. (KRAMER, 2017, p. 48)

A economia de compartilhamento pode ser definida como um protótipo econômico através da internet, que se baseia na troca e aluguel de bens e serviços, surgindo como uma alternativa para o hiperconsumo criado pelo modelo produtivo que associa o avanço econômico e a sustentabilidade socioambiental. O novo modelo reduz os resultados ecológicos desfavoráveis e intensifica as relações sociais, ressignificando e promovendo o alcance a produtos e serviços. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 07)

O conceito de trabalho tem mudado diante do surgimento da nova economia digital, não apenas no comércio em geral e meios de prestação de serviços, mas nas grandes indústrias que tem se adaptado a novos mecanismos de produção por meio da computarização, automatização e do uso da internet das coisas, possibilitando o surgimento de novas formas de trabalho. (MEDEIROS, 2018, p.5)

O novo modelo também alcança uma ampla diversidade de plataformas digitais, incentivando a ideia do compartilhamento. Com base nessa modalidade, os produtos e serviços oferecidos, em tese, serão mais baratos do que aqueles que são oferecidos no mercado tradicional. Grandes empresas utilizam desse formato compartilhado com o objetivo de proporcionar um mercado mais eficiente de bens e recursos, diminuindo as atividades econômicas e proporcionando ganhos na esfera ambiental. As mudanças dispostas pela economia de compartilhamento podem ter um grau de importância tamanho como ocorreu na Revolução Industrial, no tocante à propriedade. Visto que, ao passo que os indivíduos compram produtos e contratam serviços, acabam por se relacionar com o processo de compartilhamento, podendo levar ao surgimento de capital social que, por sua vez, proporcionaria uma divisão mais igualitária entre bens e serviços, já que os preços são mais acessíveis que aqueles das propriedades em si. Do mesmo modo, o modelo pode proporcionar rendimentos

consideráveis às empresas que sejam flexíveis, que se modernizem e tenham uma atuação visionária. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 08)

A economia de compartilhamento se apresenta como uma economia de serviços sob demanda, que tem como seu objetivo inicial trazer lucratividade para serviços essencialmente privados. (SCHOLZ, 2016, p. 22)

Trata-se de uma marca da sociedade contemporânea de âmbito global em favor de “construtores de pontes digitais” que interligam prestadores de serviços e consumidores, desencadeando em novos processos de interações sociais. (SCHOLZ, 2016, p. 28)

Ocorre que, além de novas formas de mercado e consumo, a nova modalidade apresenta alterações também nas relações de trabalho. As relações laborais passam por grandes transformações que desencadearam na informalidade associada a altos números de indivíduos desempregados e ainda, à exigência de o trabalhador realizar muitas atividades, ao passo que as relações de trabalho estão se tornando desreguladas. Porém, com a proporção grandiosa que a economia compartilhada vem tomando, empresas estão utilizando dos conceitos dessa modalidade para disfarçar demandas de negócios do modelo capitalista tradicional, visto que, as despesas da nova espécie, podem ser repassadas para o próprio entregador – no exemplo dos serviços de entrega – passando a se imputar ao trabalhador, a aquisição e a manutenção dos instrumentos laborais. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 06)

A economia de compartilhamento aponta para proporções globais que alcançam usuários de um mesmo sistema que tem como objetivo prestar os serviços – de um lado – e em receber tais serviços – do outro –, compondo processos extrativos em meios sociais desregulados. Tais modelos criam divisões alarmantes de riquezas e outros meios de exploração, diante do surgimento de novas técnicas de tecnologia, que geram trabalhadores vulneráveis e, a longo prazo, consumidores incertos. (SCHOLZ, 2016, p. 29)

Dentro de um escopo de trabalho flexível, a implementação de políticas neoliberais e o aumento do desemprego têm sido marcas de definição de empreendedorismo que ganhou um novo significado político. Diante do emergente modelo, surge uma confusão entre a figura do trabalhador e a figura do empresário, como é possível identificar no discurso apresentado pela empresa Uber que estabelece a ideia de que

o motorista seria o seu próprio chefe. Porém vislumbra-se nessa referenciação, o deslocamento da premissa de que o prestador de serviços passa a assumir os riscos da execução da atividade naquele contexto. (ABILIO, 2019, p. 4)

3.1 A INTERNET DAS COISAS

A implementação da internet das coisas nos meios de produção dá início a quarta revolução industrial, possibilitando o surgimento de redes que envolvem os processos de fabricação, levando as indústrias a se tornarem ambientes inteligentes.

A internet das coisas estabelece a ligação de pessoas e objetos ao redor do mundo por meio da rede mundial, dispositivos, mecanismos, recursos naturais, linha de produção, práticas de consumo e elementos da rede social e econômica. Esse contexto, marca a implantação de inovações tecnológicas marcadas pela informação e comunicação, especialmente pela rede mundial de computadores. (KRAMER, 2017, p. 64)

Em termos conceituais, a IoT é uma inovação tecnológica que permite a troca de informações e interações entre dispositivos eletrônicos a fim de que determinadas atividades sejam realizadas. Trata-se de um aglomerado de serviços que tem como objetivo a conexão e a captação de dados, através da inteligência computacional, que tem a capacidade de processar e armazenar informações. Nesse contexto, maquinários inteligentes selecionam dados e recebem comandos para alcançar um resultado finalístico, através de uma célere coleta, esquematização e monitoramento de informações que proporcionam uma redução de custos, associada a limitação de procedimentos burocráticos no mercado econômico e aperfeiçoamento de métodos logísticos. (BARRETO; HEROLD, 2020, p. 30-31)

A internet of things (IoT) tem por objetivo conectar objetos comuns do dia a dia à rede mundial de computadores, interligando ambos. A interconexão desses produtos leva a uma modificação nas formas de consumo e nos modos de produção, firmando os parâmetros e incentivando o surgimento de novos mercados para atender as necessidades de produtos que visam facilitar as rotinas do ser humano. (CARDOSO, 2016, p. 22)

Ademais, a combinação da internet das comunicações com a internet da energia e a internet dos transportes delimitaram um modelo singular preparado para reinventar modos de impulsionar a eficácia e a produtividade quanto a gestão de capital, produção e distribuição de bens e serviços. Nesse diapasão, percebe-se que as estas redes funcionam de forma intercalada, visto que não é possível produzir informação ou proporcionar o transporte, sem garantir a energia, sendo todos essenciais para estimular a economia, compondo a tríade do novo modelo econômico. (KRAMER, 2017, p. 64)

Para Josias Caldas Kramer (2017, p. 64), a internet das coisas permite que um grande número de pessoas se associe nas redes sociais e promovam diversas formas de transações econômicas. Por meio da utilização de plataformas, cada usuário se torna um “prossumidor”, ao passo que, cada tarefa se apresenta como um meio de colaboração; logo, sem a internet das coisas não seria possível a existência do modelo de compartilhamento de bens. Seu objetivo é proporcionar a criação de um elo entre situações do contexto físico e suas conexões no mundo virtual, conectando “as coisas” através de softwares. (CAVALCANTE, 2019, p. 28)

Nesse diapasão, conclui-se que o compartilhamento de bens delimita as estruturas da economia, onde mercados abrem espaços para redes e a busca pelo enriquecimento é trocado pelo anseio da qualidade de vida mais favorável, ao passo que, a posse tem dado seu lugar de importância ao acesso, visto que os usuários da geração atual, optam por usar e pagar por determinado produto, apenas enquanto utilizam o bem. (KRAMER, 2017, p. 64)

A IoT se configura em uma comunicação estabelecida entre os homens e os objetos, levando “as coisas” a um estágio de autonomia e independência de intervenção direta do ser humano. A chamada Indústria 4.0 está integrando as empresas à IoT, por meio da interação das máquinas, da coleta e avaliação de informações e da possibilidade de armazenamento virtual, permitindo a identificação e resolução de demandas por meio de decisões eficientes da própria tecnologia.

A internet das coisas está possibilitando o surgimento de novas postos de trabalho, assim como a exclusão de outros. Apesar que, com o cenário atual, menos pessoas sejam necessárias para fabricação de produtos e prestação de serviços, conclui-se que se faz de extrema necessidade a atuação da mão de obra humana, haja visto que

a natureza de colaboração – engajamento e capital social – sempre necessitarão de intervenção humana. (KRAMER, 2017, p. 71)

3.2 CUSTO MARGINAL ZERO

O custo marginal se configura por um conceito econômico que estabelece o custo total de produção em decorrência do aumento da produção de bens. Trata-se do valor adicional de custo que excede a produção da primeira unidade do produto. Logo, o custo marginal zero é a imagem da representação ideal de produtividade, visto que a partir desse patamar é possível fabricar mais produtos sem pagar a mais pelas peças secundárias, proporcionando a redução do valor final do bem. (KRAMER, 2017, p. 66)

O conceito de custo está relacionado a ideia de que os recursos são reduzidos ou insuficientes. Nesse contexto, o processo produtivo se torna ainda um processo de escolha, visto que os recursos utilizados não poderão mais ser usados em outros meios de produção. A noção de custo de oportunidade se relaciona com as técnicas de análise econômica, como nas avaliações de despesas, benefícios e efetividade. (IUNES, 1995, p. 228)

Nesse diapasão, percebe-se que o custo marginal se aproxima de zero no tocante a estrutura da internet das coisas, haja visto que o custo para comunicação, energia e transporte tem sido cada vez mais favorável, graças ao avanço tecnológico nessas áreas. Assim, a internet das coisas está sendo propagada a um baixo custo – e cada vez menor – se comparada com as bases da Segunda Revolução Industrial que matinha a estrutura na rede de telecomunicações, energia de combustíveis não renováveis e meios de transportes de combustão. O contraponto está na impossibilidade de energias geradas com base em combustíveis fósseis não conseguirem alcançar um resultado de custo marginal próximo a zero, o que difere da internet das coisas que consegue, com sua estrutura, ofertar aos seus usuários, produtos a custo essencialmente reduzido. (KRAMER, 2017, p. 67)

O surgimento da internet das coisas associada às consequências da Terceira Revolução Industrial e a estrutura da distribuição de recursos tem levado a ascensão de empresas que não se organizam no formato vertical, possibilitando que a produção seja realizada por indivíduos conectados, com custo marginal próximo de zero. Ocorre

que, as grandes empresas também têm se apropriado das tendências do compartilhamento, se beneficiando de suas consequências. (KRAMER, 2017, p. 64-65)

O chamado custo marginal se define como a variação do custo total diante de uma pequena alteração do processo produtivo, podendo ser entendido como a baixa da curva do custo total. Geralmente, o custo marginal se dá pela apuração do custo total em relação ao que foi produzido. (IUNES, 1995, p. 235)

Nesse toar, percebe-se que para realizar a fabricação de produtos, as empresas se baseiam em elementos relacionados com o processo de produção, como custos, maximização de lucros e eficiência, justificando a relação entre aquisição de insumos e a confecção de bens. A combinação dos dois fatores de forma mais viável tem como objetivo aumentar a produtividade e reduzir os custos da fabricação. Assim, percebe-se que os custos variam diretamente de acordo com a taxa de produção da empresa e que, as variáveis funcionarão como balizadores para tomada de decisão, estabelecendo a quantidade da produção para que o processo seja rentável, baseando-se em conceitos ligados a custo fixo médio, total médio, variável médio e custo marginal, sendo os três primeiros a somatória dos custos da categoria dividido pela quantidade produzida, ao passo que o custo marginal se conceitua pela modificação no custo total do produto acrescido à fabricação de uma unidade adicional. (KRAMER, 2017, p. 66)

Sensores inteligentes ligados a objetos, maquinários e tantos outros dispositivos, possibilitam uma maior conectividade associada a prestação de novos serviços norteados por informações coletadas. Tudo está conectado graças a uma relação de comunicação ubíqua, onde o ser humano está presente virtualmente em vários lugares, com produtos que se interligam e captam automaticamente informações relevantes do ambiente. Ocorre que, todas essas disposições também proporcionam consequências desfavoráveis como violação da privacidade, dificuldade em se desconectar dos ambientes virtuais e monitoramento sem limites, conduzindo tudo a desgastes físicos e emocionais dos indivíduos. (FERNANDES JUNIOR; STOLZ, 2020, p. 198)

3.3 DESUMANIZAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO E OS CONCEITOS DE *CROWDSOURCING* E *CROWDWORK*

A economia de compartilhamento se apresenta como um elemento relevante por se tratar de um modificador para a economia geral afetando principalmente a classe trabalhadora. Os autônomos e diaristas têm se submetido a trabalhos com remunerações cada vez menores em contrapartida, aos grandes lucros das empresas contratantes. (KRAMER, 2017, p. 70)

O novo formato de trabalho permite uma maior flexibilidade para os indivíduos que buscam trabalhar de modo autônomo. Ocorre que, esses modelos não elencam garantias de direitos sociais e ainda, criam uma desigualdade muito grande entre trabalhadores de países desenvolvidos e aqueles que moram em países subdesenvolvidos, visto que este último grupo irá prestar os mesmos serviços com recebimentos desproporcionais àqueles de “primeiro mundo”. (KRAMER, 2017, p. 70)

Para Josias Caldas Kramer (2017, p. 70), as ofertas do modelo de trabalho empreendedorístico atraem os trabalhadores que ficam seduzidos pela possibilidade de minimização dos danos causados pelo desemprego estrutural, acreditando que é possível que o mercado suporte todas as iniciativas de negócios, com estrutura para empresas principiantes e empresas consolidadas. O fato é que este discurso não é capaz de solucionar a questão do desemprego. A imagem idealizada de prosperidade facilmente alcançável com roteiros pré-estabelecidos se apresenta como o alicerce da narrativa baseada em sentimentos e livros de autoajuda, que não alteram o cenário de que os esforços da classe trabalhadora apenas alimentarão o acúmulo de riquezas de um grupo limitado da sociedade.

O conceito apresentado de empreendedorismo como solução eficaz para o alto nível de desemprego se torna apenas um modo de reafirmar a concepção neoliberal associada ao cerne do problema, alicerçado na propagação da liberdade e autonomia dos trabalhadores, com o objetivo de criar a concepção de que estes indivíduos são os únicos responsáveis pela situação que enfrentam, estando em suas mãos a possibilidade de sair do contexto de crise que vive. Nesse diapasão, concretiza-se um espaço ideal para exploração, proporcionado aumento de desigualdade e ausência de garantias sociais do trabalhador. (KRAMER, 2017, p. 71)

Ademais, percebe-se que enquanto as organizações sem fins lucrativos defendem o empreendedorismo social com o intuito de gerar alternativas para suprir necessidades dos indivíduos não providas pelo Estado, as grandes empresas propagam o empreendedorismo social como forma de ofertas comerciais. (KRAMER, 2017, p. 71)

A economia compartilhada e o *crowdsourcing* (termo em inglês que junta as palavras “multidão” e “terceirização”) se apresentam como um sistema socioeconômico firmado em torno da divisão de recursos humanos e materiais. Para Josias Caldas Kramer (2017, p. 55), abrange:

a criação, produção, distribuição, compra e venda compartilhada e consumo por indivíduos e corporações diferentes, dos mais diversos lugares e culturas. O compartilhamento ocorre de muitas formas, utilizando-se na maioria das vezes da tecnologia da informação para qualificar com informações as pessoas, empresas, organizações sem fins lucrativos e governos; possibilita ainda distribuição, partilha e o reaproveitamento de bens e serviços.

Para Franco (2020, p. 96), o *crowdsourcing* é um modelo de plataforma de mercado que oferta trabalho contratual, freelancers e serviços informais. A nomenclatura trata do novo modelo utilizado pelas empresas, que evidenciam o fenômeno da terceirização de serviços para a sociedade, através da internet. De acordo com a revista Forbes (2015), cerca de 85% das “melhores marcas globais” de 2014 já utilizaram de *crowdsourcing* nos últimos dez anos, com base na data da pesquisa.¹

O termo *crowdsourcing* é utilizado para uma temática abrangente em um núcleo vasto de abordagens, criado a partir da ideia de contribuição de multidões. Trata-se de um novo modelo de negócios estruturado na rede mundial, que absorve resultados inovadores fornecidos por pessoas ligadas à internet. Como um ajuntamento multicultural, os indivíduos compartilham tempo e conhecimento para resolver uma demanda, que não encontraria resultado exclusivamente dentro de um contexto corporativo. (ALVES, 2015, p. 02)

Destarte, como consequência das inovações tecnológicas, os postos de trabalho têm se apresentado de modo virtual, como por meio do *crowdsourcing* em que máquinas tecnológicas automatizam as demandas e as subdividem, de modo que, em seguida, sejam direcionadas virtualmente a pessoas que executarão as tarefas. Com base nesse modelo, entende-se que o *crowdwork* é um tipo de ambiente virtual que capta mão de obra coletiva para realizar as tarefas. As atividades partilhadas são

¹ Dados disponíveis em: < <https://www.forbes.com/sites/steveolenski/2015/12/04/the-state-ofcrowdsourcing/#2cb11cbf55ee>>. Acesso em 20/10/2021.

computadas em frações de tempo e submetidas a mecanismos decisórios e de autoridade, baseados no gerenciamento, onde não há garantias trabalhistas e a remuneração é baseada na execução das demandas, associada a possibilidade da escolha dos horários pelos trabalhadores e o discurso atraente das plataformas em afirmar que os indivíduos se tornarão assim, pequenos empreendedores. (KALIL, 2019, p. 119)

O *crowdwork* é uma das estruturas de trabalho no capitalismo de plataforma, que se estabelece pela execução de atividades virtuais, podendo ser realizada nos mais diversos locais, diferentemente das ofertas de trabalho por aplicativos em que a execução deve ser realizada presencialmente, haja visto que as plataformas de *crowdwork* atuam de diversos modos, distribuindo as atividades, definindo as formas e valores de pagamento e espécie do trabalho. (KALIL, 2019, p. 121)

A execução de trabalhos através de aplicativos ou *crowdwork* são comuns na realização de conteúdos de marketing, auxiliar administrativo, atendimento dos clientes, atividades criativas e design, criação de sites e programas, realização de atividades domésticas, entrega de produtos, dentre outras atividades. O fato é que tais relações trabalhistas ocorrem a partir de contratos firmados pela plataforma, os requerentes e os trabalhadores. (KALIL, 2019, p. 122)

No modelo de *crowdsourcing*, a organização empresarial escolhe as melhores respostas disponibilizadas pelas pessoas, com o intuito de solucionar a demanda, de acordo com suas necessidades. Ocorre que, o controle seletivo de informações em grande escala impõe o uso de ferramentas mais desenvolvidas pela empresa, diante de um maior esforço cognitivo daqueles que compõem a multidão, ao passo que se faz imprescindível, a oferta de incentivos aos usuários. (ALVES, 2015, p. 21-22)

A utilização de trabalho requisitados por meio de aplicativos ou *crowdword* se apresenta como um sistema naturalmente mundial que segue o modelo de dispersão das estruturas, produções descentralizadas e atividades terceirizadas. Nesse contexto, a tecnologia da informação possibilita a adesão de trabalhadores em massa, com despesas menores, durante o período necessário para confecção do produto ou realização do serviço, atribuindo-se o pagamento por demandas. Todo o processo acontece sem as empresas perderem o controle do gerenciamento do negócio mesmo se tratando de tarefas terceirizadas, se dá através do sistema de reputação dispostos pelas plataformas. Os trabalhos sob demandas de aplicativos e os *crowdwords* estão

se tornando cada vez mais comuns no tocante a dispersão da produção e repasse das obrigações. (KALIL, 2019, p. 127)

Por fim, conclui-se que *crowdsourcing* é um mecanismo essencial para lidar com os desafios enfrentados por uma organização, durante a criação e aplicação de suas estratégias de gestão de produção ou mesmo de um plano de marketing eficiente e de baixo custo. (ALVES, 2015, p. 05)

3.4 A ECONOMIA BASEADA NO COMPARTILHAMENTO DE BENS E SERVIÇOS POR PLATAFORMA ONLINE

Com o capitalismo e o hiperconsumo, surge a modalidade da economia compartilhada, como modo de alterar a lógica de consumo, diminuindo o acúmulo de produtos e relativizando a propriedade privada, haja vista tender a elevar a busca pelo compartilhamento. Nesse contexto, surgem empresas como a Uber e a Airbnb, que trazem grandes implicações nos modelos já existentes de mercado, proporcionando preços mais acessíveis, facilidade em usar e funcionalidade de produtos ou serviços que são disponibilizados através de aplicativos, viabilizando novos modelos de negócios. O fortalecimento da modalidade se tornou uma das consequências mais importantes da ascensão social e econômica no mundo, nos últimos tempos, possibilitando a oferta de bens e serviços com baixo custo ou mesmo em fornecer meios de aquisições financeiras, com o objetivo de complementar rendimentos do indivíduo. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 05)

O novo modelo de negócios tem proporcionado a produção de quantidade expressiva de renda, baseada na utilização de um conceito de progressão social. Entende-se que não é possível constatar se as plataformas de compartilhamento estão partilhando as riquezas geradas pelos utilizadores, sejam eles os compradores, os fornecedores ou mesmo os prestadores de serviços, ou ainda, se fornecem requisitos mínimos de trabalho, sem aumentar as desigualdades sociais, com a precarização do trabalho e crescimento das consequências assimétricas de poder que caracterizam uma relação laboral. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 06)

Assim, nascem as plataformas digitais que se destinam a atividades concretas que exercem na maioria dos casos, um grande controle de seus trabalhadores, atuando

como agências que ofertam à terceiros, mão de obra de trabalho barata. As empresas obrigam os usuários a aceitarem condições impostas ao uso dos meios digitais, remunerando um motorista independentemente do tempo que fica disponível, além de oferecer premiações por metas alcançadas. (SIGNES, 2017, p. 24 ,25)

A geração de lucros nessas plataformas se dá com base na economia do compartilhamento apresentado por meio de uma interface atraente, caracterizados por uma eficiência para extração de valor destinada a investidores e proprietários. (SCHOLZ, 2016, p. 36)

Ademais, essa modalidade de economia se apresenta como por meio da habilidade que os homens e as empresas têm de compartilhar produtos e serviços, usando a tecnologia, obtendo um alcance maior. Realizada através de mercados virtuais, aplicativos e outras plataformas, proporcionam a oferta associada a redução de despesas com benefícios econômicos para todos os agentes da relação. (FERNANDES JUNIOR; STOLZ, 2020, p. 200)

Nesse sentido Trebor Scholz (2016, p. 23-24), dispõe que:

A “economia do compartilhamento” é retratada como um prenúncio para a sociedade pós-trabalho – o caminho para o capitalismo ecologicamente sustentável onde o Google vencerá a própria morte e você não precisa se preocupar com nada. Com o slogan “O que é meu é seu”, o cavalo de Troia da economia do compartilhamento nos traz formas jurássicas de trabalho enquanto desencadeia uma máquina antissindical colossal, passando por cima de trabalhadorxs mais velhxs, especialmente. [...] Mais importante, não podemos ter essa discussão sem antes reconhecer que a “economia do compartilhamento” não é uma coisa embalada a vácuo e isolada no “ciberespaço”, mas é somente outro reflexo do capitalismo e do atlas massivo de práticas de trabalho digital. Consequentemente, não podemos ter uma conversa sobre plataformas de trabalho sem antes reconhecer que elas dependem de vidas humanas exploradas em toda sua cadeia de fornecimento global, começando com o hardware sem o qual toda essa economia “sem peso” iria afundar até o fundo do oceano. Todos os amados dispositivos da Apple não podem ser considerados sem antes nos lembrarmos das condições de trabalho no que Andrew Ross chamou de “moinhos de suicídio da Foxconn” em Shenzhen, na China. Ou considerem-se os raros minerais da terra na República Democrática do Congo; é essencial seguir a cadeia de fornecimento que facilita todos esses estilos de vida aparentemente limpos e glamorosos da vida digital. [...] Isso não é uma mera continuação do capitalismo pré-digital como conhecemos, existem discontinuidades notáveis – novas formas de exploração e concentração da riqueza que me levaram a cunhar o termo “espoliação da multidão”. A espoliação da multidão é uma nova forma de exploração, executada por quatro ou cinco estrelas, que se apoia em uma massa global de milhões de trabalhadorxs em tempo real.

A Amazon é um exemplo de empresa que se baseia na economia de compartilhamento, utilizando pessoas comuns que em tese não trabalhariam como

entregadores, para entregar as encomendas. Nesse mesmo sentido, dispõe a Uber Eats, que utiliza de prestadores de serviços para realizar as entregas das caixas e pacotes. (BARZOTTO; VIEIRA, 2019, p. 10)

Contudo, entende-se que, na economia do compartilhamento não será possível recolocar no mercado, a força de trabalho inativa, diante da abordagem do uso de bens colaborativos relativizando a lógica do capital – inclusive no que se refere ao custo próximo de zero para produção de bens e prestação de serviços – associado a propagação do uso de inteligência artificial e de tecnologia da automação. (KRAMER, 2017, p. 72)

4 O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O presente capítulo abordará sobre o capitalismo de plataforma dentro do contexto jurídico do trabalho, diante das “tecnologizações” já estudadas nos tópicos anteriores.

O direito do trabalho surgiu no século XIX com fundamentos alicerçados em relações socioeconômicas e, ao longo dos anos, as mudanças tecnológicas trouxeram alterações na sociedade que continuam norteando as peculiaridades do ramo trabalhista. Porém, a proteção ao trabalho e a aplicabilidade do princípio da igualdade para alcançar a dignidade dos trabalhadores são bases fundamentais que não podem ser negociadas, no ordenamento jurídico que delimita as regras de trabalho.

Josiane Caldas (2020, p. 291) afirma que:

Não há dúvida de que o direito do trabalho é, na verdade, um direito capitalista do trabalho, que visa permitir a exploração capitalista da força de trabalho, que interessa aos empregadores até mais que aos empregados, pois o capital necessita do trabalho (assalariado) para obter os lucros e a regulação tem a capacidade de apaziguar as tensões sociais. (...) Ainda que se saiba, a partir das ideias marxianas e outras, que o trabalho no sistema capitalista é sempre alienado e alienante e que não existe possibilidade de emancipação verdadeira do trabalhador nesse sistema, não se vê, num futuro próximo, a sua superação. Deste modo, o trabalho assalariado ainda é (e o será por algum tempo) o meio de acesso à cidadania e ao rol de direitos previstos, no caso brasileiro, em primeiro lugar na Constituição Federal.

O Direito do Trabalho se constitui pelo avanço na regulamentação trabalhista, com o objetivo de dirimir as desigualdades presentes na relação contratual entre empregador e empregado, possibilitando uma relação mais equilibrada, através da constituição de garantias ao trabalhador, instituídas com base em princípios que regem o ordenamento pátrio. (KALIL, 2019, p. 202)

Nesse contexto, o princípio da proteção trata da possibilidade de mitigação da exploração do trabalhador diante dos poderes mais favoráveis do empregador, por meio da normatização que rege a relação. (KALIL, 2019, p. 202) Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 233), este princípio, com suas disposições, institutos e presunções próprias, estabelecem a proteção da parte mais vulnerável e hipossuficiente.

O princípio da irrenunciabilidade estabelece a noção da impossibilidade do empregado, de forma voluntária, renunciar um direito trabalhista concedido pela ordem jurídica. (KALIL, 2019, p. 203) Define a indisponibilidade técnica do trabalhador

em renunciar, por sua simples declaração de vontade, as garantias e direitos que o ordenamento jurídico e o contrato de trabalho lhe conferem. (DELGADO, 2019, p. 237)

Para Luciano Martinez (2019, p. 125), o princípio da primazia da realidade é estruturado no conceito de proteção do trabalhador, definindo que a realidade dos fatos prevalece sobre os termos do contrato ou documentos, mesmo que disponham ao contrário, podendo ser aplicado tanto em favor, quanto em oposição ao empregado. Define que, havendo contradição entre documentos e fatos, prevalece a ocorrência dos acontecimentos em detrimento dos registros escritos, afastando as formalidades do Direito do Trabalho. (KALIL, 2019, p. 203)

Já o princípio da razoabilidade estabelece que as partes da relação contratual devem prezar por decisões razoáveis, que expressem uma noção de equidade. Trata-se da escolha dos indivíduos em julgar e escolher de forma ponderada, identificando o real em contraposição ao que for aparente. (MARTINEZ, 2019, p. 126)

Para Kalil (2019, p. 203), o princípio da boa-fé dispõe sobre o trabalhador e o empregador terem o compromisso de imprimir esforços para realização da atividade. Luciano Martinez (2019, p. 127), afirma que se trata de ações baseadas em condutas cotidianas da vida e aplicada nas relações contratuais e jurídicas.

A instituição do Direito do Trabalho perpassa pelo objetivo de melhorar as condições de pactuação e gestão do trabalho, firmando limitações nas relações entre empregador e empregado, definindo regras com o intuito de estabelecer formas de trabalho, diminuir a desigualdade e evitar a transformação da mão de obra em mercadoria. Estabelece ainda, a disseminação de regras instituídas, por meio do ordenamento legislativo, estimulando o investimento em tecnologia e a qualificação dos trabalhadores, a fim de impulsionar a produtividade e o avanço do ser humano, por meio da gestão trabalhista, prezando pela distribuição de renda para os trabalhadores. (KALIL, 2019, p. 203-204)

4.1 O COMPARTILHAMENTO COMO MEIO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Os atuais modelos de processo produtivo estão fundamentados na implementação de inovações tecnológicas e alterações sociais na produção que estabelecem a necessidade de um novo perfil de trabalhador, removendo do cenário, aqueles trabalhadores tradicionais que não se adaptam as exigências multifatoriais do novo processo. Expulsos do mercado moderno, os indivíduos se tornam mão de obra desqualificada, uma classe marginalizada, que começa a se submeter aos chamados “subempregos”, caracterizados por baixas remunerações, condições de trabalho precárias e ausência de vínculo empregatício. (OLIVEIRA, 2001, p. 77-78)

Apropriando-se de linguagem de empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha, os negócios baseados na economia do compartilhamento transferem a responsabilidade das decisões mais arriscadas são transferidas para o trabalhador. Assim, os proprietários de plataformas terceirizam aos prestadores de serviços e fornecedores de produtos, as suas obrigações trabalhistas. Desse modo, surge uma “nova modalidade” de trabalhador que se caracteriza por se associar a várias plataformas, o que de certo modo, evita o fortalecimento de monopólios de grandes empresas. (SCHOLZ, 2016, p. 32, 33)

O novo modelo de negócio conecta um grupo de pessoas interessadas em prestar serviços ou vender produtos a outro grupo interessado em consumir, diante de valores atrativos. A esse fenômeno dar-se o nome de Uberização do Trabalho, que impõe a alteração da regulamentação vigente de mercado, criando formas de relação trabalhista. (KRAMER, 2017, p. 72)

As empresas terceirizadas estão sendo substituídas por plataformas digitais que evidenciam o processo da Uberização. A precarização do trabalho está ligada ao pagamento de pequenas remunerações, à inconstância da estabilidade quanto a continuidade do trabalho, a redução de interferência do trabalhador e a ausência de garantias trabalhistas. (KALIL, 2019, p. 128)

O modelo precário é concebido como uma condição necessária para o sistema capitalista produtivo que, ao longo dos anos, é marcado por diversos aspectos de precariedade e está relacionado a diversos fatores. As relações de trabalho sob um viés capitalista estão caracterizadas pela tentativa do capital em aumentar suas

formas de extração, o que pode se dá pela concessão de remunerações cada vez menores ou mesmo pelo repasse das despesas de produção, para o trabalhador. Todos esses fatores associados a ausência de promoção de proteção social e de garantias trabalhistas, além de um aumento da jornada de trabalho, com todos seus possíveis malefícios, são proporcionados ao trabalhador. (PALACIOS *et al*, 2020, p. 10)

A Uberização se apresenta como um processo de informalização do trabalho associada a aspectos socioeconômicos que são incorporados na própria gestão de trabalho, ao passo que, estão subordinadas a novas formas de remuneração e de distribuição de atividades. (ABILIO, 2019, p. 9)

Empresas como a Uber ofertam postos de trabalho em que os motoristas podem definir e alcançar seu próprio salário, desde que trabalhem um número de horas que possibilite atingir a remuneração pretendida. Em contrapartida, a empresa se apresenta apenas como uma contratante que fornece a plataforma para que os consumidores e motoristas se conectem, isentando-se de quaisquer responsabilidades trabalhistas ou obrigações de recolhimentos de encargos sociais. (CALDAS, 2020, p.103)

No Brasil, uma porção da sociedade com titularidade acadêmica passou a trabalhar exercendo funções abaixo de suas qualificações, aumentando a proporção de prestadores de serviços que passam a atuar como autônomos no mercado de trabalho. (BARZOTTO; VIEIRA, 2019, p. 49)

Ademais, entende-se que motoristas ou trabalhadores em geral, precisam ainda, ter o direito de se desconectarem das plataformas digitais, deixando claro que se faz necessário tempo para investir em outras atividades sociais que não sejam o trabalho remunerado, como o lazer o tempo de ócio e o envolvimento em questões político-sociais. (SCHOLZ, 2016, p. 85)

O abuso do poder econômico, de acordo com Salmoão Filho (2007, p. 110) se configura como:

Em um primeiro lugar, tratando-se de uma garantia institucional, e não de um direito subjetivo individual ou de grupo, o que importa é garantir aquela determinada instituição contra quaisquer potenciais efeitos lesivos. Portanto, é preciso que a punição a abusos do poder econômico possam ferir a ordem concorrencial se faça a partir de critérios objetivos, em especial a partir da análise dos possíveis efeitos das condutas sobre o objeto jurídico (a instituição) protegido. É isso que a Constituição procurou deixar claro ao

enumerar as consequências do abuso de poder econômico. Os efeitos das condutas são, no texto constitucional, os objetivos visados pelo ato abusivo. O ilícito configura-se na presença do objetivo de atingir aquelas consequências econômicas [...]

O modelo econômico que possibilita o acesso a produtos e serviços não pode pôr a margem o problema da desproporção de rendas e benefícios diante de empresas e trabalhadores, em uma relação precarizada de trabalho que enseja na exploração da mão de obra e da minimização de direitos sociais. A sociedade caminha para uma mudança nas esferas de trabalho, onde os vínculos são cada vez menores ou mesmo nem mais existirão, sendo necessário, assim, constituir novos meios de proteção ao trabalhador. (KRAMER, 2017, p. 72)

Ademais, o polo empregador tem sido bastante beneficiado com a circulação da mão de obra no mercado, haja vista existir uma grande reserva disponível a espera de oportunidades de trabalho. Nesse contexto, a flexibilidade e racionalização se configuram. Atualmente, o trabalhador precisa se apresentar flexível internamente, em poder executar muitas demandas no processo produtivo, seja realizando manualmente as tarefas ou manuseando maquinários que farão a composição do produto. Um indivíduo que saiba se adaptar às muitas tarefas que lhes são colocadas, é de extrema importância para permanecer nesse novo sistema. No mesmo sentido, nasce o conceito da flexibilidade exterior, em que dá a possibilidade facilitada dos empregadores em admitir e demitir seus trabalhadores, diante da ausência de previsão normativa que conservem os direitos da classe trabalhista, decorrentes do aumento do desemprego que leva a desvalorização e dispensa dos profissionais. (OLIVEIRA, 2001, p. 84-85)

Os trabalhadores autônomos, de trabalho temporário e de economia tradicional devem ser protegidos nos ambientes interno e externo no que tocam suas áreas de trabalho. Nesse contexto, a regulamentação pode trazer disciplinas quanto a práticas de ações como as medidas arbitrárias realizadas por empresas, como a Uber. Um modelo evidente se apresenta pelas demissões de motoristas por motivações geralmente não expostas e fundamentadas, em virtude das empresas se recusarem a responder as solicitações de explicação realizadas pelos prestadores de serviços. (SCHOLZ, 2016, p. 83)

Nas condições de trabalho impostas pelas empresas, o trabalhador uberizado não tem garantias, direitos, ou segurança que sejam vinculantes aos serviços prestados,

arcando com os riscos e custos da atividade; devendo estar disponível e sendo remunerado de forma injusta e precária. (ABILIO, 2019, p. 2)

Nesse modelo, para obter maior lucratividade, o trabalhador passa mais tempo a disposição da plataforma, sem impor um limite entre tempo destinado ao descanso e ao trabalho. Ao passo que, não se mostra claro, que tipo de relação está estabelecida, se empregatícia ou não. Todo o sistema se apresenta pela possibilidade de configurações de possíveis cenários de assédio moral organizacional e um disfarce de emprego, com chances de desligamento por parte da plataforma. (FERNANDES JUNIOR; STOLZ, 2020, p. 200)

As plataformas de compartilhamento também sofrem críticas que trazem reflexões quanto a análise de alguns questionamentos. O primeiro é quanto a ausência de regulação por parte do estado, que tem deixado os envolvidos no negócio, regular suas relações de forma independente. Ocorre que, geralmente, são as próprias plataformas que ditam as normas, criando regulamentos que são desproporcionalmente mais benéficos para si mesmas. Outra crítica se dá quanto a modalidade apresentar grandes excessos do modelo capitalista dominante, haja vista que as empresas não estão à procura de ressignificar a economia global para proporcionar uma qualidade de vida melhor para seus usuários. Assim como, não estão interessadas em aplicar às suas práticas econômicas, conceitos de sustentabilidade. As plataformas se interessam em apenas alcançar seus ganhos econômicos, sem analisar se há consequências ambientais ou sociais. (PALACIO, *et al*, 2020, p. 08-09)

Nesse contexto, faz-se necessária a institucionalização de um debate que se discuta a intensificação da exploração e concentração de bens por meio de plataformas que conduzem as relações precarizadas de trabalho, panorama que tem tomado proporções globais, alcançando milhões de trabalhadores. (SCHOLZ, 2016, p. 25)

4.2 A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

No contexto do capitalismo de plataforma, a necessidade de distribuição de renda e viabilização de bem-estar aos trabalhadores é concebida como resultado de um

desenvolvimento resolutivo democrático em que se entende que a falta de regulação proporciona um cenário de pagamento de valores injustos. A relação desproporcional para negociação evidencia a ausência de autonomia do trabalhador que se vê obrigado a se submeter as disposições impostas pelas plataformas digitais. (KALIL, 2019, p. 205)

As inovações tecnológicas ao longo da história do Direito do Trabalho abalaram as estruturas dos modelos de produção, mas não alteraram as bases principiológicas do ramo jurídico. Entende-se que as mudanças causadas pelas plataformas não justificam possíveis alterações na base do Direito do Trabalho, visto que a estrutura do ramo em questão está plenamente apropriada, ao passo que os interesses dos direitos individuais e coletivos do trabalho se adequam na prática ao que está disposto nas normas, que por sua vez se enquadram em um molde democrático e participativo, não havendo assim, motivos para alterar sua estrutura basilar. (KALIL, 2019, p. 206)

O surgimento de novos institutos levou ao nascimento do Direito Digital proporcionando a renovação de conceitos seguros e concretos, vindouros dos mais variados ramos, inclusive do Direito do Trabalho. Tal fato tem se tornado relevante por conta do aparecimento de necessidades em apresentar soluções eficazes a serem aplicadas no âmbito jurídico digital, como pode se detectar nos mais diversos aplicativos, atualmente, que modificam em sua substância máxima, as características dos modelos de negócios, fazendo surgir alterações expressivas na sociedade. A preservação ao direito à privacidade, aos direitos autorais, de imagem, segurança, dentre muitos outros são exemplos de direitos fundamentais que precisam ser resguardados em meio a utilização de plataformas. (AGUIAR, 2018, p. 67)

Para Renan Bernardi Kalil (2019), p. 206), é possível que se realize mudanças no Direito do Trabalho, nas hipóteses em que haja necessidade de resguardar o trabalhador e assim:

abre-se um espaço para debater e verificar de que forma o Direito do Trabalho pode se posicionar frente às inovações tecnológicas, como a suficiência de conceitos e técnicas jurídicas tradicionalmente centrais nesse ramo do direito, a necessidade de redefinição de conceitos ou categorias, a análise de conceitos que já existem na legislação trabalhista, mas que são considerados secundários, a criação de novas figuras jurídicas e o realce do papel da doutrina e da jurisprudência para a interpretação mais ampla do princípio da proteção.

A discussão sobre as temáticas que envolvem grandes mudanças na área jurídica provenientes do Direito Digital e relacionadas com o Direito do Trabalho, são

recorrentes na Justiça do Trabalho atualmente, onde se discute se existe ou não relação de emprego entre a empresa Uber e seus motoristas. Para tal, é necessário inicialmente verificar a existência de alguns requisitos que estão elencados na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que são: a prestação dos serviços por pessoa física; a pessoalidade na prestação; a habitualidade; a subordinação do trabalhador e a onerosidade na prestação dos serviços. (AGUIAR, 2018, p. 69)

Ocorre que, o debate sobre o tema causa divergências dentro do mundo jurídico. A 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG concluiu ao julgar o processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137², que não há subordinação entre os motoristas e a empresa Uber, entendendo que não se configura relação empregatícia em tais situações. Em contrapartida, o juízo da 33ª Vara do Trabalho da mesma Comarca julgou a ação nº 0011359-34.2016.5.03.0112³ com situação similar ao caso anterior,

² “Segundo se infere dos arts. 2º e 3º da CLT, os pressupostos para a caracterização da relação de emprego são a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços. Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego. No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício. De fato, a subordinação jurídica 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" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311). Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, caput, da CLT. Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações.” BELO HORIZONTE – MG. 37ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte – MG. Ação Trabalhista nº 011863-62.2016.03.0137. Sentença. Julgado em 30/01/2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>> Acesso em: 25/09/2021.

³ "(...) ajuizou ação trabalhista em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, aduzindo, em suma, que foi contratado pela ré em 20 de fevereiro de 2015 para trabalhar na função de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG; que foi dispensado de forma unilateral e abusiva em 18 de dezembro de 2015, sem receber as verbas trabalhistas a que tem direito; que recebia salário-produção entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00; que trabalhou, em média, duas horas diárias em sobrejornada durante todo contrato de trabalho; que laborou em período noturno sem o pagamento de adicional; que trabalhou em feriados sem que houvesse compensação ou pagamento em dobro; que não recebeu as verbas rescisórias; que devem ser aplicadas à ré as multas do art. 467 e 477, §8º da CLT; que faz jus ao reembolso de despesas para a realização do trabalho; que faz jus à indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária. Diante dessas alegações, deduz os pedidos e os requerimentos de id d9ea4a8 - pág. 12 a pág.15. Atribui à causa o valor de R\$50.000,00. Junta procuração (id 646486f), declaração de hipossuficiência (id 36e81d7) e documentos (id 3937e7b a 3d4cd0f). (...)" BELO HORIZONTE – MG. 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte – MG. Ação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Sentença. Julgado em 13/02/2017. Publicado em: 14/02/2017. Disponível em <<http://www.omci.org.br/jurisprudencia/162/uber-e-existencia-de-vinculo-empregaticio/>> Acesso em: 25/09/2021.

afirmando que há vínculo jurídico-laboral na relação. Destarte, observa-se que as atualizações legislativa e jurisdicional não conseguem caminhar ao mesmo passo das mudanças impostas pelo Direito Digital. Assim, a disciplina se apresenta com uma generalidade, visto que resoluções repetitivas espelham outras decisões do mesmo assunto, por conta da ausência de regulamento no ordenamento. (AGUIAR, 2018, p. 69)

Destarte, não há mudanças tão profundas no cenário de exploração do trabalhador que leve ao questionamento da inviabilidade do ramo jurídico trabalhista ou mesmo da imprestabilidade de seus fundamentos basilares. Porém, entende-se que há inovações nas formas de relação de trabalho que precisam ser analisadas, a fim de trazer as atualizações necessárias com o intuito de evitar que o trabalhador se enquadre em cenários de vulnerabilidade e insegurança, devendo-se adequar o Direito do Trabalho ao contexto atual, para que suas finalidades sejam sempre contempladas. (KALIL, 2019, p. 207)

A economia de plataforma pode até ser vista como uma oportunidade em meio a um cenário de restrições econômicas, porém é necessário observar que existem evidências concretas que tal modalidade de trabalho proporciona o aumento de mercados não regulamentados, desgastando ainda mais a figura do emprego tradicional. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 48)

Para Josiane Caldas (2020, p. 103), tal fator se propicia por conta da inflexibilidade da legislação brasileira em não problematizar em amplo grau, transformações trazidas pela tecnologia e ainda, em estabelecer processos regulatórios que tratem dos temas, impedindo a atuação do direito sobre questões que precisariam de acompanhamento em tempo real ou na mesma direção.

No Brasil, passou-se a estudar as consequências que o surgimento das plataformas trariam à sociedade brasileira, atentando-se a polêmicas jurídicas para a regulação dessas empresas de tecnologia, aos atritos entre mercados concorrentes e a sua influência nas relações sociais nos grandes centros urbanos, proporcionando alterações significativas nos modelos de trabalho e nas relações de consumo. (SCHOLZ, 2016, p. 22)

Nesse contexto, as políticas do Direito do Trabalho 2.0 se apresentam eficazes em nortear a criação desses regramentos que podem evoluir para a formação de um

grupo multidisciplinar composto por integrantes dos departamentos de recursos humanos e tecnologia da informação para analisar disposições, colocando-as em conformidade com a segurança da informação, ao passo que definem padrões comportamentais para todos os agentes. Portanto, nessa versão jurídico trabalhista, o bom-senso e a pretensão de que os agentes tenham conhecimento dos aparatos digitais são disposições essenciais nesse novo modelo de contrato, associadas a regramentos abertos e conhecido por todos. Assim, não restam variações de dúvidas quanto aplicação formal do Direito do Trabalho 2.0 com seus efeitos jurídicos e preservação da dignidade da pessoa humana, privacidade, intimidade e propriedade, garantias fundamentais baseadas em dispositivos constitucionais. (AGUIAR, 2018, p. 90)

No Brasil, a implementação da internet das coisas pode ser percebida através da construção de cidades inteligentes, alternativas viáveis de iluminação pública, acompanhamento de trânsito, uso de drones, maquinários independentes na zona agrícola. Porém, com o avanço da tecnologia surgem demandas jurídicas ainda indefinidas, que abrem espaço para os operadores do direito utilizar ferramentas que proporcionam a segurança e adaptação ao novo modelo. Entende-se que novas espécies de conflitos nascem em virtude das relações virtuais, diante de frequentes interligações de máquinas, abrindo caminhos juridicamente ainda não consolidados, além de proporcionar inovações no campo do direito em criação de teses – através dos próprios robôs – com base em decisões judiciais, de acordo com varas específicas, matérias e probabilidade de resultados possíveis. (BARRETO; HEROLD, 2020, p. 31-32)

A necessidade de inovação e adaptação às novas tendências do trabalho levaram o Brasil a definir suas primeiras alterações legislativas para acompanhar as alterações provocadas pela chegada da Indústria 4.0. Para tal, o legislador editou normas através da Lei nº 13.467/2017, que trata da Reforma Trabalhista, a qual modificou conceitos relativos à jornada de trabalho, local da prestação dos serviços, contratação, estímulo à qualificação, estabelecimento de normas regulamentadoras e novas disposições quanto a negociações coletivas. (FERNANDES JUNIOR; STOLZ, 2020, p. 195)

Em contrapartida, Sidinei Machado (2019, p. 69-70) afirma que a Reforma Trabalhista no Brasil, ocorrida em 2017, estabeleceu retrocessos nas relações laborais entre empregados e empregadores, como questões referentes à jornada, prevalência do

negociado sobre o legislado em negociações quanto banco de horas, trabalho intermitente, teletrabalho, assim como prorrogação da jornada em âmbito insalubres e prêmios de incentivos.

Nesse diapasão, entende-se que é necessária a atualização do Direito do Trabalho a fim de regular os novos modelos de produção e o organizacional, que regem a sociedade contemporânea, assegurando direitos aos trabalhadores, ao passo que resguardam a existência dos modelos atuais de negócio.

4.2.1. A autonomia do trabalhador no capitalismo de plataforma

Nos últimos anos, tem surgido um número grande de empresas estruturadas na economia de compartilhamento, funcionando a um custo reduzido. As plataformas são meios onde os indivíduos e as organizações repartem recursos em um modelo inovador. Empresas como a Airbnb e a Uber têm se destacado no mercado por conta de seus avanços e valorizações, ao passo que tem crescido também seu índice de rejeição por parte dos *stakeholders* que alegam se tratar de tipos de transações injustos e sem regulação precisa, além de apresentarem problemas quanto a aspectos como exploração, ausência de segurança e bem-estar dos trabalhadores. Este modelo tem recebido muitos apontamentos críticos por parte da sociedade e da imprensa de modo geral, que alegam a limitação das finalidades econômicas destinadas a seus proprietários, sem considerar questões socioambientais em suas demandas. (VIANA, 2018, p. 19)

A Uber afirma que o trabalhador da plataforma dispõe de autonomia por meio da liberdade em que os trabalhadores têm para realizar suas atividades, o que desconfigura uma possível relação de subordinação, ao passo que os motoristas também dispõem do risco da atividade, o que pode desencadear em lucros ou perdas. (KALIL, 2019, p. 232)

A jornada de trabalho flexível é apresentada como uma forma de autonomia, em que o trabalhador define seus horários de serviço e seus ganhos diante de sua atividade, ao passo que se torna aquele que custeia o negócio, se responsabilizando pela aquisição do veículo, manutenções, cargas tributárias, dentre outros. (KALIL, 2019, p. 233)

Desse modo, surgem novos meios de controle e gerenciamento do trabalho, configurando-se como uma tendência que passe a descartar garantias trabalhistas e direitos sociais dos trabalhadores, transformando-os em auto gerentes subordinados ao novo sistema negocial. (ABILIO, 2019, p. 9)

Com promessas de recebimentos flexíveis e autonomia individual, passam a se formar novos meios de escravização moderna do trabalho humano, estabelecendo uma ruptura com o modelo tradicional de trabalho. Assim, as plataformas digitais promovem a aproximação daqueles que buscam meios para prestação de serviços e aqueles que são potenciais consumidores, intermediados por empresas que detém a propriedade da plataforma e acabam por reter cerca de 25% a 30% do valor referente ao serviço prestado, se caracterizando pela chamada economia de intermediação. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 48)

Nesse sentido, o magistrado da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG entendeu que se constitui relação trabalhista, o contrato firmado entre motoristas e a empresa Uber, na modalidade de trabalho intermitente, introduzida pela Reforma Trabalhista. O juiz Rodrigo Cândido Rodrigues afirmou, por meio da ação nº 0011098-61.2019.5.03.0113, tratar-se de um contrato de adesão, comum em relação de emprego de massa, regido pela plataforma que estabelece o controle da prestação, ditando inclusive os valores de remuneração.⁴

4.2.2. A subordinação e a não eventualidade no capitalismo de plataforma

As empresas de plataformas digitais alegam não existir controle sobre seus prestadores de serviços, definindo-os como trabalhadores autônomos, com maior flexibilidade quanto a execução do trabalho, definição de horários e jornada de trabalho. Contudo, o Direito do Trabalho, nessas condições, não tem sido aplicado; havendo uma necessidade de reformulação que permita seguir o entendimento que aquele que todo trabalho precisa ser regulamentado e definido pela disciplina trabalhista. (SIGNES, 2015, p. 24)

⁴ Dados disponíveis em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>> . Acesso em 05 set. 2021.

Destarte, no modelo das plataformas digitais surgem novos meios de gerenciamento e controle de vigilância definidos por programações algorítmicas. Trata-se de sistemas controlados por grandes empresas que mediam relações de oferta e procura, sem reconhecer seus vínculos trabalhistas com os trabalhadores, por meio da subordinação e do aspecto empregatício. (ABILIO, 2019, p. 2)

A empresa tem o controle no mapeamento das formas de trabalho e suas demandas, gerenciando todo o processo de oferta e procura, por meio de aplicativos que estão em sua propriedade. As regras de distribuição de trabalho, benefícios, valor e suas nuances derivadas estão a cargo única e exclusivamente das empresas, que não informam de modo evidente como se dá as métricas que definem tais processos e remunerações. (ABILIO, 2019, p. 3)

Compreendendo a Uberização como instrumento de controle, gestão e organização do trabalho, é possível identificar a mudança da figura “do empreendedor de si” para o “gerente de si subordinado”. Isso se dá pela subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento de trabalho que estão incorporadas na gestão dos trabalhos, com deslocamento da autogerenciamento ao trabalhador, onde a organização do tempo, os fatores de execução e sua produtividade passam a ser estratégias de sobrevivência do motorista. (ABILIO, 2019, p. 5)

4.2.3. A atuação dos sindicatos

Por grande influência da Revolução Industrial, as primeiras empresas operárias adotaram os sindicatos como principal meio para realizar reivindicações mais intensas e, assim, resolver questões históricas através de negociações, como a carga de trabalho excessiva e o déficit salarial do trabalhador. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 43)

Envolto em um cenário ainda irregular, as organizações sindicais têm perdido força diante das imposições das empresas frente à classe trabalhadora. A atuação dos sindicatos ainda tem sido muito pequena face as ondas de desemprego que tem assolado os países de forma indiscriminada, por conta das mutações proporcionadas pela tecnologia. (OLIVEIRA, 2001, p. 79)

Os sindicatos devem atuar proporcionando a organização dos trabalhadores no capitalismo de plataforma com o objetivo de representá-los e firmar negociações quanto as normas modalidades de trabalho, levantando aspectos relacionados a suas necessidades e condições de trabalho diante das empresas e do judiciário. (KALIL, 2019, p. 269)

As novas pautas de negociações têm a necessidade de se basear em conceitos que tem surgido diante das formas de trabalho, decorrentes das mudanças tecnológicas, se amparando em uma lógica de economia criativa como modelo de representação coletiva, que não se limita às concepções anteriores de sindicato. Nesse ínterim, os atuais modos de contratação digital se estabelecem por meio de mecanismos digitais que conectam várias partes do mundo, por meio da rede mundial de comunicação. Assim, indivíduos em qualquer parte podem ser detentores nas oportunidades de empossar novos postos de trabalho, em contrapartida aos modelos de emprego tradicionais. (AGUIAR, 2018, p. 77-78)

Diante das citadas mudanças no âmbito laboral, se faz necessário estabelecer novos meios de enfrentamento que promovam a capacitação e treinamento tecnológico dos trabalhadores dessa geração, por meio de núcleos dentro das próprias empresas que transmitirão conhecimentos digitais, sob o comando de representantes trabalhistas, que se configuram no chamado sindicato profissional. Para Aguiar (2018, p. 79-80), trazer os sindicatos à adequação e participação desses novos contextos, se faz necessário não apenas por uma previsão legislativa, mas também pela habilidade de, por meio de ferramentas práticas, apresentar o formato da economia criativa que ultrapassa os limites do contrato tradicional de trabalho, com recentes modelos de atuação que conservem os direitos dos mais vulneráveis, levando o indivíduo a uma atuação de modo criativo/alternativo por intermédio dos chamados “coletivos”. Assim, as novas concepções sindicais de trabalhadores neodigitais oferecem treinamento, gerenciamento e oferecimento de mão de obra qualificada.

4.3 UM NOVO FORMATO DE AVALIAÇÃO, REMUNERAÇÃO E DIREITOS

As avaliações dos usuários-consumidores também ajudam a definir como se dará o controle e gerenciamento do processo de trabalho nessas plataformas, configurando-

se como um fator de Uberização, já que estabelece regras informalmente definidas para estabelecer um padrão de qualidade que deve ser seguido pelo trabalhador, como certificações informais. (ABILIO, 2019, p. 4)

Tais informações são sublocadas em sistemas que trata da reputação dos motoristas da Uber, os quais ficam hospedados em servidores da empresa, tornando impossível para os trabalhadores, capitalizarem com base em suas reputações já que, quando se deslocam para outras empresas, não podem trazer referências de seu trabalho. Assim, se faz necessário que os trabalhadores passem a criar seus próprios sistemas de reputação e identificação descentralizados. No mesmo sentido, é preciso versar ainda sobre a rejeição à vigilância excessiva do ambiente de trabalho, impondo o levantamento de informações que violam a dignidade humana dos indivíduos, como formas de avaliação e metas pré-estabelecidas. (SCHOLZ, 2016, p. 84, 85)

Outro aspecto relevante se dá quanto ao modo em que ocorrem os desligamentos desses trabalhadores da plataforma, visto que não são definidos e expostos os critérios que levam a isso, deixando explícito apenas balizadores que podem servir como taxa de aceitação, avaliação ou patamar diante da nota do trabalhador. (ABILIO, 2019, p. 3)

Os trabalhadores se obrigam a deveres como um marco de quantidades de corridas como forma de se permitir sua associação às plataformas. Do mesmo modo, o motorista passa por avaliações realizadas pelos passageiros que podem levar a empresa ao descredenciamento ou suspensão dos motoristas; recebem suas remunerações com base nas corridas realizadas e não pelo tempo que fica disponível à plataforma, além de pressões psicológicas realizadas pela empresa, partindo da premissa de que podem ser desligados a qualquer momento. (CALDAS, 2020, p.108)

Ademais, é possível que os usuários participem de mais de uma plataforma e quanto mais altos os custos de hospedagem múltipla, menor é a possibilidade de os indivíduos participarem de muitas plataformas. Assim, para aumentar os custos de hospedagem múltipla, utiliza-se os chamados sistemas de reputação. O objetivo é evitar que os usuários logrem de uma plataforma para outra, diante da impossibilidade de migrar seus dados, como ocorre na Triider. Os prestadores de serviço realizam seu cadastro e, à medida que realizam os atendimentos, lhes são atribuídas notas pela prestação de serviços. À medida que a nota de reputação desses prestadores aumenta é natural que haja um crescimento na procura de clientes pelo usuário

fornecedor. Esta se torna uma forma de desincentivo do profissional que tem uma reputação consolidada na plataforma migrar para outra base. Desse modo, os sistemas de reputação são utilizados para diminuir a ocorrência constante da hospedagem múltipla. (CONTO, 2021)

5 COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA

5.1 PANORAMA GERAL DAS COOPERATIVAS

A criação das cooperativas teve por objetivo a eliminação da figura do empregador. De sorte que, cabe aos trabalhadores, numa relação de coordenação e união, decidir os rumos da atividade desempenhada pela cooperativa. Assim, os cooperados atuam enquanto trabalhadores e sócios, não havendo subordinação e, conseqüentemente, vínculo empregatício, além de não ser possível a sua utilização para intermediação de mão de obra.

No decorrer da década de 1990, com as alterações da relação de emprego, desregulamentação e flexibilização do ordenamento pátrio trabalhista, a temática das cooperativas surgiu como alternativa de mão de obra para o contexto socioeconômico brasileiro. (DELGADO, 2019, p. 387) Nesse sentido, a implementação do parágrafo único do art. 442 da CLT⁵, por meio da Lei nº 8.949/1994, introduzia a hipótese de inviabilização jurídica de vínculo empregatício, excluindo a figura do empregador, fazendo surgir o modelo conhecido por cooperativas de mão de obra.

Os cooperados são iguais entre si e, portanto, se diferenciam de outras classes de sócios a partir do direito a voto de igual peso e ao recebimento de remuneração proporcional aos serviços efetuados. Entende-se que as relações firmadas entre os associados são de coordenação, não sendo possível nenhum grau de subordinação jurídicas entre estes, ao passo que a autonomia do cooperado é instituída de modo coletivo e coordenado, por meio de assembleia geral, que estabelece as normas de funcionamento e dos meios de realização das atividades. (MARTINEZ, 2019, p. 202) No mesmo sentido, dispõe o art. 2º da Lei nº 12.690/2012⁶.

⁵ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

⁶ Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

§ 1º A autonomia de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

As cooperativas são regidas pelos princípios da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada. No primeiro, entende-se que o cooperado acumula funções de sócio e cliente da cooperativa, tomando decisões por meio de assembleias, que por sua vez, devem ser cumpridas. Já o segundo princípio, trata da expectativa de seu cooperado ter uma garantia de retribuição maior do que se exercesse a mesma atividade como um empregado tradicional. A criação das cooperativas teve por objetivo, a eliminação da figura do empregador e, de sorte, atribuir aos trabalhadores, em uma relação de coordenação e união, o poder de tomada de decisões quanto ao rumo das atividades desempenhadas pelo negócio.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 389) entende que o princípio da dupla qualidade define que o indivíduo associado atua como cooperado e cliente, aproveitando as vantagens da duplicidade, se tornando um beneficiário dos serviços prestados pela cooperativa, ao passo que afirma que o princípio da retribuição pessoal diferenciada se apresenta como a segurança de que o sócio receberá vantagens superiores ao que receberia se atuasse em uma modalidade que não dispusesse de proteções cooperativistas.

De acordo com Luciano Martinez (2019, p. 201-202), as cooperativas de trabalho são sociedades de trabalhadores autônomos que por vínculo profissional e com número mínimo de sete integrantes, se unem de forma espontânea para oferecer seus serviços com alta qualidade, enquadradas nos regimentos gerais de trabalho e com o intuito de proferir renda, sendo gerida através de um sistema de autogestão e competitividade.

As cooperativas de trabalho são regidas pela Lei nº 12.690/2012 associada aos regimentos dispostos na Lei 5.764/1971 e no Código Civil Brasileiro, sendo de competência do Ministério Público do Trabalho, a fiscalização da aplicação das normas.

§ 2º Considera-se autogestão o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.

5. 2 COOPERATIVAS DIGITAIS OU COOPERATIVAS DE PLATAFORMA

As inovações tecnológicas caracterizadas pela ascensão da internet e aparelhos celulares proporcionaram mudanças significativas nos comportamentos e opções dos consumidores, se conectando ainda mais ao mundo virtual. O modo em que o homem contemporâneo se relaciona está sendo modificado pelas mudanças digitais, ao passo que as organizações de economia social e solidária descobrem novos meios de intensificar sua abrangência. (VIANA, 2018, p. 14)

O capitalismo tende a se reestruturar a partir suas crises, ocasiões em que se incorpora novas tecnologias e novas formas de organizações. Desde a crise de 2008, está surgindo novos conceitos como “economia compartilhada”, “nova revolução industrial” e a chamada “economia de vigilância”. Todos esses termos têm relação com o novo modelo de plataforma que se diferencia do já conhecido modelo tradicional de negócios, o qual se configura por uma corrente contínua em que uma empresa projeta e confecciona um produto que é, em seguida, ofertado no mercado consumidor e, por fim, adquirido por um cliente. Nesse modelo, os mais eficazes resultados são alcançados pelo controle total da cadeia. O setor hoteleiro se apresenta como um exemplo ideal desta lógica linear, visto que grandes investidores aplicam grandes montantes de capital e se responsabilizam por todas as etapas do fornecimento do serviço. (CONTO, 2021)

Em contrapartida, os modelos de negócio baseados na economia compartilhada apresentam outras iniciativas que ligam indivíduos com o objetivo de proporcionar benefícios que podem se tornar espécies de negócios instituídos. Trata-se de modelos que usam os princípios do *sharing economy*, porém, que operam com objetivo, governança e propostas diferenciados. Nesse sentido, os defensores do cooperativismo e acadêmicos da área têm levantado a tese da democratização da governança de plataformas, como meio de proporcionar modelos de economia compartilhada mais justos, sendo criado assim, o modelo de Cooperativa de Plataforma. (VIANA, 2018, p. 19-20)

Diante disso, uma nova moldura jurídica tem se formado já que as plataformas cooperativistas não são meios comuns e consolidados no ordenamento. Sua

institucionalização e regulamentação é de extrema necessidade para evitar que se demandem em ações legais adversas. (SCHOLZ, 2016, p. 81)

A plataforma é um negócio que aproxima produtores e consumidores externos, possibilitando conexões e formação de valor, por meio de estruturas participativas que definem as condições de governança. Nesse contexto, surgem novas formas de negócios que influenciam em processos de inovação das empresas e de setores tradicionais do mercado. (CONTO, 2021)

Sobre as transformações digitais em cooperativas de crédito, Camila Luconi Viana (2018, p. 16) afirma que as cooperativas que têm sócios como trabalhadores que utilizam as redes sociais para proporcionar maior interatividade e colaboração entre os membros.

As cooperativas em geral têm atuação intensiva na economia desde a estruturação do capitalismo, estabelecendo-se como uma espécie atraente em gerar produtos com valores mais acessíveis, dentro de mercados pontuais. Ocorre que, os modelos cooperativas mais comuns estão ainda caminhando lentamente em direção ao uso dos atributos das plataformas online. As espécies cooperativistas exercem papéis altamente relevantes na sociedade atual em compartilhar rendimentos de forma equalitária entre seus membros, gerando produtos e serviços com custos menores. (VIANA, 2018, p. 21)

A partir de 2011, os ajuntamentos cooperativistas começaram a surgir em países como Estados Unidos, Canadá, Itália e Espanha com o objetivo de desenvolver modelos de negócios regidos por uma governança democrática, fazendo surgir um ecossistema mais sustentável. (VIANA, 2018, p. 21)

A grande discussão se dá quanto ao debate de técnicas, valores, regras e princípios para as plataformas cooperativas, em um novo modelo de negócio que tem surgido trazendo conceitos de propriedade coletiva, que são aqui, dos trabalhadores que geram a lucratividade nessas plataformas, inovando com meios que podem trazer grandes novas mudanças sociais, baseadas nas relações com a internet. (SCHOLZ, 2016, p. 79)

Ademais, no tocante aos princípios cooperativistas, percebe-se que sua maioria estão dispostas nos regimes dos contratos de economia de plataforma. O formato de “adesão livre e voluntária” se apresenta como uma conduta comum que possibilita que

indivíduos com acesso a meios digitais, possam ingressar no negócio, por meio da criação de um usuário no sistema. No mesmo sentido, a “autonomia e independência” se estabelece como um princípio também, além da “educação formação e informação”. Contudo, outros princípios como “participação econômica” e “gestão democrática” não compõem as bases do modelo econômico de plataforma. (VIANA, 2018, p. 21)

O cooperativismo digital proporciona inovações significativas para as plataformas digitais. Os conceitos de “democracia e propriedade” na sociedade contemporânea têm sido influenciados por outros referenciais. O modelo cooperativista tem como objetivo incentivar e reconhecer os trabalhadores, tornando-os coproprietários do negócio, com poder de tomada de decisão, possibilitando o surgimento de modelos de que atenuam as relações trabalhistas dependentes. Destarte, os modelos comuns de economia compartilhada se apropriam dos dados gerados pelos usuários sem contrapartidas; ao passo que, o modelo cooperativista se apropriará das informações para uso do negócio dos próprios membros. (VIANA, 2018, p. 23)

O objetivo do cooperativismo não se define em parar as plataformas tradicionais, mas incorporar modelos diferentes de propriedades, inserindo as plataformas cooperativas no mercado, para acesso popular. (SCHOLZ, 2016, p. 90)

A cooperativa de plataforma também exerce a funcionalidade de proporcionar direitos e garantias através de uma rede de segurança, que proporcione seguridade social, plano de saúde, seguro-desemprego e fundos de saúde. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 55)

As plataformas devem apresentar uma estrutura básica que tem como objetivo conectar os grupos de usuários que realizarão as operações registros. Do mesmo modo, as plataformas devem dispor de efeitos de redes, visto que quanto maior a quantidade de usuários, mais valiosa se torna, assim como, quanto mais interações, mais dados são utilizados para proporcionar aumento de valor a ser disponibilizado. As interações formam os maiores fatores de valoração da plataforma, pois impulsionam os efeitos de rede. Assim, é necessário que sejam criados incentivos para atração dos usuários. Por fim, as plataformas devem apresentar atratividade aos seus usuários, devendo criar várias formas de benefícios. (CONTO, 2021)

O avanço das cooperativas se dá em resposta ao déficit no número de emprego, consolidando a alternativa de representatividade e favorecimento da classe

trabalhadora. Nesse sentido, as plataformas digitais se apresentam como um meio projetado para fornecer serviço ou produto em meio a mudanças nos setores tecnológicos, sociais, econômicos, demográficos, associado ao desenvolvimento da economia, do compartilhamento, novas condições de trabalho e o crescimento da proteção social. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 11)

As cooperativas proporcionam um grande índice de inserção de trabalhadores no mercado e no mesmo sentido, o cooperativismo de plataforma possibilita a colocação dos prestadores de serviços no domínio da relação de produção, fruto dos meios tecnológicos, contrapondo-se aos modelos extrativos tradicionais, proporcionando um ciclo de empregos mais estáveis e de proteções sociais. Assim, diferentemente das empresas convencionais de plataforma, a cooperativa digital pode reter apenas cerca de 5% a 10%, permitindo uma margem maior de lucratividade dos associados. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 51)

Além disso, as cooperativas tendem a ser mais justas e atuar com solidariedade com outras cooperativas, atuando em conjunto no tocante a elementos essenciais que envolvem os códigos, por meio de sistemas de softwares livres. Os protocolos também se tornam menos centralizadores, permitindo-se o uso inclusive de moedas criptografadas como meio alternativo. O financeiro também se configura de modo diferente. Os modelos cooperativistas buscam meios de financiamento diferentes do investidor padrão, evidenciando interesse em impulsionadores de tecnologia e instituições financeiras cooperativistas. (VIANA, 2018, p. 23)

A premissa inicial de uma plataforma é permitir interações e criação de valor entre usuários e, por isso, se faz necessário compreender o modo em que deve atrair, capturar usuários e proporcionar inter-relações constantes através da criação de incentivos e subsídios, criação de efeitos de rede e custos e hospedagem múltipla. (CONTO, 2021)

No momento em que a plataforma consegue impulsionar a participação dos usuários, é possível atingir os chamados efeitos de rede, visto que a grande quantidade de fornecedores utilizando a base torna cada vez mais atrativa aos consumidores, que conseqüentemente gera interesse nos fornecedores. (CONTO, 2021)

Ademais, surgem fatores importantes a partir dos efeitos de rede. São eles: o financiamento (a criação de subsídios iniciais já exige que a plataforma tenha forma

de financiamento), a estrutura *multistakeholder* (a plataforma se estabelece como intermediária entre, pelo menos, duas classes de usuários) e a governança (visto que uma plataforma bem-sucedida é aquela que estabelece regras e as comunica de maneira ágil aos seus usuários). (CONTO, 2021)

A intenção do cooperativismo de plataforma não está em se contrapor com o sistema econômico de compartilhamento vigente, mas ressignificar o modelo de internet e de consumo, levando à consolidação dos ideais do mutualismo, economia solidária, propriedade compartilhada, posse instantânea e de cooperação. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 56)

O objetivo das novas cooperativas de plataforma não é distanciar-se dos valores essenciais de seu regimento, porém apresenta uma nova abordagem de realidade social, sob o novo paradigma de ciência da computação, internet das coisas, neoliberalismo e exploração predatória do trabalho humano. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 55)

5.2.1. A governança em Cooperativas

O cooperativismo de plataforma encontra grandes desafios no tocante a autogestão, acesso às tecnologias, design, educação, financiamento, escala de trabalho, remunerações, competitividade externa e conscientização. (SCHOLZ, 2016, p. 85)

A governança em cooperativas apresenta uma série de desafios que precisam ser analisados com atenção. A ausência de proximidade entre os sócios se apresenta como uma das problemáticas, em permitir o domínio por agrupamentos seletos com interesses particulares. Surgem assim, questionamentos de como gerir cooperativas que estão se tornando cada vez maiores e qual a necessidade da presença de especialistas no negócio. (VIANA, 2018, p. 26)

Assim, surgem as diretrizes da governança de plataforma, evidenciando a importância do gerenciamento dos dados para seu êxito. Os modelos tradicionais de negócios não eram destinados a coleta, armazenamento e uso dessas informações, entretanto as plataformas utilizam da matéria-prima da extração dos dados, que podem ser coletados de processos naturais como condições climáticas, ciclos executivos, processos de produção e rastreamento de dados de uso. Ocorre que a avaliação

dessas informações geradas pela atividade da plataforma contribui para compreender o funcionamento do mercado, identificar tendências e acelerar acontecimentos. (CONTO, 2021)

A governança participativa se enquadra como o método mais adequado para gerir um modelo de negócio cooperativista, em que seja estimulada a democracia e desenvolvida a confiabilidade e lealdade entre os cooperados. Todo o processo tem o auxílio das inovações tecnológicas, que promovem interações entre os associados por canais de comunicação, com custos menores. (VIANA, 2018, p. 27)

Outro desafio da governança em cooperativas se estabelece pelo modo em que se darão os aportes financeiros, incluindo suas formas e retribuição, e ainda seus custos, que são decorrentes de tomada de decisões horizontais (entre cooperados nas assembleias gerais), decisões diagonais (que se dão entre associados e o conselho administrativo) e decisões verticais (entre aqueles que gerem o negócio e os cooperados), sendo os dois primeiros relacionados com as despesas de cunho democrático, ao passo que os verticais se referem às despesas de agência. (VIANA, 2018, p. 27-28)

Por fim, entende-se que a gestão da cooperativa não contará com a participação de todos os associados. Parte dos membros são aqueles que tendem a de fato, não participar da administração do negócio, mas que se apresentam como fornecedores leais que tem atuação eficaz nos trabalhos. Este grupo divide espaço com os sócios que são possíveis integrantes do conselho e outra parcela de membros que participam apenas como cooperadores, marcando presença em eventos e reuniões anuais. (VIANA, 2018, p. 29)

O uso de táticas de gestão que evidencia a importância do sentimento de propriedade e a lealdade dos cooperados são essenciais para promover o apoio e o envolvimento dos sócios na gestão. Destarte, os sistemas de governança devem promover a participação dos associados através do conselho, de agrupamentos consultivos e das mídias sociais. Nesse ínterim, na hipótese de haver muitos cooperados, pode ocorrer de apenas um número reduzido se envolver nas tomadas de decisões do negócio, por isso, faz-se necessário que especialistas em manter a comunicação dos sócios, criem canais que promovam a participação de todos, sendo possível identificar potenciais ativistas. (VIANA, 2018, p. 30)

Ademais, as cooperativas apresentam uma ausência contínua na divulgação dos dados, o que impossibilita o conhecimento dos sócios quanto ao seu desempenho – o que se difere das empresas de capital – e, para solucionar tal demanda, os conselhos devem criar processos que permitam os associados estar sempre ciente das movimentações econômicas do negócio. Os modelos cooperativistas em geral, ainda dispõem de um modelo de gestão que não permite a intervenção do conselho em situações que a gerência esteja promovendo seus próprios interesses. Diante disso, faz-se necessária a formação de um conselho representativo que se estruture nos interesses dos associados, ajustando as diretrizes dos gerentes aos interesses dos sócios, que devem tendenciar a estratégias socioeconômicas concentradas. (VIANA, 2018, p. 30)

5.2.2. A participação democrática e a democracia digital

O avanço tecnológico e a propagação do conhecimento, por meio da internet e dos meios de comunicação, têm promovido o acesso das pessoas à processos decisórios e à definição de finalidades nas organizações de produção, independentemente dos modelos jurídicos, campos de atuação, sistemas de produção e tamanhos. Nesse diapasão, o acesso a informação a qualquer momento e em qualquer lugar está permitindo a formação de uma democracia efetiva, o que tem levado a governos e instituições das mais diversas em experimentar ferramentas tecnológicas para promover modelos democráticos. (VIANA, 2018, p. 32)

Desde a década de 1990, com a chegada da internet para uso em massa, os mais diversos ramos da sociedade foram transformados, alterando as relações dos indivíduos entre si e com o Estado, além da forma com que a própria sociedade adquire conhecimento, se estrutura e define formas coletivas para atender suas necessidades ou mesmo expressar sua opinião. (VIANA, 2018, p. 32)

Camila Luconi Viana (2018, p. 33) afirma que a “Cidadania Digital” se refere a uma espécie de cidadão que exerce seus direitos e deveres e, em grande parte, tem uma atuação social relevante; tudo por meio das ferramentas tecnológicas. A interatividade possibilita os indivíduos a serem atuantes no cenário das demandas públicas, onde

até então havia pouca intervenção popular, o que ocorre graças a transição do modelo tradicional monopolista de comunicação. (VIANA, 2018, p. 33)

O entendimento de ação coletiva no que toca a habilidade de atuar e cooperar com o objetivo de atingir resultados positivos para coletividade tem, no âmbito digital, uma abrangência grande por meio da interatividade proporcionada pelos usuários das mídias sociais, estabelecendo o conceito de “cidadania digital”, que pode ser implantando nas cooperativas como meio de incentivar a participação dos associados em prol de decisões que beneficiem a maioria. (VIANA, 2018, p. 33)

Nesse diapasão, entende-se que a lógica da plataforma é atender a *multistakeholders* e que a solução estaria em implantar a curadoria de qualidade, que funciona como um processo que selecione, monitorea e restringe o acesso dos usuários nas tarefas que participam e as relações com demais indivíduos, aumentando a possibilidades de êxito no negócio entre os operadores, com ganhos significativos. (CONTO, 2021)

Ademais, diferentemente do modelo padrão, o cooperativista tende a investir na educação e capacitação dos seus cooperados, essenciais para gerir o negócio. Destarte, faz-se necessário estabelecer novos formatos de regulação e fiscalização, permitindo a formação de projetos mais democráticos que promovam a autorregulamentação própria. Do mesmo modo, as cooperativas de plataforma tratam de interesses de várias pessoas, os *multistakeholders*, o que faz necessário uma visão de gestão de negócio cooperativista, com um viés democrático, devendo buscar o interesse de seus usuários. O modelo de governança democrático possibilitará organizações formadoras de ecossistemas mais sustentáveis, restringindo as consequências sociais desfavoráveis das plataformas e proporcionando um resultado mais equitativo, no contexto da economia compartilhada. (VIANA, 2018, p. 24)

Nesse sentido, surgem diversas críticas que envolvem a noção de grau de pertencimento e propriedade dos sócios em relação ao negócio, o que se dá diante da limitação da interferência do associado nos processos de tomada de decisão.

Ademais, a ausência de informações se torna um desafio também promissor. Ao contrário do que ocorre em outros modelos empresariais, que disponibilizam seus avanços e indicadores com frequência máxima trimestral, as cooperativas, em geral, tendem a divulgar seus dados apenas uma vez por ano, dificultando o acesso às informações pelos cooperados. (VIANA, 2018, p. 27)

5.2.3. As assembleias virtuais

Os dispositivos digitais possibilitam a participação dos indivíduos em processos de tomada de decisão em empresa convencionais, por meio das audiências online, permitindo a interação e troca de informações, mesmo em situações em que não seja aplicável o sistema de voto. Trata-se da habilidade em proporcionar a interação com declarações de ideias, impressões, elogios, críticas, havendo uma interferência direta no processo. (VIANA, 2018, p. 42)

Nesse diapasão, o crescimento das plataformas digitais tem impulsionado a transformação de demandas participativas que permitem uma discussão de temáticas políticas e sociais. E, nesse contexto, surge a discussão quanto a limitação das tomadas de decisão de modo apenas presencial nas cooperativas, visto que, é possível consolidar uma democracia orgânica e direta junto aos conselhos que gerem o negócio cooperativista e seus cooperados. (VIANA, 2018, p. 39)

No Brasil, o atual cenário legislativo que rege as cooperativas no país é composto pela Lei 5.764/1971 (BRASIL, 1971) que define a política nacional de cooperativismo, que institui o regime jurídico das sociedades cooperativistas, pela Lei 12.690 (BRASIL, 2012) que define a organização e o funcionamento das cooperativas de Trabalho e ainda, pelo Código Civil (BRASIL, 2012), nos art. 1.093 e 1.096, que dispõe sobre o regime civil das cooperativas como sociedade simples.

Com base no ordenamento pátrio, a admissão de sócios ocorrerá conforme as possibilidades de reunião, abrangência de operações, controle e prestação de serviços, além de adequado ao objeto estatutário, conforme dispõe o parágrafo 3º, art. 10, da Lei nº 12.690 (BRASIL, 2012). Para Luciano Martinez (2019, p. 204), o dispositivo estabelece que não é permitido admitir como válidas as filiações de associados que estejam, diante do distanciamento da sede deliberativa, impossibilitados de comparecer nas reuniões. Ao passo que, também define que os sócios só podem prestar serviços que estejam em conformidade com o objeto descrito no Estatuto Social.

No mesmo sentido, a Constituição Federal do Brasil, enquadra as cooperativas como categoria de direito fundamental vinculado à liberdade de associação, passando a ter

possibilidade de livre criação independentemente de autorização, não sendo possível a interferência estatal, conforme dispõe o art. 5º, inciso XVIII, da CF/88 (BRASIL, 1988)⁷.

Em decorrência do supracitado artigo, a legislação infraconstitucional foi promulgada, estabelecendo que a autonomia da cooperativa não se manifesta de forma individualizada através de seus diretores e administradores, devendo haver uma governança exercida de forma coletiva e coordenada, por meio de estabelecimento em assembleia geral, das regras de funcionamento e da forma de execução dos trabalhos, conforme disposto no art. 2º, parágrafo 1º, da Lei 12.690/2012⁸. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 46)

A participação nas assembleias é tida como requisito de extrema importância pela Lei nº 12.690 (BRASIL, 2012) que dispõe sobre a necessidade do Estatuto Social ou do Regimento Interno da Cooperativa de Trabalho, definir incentivos à participação dos cooperados, assim como possíveis sanções, em caso de ausências injustificadas.⁹

Diante disso, entende-se que a limitação geográfica se apresenta como um fator impeditivo para a consolidação do modelo cooperativista de plataforma no Brasil, pela

⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

⁸ Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

§ 1º A autonomia de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

⁹ Art. 11. Além da realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária para deliberar nos termos dos e sobre os assuntos previstos na Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e no Estatuto Social, a Cooperativa de Trabalho deverá realizar anualmente, no mínimo, mais uma Assembleia Geral Especial para deliberar, entre outros assuntos especificados no edital de convocação, sobre gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho.

[...]

§ 2º As Cooperativas de Trabalho deverão estabelecer, em Estatuto Social ou Regimento Interno, incentivos à participação efetiva dos sócios na Assembleia Geral e eventuais sanções em caso de ausências injustificadas.

impossibilidade de associados que residam em espaços fisicamente distantes, em participar das assembleias com habitualidade.

As assembleias virtuais são meios aplicáveis para alcançar resultados democráticos finalísticos, dentro de um módulo flexível em solucionar demandas e proporcionar tomadas de decisões. (VIANA, 2018, p. 42)

As assembleias físicas não se limitam a transmissão virtual de reuniões presenciais, mas também ao levantamento de informações precisas dos interessados, por meio de e-mails ou formulários específicos disponibilizados por meio da internet. Assim, as sessões podem ocorrer através de comunicação assíncrona ou mesmo em formato simultâneo, onde os associados podem dispor suas considerações oralmente ou por mensagens instantâneas escritas. (VIANA, 2018, p. 42)

Camila Luconi Viana (2018, p. 43), dispõe sobre as regulações das participações digitais em cooperativas. Veja-se:

Uma preocupação das cooperativas em relação à implantação de assembleias virtuais é a legislação. Ao mesmo tempo que as leis sobre cooperativas nos diferentes países provem dos anos 70 e 80, a tecnologia tem evoluído e outros processos democráticos e legais tem autorizado o seu uso, o que tem gerado insegurança e confusão para cooperativas, sendo uma fonte possível de impedimento par ao avanço do uso das tecnologias nos processos de tomada de decisão.

É importante considerar a definição de assembleia. A título internacional, a assembleia geral é o corpo não permanente essencial com poderes decisórios não delegáveis que funcionam na forma prevista em lei e estatutos. Como a reunião de acionistas reunidos nos termos da lei e do estatuto para dirimir as matérias por eles previstas ou as matérias indicadas no convite. Dentro do espoco, a tecnologia precisa respeitar a essência e ser analisado, senão citado em lei, o que se estaria ferindo.

Durante a pandemia do vírus COVID-19, a necessidade de adaptação ao novo cenário restritivo que o mundo se encaixava, possibilitou que fosse promulgada a medida provisória nº 931 (BRASIL/2020) que mais tarde foi convertida em lei, conferindo mudanças legislativas ao regimento das cooperativas. A Lei 14.030 (BRASIL, 2020) tinha como objetivos principais permitir a prorrogação dos prazos para assembleias e reuniões ordinárias dos sócios, estender os prazos de arquivamento de atos nas Juntas Comerciais e ainda, autorizar a assembleias feitas totalmente no formato

digital. O art. 8º da Lei 14.030 (BRASIL, 2020) incluiu na Lei de Cooperativas (BRASIL, 1971), o art. 43-A que trata sobre tal disposição¹⁰.

Destarte, a atualização legislativa se apresenta como um avanço eficaz na possibilidade de tomada de decisão pelos cooperados dentro de um contexto tecnológico em que indivíduos que morem em localidades geograficamente distantes possam participar das assembleias, não sendo mais um impedimento limitador da aplicação do modelo cooperativista de plataforma.

Contudo, a ausência de regulamentação positivada no ordenamento quanto a utilização de ferramentas de comunicação digital não deve ser vista como um problema sem solução, mesmo que a normatização vigente tenha sido regulamentada visando apenas manuscritos físicos. A ausência de normas nesse sentido pode ser solucionada pela edição nos estatutos sociais das cooperativas, dispondo sobre a utilização do uso das ferramentas tecnológicas. No cenário europeu, as legislações locais que tratam das cooperativas não limitam o uso de instrumentos de comunicação em sessões de assembleia, aos modelos tradicionais. (VIANA, 2018, p. 45)

5.2.4. Novos desafios

A criação de cooperativas de plataforma é vista como meio para solucionar os embates trazidos sobre as relações precarizadas de trabalho, levando a promoção dos indivíduos a serem os principais agentes diante do processo de produção e trabalho, com ganhos mais justos. (KALIL, 2019, p. 273)

Com as mudanças sociais causadas pelo avanço tecnológico, o Estado tem identificado a necessidade de regular, controlar, restringir ou admitir áreas que envolvem atividades que envolvem grandes discussões. (VIANA, 2018, p. 33)

¹⁰ Art. 43-A. O associado poderá participar e votar a distância em reunião ou em assembleia, que poderão ser realizadas em meio digital, nos termos do regulamento do órgão competente do Poder Executivo federal. (Incluído pela Lei nº 14.030, de 2020)
Parágrafo único. A assembleia geral poderá ser realizada de forma digital, respeitados os direitos legalmente previstos de participação e de manifestação dos associados e os demais requisitos regulamentares. (Incluído pela Lei nº 14.030, de 2020)

A possibilidade de se transformar trabalho amador pode alavancar o alcance irrestrito a jovens que se interessaram pelo novo modelo de negócio, apontando para condições precárias, inseguras, insalubres e de valor ínfimo. (ABILIO, 2019, p. 9)

No Brasil, os trabalhadores autônomos se caracterizam por não possuírem vínculos com empresas, podendo prestar serviços para várias empresas ao passo que, não devem se submeter a horários fixos e não se beneficiam de direitos trabalhistas, como 13º salário, folga semanal remunerada e férias. (SCHOLZ, 2016, p. 31)

Com o passar do tempo, o emprego cooperativo tende a ser mais sustentável, com menos desigualdade de renda, melhores características de distribuição entre as áreas urbanas e rurais e níveis de satisfação e identidade próprios superiores à média. A cooperativa ainda é um grande laboratório e, desde que consiga superar a tendência das falsas cooperativas, o cooperativismo pode continuar a inovar e a experimentar métodos de trabalho inovadores e sustentáveis e relações de trabalho. (BARZOTTO; VIEIRA, p. 57)

Por fim, entende-se que o cooperativismo de plataforma dispõe de meios capazes de proporcionar melhores condições sociais e de trabalho aos indivíduos, desfazendo o foco do capitalismo de plataforma e levando-o ao desenvolvimento socioeconômico por meio de avanços tecnológicos, solidariedade e ferramentas de inovação. (KALIL, 2019, p. 274)

6 CONCLUSÃO

A economia compartilhada possibilitou o surgimento de novos modelos de negócios com processos inovadores de produção, de organização e relacionamento com as partes. As chamadas plataformas proporcionaram mudanças nos mais diversos setores da sociedade, conseqüente de inovações causadas pela revolução industrial, que possibilitou seu avanço.

O novo modelo de negócio se consolidou após a Crise Mundial de 2008, apresentando fatores que se diferenciam em grande escala, de modelos tradicionais anteriores. Trata-se de um modo de fabricação de produtos e prestação de serviços que não se limita a uma lógica linear, como no modelo tradicional, onde fornecedores e clientes

podem atuar de forma simultânea exercendo os dois papéis, através de processos de venda e compra, troca e criação em conjunto de novos produtos, dando origem ao chamados “prossumidores”.

Nesse sentido, constatou-se que as plataformas surgem com uma estrutura basilar que propicia a interação entre os usuários e os chamados efeitos de rede, que se configuram pela geração de informações delimitadoras de efeitos negativos e positivos, os quais, por sua vez, levam ao ganho ou perda de valor significativo da plataforma. Para tanto, é necessário que mantenham atratividade, por meio da curadoria – procedimento que limita e fiscaliza a atuação dos usuários – e a oferta de subsídios para levar os indivíduos a adesão.

Constatou-se que os negócios de plataforma se apresentam como uma espécie extrativista que estimula o acúmulo de rendimentos e a precarização da relação trabalhista. Trata-se de meios de intermediação de mão de obra com ofertas de progressistas de empreendedorismo, que se limita a trabalhadores subordinados diante de novos modelos de controle e gestão. Nesse contexto, a Uberização se configura como um novo modelo de flexibilização e controle do trabalho, que desvincula da relação os pressupostos de vínculos trabalhistas, promovendo cenários de atividades com jornadas de trabalho exaustivas para promover rendimentos satisfatórios, estando submetidos a análises promissoras dos clientes-usuários que atribuem valor ao serviço, o que desqualifica a noção de autonomia do “empreendedor”. Nota-se que, apesar de todos os malefícios trazidos pelo modelo extrativista, o novo negócio propicia aspectos positivos na relação de consumo, como a baixa de preço de produtos, a possibilidade de acesso a serviços e bens por indivíduos de classes com menor poder aquisitivo e o incentivo a economia.

Assim, diante da realidade analisada, este trabalho estuda a possibilidade de formação de organizações cooperativistas em que os trabalhadores exercem o controle e a gestão do negócio, estruturado por meio de uma plataforma digital. Tais premissas consubstanciam um sistema de geração de renda justo, com transparência, acessibilidade às informações, com garantias trabalhistas.

Assim, surgem as Cooperativas de Plataforma como um novo modelo de solução em contraposição aos resultados negativos causados pelas plataformas tradicionais, em especial quanto as condições de trabalho dos indivíduos. Com o objetivo de promover mercados de trabalho mais justos por meio de negócios digitais, o modelo

cooperativista proporciona a redução de impactos da discriminação, o desenvolvimento econômico e a flexibilidade na realização de trabalhos.

No tocante a governança corporativa, conclui-se quanto a importância de incentivar e manter uma gestão democrática visando atender os interesses dos associados em uma relação de equilíbrio com seus diretores, por meio da participação digital, com processos de criação através de enquetes, entrevistas e ratificação. Desse modo, os trabalhadores associados estarão informados e capacitados para quanto as demandas da cooperativa.

A cidadania digital é entendida como um meio eficaz para assegurar a realização das obrigações cooperativas, permitindo as interferências dos associados, a prestação com transparência, a inclusão de novos sócios e o cumprimento dos ditames legislativos. Destarte, é possível que o cidadão exerça seus direitos e deveres com uma interação relevante, de modo que, proporciona uma participação coletiva, contribuindo para alcançar a finalidade em prol da coletividade e utilização das redes sociais.

Ocorre que, diante de limitações legislativas e culturais, os avanços quanto a participação digital ainda têm ocorrido de modo gradual nas cooperativas, ao passo que, são realizados grandes investimentos na implantação de ferramentas tecnológicas.

A organização das cooperativas de plataforma se apresenta de maneira digital sendo necessária a adaptação de participação dos cooperados por meio digitais, possibilitando a possibilidade de participação através de assembleias virtuais, conforme regramentos dispostos na lei nº 14.030 de 28 de julho de 2020, que dispõe sobre o funcionamento de assembleias e reuniões de sociedades anônimas, de sociedade limitadas, de sociedades cooperativas e de entidades de representação do cooperativismo, identificando os prazos, meios e mecanismos de instrumentalização.

Nesse sentido, para solucionar problemas relacionados ao desenvolvimento econômico e garantir direitos sociais ao trabalhador conclui-se ser necessária a criação de programas internos nas cooperativas de plataforma que visem direitos trabalhistas e previdenciários e ainda, benefícios na área da saúde e segurança, como recebimentos não inferiores ao piso das respectivas categorias, duração do trabalho, repouso semanal e anual remunerado, trabalho noturno com valor superior ao diurno,

adicional sobre retirada para atividades insalubres ou perigosas e seguro de acidente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**. vol. 18, Campinas, 2019, p. 1-11. Enviado por adrianawzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: Editora LTr, 2018. Enviado por adrianawzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

ALVES, Milton Ruiz Rodrigues. **Crowdsourcing**: impactos na performance na venda de produtos. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC - SP), São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/1134/1/Milton%20Ruiz%20Rodrigues%20Alves.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

AMORIM, João Paulo de Almeida. Pensamento pós-abissal e pós-colonialismo em Boaventura de Sousa Santos: críticas e avanços epistemológicos. **PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**. vol. 9, n. 2, p. 43-56, jul./dez. Macapá, 2016, p. 43-56. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9650/8486>>. Acesso em: 12 mai. 2021.

APOLINÁRIO, Valdênia. A racionalização taylorista da produção e do trabalho. **Revista Economia Regional, Urbana e do Trabalho**. Vol. 05, n. 02, 2016, Natal, p.31-42. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/rerut/issue/download/860/Vald%C3%AAnia%20Apolin%C3%A1rio#:~:text=A%20pesquisa%20%C3%A9%20composta%20por,ao%20longo%20do%20s%C3%A9culo%20XX>>. Acesso em: 05 set. 2021

_____. O volvoísmo/volvismo e a organização do trabalho industrial na Suécia: reflexões sobre a racionalização do trabalho. **Revista de Economia Regional, urbana e do trabalho**. v. 04, n. 2, 2015, Natal, p. 64-80. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/rerut/issue/download/858/Vald%C3%AAnia%20Apolin%C3%A1rio.#:~:text=O%20volvo%C3%ADsmo%2Fvolvismo%2C%20tamb%C3%A9m%20conhecido,sueca%20Volvo%2C%20nos%20anos%201970>>. Acesso em: 05 set. 2021

BARRETO, Gabriela; HEROLD, Mariana Domingues S. Os negócios jurídicos do amanhã: *In*: FALCÃO, Cintia; CARNEIRO, Tayná (orgs.). **Direito Exponencial: o papel das novas tecnológicas no jurídico do futuro**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2020, p. 25-38.

BARZOTTO, Luciana Cardoso; VIEIRA, Lucas Pasquali. Corporativismo de Plataforma no paradigma colaborativo. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. Escola Judicial, Tribunal Regional do Trabalho da 4. Região. vol. 1, n. 1, jan./jun. 2019, p. 41-65. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/197571>>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 mar. 2021.

_____. **Lei nº 5.764**, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm>. Acesso em: 10 mai. 2021.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 02 mai. 2021.

_____. **Lei nº 12.690**, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm>. Acesso em: 02.03.2021.

_____. **Lei nº 14.030**, de 28 de julho de 2020. Dispõe sobre as assembleias e as reuniões de sociedades anônimas, de sociedades limitadas, de sociedades cooperativas e de entidades de representação do cooperativismo durante o exercício de 2020; altera as Leis n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971, 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil); e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14030.htm. Acesso em: 24 mar. 2021

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 mar. 2021.

CALDAS, Josiane. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

CARDOSO, Marcelo de Oliveira. **Industria 4.0**: a quarta revolução industrial. Tese (Monografia de Especialização) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba. 2016. Orientador: Prof. Dr. Guilherme Alceu Schneider Disponível: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15737/1/IMC17092019.pdf>>. Acesso: 21 set. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Israely Marinho. **Industria 4.0 e suas perspectivas futuras para o Brasil**: uma revisão sistemática da Literatura. Tese (Monografia). Bananeiras – PB. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15737/1/IMC17092019.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CONTO, Mário de. **Curso Cooperativismo de plataforma**. Sistema OCB. Disponível em: <www.capacita.coop.br/sescoop/home/courses>. Acesso em: 08 set. 2021.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O fordismo/taylorismo, o Toyotismo e as implicações da terceirização. **Boletim Científico Esmu**. a. 15, n. 47, p. 183-210, jan/jun, 2016, Brasília. p. 183-210. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>> Acesso em: 28 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: Editora Ltr, 2019.

FERNANDES JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos; STOLZ, Sheila. A Quarta Revolução Industrial e o assédio moral organizacional. **Revista LTr**. vol. 84, nº 02. São Paulo: Ed. LTr, 2020, p. 191-201.

FRANCO, David Silva. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO — A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital**. Tese (Pós graduação). Orientador: Profa. Dra. Deise Luiza da Silva Ferraz. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35738/3/_Tese_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf>. Acesso em: 20 set. 21.

IUNES, Roberto F. **Saúde: capítulos de livros. A concepção econômica de custos**. São Paulo: Insitituto de Pesquisa Economica Aplicada, 1995, p. 227-247. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9795>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdword e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Orientador: Prof. Dr. Otavio Pinto e Silva. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Qd5vhvlgYjJ_r9Avg9Z1iYRzj8-oSPy_/view>. Acesso em: 25 set. 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?** Tese (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná. Orientadora: Profª. Drª Liana Maria da Frota Carleial. Curitiba, 2017. Disponível em: <<https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/trabalhoConclusaoWS?idpessoal=31194&idprograma=40001016017P3&anobase=2017&idtc=44>>. Acesso em: 15 set. 2021.

MACHADO, Sidnei. **Direito do Trabalho e Democracia: reflexões a partir da reforma trabalhista de 2017**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. Enviado por adrianawyzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

MANNRICH, Nelson. **Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo**. São Paulo: Revista LTr, 2017. Enviado por adrianawyzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Saraiva Jur, 2019.

MARTINS, Fernando Antonio Galvão. Um passeio pelo Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Revista Do Programa De Pós-Graduação Em Direito Da Universidade Da Amazônia – Unama**. v.1, n.1. Belém: UNAMA, 2005, p. 185-194.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **O mundo trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo: Editora LTr, 2018. Enviado por adrianawzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

MHILEIZER, João Rocanti. **O desafio dos empregos na Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Brasport, 2018. Enviado por adrianawzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

MINAS GERAIS. 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte/MG. **Ação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Marcio Toledo Gonçalves. Autor: Não publicado. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia LTDA. Julgado em 13/02/2017. Publicado em: 14/02/2017. Disponível em: <<http://www.omci.org.br/jurisprudencia/162/uber-e-existencia-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 25 set. 2021.

_____. 37ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte/MG. **Ação Trabalhista nº 011863-62.2016.03.0137**. Juiz: Filipe De Souza Sickert. Autor: Artur Soares Neto. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia LTDA. Julgado em 30/01/2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **NJ – Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista Uber, na modalidade intermitente**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-otr/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>> . Acesso em: 05 set. 2021.

MIRANDA, Isabella Tamine Parra. **Qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e sistemas produtivos: estudo em empresas paranaenses do setor metal-mecânico**. Tese (Dissertação em mestrado) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa. Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.utfpr.edu.br/>>. Acesso em: 20 set. 2021.

OLENSKI, Steve. The State of Crowdsourcing. **Revista Forbes**. 2015. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/steveolenski/2015/12/04/the-state-of-crowdsourcing/?sh=1c4ef6a055ee>>. Acesso em: 14 set. 2021.

OLIVEIRA, Ana Cristina Salibre Baptistella de. **A Evolução Do Processo Produtivo E Novas Competencias Do Trabalhador. Um Estudo Das Instituições Formadoras E As Empresas Do Setor Industrial**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Campinas. Orientadora: Profª Drª Lucila Schwantes Arouca. 2001. Disponível em:

<http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253413/1/Oliveira_AnaCristinaBaptistellade_D.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021.

PALACIOS, Rosiane Alves; AMARAL, Paola Reis; LUCIANO, Edimara Mezzomo; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos. Economia Compartilhada e Modo de Produção Capitalista No Contexto Dos Aplicativos De Entrega. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. Universidade FEEVALE. vol. 18, nº 01, jan./abr. 2021, Novo Hamburgo. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2341>> Acesso em: 25 ago. 2021.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. vol. 19, n. 35, jul./dez, 2015, São Paulo p. 65-79. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678/pdf>> Acesso em: 30 ago. 2021

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Direito Concorrencial: as condutas**. 1. ed, 2. Tiragem. São Paulo: Malheiros Editores, 2007. Enviado por adrianawyzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. Tese (Dissertação de mestrado) - Universidade de Caixas do Sul. Caxias do Sul. Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto G. Chiarelli. 2005. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067640.pdf>> Acesso em: 14 ago. 2021.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma**. São Paulo: Editora Elefante, 2016. Enviado por adrianawyzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

SIGNES, Adrián Todol. **El trabajo en la era de la economía colaborativa: la clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales**. Valencia: Editora Tirant Lo Blanch, 2017. Enviado por adrianawyzy@gmail.com no dia 12 mar. 2021.

SILVA, Romildo dos Santos. **Automação, Taylorismo-Fordismo E Qualificação Para O Trabalho**: o “apego” de Benjamin Coriat aos “grilhões” do processo de trabalho taylorista-fordista. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/4501/1/2009_aRT_RSSilva.pdf>. Acesso em: 25 set. 2021.

VIANA, Camila Luconi. **Participação democrática em cooperativas de crédito na era digital**. Tese (Pós graduação) Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo. Orientador: Dr. Mario de Conto. 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7560/Camila%20Luconi%20Viana_.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0AUyVAL2v-O1IFi0Is7fOThxKL98Az1fGSXPL8L5eIPKIWF0CiZns5R2E>. Acesso em: 17 ago. 2021.

WOOD JR., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo. Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**. set./out., 1992,

São Paulo. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2021.