

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CAMPUS AVANÇADO GOVERNADOR VALADARES  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Fernanda Kele Costa Souza**

**Uberização e precarização: a nova era do trabalho**

Governador Valadares  
2021

**Fernanda Kele Costa Souza**

**Uberização e precarização: a nova era do trabalho**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora – *campus* Governador Valadares, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Almeida de Queiroz  
Coorientador: Prof. Dr. Daniel de Faria Galvão

Governador Valadares  
2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA/GV  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

**Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria**

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral e criminais previstas no Código Penal, além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no TCC.

Juiz de Fora, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

*Fernanda Keli Costa Souza*

---

[Nome do autor]

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Souza, Fernanda Kele Costa.  
Uberização e precarização: a nova era do trabalho / Fernanda Kele Costa Souza. -- 2021.  
65 p.

Orientador: Henrique Almeida de Queiroz  
Coorientador: Daniel de Faria Galvão  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICESA, 2021.

1. Uberização. 2. Precarização. 3. Trabalho. 4. Plataformas digitais. I. Queiroz, Henrique Almeida de, orient. II. Galvão, Daniel de Faria, coorient. III. Título.

**Fernanda Kele Costa Souza**

**Uberização e precarização: a nova era do trabalho**

Monografia apresentada ao curso de Administração do Departamento de Administração do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora – *campus* Governador Valadares – como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Henrique Almeida Queiroz – Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora – *Campus* Avançado Governador Valadares

---

Prof. Dr. Daniel de Faria Galvão – Membro  
Universidade Federal de Juiz de Fora – *Campus* Avançado Governador Valadares

---

Prof. Dr. Rossi Henrique Soares Chaves - Membro  
Universidade Federal de Juiz de Fora – *Campus* Avançado Governador Valadares

## **RESUMO**

A presente pesquisa se propõe a discutir, a partir da ideologia marxista, a precarização do trabalho e do trabalhador na dinâmica capitalista, com enfoque na era do capitalismo digital onde o trabalho se faz por meio de plataformas digitais. A construção da argumentação foi realizada através de revisão da literatura sobre o tema e da metodologia de materialismo histórico. Dessa forma, a temática foi trabalhada majoritariamente no campo da Administração, tendo no Direito do Trabalho um suporte para enriquecer a discussão e para compreender o problema a partir da perspectiva legal.

**Palavras-chave:** Uberização. Precarização. Trabalho. Plataformas digitais.

## **RESUMEN**

Esta investigación propone discutir, desde la ideología marxista, la precariedad del trabajo y el trabajador en la dinámica capitalista, centrándose en la era del capitalismo digital donde el trabajo se realiza a través de plataformas digitales. La construcción del argumento se llevó a cabo a través de una revisión de la literatura sobre el tema y la metodología del materialismo histórico. Así, el tema se trabajó mayoritariamente en el ámbito de la Administración, teniendo en Derecho Laboral un soporte para enriquecer la discusión y comprender el problema desde la perspectiva jurídica.

---

**Palabras clave:** Uberización. Precariedad. Trabajo. Plataformas digitales.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>DETERMINAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>12</b>
2.1	APROXIMAÇÃO DO OBJETO: O QUE É O TRABALHO?.....	12
2.2	MODOS DE PRODUÇÃO NÃO CAPITALISTAS.....	14
2.3	MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA .....	16
2.3.1	DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO CAPITALISTA	17
2.4	TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO .....	18
2.4.1	TAYLORISMO	19
2.4.2	FORDISMO	21
2.4.3	CRISE DOS SISTEMAS TAYLORISTA E FORDISTA	24
2.4.4	TOYOTISMO	25
<b>3</b>	<b>MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO FLEXÍVEL: CAMINHOS DA PRECARIZAÇÃO</b>	<b>29</b>
3.1	MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO FLEXÍVEL .....	29
3.2	TRABALHO FLEXÍVEL E INFORMALIDADE.....	34
3.3	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO PRODUTO DA FLEXIBILIZAÇÃO .....	36
3.4	PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO .....	38
3.5	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DA <i>UBERIZAÇÃO</i> ....	41
<b>4</b>	<b>DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>44</b>
4.1	SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	44
4.2	A <i>UBERIZAÇÃO</i> E O DIREITO DO TRABALHO .....	46
4.3	ENTENDENDO A <i>UBERIZAÇÃO</i> .....	47
4.4	SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E O DIREITO DO TRABALHADOR	48
4.4.1	A <i>UBERIZAÇÃO</i> E AS LUTAS NO ÂMBITO DO DIREITO: A LUTA DOS ENTREGADORES NA AMÉRICA LATINA E NO MUNDO	49
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>52</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>54</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo propõe discutir a precarização social do trabalho num contexto no qual as plataformas digitais estão em voga. Nele a discussão foi estruturada e a temática analisada com enfoque na figura do trabalhador *uberizado* que atua em plataformas digitais de *delivery*.

Para isso, foi realizada uma pesquisa em caráter qualitativo-descritivo, tendo a pesquisa bibliográfica como método para o levantamento de dados. Além dessa, foi utilizado também a metodologia de materialismo histórico, dentre as diferentes possibilidades de construção e desenvolvimento da problemática. Sendo assim, a pesquisa foi desenvolvida com base nos estudos de Karl Marx sobre a relação capital-trabalho e outros estudiosos que, em sua maioria, seguem a linha de pensamento marxista.

A pesquisa qualitativa fundamenta-se em um espectro mais profundo da realidade a qual não pode ser quantificada. Nas ciências sociais, o trabalho é desenvolvido a partir de subjetividades como valores, crenças, atitudes, entre outros eventos que não podem ser resumidos a variáveis numéricas. Deste modo, consegue-se captar elementos não mensuráveis ou quantificáveis que perpassam pelas relações humanas. Enquanto o método implementado para este trabalho, a pesquisa qualitativa-descritiva objetiva fornecer aporte teórico para o estabelecimento da discussão sobre a precarização social do trabalho dos entregadores da plataforma de *delivery Ifood* (MINAYO, 1993; ZANELLA, 2009).

O levantamento de dados foi feito através da revisão bibliográfica de materiais dentre livros, artigos, dissertações, entre outros publicados sobre o tema. A partir desse tipo de método, há uma ampliação dos horizontes acerca do objeto de estudo, uma vez que esse recurso propicia um contato com diferentes perspectivas. Além disso, auxilia na determinação da linha ideológica que será utilizada para fundamentar o trabalho que, como dito em linhas anteriores, baseia-se no trabalho desenvolvido por Marx. A revisão bibliográfica é indispensável, principalmente em pesquisas com retrospecto histórico, pois fornece todo arcabouço necessário em termos de estudos, publicações e materiais para fundamentar o trabalho desenvolvido (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O materialismo histórico é um instrumento desenvolvido por Marx e Engels que permite um estudo do homem e da sociedade a partir de abordagens que analisam de forma crítica todo o contexto no qual pertence aquele homem e como a sua interação, em diferentes âmbitos e níveis, produz transformações sociais. Nessa perspectiva, a realidade

é compreendida a partir de uma totalidade composta por 'itens' materiais e passíveis de conhecimento racional (LEITE et al., 2019). Até o surgimento do materialismo histórico, a interpretação da sociedade baseava-se em conceitos idealistas para a construção da história quando na verdade, para Marx e Engels, a história é formada das relações socioeconômicas e de produção. Como se trata de uma visão global do contexto, outros conceitos como organização política, cultura, vida espiritual, dentre outros, também são fundamentais para o estudo da sociedade (TRIVIÑOS, 1987).

Outro ponto a ser destacado é a crença de Marx e Engels no poder de transformação das ideias. Na dinâmica capitalista, o trabalhador é expropriado daquilo que produz e das benesses provenientes do seu trabalho como lazer, saúde, moradia digna, etc., as quais o capitalista usufrui sem ressalvas. A transformação dessa realidade ocorre só, e somente através da articulação social e política dos indivíduos na luta por melhores condições de vida (TRIVIÑOS, 1987). Apesar de seus estudos terem sido desenvolvidos no século passado, as obras de Marx permanecem condizentes com o contexto atual, onde o trabalhador *uberizado* experimenta uma nova era de trabalho precarizado, num cenário de capitalismo digital.

O primeiro capítulo faz um resgate histórico dos principais elementos que caracterizam materialmente o que é o trabalho. A partir dessa investigação foi possível determinar que o trabalho e o homem são indissociáveis, isto é, o trabalho é o intercâmbio entre o homem e a natureza. Nesse sentido, o homem a modifica mas também é modificado por seu trabalho. Foi analisado o trabalho no desenvolvimento social e do indivíduo nos dois grandes momentos da história: os modos de produção e trabalho pré e pós capitalistas, com ênfase nas grandes correntes (taylorismo, fordismo e ohnismo) que nortearam os modos de produção e acumulação de capital antes da introdução massiva de recursos tecnológicos e ascensão das plataformas digitais.

No capítulo seguinte, a discussão avança para a contextualização dos primeiros passos da acumulação flexível e seus desdobramentos sobre a produção de bens, o mercado de trabalho e sua forma de organização, o consumo bem como o trabalho propriamente dito. Nesse cenário, são incontáveis e consideráveis os benefícios experimentados pelo capital em termos de produtividade e lucros. Embora tenha tido prosperidade para o capital, houve grandes perdas para o trabalhador. Isso só foi possível, dada a crescente desregulamentação da legislação trabalhista aliada às novas formas de gerenciamento da mão-de-obra dentro das organizações e promoveu um aumento nos

índices de desemprego, trabalho informal, terceirização, subcontratação, jornada parcial, etc.

Em decorrência da reestruturação do mercado, o retrocesso em termos de conquistas sociais dos trabalhadores se fortaleceu apoiado na política de neutralização (e desmantelamento) das organizações políticas e sociais de representação da classe trabalhadora, exclusão daqueles que não eram considerados adaptados à nova sistemática polivalente e dinâmica. Essa massa de trabalhadores, expropriados de suas ocupações e desprovidos das características necessárias para se manterem conectados ao sistema, incrementaram o contingente de indivíduos que fizeram do mercado informal sua alternativa de sobrevivência. Sob égide do “empreendedor, gerente de si e do próprio tempo” o capital incorpora esse grupo em seu benefício enquanto desvia os olhares para as reais condições nas quais esses contratos precários (e com pouco ou nenhum respaldo Estatal) são celebrados.

Outra característica, e quiçá a mais importante para o crescimento e perpetuação do capitalismo, é sua capacidade de se reinventar. Quando o sistema está saturado, isto é, o nível de lucratividade alcança seu máximo, novas estratégias para a expansão dos índices de acumulação são necessárias. O avanço tecnológico propiciou condições para que o capital se tornasse digital. Atualmente, muitos serviços podem ser solicitados através de plataformas digitais que “intermediam” o contato entre o fornecedor e usuário do produto e/ou serviço com poucos cliques e comodidade para o solicitante. Assim, o conceito de *uberização* emerge e se torna pauta de discussões a respeito das condições que os trabalhadores *uberizados* são expostos e quais são os impactos legais nesse tipo de função.

Indo um pouco além da discussão no campo da Administração, o capítulo três apresenta algumas questões sobre a temática à luz do Direito, mais especificamente o Direito do Trabalho. Esse capítulo final, busca trazer um panorama da situação do trabalho precarizado no âmbito jurídico, sobretudo do trabalho plataformizado, e complementar a narrativa construída até o momento. Partindo do entendimento do papel do Direito do Trabalho na dinâmica capitalista e sua construção ao longo da história, é possível compreender a questão da precarização mais criticamente.

## **2 DETERMINAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO DO TRABALHO**

### **2.1 APROXIMAÇÃO DO OBJETO: O QUE É O TRABALHO?**

Para iniciar as discussões acerca da investigação que pretendemos empreender é fundamental entender primeiramente o que é este objeto, ou seja, tentar captar os principais elementos que determinam materialmente o que é o trabalho.

O trabalho é o processo de apropriação dos recursos naturais pelo indivíduo ativo, onde em qualquer que seja a atividade sensível, estes são transformados em bens úteis (MARX, 2013; BRAVERMAN, 1981). Neste movimento, há alguns aspectos importantes a serem adicionados para a determinação do objeto: o primeiro é a existência de um objetivo, uma finalidade para a execução do trabalho, isto é, seja para alimentação, proteção ou subsistência do homem todo trabalho é realizado com algum propósito.

Têm no trabalho também um grande alicerce para o desenvolvimento e reprodução das capacidades humanas. Quanto a estas, o indivíduo as aprimorou por meio do desenvolvimento de novos ferramentais, estabelecimento de novas estratégias de produção, entre outros aspectos sensíveis a sua evolução, possibilitando o estreitamento de seu relacionamento com a natureza ao longo da história.

Dada a natureza como concreto insubstituível do desenvolvimento humano (PAÇO-CUNHA, 2018), temos que o trabalho é então o intercâmbio entre o homem e a natureza: o homem a modifica, mas também é modificado por seu trabalho. Essa relação recíproca entre o homem e o meio ambiente tendo como mediação o trabalho e seus produtos, é uma atividade de mútua influência. Isto quer dizer que o homem aplica sua força sobre a natureza a fim de transformá-la para satisfazer suas necessidades. Concomitantemente, a natureza oferece resistência a essa modificação imposta pelo indivíduo, por exemplo, através do nível de dificuldade que determinada atividade irá demandar, ora em menor ou maior grau. Essa resistência da natureza à ação transformadora humana é uma peça importante para a compreensão de diferentes processos de trabalho, bem como sua evolução ao longo do tempo (KABAT, 2019) e do próprio homem, como Paço-Cunha (2018, p. 17-18) esclarece:

É por meio da atividade produtiva, em meio à irrefreável atuação do acaso, que homens se fizeram homens, transformando a natureza e transformando a si próprios, colocando-os em outro nível de desenvolvimento da matéria para além daquilo que é puramente inorgânico orgânico, constituindo-se progressivamente o mundo social do homem.

Diferentemente dos animais que desenvolvem seus trabalhos com base em instintos impressos em seus genes de acordo com a evolução da espécie, o homem tem seu trabalho norteado pela sua capacidade intelectual e social. Na espécie humana, o trabalho deixa de ser apenas uma mera atividade instintiva (como nas demais espécies) e se torna a força criadora da humanidade e do mundo como se conhece (BRAVERMAN, 1981).

A partir dessas características do trabalho humano, a divisão das funções ultrapassa a barreira instintiva dos animais e passa a ser organizada de formas distintas de acordo com as capacidades individuais e do grupo social. Desse ponto em diante, o trabalho passa a ser social, ou seja, as atividades são fracionadas e delegadas a este ou aquele, uma vez que fica evidenciado que um único indivíduo não é capaz de realizar todas as atividades que são atinentes à sua sobrevivência.

Assim, essa forma de organização, chamada por Marx de divisão social do trabalho, segundo Braverman é “aparentemente inerente característica do trabalho humano tão logo ele se converte em trabalho social, isto é, trabalho executado na sociedade e através dela” (BRAVERMAN, 1981, p. 71-72).

Nesse processo de trabalho socialmente realizado, a unidade existente entre os momentos de concepção e execução de um trabalho é parcelada em dois momentos distintos, porém relacionados. Para além da mera existência desses momentos, as peculiaridades deles são muito importantes e determinantes para a eficácia do processo como um todo. Isso porque quanto mais estudada e desenvolvida a primeira etapa (concepção), por exemplo, maiores serão as chances dos resultados serem alcançados na fase da execução.

O primeiro momento do trabalho, a preparação, é imaterial, ou seja, ainda não houve a aplicação de força sobre os meios a fim de transformar aquilo que é idealizado em algo tangível.

Neste estágio existem mais dois importantes elementos a serem destacados: a finalidade a qual se propõe o trabalho e a investigação dos meios que serão utilizados (PAÇO-CUNHA, 2018). Primeiramente, todo trabalho humano tem como característica indispensável a finalidade. Seja para sua sobrevivência, como a pesca, seja para melhoria de suas atividades, como a criação de ferramentas, todo trabalho desenvolvido possui um intuito previamente idealizado, uma teleologia. O segundo elemento busca identificar quais serão os meios utilizados para o alcance das finalidades. Aqui a utilização e aperfeiçoamento dos meios é construída com base em experimentações ao longo do

processo (leia-se também tempo). Para ilustrar a influência da experiência e do tempo tomando a caça como exemplo: ela passou pelo confronto direto com a presa, para o ataque com paus e pedras, armas brancas e de fogo até a criação em cativeiro. Nesse processo de aprimoramento e descobertas as experiências anteriores foram fundamentais, pois o indivíduo está constantemente buscando novos métodos de desenvolver suas atividades com menor dispêndio de força e utilização do tempo. Ademais, a investigação contempla também a compreensão das propriedades das coisas, o modo de utilização, seus efeitos, etc. (PAÇO-CUNHA, 2018).

O desenvolvimento dos mecanismos de organização das sociedades e do trabalho provocou uma alteração significativa em relação aos atores envolvidos em cada momento desta unidade. Neste primeiro momento (preparação), com o avanço da estratificação social, os indivíduos pertencentes às classes dominantes assumem a responsabilidade do planejamento das atividades.

O segundo momento, a realização, é a tradução daquilo que primeiramente está na imaginação do indivíduo (diretamente ou não) em algo palpável. Nesta fase serão aplicados os conhecimentos necessários à execução daquela tarefa que pode ter sido concebida por outra pessoa ou não, onde o trabalhador (comumente pertencente às classes dominadas) se torna “as mãos” daqueles idealizadores do trabalho.

Deste modo, o trabalho que antes tinha sua unidade concentrada num mesmo indivíduo, agora, a partir da divisão social do trabalho têm suas etapas, preparação e realização, executadas em momentos distintos (porém dependentes), por indivíduos distintos. Com a acentuação da estratificação social, a etapa de preparação, normalmente, fica à cargo das classes mais abastadas ou dominantes, enquanto a preparação fica sob a responsabilidade das classes dominadas da sociedade.

À luz da perspectiva histórica, o trabalho passa por diversas etapas concomitantemente ao desenvolvimento das diversas formas de organização social e suas respectivas relações. Por isso, os tópicos que se seguem irão mencionar esses períodos e identificar as forças produtivas, formas de trabalho e relações de propriedade, a partir das características mais abstratas identificadas até o momento neste trabalho.

## **2.2 MODOS DE PRODUÇÃO NÃO CAPITALISTAS**

Dada essa relação homem-natureza, o trabalho é uma característica inescapável e particular do homem, em que ele cria a si mesmo e cria também seu próprio mundo. Seu

desenvolvimento se dá num período que durou milhares de anos, onde ainda não existia a noção de propriedade privada, sobretudo sobre a posse da terra. Não existia também a concepção de proprietários e não proprietários e os indivíduos trabalhavam de forma cooperativa, mas com baixo desenvolvimento de suas forças produtivas.

Mais tarde, na antiguidade clássica e tendo a Grécia como exemplo, a propriedade da terra passa a modelar uma nova configuração de organização da sociedade e do trabalho. No fim do Período Homérico, século XII ao VIII a.C, a limitação das tecnologias para o cultivo e o aumento da população, a dissolução dos *genos*<sup>1</sup> abriu espaço para o surgimento de uma elite proprietária da terra. A criação das cidades-estado (*pólis*) e a definição de democracia, que determinava quem era cidadão ateniense, criou uma cisão entre os considerados cidadãos e os não-cidadãos. A instauração da escravidão, se deu por parte daqueles que detinham a propriedade da terra bem como os meios de produção. Já a classe dos escravos, classificados como objetos, assim como os animais e/ou as ferramentas utilizadas, era composta pelos não cidadãos, prisioneiros por dívidas ou guerras, traficados, dentre outros. Eles viviam em condição de total submissão a seu senhor, não possuíam direitos e executavam tarefas braçais.

A seguir, no chamado modo de produção asiático, “observamos de partida que nas condições das sociabilidades do Egito antigo, da Índia, China, dos Incas e Astecas na América pré-colombiana, inexistia a diferenciação entre terras públicas e privadas” (PAÇO-CUNHA, 2018). Adotando o Egito, no período faraônico como exemplo, as terras eram de propriedade do Estado, representado pela figura do Faraó. Presos numa situação de servidão (escravidão) coletiva permanente, aqueles que utilizavam a terra para cultivo eram obrigados a entregar o excedente de suas produções ao Faraó, como uma espécie de tributo. Além disso, a qualquer momento estes poderiam ser convocados a trabalhar nas obras do governo. São características desse modo de produção a forte intervenção e centralização do estado e a acentuada divisão de classes.

Na Idade Média, o período feudal era dividido entre os senhores feudais: proprietários da terra, com forte influência econômica, política e religiosa - e os servos: que não eram escravos, mas trabalhavam em troca de casa, comida e proteção. Nessa relação, os servos eram forçados a trabalhar para seu senhor, durante três ou quatro dias por semana nas propriedades do senhor (*corvéia*), e entregar parte do que produziam, mais

---

<sup>1</sup> Forma de organização social grega no Período Homérico, onde homens e mulheres descendiam ou julgavam descender de um mesmo ancestral.

especificamente metade (talha), para a manutenção dos feudos ou até mesmo pagar taxas extras em períodos de dificuldades econômicas e estavam “presos” à terra, uma vez que não podiam abandoná-la. Essa ligação dos servos à terra não se vale apenas do uso físico da coerção, mas também ao uso da religião como meio de controle, em que ambas são formas da chamada “coerção extra-econômica” (PAÇO-CUNHA, 2018). Com o desenvolvimento das forças produtivas, o sistema de produção feudal entra em profunda contradição e começa a ruir diante do surgimento da burguesia. Isso porque os níveis produtivos não eram suficientes para suprir as necessidades de ostentação dos senhores cada vez maiores e as próprias normatizações criadas dentro dos feudos limitava o crescimento da produção artesanal e das cidades.

### **2.3 MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA**

Como em todos os sistemas, o capitalismo possui características próprias, as quais serão analisadas nos parágrafos que se seguem. Diferentemente das relações de escravidão e servidão, nas relações capitalistas, o trabalho comumente é assalariado. Isso acontece, pois o trabalhador, expropriado de suas terras e sem a propriedade dos meios de produção é impelido, para a manutenção de sua subsistência, a comercializar sua força de trabalho àquele que detém o domínio dos recursos. Esses indivíduos formam a classe trabalhadora, isto é, todos aqueles que vendem sua força de trabalho, seja na indústria, no setor de serviços ou na área rural, para o capitalista em troca de salário (ANTUNES, 2009).

Nas relações de trabalho assalariadas capitalistas, o processo produtivo não se resume a mera atividade laborativa, mas alcança também a produção de valor ao trabalho que está sendo desenvolvido. Numa realidade ideal, o tempo de trabalho deveria equivaler ao tempo socialmente necessário, ou seja, o tempo correspondente ao período essencial para a aquisição dos meios de subsistência e outras mercadorias (PAÇO-CUNHA, 2018). No entanto, nas relações capitalistas o trabalhador não produz e gera valor apenas quanto é necessário. Isso porque para atender a necessidade do capitalista de acumulação de capital, o trabalhador precisa laborar mais do que é realmente necessário (mais-trabalho) e agregar cada vez mais valor aos bens produzidos (mais-valor), para que a diferença entre aquilo que é socialmente necessário e aquilo que é excedente, seja convertido em lucros ao capitalista.



Os conceitos de mais-trabalho e mais-valor são fundamentalmente importantes para a compreensão dos papéis do trabalhador e do capitalista para a manutenção desse sistema na visão de Marx, e, para tanto, estes serão desenvolvidos através de exemplos (com períodos e valores hipotéticos em seu início e, a medida que adentra o concreto, seus exemplos se apoiam em relatórios e dados disponíveis à época). Utilizando a produção de automóveis como objeto de análise, suponhamos que para a produção completa de uma unidade de veículo sejam necessários cinco dias. Cada veículo produzido custa ao capitalista R\$ 10 e a remuneração paga ao trabalhador por cada dia de trabalho seja de R\$ 15. Assim, ao final dos cinco dias o custo total de produção corresponde a R\$ 85. Esse seria o tempo de trabalho socialmente necessário onde há a produção do bem, a remuneração adequada e a cobertura dos custos. No entanto, nesse processo o capitalista não consegue converter o valor investido na unidade de capital em lucros, uma vez que não há excedentes. Para tornar essa equação mais vantajosa para si, o capitalista, por meio de um contrato de trabalho, obriga o trabalhador a laborar (mais-trabalho) e produzir (mais-valor) por mais vinte dias, para que, decorrido trinta dias ele possa ser remunerado. Esse excedente corresponde a parcela de lucro que o capitalista irá obter.

Em relação a esse excedente, Paço-Cunha complementa:

Esse trabalho excedente nada custa ao capital. E é esse trabalho além daquele limite que é apropriado na relação capitalista de produção, já que salário como pagamento do trabalho corresponde ao tempo médio socialmente necessário e não à totalidade do valor produzido (PAÇO-CUNHA, 2018, p.46).

Objetivando aumentar cada vez mais os níveis de lucro, o capitalista utiliza diversos mecanismos para manipular o trabalhador a entregar resultados ainda maiores, na promessa de quanto mais esforço ele empreender no trabalho, mais recompensado por isso ele será.

### **2.3.1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO CAPITALISTA**

Durante o processo de desruralização da baixa Idade Média, surgem os burgos (ruas de comércio), que dão origem à uma nova classe social: a burguesia. Na Inglaterra, após a Revolução Gloriosa, 1688, a ascensão da burguesia tornou-se notória dado a sua grande participação no Parlamento inglês que proporcionou consideráveis mudanças nos sistemas político e organização social. Devido à precariedade dos meios de comunicação e transporte, as indústrias foram compelidas a estarem próximas das fontes de matéria

prima, resultando no cercamento dos campos e as primeiras relações de trabalho assalariado. Parte da significação do trabalho, fortemente abraçada pela burguesia européia, era dada a partir dos princípios da doutrina de João Calvino, que apregoavam que a predestinação à salvação estava atrelada à prosperidade material da vida. Essa, por sua vez, estava ligada ao trabalho de abdição dos lazeres, prazeres e vícios.

Na segunda etapa, conhecida como capitalismo comercial ou mercantilista, os lucros oriundos da comercialização e produção manufatureira estavam, em sua maioria, concentrados nas mãos dos comerciantes; o trabalho assalariado começa a se tornar mais comum. Na terceira fase, com a Revolução Industrial, os investimentos começaram a migrar para o desenvolvimento dos pólos fabris (unidades de capital), que logo tornaram-se a principal atividade econômica da época. Nesse período o trabalho assalariado é consolidado. E por último, o capitalismo financeiro onde os bancos e instituições financeiras passam a financiar as demais atividades econômicas como a agricultura.

#### **2.4 TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO**

Ao longo do desenvolvimento do modo de produção capitalista alguns fatores como a necessidade de investimentos constantes na produção, o crescimento da competição entre as indústrias e a criação de novos meios de controle do trabalhador como consequência do avanço das lutas de classe, ou seja, a resistência da classe trabalhadora diante da ânsia de lucros dos empresários, foram fundamentais para a elaboração de estudos que tinham como premissa entender as lógicas de funcionamento do sistema e oferecer alternativas de aprimoramento para a continuidade da acumulação de capital.

Esses estudos, apontados como “gerência científica” na obra de Harry Braverman (1981), buscavam implementar métodos científicos para resolver os problemas de controle do trabalho nas novas unidades de capital que seguiam em plena expansão. Apesar da utilização de novos métodos, estes não possuíam as características necessárias para a configuração de uma ciência descompromissada, quer dizer, que busque a verdade do objeto investigado, visto que sua moldagem se dá tão somente a partir da ótica do interesse capitalista.

A investigação dos problemas do trabalho, seus métodos e modos de execução, no contexto capitalista se iniciou com os economistas clássicos, e mais tarde com Frederick Winslow Taylor, que se tornou o representante teórico do início desse

movimento (BRAVERMAN, 1981). Nessa época já era possível identificar um considerável aumento no número de indústrias, bem como suas organizações enquanto monopólios e oligopólios e a aplicação das ciências naturais e humanas na produção (RIBEIRO, 2015).

#### **2.4.1 TAYLORISMO**

Motivado pelos trabalhos de seus antecessores, Taylor inicia nas últimas décadas do século XIX seus, até hoje famosos, estudos da gerência científica. Segundo Braverman “a gerência científica, como é chamada, significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1981, p. 82).

Em sua obra *Princípios da Administração Científica*, Taylor (1990) estabelece três motivos que o levaram a desenvolver seus estudos:

- I. apontar através de exemplos práticos os impactos da ineficiência, nos mais diversos âmbitos, no país;
- II. oferecer a administração como meio de solução da ineficiência, ao invés da busca pelo trabalhador extraordinário;
- III. provar que a administração é de fato uma ciência aplicável às mais diversas áreas de atividade humana, e que, se bem implementada, os resultados são surpreendentes.

Assim sendo, com seu trabalho Taylor pretendia delinear a administração através de moldes científicos a fim de tentar solucionar as desavenças entre patrões e seus empregados. Por intermédio de experiências práticas com o trabalho, o objetivo era criar procedimentos padrões para a execução do trabalho, fundamentado no estudo dos movimentos e do tempo necessário para o desenvolvimento de cada atividade, ou seja, um modelo de organização racional do trabalho.

A primeira vista, segundo Braverman (1981), os métodos tayloristas já existiam e eram empregados pelos próprios trabalhadores em suas atividades. Através da prática diária, os mesmos desenvolviam “macetes” para controlar seu tempo de trabalho e tentar se resguardar no crescente cenário de êxodo da força de trabalho humano das fábricas para a chegada da maquinaria (PINTO, 2007). No entanto, a proposição feita por Taylor é que o trabalhador assumisse um papel secundário nesse processo de descoberta e

estabelecimento de métodos e que, a figura do gerente ascendesse como protagonista agindo em favor do capitalista (PAÇO-CUNHA, 2018).

Esse novo papel proposto à gerência convergia para um principal ponto: o controle do trabalho. Esse controle, segundo Taylor, só alcançaria sua plenitude quando o gerente além de fixar quais atividades seriam feitas, ele também estabelecesse o modo como seriam feitas, ou seja, esse sistema era um mecanismo para que o gerente obtivesse controle absoluto sobre a execução de toda as atividades no trabalho independente do seu grau de complexidade (BRAVERMAN, 1981). Têm-se aqui, uma marcante característica do modelo proposto por Taylor: a expropriação do saber do trabalhador (RIBEIRO, 2015), isto é, a separação dos momentos de preparação e realização do trabalho, a separação entre o trabalho intelectual e trabalho manual.

Surge então um antagonismo entre o modelo e a prática: o conhecimento acerca do trabalho por parte do trabalhador era maior que o que possuía todo corpo gerencial:

Taylor explica, incluso, que aunque los capataces hubieran sido ellos mismos excelentes obreros, su conocimiento no era sino una ínfima parte del que poseían en forma conjunta los trabajadores. Es fácil comprender que este conocimiento combinado de los obreros, muy superior al que los capataces y gerentes podrían reunir. (KABAT, 2019, p. 44).

Ao identificar a preponderância da *expertise* do trabalhador em relação à gerência, Taylor aponta para a possibilidade de haver resistência e redução do ritmo das atividades, por parte dos operários. Estes partiam do pressuposto de que um menor ritmo de trabalho iria evitar a excessiva exploração por parte do capitalista e preservar os postos de trabalho. Essa resistência chamada por Taylor de vadiagem (*soldiering*) precisava ser controlada, e para isso ele identifica, o que seria na sua visão, as três causas para essa situação: o primeiro é o receio dos trabalhadores que maiores níveis produtivos resultarão em desemprego; o segundo é a deficiência do próprio sistema administrativo; e por último os métodos utilizados que desperdiçam o tempo dos trabalhadores (TAYLOR, 1990).

Frente a essa nova realidade de expropriação dos saberes do trabalhador e da identificação das causas para a vadiagem, foi reforçada a necessidade do controle e planejamento de todo o processo de trabalho por meio da gerência. Por isso, em seus estudos, Taylor definiu três princípios que a partir daquele momento nortearam todo o processo de trabalho.

No primeiro princípio fica estabelecido que as atividades a serem desenvolvidas não devem ter dependência absoluta da capacidade do trabalhador em exercê-la, mas sim nas políticas definidas pela gerência. O segundo aponta para a necessidade de separação

do trabalho intelectual da execução, ou seja, a concepção dos métodos é retirada das oficinas e somente a aplicação da força física, previamente controlada, fica com os trabalhadores. O último, baseia-se no aproveitamento do monopólio do conhecimento por parte do capitalista para o controle de cada fase do processo bem como a execução (BRAVERMAN, 1981).

[...] Sustentamos, entretanto, que sob a administração científica, fases intermediárias serão muito mais prósperas, felizes e livres de discórdias ou dissensões. Também os períodos de infortúnio serão em menor número, mais curtos e menos atroz (TAYLOR, 1990, p. 36)

A noção de qualidade do trabalho na perspectiva taylorista está arraigada ao melhor aproveitamento do tempo, por isso a importância do cronômetro para a medição do tempo na gerência científica. Além disso, a questão central não é a qualidade do trabalho em si, mas sim sua adaptabilidade às necessidades do capitalista. Como justificativa, numa visão interessada da questão, Taylor condiciona a prosperidade do empregado à prosperidade alcançada pelo empregador, o que na verdade, se traduz num mecanismo de mascarar que todos os esforços objetivam unicamente o crescimento do capitalista. Nessa perspectiva de expansão do capitalista, o controle ostensivo do trabalho propicia aos gerentes as condições para aumento da produção bem como da mais-valia dos trabalhadores (PINTO, 2007).

Além disso, nesse modelo, a qualificação do trabalhador, dado o cenário de forte controle dos processos e do tempo, reduziu significativamente a necessidade de especialização e conhecimento adquirido por parte do trabalhador. Como resultado, o nível de qualificação exigida no ato da contratação também foi reduzido à medida em que as atividades são divididas em parcelas cada vez menores e também porque há a possibilidade de se treinar um novo funcionário em menos tempo (PINTO, 2007).

#### **2.4.2 FORDISMO**

Henry Ford (1862-1947), apoiado nos conceitos desenvolvidos por Taylor sobre organização do trabalho (mesmo que em seus escritos não haja referência direta a ele) e utilizando seus conhecimentos em Engenharia de Produto e Engenharia de Processo, teve a possibilidade de expandir os avanços tecnológicos e organizacionais iniciados desde o começo do século XX, através de um método inovador para as indústrias automobilísticas da época: seu processo produtivo foi desenvolvido de forma a produzir tantos veículos quanto fosse possível, de modo a torná-lo um *bem de consumo das massas* (PINTO, 2007).

O sistema desenvolvido por Ford revolucionou a indústria automobilística e o modo de organização social do seu tempo por promover uma nova forma de racionalização não só do trabalho, como visionou Taylor, mas também da produção e da vida dos trabalhadores para além dos muros das fábricas (RIBEIRO, 2015). Inspirado no sistema utilizado em matadouros de Chicago, Ford implementou em sua produção a esteira rolante que levaria o trabalho até o trabalhador tornando a fabricação mais célere e menos onerosa. A velocidade e a redução de custos alcançadas aliadas a política de aumento de salários possibilitaram a alavancagem nas vendas e conseqüentemente dos lucros obtidos (PINTO, 2007).

O processo era baseado em uma linha de montagem semi automatizada, ou seja, uma forma transicional da grande manufatura e grande indústria (KABAT, 2001), por meio de uma esteira rolante, onde o trabalhador permanece fixo aguardando que o trabalho chegue até ele. A linha de Ford é composta basicamente de dois elementos, sendo o primeiro deles:

a) Um mecanismo de transferência, que pode ser um trilho, uma esteira, ou um conjunto de ganchos ligados a um mecanismo de tração integrado a uma comando único que lhe transmite um movimento regular ao longo do tempo. A cada um desses ganchos, ou em cima da superfície da esteira, os objetos de trabalho são atados e assim transferidos para praticamente todas as seções de trabalho em que se divide o setor de produção, sofrendo a intervenção dos trabalhadores (que, por sua vez, se encontram distribuídos uniformemente em cada ponto dessas seções) até que possa ser, então retirado dessa linha, testado, embalado e levado ao estoque de produtos acabados; (PINTO, 2007, p.36)

Antes de apresentar o segundo elemento básico da linha de montagem fordista, é importante considerar as contribuições do taylorismo nesse novo processo de trabalho e acumulação de capital. Os conceitos da então “gerência científica” seguiam em plena difusão nas grandes manufaturas e indústrias, uma vez que os estudos apresentados por Taylor proporcionaram um incremento na produtividade a partir da racionalização do trabalho. Além da forte tendência desse novo modelo de organização do trabalho, as experiências idealizadas por Ford, objetivando a produção em larga escala, só puderam ser realizadas a partir do modelo de divisão técnica detalhada das funções, uma vez que a padronização de produtos exige que os processos também sejam padronizados (PINTO, 2007).

Assim sendo, o segundo elemento que compunha o sistema desenvolvido por Ford é:

b) Um conjunto de postos de trabalho uniformemente dispostos lado a lado, a cada trecho por onde passa o objeto de trabalho trazido pelo mecanismo de transferência, e nos quais já estão presentes, na forma de pequenos estoques e com mecanismos que permitam seu mais fácil acesso aos trabalhadores, os

instrumentos, as ferramentas e as matérias-primas que serão utilizadas por eles na tarefa estritamente determinada que têm para cumprir. Esses postos de trabalho são geralmente numerosos, ocupados por um trabalhador cada e ordenados de forma linear e, sendo mínima a intervenção de cada um na produção como um todo (correspondendo a um número pequeno de operações), a cada um deve ser levado o objeto de trabalho semitransformado no mesmo ritmo (PINTO, 2007, p 36).

Não obstante as contribuições tayloristas na implementação do fordismo, o diferencial de Ford estava na sua forma de enxergar esse novo modelo que culminaria numa profunda mudança das estruturas sociais: novas formas de consumo, organização, controle e gerenciamento do trabalho bem como uma nova psicologia social (HARVEY, 2008). Se no taylorismo o estudo dos tempos e movimentos permitiu a intensificação do trabalho humano, no sistema de Ford é a máquina quem dita o ritmo do trabalho e a melhor maneira de fazê-lo limitando o homem a um mero reproduzidor de movimentos pré definidos por outro (subsunção formal e real).

No tocante à questão social, com o fordismo, além da instauração de um novo padrão de consumo, a outra novidade foi a criação do departamento que seria responsável pela, atualmente conhecida, gestão de Recursos Humanos. Esse novo setor era responsável pelo gerenciamento da vida do trabalhador dentro e fora da fábrica (trabalho, vida social, família) a fim de que os níveis de produtividade no trabalho fossem mantidos (PINTO, 2007 Apud GRAMSCI, 1990)<sup>2</sup>.

Em ambos os sistemas (taylorista e fordista) a participação do funcionário é resumida a banalidade da reprodução de uma coreografia de movimentos previamente calculados pela gerência, e por isso, a sua intervenção crítica bem como o tempo de treinamento necessário para a execução do trabalho beiram a extinção. Isto, associado à estaticidade do sistema, permite a substituição do trabalho a qualquer tempo sem ônus ou perdas significativas de qualidade e produtividade. Para exemplificar essa descartabilidade do trabalhador, Ford, em um levante de funcionários contra o sistema, demitiu a todos e anunciou os postos vagos com salários absurdamente maiores a qualquer um que interessasse em assumir a vaga.

Tudo isso permitiu um expressivo crescimento dos níveis produtivos que foram convertidos em redução dos custos, oportunizando o aumento da taxa de mais-valia, uma vez que buscou-se extrair o máximo da jornada de trabalho para que em cada etapa da

---

<sup>2</sup> GRAMSCI, Antonio. “Americanismo e fordismo”. In GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. 8. Ed. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990.

produção o trabalhador estivesse agregando valor ao produto final, o que resultou em maiores lucros ao capitalista.

### 2.4.3 CRISE DOS SISTEMAS TAYLORISTA E FORDISTA

O sistema taylorista/fordista disseminou-se nas principais economias capitalistas durante as duas grandes guerras, estabelecido com o consumo e produção em massa. Nesses países, os conceitos fordistas foram sincronizados aos *Welfare State* e às criações das centrais sindicais de trabalhadores, até meados da década de 70, onde estes começam a colapsar (PINTO, 2007).

A redução dos níveis de lucratividade foi a primeira razão para que o sistema vigente começasse a decair. Os princípios tayloristas de transformação dos indivíduos em “apêndice” das máquinas, fez com que estes, por sua vez, não conseguissem manter os níveis de produção sem maiores investimentos em maquinaria e tecnologia e desencadearam uma série de levantes das camadas proletárias. As iniciativas de aplicação dos recursos em novos equipamentos não foram suficientes, uma vez que os lucros não eram proporcionais àquilo que era investido e os sindicatos trabalhistas seguiam pressionando para a manutenção dos altos salários (RIBEIRO, 2015).

O golpe final ao sistema foram os choques provocados pelo aumento repentino dos preços do petróleo pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (Opep) - nos anos de 1973 e 1979, que provocaram forte instabilidade nos sistemas econômicos de vários países - e as fortes variações no preço do dólar em 1978 e 1985. Essa variação das taxas cambiais fez com que o volume de investimentos em ativos financeiros aumentasse, e, com ajuda da tecnologia da informação passaram a especular sobre essas variações (PINTO, 2007).

Nesse cenário, os investimentos em indústrias foram freados enquanto os setores de comércio, finanças e serviços começaram a ascender. A recentralização da demanda para estes setores e o baixo desenvolvimento econômico da época impeliram as empresas a reavaliar suas estratégias de gerenciamento. Para tanto, as empresas precisaram se reposicionar e trabalhar para alcançarem, mesmo que minimamente:

- I. capacidade de trabalhar com um *mix* de produtos ou serviços em pouco tempo, seja em larga escala ou não;
- II. melhoria na qualidade dos produtos, eliminando o desperdício de materiais e tempo (retrabalho);



III. redução do preço final - em razão do enxugamento do processo e minimização do ócio;

IV. entrega dos produtos no momento certo, nas quantidades corretas e de acordo com as necessidades dos clientes.

Esses novos parâmetros colocaram em xeque o modelo de organização vigente - bastante hierarquizado, com muitos trabalhadores e com baixos níveis de qualificação da mão-de-obra - e forçaram as empresas a experimentarem novos mecanismos de gerenciamento (PINTO, 2012).

#### **2.4.4 TOYOTISMO**

Num período pós-guerra, onde o crescimento econômico experimentava o amargor da lentidão - em contraponto com os períodos anteriormente vividos e quiçá bem aproveitados por muitas economias capitalistas - e com o declínio do modelo fordista de produção, emerge o sistema de organização da produção mais “polêmico e ousado” (PINTO, 2007, p. 46): o Sistema Toyota de Produção (STP), desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão. Com objetivo de eliminar completamente o desperdício na produção, o STP é firmado sobre a técnica do *just-in-time* e da autonomia (OHNO, 1997).

O toyotismo (ou ohnismo) repousa sobre dois fatores histórico-culturais muito importantes do modo de vida dos japoneses. Diferentemente do modo de vida ocidental, no Japão não há uma distinção clara entre os mundos família e trabalho (RIBEIRO, 2015). Além disso, o Japão teve cerca de 40% (quarenta por cento) de seu território destruído durante a guerra com os Estados Unidos, culminando na morte de aproximadamente um milhão e oitocentos mil cidadãos japoneses. Diante disso, o governo japonês convocou o povo a somar os esforços para reverter essa situação e reconstruir todo o cenário caótico deixado pela guerra. Esses fatores são bastante relevantes no desenvolvimento do ohnismo, pois esse modelo de estruturação social, permitiu a construção de uma forte rede de subcontratação entre empresas e forte engajamento dos trabalhadores.

Segundo Druck (1995) o modelo japonês pode ser parcelado em quatro grandes dimensões:

- I. a constituição do sistema de emprego é composto de: a) “emprego vitalício”, que, mesmo sem contrato formal que o garantisse, era conservado até a aposentadoria (em torno dos 55 anos); b) promoção por tempo de trabalho, onde os funcionários

- mais antigos possuíam maiores remunerações; c) diferentemente dos modelos americanos, o trabalhador era contratado para a empresa, para ocupar determinado cargo, com recebimento de salário, e não para um único posto de trabalho;
- II. o sistema de gerenciamento e organização do trabalho: utilização da técnica do *just-in-time*; aplicação do sistema *kanban* no controle da produção e estoques; estabelecimento de um programa de qualidade total para melhorar os níveis de produtividade em todas as etapas da produção; organização do trabalho através da criação de equipes, oferecendo recompensas àquelas mais bem avaliadas;
  - III. representação sindical: os sindicatos de trabalhadores, na verdade, são sindicatos da empresa, pois não configuram resistência às ações do empregador. Além disso, os cargos ocupados dentro da empresa são fortemente influenciados pelas ocupações dentro das organizações sindicais;
  - IV. relacionamento entre empresas: as relações são bastante hierarquizadas e obedecem ao porte de cada empresa. Esse relacionamento forma uma rede de subcontratação, crucial para esse modelo, onde as pequenas empresas precisam estar em consonância com as políticas de qualidade das grandes empresas para o bom funcionamento do sistema.

Grande parte dessas características do toyotismo foram, mais tarde, assimiladas pelas indústrias, sobretudo as americanas, que ainda com resquícios do modo de produção fordista, deram início ao modo de acumulação e produção flexível de capital. A incorporação do modelo japonês, que trouxe significativas mudanças para o mundo do trabalho, foi vista como uma alternativa para superar a queda nos níveis de lucratividade e produção com a decadência do modelo de Ford (RIBEIRO, 2015).

*Just-in-time*, *kanban*, círculos de controle de qualidade e automação são termos muito frequentes quando se aborda o sistema de produção toyotista. No entanto, antes de analisar cada termo e suas implicações é importante entender que eles configuram mecanismos de controle do tempo e conseqüentemente do trabalhador (RIBEIRO, 2015). Alguns autores apontam o resgate da unidade entre preparação e concepção, todavia, essa “autonomia” está condicionada aos objetivos organizacionais e as necessidades demandadas no mercado e o atendimento dessas necessidades representa a subsistência da própria organização (ANTUNES, 2002).

A técnica do *just-in-time*, em tradução livre “no tempo certo”, compõe um dos dois pilares do STP, e, basicamente quer dizer:

Just-in-time significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessários e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero (OHNO, 1997, p.36).

Esse sistema de encomenda-produção-entrega perpassa a simplicidade de se produzir somente o necessário e alcança um bem arquitetado e complexo sistema de produção, uma vez que, cada etapa precisa ser concluída adequadamente para êxito do processo. Um erro no começo produz um produto inadequado causando transtornos na linha de produção ou nos planos pré-estabelecidos, perda de tempo e desperdício de matérias-primas e produtos em estoque (PINTO, 2007).

Apesar de ser o ideal em termos de gestão, o *just-in-time* não pode ser facilmente aplicado a todos os processos produtivos e necessita de um bom método de gestão (fora dos padrões convencionais) para que os itens certos estejam no momento certo e na quantidade adequada a cada etapa da produção. Assim sendo, fica evidenciado a importância das redes de subcontratação e o atendimento dos padrões de qualidade.

A segunda base do Sistema Toyota de Produção é um mecanismo originário da indústria têxtil de Kiichiro Toyoda: a automação. Esse termo é produto da junção das palavras “autonomia” e “automação”, porque um mecanismo de parada automática é incluído nas máquinas, onde em caso de detecção de alguma avaria durante a produção, mesmo sem supervisão humana, a máquina não produz peças defeituosas. Esse sistema permitiu o rompimento do paradigma de um homem por máquina comum no sistema taylorista/fordista e a atribuição da condução de várias máquinas a um único operador (PINTO, 2007 Apud CORIAT, 1994).<sup>3</sup>

A automação também muda o gerenciamento dos trabalhadores na fábrica, pois agora, não há a necessidade de um trabalhador supervisionando a máquina enquanto ela funciona normalmente, o que possibilita que o operador seja aproveitado em outras atividades e até mesmo na supervisão de diversas outras máquinas. Para o funcionamento harmonioso de todo o processo, é importante também que os operadores tenham a capacidade de detectar quaisquer anormalidades para que assim, possam evitá-las ou resolvê-las quando acontecerem (OHNO, 1997).

Qual é a relação entre just-in-time automação com um toque humano, os dois pilares do Sistema Toyota de Produção? Utilizando a analogia de um time de beisebol, a automação correspondente à habilidade e ao talento dos jogadores individuais, ao passo que o just-in-time é o trabalho da equipe envolvida em atingir um objetivo preestabelecido. Por exemplo, um jogador

---

<sup>3</sup> CORIAT, Benjamim. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan; Ed da UFJR, 1994

na área do campo externo nada terá a fazer enquanto o jogador que atira a bola ao batedor não tiver problemas. Mas um problema – o batedor oponente rebatendo a bola, por exemplo – ativa o jogador que está no campo externo, que pega a bola e a lança para o jogador que fica numa das três bases just-in-time para tirar o corredor da jogada (OHNO, 1997, p.15)

Inspirado no sistema de reposição das prateleiras dos supermercados norte-americanos, Taiichi Ohno, levantou algumas características importantes, que mais tarde o levaram a criar o sistema que coordenaria todo STP. Ele observou que nos supermercados os produtos estavam dispostos em prateleiras e eram retirados pelos próprios consumidores; a quantidade dos produtos nas prateleiras variavam de acordo com a demanda por cada item; informações importantes acerca do produto estavam escritas em pequenos cartões; a reposição era feita a medida em que havia saída dos produtos e o controle da reposição era feita de forma visual (AGUIAR; PEINADO, 2007).

Assim, Ohno implantou, com as devidas adaptações, o método *kanban* (cartão, em português) na linha de produção Toyota. Basicamente, o método consistia em pequenos cartões, onde as informações eram divididas em três categorias: 1) informação de coleta; 2) informação de transferência; 3) informação de produção. O objetivo era trazer equilíbrio entre produção e estoque, de modo a não haver excedentes ou falta de produtos (OHNO, 1997).

A implementação do *kanban* exigiu uma modificação no ambiente para viabilizar o processo e evitar deslocamentos desnecessários. Por isso, o espaço foi rearranjado por meio de “células”, onde cada etapa era concentrada em um ambiente (uma espécie de departamento) e as equipes que a compunham podiam transitar entre as atividades de acordo com o volume de produção ou padrões de qualidade exigidos. A “celularização” pôs fim a configuração da linha de produção fordista “tendo o conjunto das células de produção se encaixado entre si num formato semelhante a uma linha sinuosa, na busca de se formar novamente o fluxo produtivo” (PINTO, 2007, p. 67).

O sistema *kanban* apresenta uma lista de vantagens das quais, Aguiar e Peinado (2007), destacam: a simplicidade de implementação e controle; reduz a burocracia por não ter necessidade de meios formais de controle; a valorização do trabalhador, onde o mesmo é incentivado a usar suas experiências na melhoria das atividades; o controle do processo é regido pela produção; permite a limitação ou redução dos estoques; reduz os custos de produção e sua implantação apresenta baixo custo.

Isto posto, o STP, exige um fluxo preciso de informações (*kanban*), capacidade flexível de produtividade, bem como um bom controle de qualidade e distribuição de tarefas de modo organizado para que as metas sejam alcançadas em um curto espaço de tempo. Ademais, há a necessidade de um gerenciamento efetivo dos recursos (mão-de-obra e instalações) para o atendimento adequado das demandas de produtos, evitando excedentes e reduzindo os custos. Por esta razão as empresas cujos sistemas seguem atrelados ao sistema taylorista/fordista encontram dificuldade em implementar o STP.

### **3 MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO FLEXÍVEL: CAMINHOS DA PRECARIZAÇÃO**

Os esforços empreendidos no capítulo anterior objetivaram, primeiramente, a compreensão dos elementos materiais determinantes do que é o trabalho ao longo da história e do desenvolvimento do indivíduo e da sociedade.

A seguir foi realizado um retrospecto histórico dos modos de produção pré e pós capitalistas, com ênfase nas grandes correntes (taylorismo, fordismo e ohnismo) que nortearam os modos de produção e acumulação de capital.

Essa breve contextualização (breve dada a profundidade e os vários espectros de discussão que os assuntos propiciam), é fundamental para o entendimento da temática que é o cerne deste trabalho: o trabalho flexível e a precariedade das condições de trabalho oriundas dele mesmo, sobretudo na era dos aplicativos.

#### **3.1 MODO DE PRODUÇÃO E TRABALHO FLEXÍVEL**

As últimas décadas do século XIX e início do século XX foram elementares para o avanço e desenvolvimento dos modos de acumulação e produção capitalistas. Isso porque as contribuições de Taylor, com a chamada administração científica, bem como Ford com a criação da linha de montagem semiautomática e racionalização do trabalho, se tornaram as diretrizes do sistema.

Para além de meras diretrizes, o sistema taylorista e, principalmente, o modelo fordista permitiram que o capitalismo industrial se reestruturasse apoiado em altos níveis de produção, menores custos e preços das mercadorias, maiores lucros e certo nível de bem-estar do trabalhador, que por sua vez, é assalariado.

Ramalho (2010), aponta que apesar da irregularidade na implantação nos países industriais, o modelo fordista tornou-se uma referência no decorrer do século XX, dada a

sua alta aderência à nova etapa experimentada pelo processo de acumulação e produção capitalista.

Apesar das inúmeras contribuições e progresso alcançados pela indústria, o início da década de 70 marca o começo da derrocada do sistema fordista. Essa queda foi impulsionada por diversos fatores, sobretudo acontecimentos no mercado internacional. A desregulamentação do sistema monetário internacional, a saturação de produtos nos mercados europeus e japoneses, a crise do petróleo e suas implicações, a busca por mão de obra barata na América Latina e os primeiros indícios da globalização de mercado, fizeram com que a hegemonia dos Estados Unidos começasse a ser abalada.

A crise do modelo fordista, é explicada por David Harvey em sua obra *A condição pós-moderna*, 1993, como produto da rigidez.

Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo, de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa, havia rigidez nos mercados, no consumo, na organização do trabalho, no Estado de bem Estar, nas relações pessoais, enfim, em todas as dimensões da vida do padrão de acumulação fordista. (BARRETO, 2003, p.80-81)

Num aspecto dessa rigidez, encontra-se o forte poder de influência e mobilização que as organizações sindicais exerciam sobre os trabalhadores. Esse movimento de forte pressão dos sindicatos inviabilizava qualquer indício de cassação ou retirada de benefícios ou direitos já conquistados pela categoria.

Todas as mobilizações organizadas sinalizavam a discordância da classe trabalhadora na manutenção do sistema taylorista-fordista. Greves, defeitos (intencionais) na fabricação dos produtos, altos níveis de absenteísmo e intervenções nos ritmos da produção se tornaram símbolos da resistência da classe frente ao sistema (BARRETO, 2003 apud DRUCK, 1999)<sup>4</sup>.

Diante desse cenário caótico, o Estado buscou intensificar seus esforços na preservação dos programas assistenciais, no entanto, as medidas implementadas com o *Welfare State* não foram suficientes para controlar a situação. Assim, em contraponto com a atual conjuntura de crescente competição de mercado, o estoque das indústrias se tornaram excedentes e diversas fábricas e equipamentos ociosos (SOUZA, 2013).

Indubitavelmente, o modo de vida fordista a partir desse momento deixa de atender as necessidades coletivas e pessoais da classe trabalhadora provocando um grande

---

<sup>4</sup> DRUCK, Maria da Graça. Terceirização - (des) fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. 261p.

colapso social. Para o enfrentamento e superação dessa crise foram necessárias profundas mudanças nas estruturas regentes dos eixos econômicos, políticos e sociais.

Ainda sobre as ações necessárias para a suplantação da crise Druck (1999) complementa:

Nesta medida, os desdobramentos da crise na década de 70 englobam mudanças fundamentais, que se dão no bojo deste processo de esgotamento do fordismo, ao mesmo tempo que anunciam possíveis alternativas de saída desta crise: i) o acontecer da chamada “Terceira Revolução Industrial”, ii) as mudanças nas políticas de gestão e organização do trabalho e iii) as mudanças nos mercados de produtos, determinadas pela transformação das formas de concorrência intercapitalista, onde a qualidade e a diferenciação dos produtos torna-se mais do que nunca determinante das novas bases de competitividade (DRUCK, 1999, p. 67)

A mudança das políticas de gestão do trabalho, firmada principalmente, na extenuação dos mecanismos de resistência dos trabalhadores abriram espaço para a reestruturação do capital. Nessa nova dinâmica, a organização baseia-se na automação dos processos, introdução da ‘cultura da qualidade’ na gestão das atividades e em ações incisivas sob quaisquer despontar de resistências da classe trabalhadora. Esse novo modo permite a ascensão de uma elite responsável pelo gerenciamento, enquanto grande parte dos trabalhadores, antes assalariados, são empurrados para o desemprego ou outras formas mais precarizadas do exercício de suas atividades (DRUCK, 1999).

Nesse contexto, desponta no Japão um modelo de gestão do trabalho e produção, que se popularizou pelo mundo: o sistema Toyota de produção ou trabalho flexível. Reconhecido como uma resposta para os anseios dos capitalistas da época, o sistema, diferente do modelo fordista era uma combinação da aplicação intensiva de recursos tecnológicos, terceirização de partes da produção e flexibilização tanto do trabalhador, quanto do próprio sistema de produção (SOUZA, 2013).

O uso da tecnologia (leia-se automação) possibilitou que os mais distintos setores econômicos se reorganizassem e avançassem em termos de aprimoramento, inovação. Como exemplo, têm-se a drástica mudança experimentada pelo setor fabril taylorista-fordista: o uso de recursos tecnológicos aliados à nova lógica de gestão dos trabalhadores fez com que a produção fosse diversificada, com quantidades adaptadas às necessidades do mercado (maior ou menor), com menores custos, com mais máquinas ao invés de operários, possibilitando a prática de preços mais competitivos no mercado globalizado.

Com a terceirização, a força de trabalho de partes da produção foi realocada para fora da fábrica, o que contribuiu para uma redução significativa de custos, haja visto que setores das fábricas foram eliminados (juntamente com seus correspondentes postos de

trabalho). Para Sennet (2009), a terceirização também pode ser entendida como uma forma de *concentração sem centralização*, onde as partes de um único objeto podem ser produzidas em diferentes pontos do mundo antes de serem reagrupadas no produto final.

Em termos de especialização flexível, vejamos os computadores pessoais de marcas famosas que compramos; são uma colagem de peças e montagens parciais feitas em todo o mundo, a marca representando no máximo um enquadramento final do todo. A produção deles se dá num mercado global de trabalho [...] (SENNETT, 2009, p.64).

Por último, a essência desse novo modelo: a flexibilização. Conceitualmente, flexibilização é o ato ou efeito de flexibilizar, isto é, tornar algo menos rígido, mais maleável. No intuito de romper as barreiras da rigidez do modelo fordista, o novo modelo proposto por Ohno, buscou eliminar ao máximo as barreiras burocráticas e hierárquicas desnecessárias dos processos e relações. Ao invés de enxergar as empresas como grandes pirâmides em que as posições estão bem delimitadas, as organizações passam a ser e integrar uma grande rede, com relações mais verticalizadas e com menores camadas de burocracia (SENNETT, 2009).

Assim, a chamada “acumulação flexível” vai ganhando espaço no cenário econômico. A flexibilidade alcança a produção de bens, o mercado de trabalho e sua forma de organização, o consumo, bem como o trabalho propriamente dito. Nesse período, houve o surgimento de novos setores produtivos, novos mercados, inovação dos serviços financeiros, tecnológicos, comerciais e organizacionais (HARVEY, 1993).

Embora essa nova metodologia tenha trazido incontáveis benefícios para o empresariado, para o trabalhador a realidade foi diferente. A começar pela ruptura com o “homem ideal” do modelo fordista. O indivíduo que antes era limitado ao exercício repetitivo de sua função e totalmente alheio às demais etapas da produção, agora precisa ser polivalente, uma vez que sua mão de obra será requisitada em diferentes pontos do processo ou da organização. Souza (2013, p. 3), aponta que essa conquista de um trabalhador multitarefas só foi possível, pois “para criar funcionários multifuncionais o Japão investiu maciçamente em educação e as empresas investiam na qualificação dos seus funcionários”.

Aqueles que não foram educados sob os princípios japoneses devem readequar suas vidas às novas condições de trabalho. Para Barreto (2003), o trabalhador precisa estabelecer novos parâmetros com relação ao tempo e uma ‘nova identidade’ diante da sociedade, visto que o perfil de trabalhador ideal fordista é algo ultrapassado. Esse ‘novo’



homem deve estar adaptado às inconstâncias, estar disposto a correr riscos, abrir mão de toda burocracia e estabilidade do estilo fordista.

As consequências para o mercado de trabalho e para o trabalhador foram avassaladoras. A crescente desregulamentação da legislação trabalhista aliada às novas formas de gerenciamento da mão-de-obra dentro das organizações promoveu um aumento nos índices de desemprego, trabalho informal ou formas mais precárias de trabalho como a terceirização, subcontratações, jornadas parciais, etc. (BARRETO, 2003; SOUZA, 2013).

Em termos de conquistas sociais sobre o trabalho, essa transição representa um retrocesso, uma vez que toda a reestruturação produtiva só foi possível graças às políticas de neutralização de movimentos de classe de resistência e conseqüentemente o enfraquecimento das organizações sindicais ou grupos de luta e representação trabalhistas. Ademais, a exclusão dos inaptos ou insatisfeitos através de demissões e novas formas de realocação do trabalhador em atividades subcontratadas ou terceirizadas foram fundamentais para a ascensão desse sistema.

Barreto (2003), ainda destaca que a descartabilidade é a essência do mundo flexível. O mercado está em constante movimento para que novos produtos sejam lançados e, assim, seus antecessores se tornam obsoletos ou “fora de moda”. Essa lógica faz com que o consumidor também se movimente para adquirir os últimos lançamentos de produtos.

Idem ocorre no mercado de trabalho. No modelo fordista, o trabalhador precisava ser especialista em sua atividade e a sua substituição só poderia ser feita por outro indivíduo com capacitação equivalente, portanto a relação de emprego era mais duradoura. Entretanto, na lógica flexível o trabalho segue a tendência de volatilidade do sistema. Os trabalhadores não mais precisam ser especialistas, mas multifuncionais, dinâmicos, adaptados e preparados para as intercorrências que possam surgir.

Com as novas características requeridas, o trabalhador passa de um mero operário à colaborador. A criatividade, versatilidade, capacidade de organização, gerenciamento de tempo e emoções, senso crítico, qualificação e subjetividades ganharam espaço, destaque e valorização. No entanto, o que a princípio pode ser considerada uma ‘vantagem evolutiva’ em relação ao homem fordista, esses trabalhadores se tornam ainda mais suscetíveis à descartabilidade. A competitividade instalada entre os indivíduos para superação de si e dos demais faz com que as pessoas se tornem ‘obsoletas’ em detrimento

às outras que são consideradas mais aptas para a atividade (BARRETO, 2003; SOUZA, 2013).

### 3.2 TRABALHO FLEXÍVEL E INFORMALIDADE

Antes de aprofundar esta discussão no trabalho flexível e suas implicações desde sua origem até hoje, é preciso abrir um parêntese para uma breve discussão a respeito do trabalho informal e como esse, por sua vez, está correlacionado com a crescente precarização do trabalho.

Surgido em meados das décadas de 60 e 70 a então chamada ‘informalidade’ pode ser explicada, a grosso modo, como produto do metabolismo da nova forma assumida pelo sistema capitalista, bem como da relação capital-trabalho. Este conceito buscava qualificar, em países subdesenvolvidos a industrialização (modernização) incompleta, o crescimento exacerbado das cidades e a eclosão de diferentes atividades econômicas à margem do mercado regulamentado (LIMA, 2006; LIMA; SOARES, 2002).

Mergulhados em uma perspectiva dualista, os países de Terceiro Mundo tinham de um lado um setor legalmente constituído e formalizado onde seus trabalhadores tinham acesso à direitos trabalhistas; na outra ponta havia um conjunto de atividades informais e/ou ilegais consideradas ‘subterrâneas’, ‘periféricas’, dentre outros adjetivos.

Essas atividades distribuíam-se pelas ruas das cidades com milhares de ambulantes vendendo mercadorias das mais diversas a uma população de baixa renda, servindo indiretamente como distribuidores da indústria sem pagamento das taxas de comercialização, ou mesmo produzindo mercadorias de baixa qualidade em uma infinidade de ateliês e fábricas de fundo de quintal, ou, ainda, a prestação de serviços por trabalhadores em setores como a construção civil e em trabalhos domésticos que proviam, na ausência de serviços oferecidos pelo Estado, serviços diversos de suporte à reprodução da força de trabalho a camadas médias de emprego (LIMA, 2006, p.305)

Os índices de trabalho informal até então, eram indicadores do subdesenvolvimento local aliado ao crescimento populacional e avanço da urbanização, e ainda, do contingente reserva de operários. Conquanto essa perspectiva foi gradualmente substituída pela atribuição de funcionalidade à informalidade para a nova ótica do sistema capitalista. Nesta ocasião, o informal assumia um papel complementar e necessário no processo de acumulação. O trabalhador deixa de ser reserva do sistema formal e passa a ter na informalidade uma via de acesso ao mercado que mantém relações funcionais com formalidade, mesmo que de forma indireta.

Já nos anos 80, de acordo com Lima (2006), as discussões sobre a informalidade passaram a transitar dentro do pensamento neoliberal crescente à época. Desta forma, passa a ser percebida como fruto das intervenções regulacionistas do Estado em favor da elite, uma resposta dos marginalizados a essas regulações. Seu caráter pejorativo, assim dizendo, foi colocado em segundo plano e deu lugar a um despontar empreendedor nos indivíduos que exerciam as mais distintas atividades sob as rédeas de uma legislação estatal restringida (LIMA;SOARES, 2002).

Assim, o setor informal deixa de ser uma característica de países subdesenvolvidos e se torna uma consequência dos tempos de atividades e mercados flexíveis. Uma vez que os anseios do capital em termos de mercadorias e mão de obra, são ofertadas a baixo custo, todas as interpretações e implicações negativas foram secundarizadas e reinseridas num contexto favorável ao sistema, inclusive das grandes economias capitalistas.

Entretanto, a ressignificação da informalidade pode ser entendida como uma cortina de fumaça lançada para desviar o foco da real problemática por trás do trabalho informal, e de seus reflexos para o trabalhador. Com pouco ou nenhum amparo legal, os contratos são celebrados sob baixas remunerações e condições ruins ou extremas para o labor. A imagem do empreendedor de sucesso e todo discurso meritocrático que o acompanha, aliena o trabalhador para a verdadeira realidade sob a qual está submergido: a precariedade.

É precário pois o acesso aos direitos sociais adquiridos (já restritos) dos trabalhadores formais é mínimo ou inexistente. Estando à margem da proteção Estatal as condições para exercício da função não atendem aspectos de segurança e ergonomia. As remunerações são niveladas por baixo e há pouco poder de barganha uma vez que não há uma instituição constituída para representação da classe, ademais, não há uma classe. Segundo Antunes (2001, p.44), “[...] e, ao invés do fim do *valor-trabalho*, pode-se constatar uma inter-relação acentuada das formas de extração de mais valia *relativa* e *absoluta*, que se realiza em escala ampliada e mundializada”.

Longe dos contratos formais e relações salariais, novas institucionalidades sobre o mercado de trabalho vão se formando. O ‘livre mercado’ vai ganhando espaço em detrimento dos direitos, obrigações e regulamentações que as relações salariais anteriormente impunham. Aqueles com melhores condições intelectuais e sociais, conseguem se organizar, e manter, mesmo que minimamente, seus direitos. Os demais,

já marginalizados, ficam à mercê do Estado que sob o argumento de modernização e competitividade segue alterando estatutos e normativas (LIMA, 2006).

### **3.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO PRODUTO DA FLEXIBILIZAÇÃO**

A compreensão do processo de precarização do trabalho inicia a partir da análise de dois atores, que no decorrer das pesquisas, se apresentaram com maior relevância para o êxito do sistema flexível: o desmonte das forças sindicais e instituições de organização trabalhista e as mudanças da legislação em favor do capital.

Ao longo desta discussão, esses dois pontos são frequentemente mencionados e analisados de forma conjunta. No entanto, as linhas que se seguem trarão uma visão mais pormenorizada de cada aspecto, e como a combinação entre eles proporcionou um terreno fértil para a instalação da sistemática toyotista.

A desestruturação (e eliminação) das forças sindicais permitiu que o modelo japonês avançasse, e muito, em matéria do trabalho. Por essência, os grupos de luta e representação de classe são fruto da união de diferentes indivíduos trabalhadores em prol da manutenção de conquistas sociais e/ou melhores condições. O ataque a essas instituições é peça-chave na estratégia de implantação e expansão do modelo de acumulação-trabalho flexível.

Dentro do espectro do desmantelamento dos sindicatos tem-se no fim das categorias de classe e na individualização dos trabalhadores duas fortes bases para o sucesso do empresariado nesta demanda. Com a ascensão do modelo toyotista e, por conseguinte, o emprego de recursos tecnológicos na produção, o contingente de trabalhadores nas fábricas reduziu drasticamente. Alguns tiveram de ceder seus postos às máquinas. Outros foram realocados em novas atividades, em diferentes polos onde a produção ocorre, agora, de forma descentralizada. Àqueles que não foram aproveitados de alguma forma nessa nova logística, restou o desemprego (LIMA, 2006).

Essa separação em grupos menores, diferentes ou distantes fez com que a identidade da relação trabalhador-trabalho fosse enfraquecida e a perspectiva de coletividade desse lugar a uma lógica individualista, onde o trabalhador passa a ser tratado e identificado como uma empresa. Desse modo, o trabalhador que, num contexto fordista, se articulava com seus pares em favor de seus direitos, hoje se encontra disperso,

desconectado, sem ímpeto e temeroso para reivindicar suas pautas frente ao sistema (LIMA, 2006; BARRETO, 2003).

Ao ser comparado com os trabalhadores fordistas que conseguiam, ainda que minimamente, manter a classe unida e se organizar em sindicatos para lutar contra o sistema por seus direitos, fica evidenciado que o trabalhador flexível experimenta um intenso retrocesso nesses termos. E, é desse processo de perda de identidade, desconexão com o coletivo e descrença no poder de mobilizações coletivas que o sistema vem se alimentando.

Todo esse processo é apoiado nas inseguranças oriundas do contexto, uma vez que aqueles mesmos trabalhadores que não foram aproveitados criaram um exército de excluídos do mundo do trabalho que vez ou outra competem entre si e com àqueles que ainda abastecem a linha operacional do sistema, tornando o desemprego um risco iminente. Essa competição ora entre trabalhadores, ora entre capital-trabalhador, segundo Marx (2013), pode ser explicada utilizando a mesma linha de raciocínio utilizada para explicar as leis de oferta e demanda na economia. Isso porque, para o sistema, a força de trabalho é considerada uma coisa, uma mercadoria. Assim, à medida que a força de trabalho é muito procurada, o custo por ela se torna maior, enquanto que, a força de trabalho, na perspectiva de mercadoria, tende a ser ofertada a baixo preço, quando essa é abundante (OLIVEIRA JR, 2008).

O segundo ponto importante na jornada de expansão do sistema Toyota é a intervenção estatal na legislação. Num cenário de decadência do poder sindical o capital pressiona o Estado a agir em seu favor, modificando as leis para que as áreas de manobra se tornem cada vez maiores. É evidente, que nenhuma das reivindicações de alteração das normativas estatais, por parte do capitalista, visavam favorecer o trabalhador. O objetivo era reduzir custos, e para tanto a retirada de direitos sociais adquiridos contribuíram significativamente para que os níveis de acumulação se mantivessem para cima.

A desoneração do empregador das obrigações com o trabalhador aliada a eliminação de postos de trabalho, permitiram ao capital o incremento tão almejado nas margens de lucro. As alterações na legislação, bem como as reconfigurações das demais estruturas da sociedade, variaram conforme o país e o período histórico em que se deu, entretanto, basicamente:

[...] flexibilizaram os contratos de trabalho, possibilitando empregar trabalhadores com contratos em tempo parcial, temporários ou informais (consultorias, estágios ou sem nenhum contrato), reduzindo a carga tributária para as empresas, assim como os benefícios sociais presentes nos contratos de trabalho (LIMA, 2006, p. 304).

Atuando incisivamente sobre a retirada de direitos trabalhistas, o capitalista conseguiu aumentar exponencialmente sua margem de lucratividade e, mesmo que forma indireta (direta), arrefeceu nos trabalhadores o desejo de lutar por melhores condições de trabalho, visto que estes se reconhecem como o elo mais fraco da relação trabalhador-Estado-capital, e, portanto, impotentes diante dos poderosos.

Assim, o crescimento do mundo flexível, ou o que Barreto (2003) denomina de mundo pós-moderno, parece ser inescapável, mas não homogêneo. Se de um lado têm-se trabalhadores (a maioria), que estão à mercê das mãos do Estado e do capital, em outro, têm-se algumas classes de trabalhadores privilegiados em termos de qualificação, contratos e capacidade de organização que oferecem certo grau de resistência às mudanças impostas.

Contudo, a produção e reprodução deste sistema de produção depende da superação das estruturas e instituições tradicionais fordistas, da superação das barreiras burocráticas e rigidez dos padrões do modelo de Ford. Mais que isso, depende que sociedade e Estado absorvam suas necessidades constantes de mudança do capital e ajam em favor delas, preferencialmente de forma passiva (LIMA, 2006; BARRETO, 2003).

### **3.4 PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO**

As discussões a respeito da precarização, sobretudo nas relações de trabalho, perpassam aspectos elementares antes de, de fato, desembocar em sua acepção. Isso porque, elementos como a determinação material do que é o trabalho, bem como sua racionalização e operacionalização ao decorrer da história e análise do contexto sócio histórico são imprescindíveis para a compreensão do significado e dimensão do tema.

O trabalho, na visão marxista, é o processo de tradução material daquilo que está no campo das ideias a fim de produzir um bem com utilidade e finalidade. Assim, o objeto trabalhado é a representação concreta da manipulação humana sobre um recurso natural que posteriormente, será empregado em alguma atividade, e que produzirá valor de uso. Neste sentido, o trabalho concreto fortalece as relações entres os indivíduos no âmbito social, uma vez que conferem a estes maiores níveis de sociabilidade; alimenta a base material da sociedade, tendo suas raízes consolidadas no intercâmbio entre o homem e a natureza (MARX, 2013; GÓES; RAMOS, 2017).

Todavia, no modo de acumulação capitalista, a dimensão concreta do trabalho vem progressivamente sendo substituída por uma perspectiva abstrata, onde o resultado

do trabalho tem sua essência não mais no valor de uso, e sim no valor de troca. Tendo sua centralidade deslocada para a acumulação de riquezas e produção de mercadorias para o capitalista, o trabalho agora sobrepuja a barreira da subsistência. Para Marx (2013), a retirada do caráter útil dos produtos, retira também o caráter útil dos trabalhos aplicados sobre o produto e os limita à trabalhos humanos abstratos, mercadorias.

O capitalista tendo retirado o caráter concreto do trabalho e dos produtos, também atrofia as alternativas de subsistência do trabalhador e o compele a vender sua força de trabalho, visto que o controle dos meios de produção, agora não mais o pertence. Nesse contexto, a precarização do trabalho dá seus primeiros sinais e se mostra como uma condição basilar para a existência e manutenção do sistema. Por se tratar de algo intrínseco e elementar à existência do sistema, todas as fases do capitalismo experimentam, em maior ou menor grau, níveis de precariedade do trabalho.

Entretanto, as sociedades regidas pela lógica flexível de produção e acumulação experimentaram de modo mais intenso o amargor da precariedade. Alimentado pela instabilidade, insegurança, pela dissolução dos movimentos sindicais e da crescente desregulamentação estatal dos mercados financeiros e de trabalho, esse novo “padrão” se hegemoniza e se contrapõe à diversos aspectos sensíveis ao direito do trabalho e conquistas sociais (DRUCK, 2011).

De acordo com Silva (2018, p. 227) entende-se que a precarização do trabalho “é o modo pelo qual o capital estabelece, para a classe trabalhadora, as condições para que se aceite trabalhar mais, em piores condições e recebendo menos por isso”. Contudo, partindo do princípio daquilo que é considerado bom ou ruim, essa nova forma de trabalho pode ser interpretada como algo maléfico ao trabalhador uma vez que haverá maior sobrecarga de trabalho, sob um ínfimo valor de remuneração, em condições questionáveis.

Neste ponto, Druck (2011) aponta que a precarização social do trabalho é uma estratégia de dominação do sistema flexível. Isto quer dizer que o capital se vale da força e do consentimento para validar o exacerbado grau de acumulação que ultrapassam valores materiais e morais. A utilização da força se dá na criação de um ambiente favorável, onde seja possível “vender” a ideia de que a submissão às condições de trabalho precário é mais vantajosa dado o grande quadro de desemprego que assola boa parte dos trabalhadores na sociedade capitalista.

Aqui aplica-se amplamente os estudos de Marx e Engels sobre a utilização política do exército industrial de reserva: a criação de um ambiente de extrema competição entre

os trabalhadores e a dissolução das identidades coletivas abriu espaço para subserviência e subordinação quase inquestionável do trabalhador ao capital, dado que a própria subsistência está condicionada ao aceite integral dos termos.

O consentimento, que aqui também pode ser entendido como alienação, nasce a partir do momento em que os próprios trabalhadores, através da influência de seus superiores, políticos e pares sindicais passam a aceitar as condições da nova dinâmica e a justificá-las como naturais, isto é, alheia à intervenção humana, inerentes do processo de modernização e resultado de um “novo espírito” do capital. Esse “novo espírito” (DRUCK, 2011, p. 43) prima pela desconstrução de valores antigos usurpando do trabalhador a confiança em relações empregatícias e direitos sociais de longo prazo e na proteção estatal. Nesse movimento, os setores críticos do sistema (sindicatos, intelectuais, políticos) passam a coadunar com as justificativas criadas para a precarização, de modo a alienar e moldar o trabalhador às necessidades que o sistema requer para perpetuação.

No modo de acumulação flexível os paradigmas do sistema não se limitam aos âmbitos do trabalho ou da produção, mas também se estende à vida dos indivíduos, desta forma a precarização se torna social, com centro no trabalho. A degradação alcança não apenas as relações de trabalho, mas também os direitos sociais e trabalhistas, o tempo, as projeções para o futuro, a perda de saúde em função das atividades laborativas (SILVA, 2018).

Em relação ao tempo, as organizações flexíveis fizeram diversos experimentos em diferentes horários, com o chamado por Sennett (2009), *flexitempo*. Essa nova forma de gestão do tempo realoca o pensamento e planejamento dos trabalhadores para o curto-curtíssimo prazo, o foco está no presente. O sucesso, os ganhos estão diretamente ligados à quantidade de horas trabalhadas, o mérito está condicionado à produção: quanto menos se trabalha, menos se ganha, menos se consome, piores são as condições de vida (BARRETO, 2003).

O flexitempo hoje atua de várias maneiras. A mais simples, usada de alguma forma por cerca de 70 por cento das empresas americanas, é o trabalhador dar uma semana integral de trabalho, mas determinando quando, durante o dia, estará na fábrica ou no escritório (SENNETT, 2009, p.67).

Nesse cenário, o trabalhador se torna protagonista e único responsável pelo seu êxito. A alienação em relação a si e as condições às quais está submetido, a obediência às imposições do capital, a desesperança em melhores condições e proteção do Estado, a perda de identidade coletiva, a disposição para o enfrentamento de longas jornadas, adaptabilidade às constantes inconstâncias do sistema, competitividade e a busca



incessante por qualificação vem se consolidando como as características necessárias para se tornar o “trabalhador ideal” do sistema flexível.

### 3.5 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DA *UBERIZAÇÃO*

As diferentes conjunturas sociais, econômicas, históricas dos países fizeram com que a acumulação capitalista não acontecesse de forma homogênea. Estas circunstâncias interferiram no modo como o capitalismo se estabeleceu ao redor do mundo. Logo, as faces do capitalismo através dos séculos nunca serão iguais aos seus predecessores, isto é, a forma que o capital assume neste século não é a mesma do século XX tampouco será do XXII (DRUCK, 2011).

Como visto ao decorrer da discussão anterior, o tipo de trabalhador ideal da lógica flexível de acumulação precisa ser polivalente, resiliente, ávido por conhecimento, sobretudo em relação às inovações tecnológicas que são constantes e a cada dia mais presentes no cotidiano da sociedade. Com seus rearranjos pelo tempo, o capitalismo do século XXI tem a tecnologia, sobretudo as plataformas digitais, como grandes aliadas na jornada de expansão de capital e precarização social do trabalho.

Para Poell, Nierborg e van Djick (2020), as plataformas são infraestruturas passíveis de reprogramação que possibilitam o intercâmbio controlado e personalizado entre usuários finais e complementadores, através da coleta, tratamento, monetização e compartilhamento de dados. Elas são mediadoras que não apenas intermediam as relações sociais digitais e o trabalho, mas estruturam um parâmetro de como e onde estas interações acontecem (DUARTE; GUERRA, 2020).

Atualmente, existem diversas plataformas digitais, seja para pesquisas como a *Google*, de compras como o *Mercado livre*, para transporte como a *Uber* e a *99*, alimentação como o *Ifood*, *James*, *Rappi*, dentre tantas outras com as mais distintas finalidades. A introdução destas plataformas no mercado e a adesão social a essa nova forma de comercialização e trabalho, representam um fenômeno que os estudiosos vêm chamando de “*uberização*” do trabalho.

Apesar da derivação do nome *Uber* o termo *uberização* não surge a partir do início das atividades da empresa, tampouco está limitado a ela. Sua origem é parte dos desdobramentos da flexibilização e formas neoliberais de gestão do trabalho, cassação de direitos sociais e trabalhistas, globalização, etc. (ABÍLIO, 2019). Neste contexto, o fenômeno da *uberização* pode ser entendido como um processo decorrente de

transformações econômicas importantes, a nível global, onde os mecanismos de exploração e gestão da força de trabalho se tornam mais sofisticados e são renovados (DUARTE; GUERRA, 2020).

Dada a gama de plataformas e suas particularidades, este estudo concentra seus esforços em analisar a precarização das relações de trabalho, com recorte para a plataforma de *delivery Ifood* e seus entregadores.

Para se tornar um entregador do *Ifood* o trabalhador passa por um credenciamento em duas etapas: na primeira há a submissão, por parte do trabalhador de dados pessoais de acordo com as exigências e normativas do aplicativo; na segunda etapa, as informações fornecidas serão analisadas pela equipe da plataforma que emite o deferimento ou não da solicitação. Após a efetivação do cadastro o *motoboy* está apto a operar com as entregas.

A partir daí a operacionalização e estabelecimento da logística de entregas fica a cargo dos algoritmos da plataforma, que decidem quem, onde, quando e qual será a remuneração a partir daquela corrida, ou seja, todo o controle, mapeamento e gestão da oferta e demanda do trabalho fica à cargo do aplicativo. Nesta relação o trabalhador está à disposição da empresa, mas não possui recursos suficientes para barganhar sobre a gestão do próprio trabalho ou a remuneração provinda dele (ABÍLIO, 2019).

Nas formas de trabalho convencionais o trabalhador encontra-se a disposição de seu empregador por 8, 12 horas por dia e é remunerado, mesmo não havendo produção nesse período. Para os trabalhadores plataformizados esta lógica não se mantém: o entregador fica disponível cerca de 12, 15, até 18 horas por dia para o aplicativo, no entanto sua remuneração se restringe ao período no qual foi de fato demandado. É o período dos trabalhadores *just-in-time*, isto é, estar sempre de prontidão para atendimento da empresa (não importando o tempo), mas ter a remuneração condicionada apenas àquilo que foi produzido (ABÍLIO, 2020).

Ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado (ABÍLIO, 2019, p.3).

Outro ponto considerado crítico na *uberização* é a ausência de vínculos entre empresa, no caso o *Ifood*, e o entregador. Mais precisamente, o trabalhador cadastrado na plataforma não é de fato contratado pela mesma, não tendo assim, qualquer tipo de relação empregatícia com a empresa. Por estarem fora das relações de trabalho tradicionais, os

custos de operacionalização da atividade como pacotes de *internet*, custos com manutenção do veículo, combustível, etc. são de responsabilidade do próprio trabalhador. Além disso, não há nenhum suporte financeiro em caso de acidentes, por exemplo, afastamento por doença ou quaisquer outras intercorrências que podem vir a acontecer no trajeto. Assim, sob nenhuma proteção ou garantias o trabalhador assume todos os riscos decorrentes da operação sejam eles financeiros ou não, enquanto a empresa tem suas margens de lucratividade alargadas à medida que não há ônus com a massa de trabalhadores que digladiam (em sentido figurado) entre si para aumentar seus rendimentos (ABÍLIO, 2019; DUTRA; GUERRA, 2020).

Apesar de todo contexto problemático nas quais estão inseridas, o número de trabalhadores que as plataformas em geral vêm conseguindo angariar são expressivos. Novamente a narrativa do trabalhador-empendedor é retomada e utilizada em larga escala de forma a persuadir o trabalhador a se associar à empresa-aplicativo e tomar para si todas as responsabilidades, sob a falácia de ser o próprio chefe, gerente do seu tempo e da jornada. Na flexibilização, a deturpação do significado de empreendedorismo compõe uma via importante de transferência de responsabilidades e riscos ao trabalhador, que apesar de estar inebriado no discurso de auto gerente de si e de seu trabalho, continua subordinado à uma organização estrategicamente desenvolvida para sustentar a ideia que o trabalhador está no controle (ABÍLIO, 2019-2020; DUTRA; GUERRA, 2020).

O afastamento do trabalhador da sua real condição de empregado subordinado sob a retórica do empreendedorismo dilui a responsabilidade da organização, ao passo que a jornada e os ganhos estão vinculados unicamente a força de vontade do “colaborador” “parceiro”, e transforma o trabalho, já precário no sistema flexível, em uma máquina de superexploração dos trabalhadores em prol da acumulação. Nessa nova vertente do trabalho flexível o trabalhador está totalmente desprovido de mecanismos de articulação política e proteção Estatal, e, diante de toda conjuntura do sistema, é forçado a se submeter às condições impostas para garantir sua subsistência.

Essa submissão forçada se dá num bojo criado pelo próprio sistema, onde, o emprego formal não é algo possível e acessível a todos, o desemprego é uma ameaça constante e há uma grande massa de trabalhadores disponíveis (o exército industrial de reserva, colocado por Marx) necessitados de uma fonte de renda. Portanto, aqueles que por alguma razão estão à margem de contratos formais de trabalho ou estão enfrentando o desemprego, tem como única alternativa a adesão a estas formas de trabalho. Um exemplo claro do impacto das circunstâncias sobre a decisão dos trabalhadores em buscar

novos caminhos para ter uma fonte de renda, são os dados divulgados pela revista EXAME, que apresentam os números divulgados pelo *Ifood* e outras empresas de *delivery* no contexto da pandemia de COVID-19 que assolou mundo em 2020. No *Ifood* os indicadores mostram que o número de entregadores cadastrados na plataforma passou de 147 mil em fevereiro, para 170 mil em março. Além disso, outras 175 mil solicitações de cadastramento foram feitas no mesmo período.

Esses números demonstram que, na atualidade, aqueles que perdem suas fontes de renda ou têm a necessidade de complementá-la têm os aplicativos como única alternativa para se manterem. Apesar da popularidade, o trabalho plataformizado tem gerado discussões não apenas no campo da Administração. No capítulo a seguir o trabalho *uberizado* será analisado sob a ótica do Direito do Trabalho.

## **4 DO DIREITO DO TRABALHO**

Ao longo da história da humanidade, a noção de trabalho tem admitido diversas concepções, moldadas de acordo com a realidade social. As atividades passaram de esforços coordenados para garantir a subsistência coletiva a atividades voltadas para a exploração de muitos e o enriquecimento de poucos. Nesse ínterim, o Direito do Trabalho surge como um instrumento que serviria para tornar o conflito capital x trabalho menos desigual. Considerando o trabalhador como a parte mais enfraquecida (hipossuficiente) da relação contratual firmada com o empregador, o direito laboral tenta (ou deveria tentar) agir de acordo com as premissas do princípio da proteção, elaborando normas que ajudassem a compensar a falta de poder do trabalhador. Entretanto, o ideal protetivo do Direito do Trabalho, tão essencial ao resguardo da função social deste ramo jurídico, resta obscurecido frente à sua inegável utilidade para a manutenção do sistema capitalista.

### **4.1 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO**

O primeiro esboço do que, no futuro, se tornaria o Direito do Trabalho surge com a instalação da sociedade industrial e com a instituição do trabalho assalariado no século XVIII, após a Revolução Industrial.

O avanço da industrialização e do modo de produção capitalista deu origem a duas principais classes sociais: a burguesia e o proletariado. A burguesia, caracterizada por Marx como um vampiro, integra uma pequena parcela da sociedade e “vive apenas da

sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga” (MARX, 2013, p. 392).

De outro lado, encontra-se a massa do proletariado que, expropriada dos meios de produção, é forçada a vender sua força de trabalho sob o jugo do proprietário capitalista burguês, a quem interessa a manutenção de altos níveis de lucratividade e pouco importa a qualidade de vida do trabalhador. Neste sistema, o trabalhador nada mais é que força de trabalho e, por isso, (quase) todo tempo livre em sua vida representa tempo disponível para o trabalho que, por direito, pertence ao capitalista e serve para a alimentação sistêmica.

Situado no lado mais forte da relação capital x trabalho e de posse dos direitos de comprador da força de trabalho, o capitalista se mobilizava para estender as jornadas de labor além do humanamente possível. As condições laborais eram de tal modo precárias que ocorrências nefastas, como a morte de homens, mulheres e crianças trabalhadoras em decorrência de acidentes e adoecimentos laborais, eram comuns (MARX, 2013). Diante deste cenário de horror é que o proletariado inglês se vê impelido a lutar, exigindo a criação de legislações que, mesmo incapazes de fissurar a realidade de exploração social, pudessem, ao menos, minimizá-la. Segundo Marx:

Assim que a classe trabalhadora, inicialmente aturdida pelo ruído da produção, recobrou em alguma medida seus sentidos, teve início sua resistência, começando pela terra natal da grande indústria, a Inglaterra. Por três décadas, no entanto, as concessões obtidas pela classe trabalhadora permaneceram puramente nominais. De 1802 a 1833, o Parlamento aprovou cinco leis trabalhistas, mas foi esperto o bastante para não destinar nem um centavo para sua aplicação compulsória, para a contratação de funcionários necessários ao cumprimento das leis. Estas permaneceram letra morta (MARX, 2013, p.440).

É importante notar que, como colocado por Marx, a ineficácia da aplicação das leis trabalhistas e a continuidade do processo de exploração dos trabalhadores, em sua versão mais violenta, tem estreita relação com o papel desempenhado pelo Legislativo e pelo Executivo estatal à época (e que, em alguma medida, se prorroga até os dias de hoje). Ao invés de se destacar pela defesa da coletividade, o que se evidenciava era um Legislativo que primava pela individualidade, deixando brechas normativas para a exploração laboral, e um Executivo que se omitia do dever de fiscalizar a aplicação da normatividade trabalhista. Tudo isto acrescido de um Judiciário majoritariamente preocupado em garantir a manutenção dos interesses das classes dominantes. Uma vez que alguns dos membros do Poder Judiciário eram também proprietários de fábricas, e certamente tomariam decisões em benefício próprio, não havia como julgar os casos

adequadamente, com a imparcialidade que tal função requer, quando “a composição desses tribunais já era por si só uma violação aberta à lei” (MARX, 2013, p.454).

Cabe reconhecer que, aos poucos, os longos anos de luta de classes começaram a dar resultados e despontaram regulações sobre a redução das jornadas de trabalho e melhores salários que não apenas se consolidaram, mas conseguiram alcançar um maior grau de efetividade. No entanto, é preciso atentar que o movimento de luta das classes proletárias por direitos é pendular e para cada passo que se dá rumo ao progresso produtivo e tecnológico, outros dois passos são dados rumo à precarização das condições de vida e trabalho dos empregados. O retrocesso é justificado no ‘agir pelo interesse dos próprios’ trabalhadores (MARX, 2013; LÖWY, 2017). Como se verá a seguir, este somatório composto por inúmeras lutas, parcos avanços e variados retrocessos é também a marca do capitalismo *uberizado* dos tempos atuais. Há uma massa de trabalhadores dispersos e precarizados, exercendo atividades sem qualquer amparo legal, que começa a resistir e pressionar o Estado para melhorar suas condições de trabalho. São trabalhadores que refazem o caminho de seus antecessores no sentido de organização coletiva e de luta para uniformizar a legislação que ora não os reconhece e nega seus direitos, ora os protege.

## 4.2 A UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

O trabalho *uberizado* vem sendo pauta de inúmeras discussões no âmbito do Direito do Trabalho. Isso porque ainda não há um entendimento uniforme a respeito da aplicabilidade dos dispositivos legais vigentes ou criação de regulamentação própria para atender às questões demandadas pelos trabalhadores plataformizados.

Apesar do aspecto inovador, o trabalho *uberizado* constitui uma forma de exploração da mão-de-obra que, como em tempos passados (início da era industrial) se vale de brechas ou ausência de parâmetros legais para atuar. Atualmente, não há, de forma específica, nenhuma regulação direcionada ao trabalho plataformizado e as empresas-aplicativo utilizam de suas características tecnológicas para se desvencilhar das normativas vigentes.

As condições para a manutenção do trabalhador na plataforma variam conforme a política da empresa e vão desde o uso indevido ou abusivo da plataforma à conservação de uma média de avaliações positivas dos usuários. Entretanto, algumas dessas condições não são muito bem esclarecidas e o julgamento do mérito fica à cargo da própria empresa,

decidindo pelo desligamento (sem aviso prévio em alguns casos) ou não do prestador de serviços.

### 4.3 ENTENDENDO A *UBERIZAÇÃO*

A *uberização*, apesar da derivação do nome da empresa de transporte por aplicativos *Uber* e sua popularização ao redor do mundo ter sido feita pela mesma, sua origem e significado não estão restritas a ela. Isso porque a *uberização* representa um fenômeno fruto do desdobramento das políticas neoliberais e da crescente flexibilização do trabalho, calcadas no desmanche de direitos trabalhistas, mercados globais, novas formas de gestão das atividades (ABÍLIO, 2019).

A *uberização* é uma tendência a nível global que vem alcançando diferentes setores econômicos e atividades implementando uma nova forma de gerir e controlar o trabalho, condicionando uma grande massa de trabalhadores dispersos a subordinação de uma única empresa. De forma simplista esse fenômeno pode ser entendido como um processo de informalização do trabalho por meio da eliminação de direitos trabalhistas (e entraves legais para a exploração da mão-de-obra) e transferência de responsabilidades e ônus operacionais ao trabalhador (ABÍLIO, 2019-2020).

A implementação dessa forma de trabalho é feita por meio de plataformas digitais responsáveis pela gestão do trabalhador *uberizado*. Essas empresas-aplicativo se classificam como intermediadoras entre o prestador de serviço e o usuário final e se valem desse argumento para se isentar de obrigações trabalhistas com o colaborador cadastrado. No caso do *Ifood*, a empresa trata a relação entre plataforma-trabalhador como cível e comercial. Além disso, estabelece como condição para o cadastro a concordância com a inexistência de quaisquer características que possam configurar vínculo empregatício<sup>5</sup>. Ainda sobre as plataformas, elas:

seriam modelos de negócio baseados em **infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo**, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial (GRILLO; CARELLI; SAMPAIO, 2020, p. 2622)

<sup>5</sup> “Sobre sua relação com a plataforma: Não há vínculo empregatício! A relação aqui é cível e comercial. Como profissional independente, cadastrando-se na Plataforma por livre e espontânea vontade, você confirma que não há qualquer relação de hierarquia, de dependência, subordinação ou trabalhista com o Ifood. Com isso, o Entregador, a Entregadora e o Ifood reconhecem que a relação aqui presente não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo empregatício”. (<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>)

Sob a narrativa da inovação, as plataformas seguem se esgueirando da legislação vigente, uma vez que segundo essas, as regras aplicadas às antigas empresas não são compatíveis com o mercado digital (GRILLO; CARELLI; OLIVEIRA; 2020). Essa fuga é prejudicial, acima de tudo, para o trabalhador que dia após dia é afastado da sua real condição de subordinado. Desse modo, sem identidade de classe, dispersos e mergulhados no discurso do empreendedorismo, estes trabalhadores mantêm a máquina do sistema operante enquanto suas condições se tornam mais precárias.

#### **4.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E O DIREITO DO TRABALHADOR**

O conceito de subordinação jurídica ainda é uma questão cuja resposta depende de qual sentido será adotado na sua definição. Porquanto, nas discussões da história juslaboral existem dois caminhos bem estabelecidos.

O primeiro e hegemônico, trata a subordinação de um aspecto subjetivo. Nesse, são observadas as relações de ordens e métodos a serem seguidos a partir da constituição de uma relação de poder. Enquanto que o segundo, sentido objetivo, está relacionado com participação do indivíduo num processo produtivo de outrem por ausência de posse dos meios de produção. Esse se baseia na ideia de propriedade, e representa um entendimento minoritário (OLIVEIRA, 2021).

Num contexto pós-fordista onde as formas de trabalho flexível remontam, frequentemente, à ruptura com as (antigas) noções de trabalho assalariado, criam-se novos embargos na identificação do trabalhador na sua condição de empregado subordinado. Termos como a colaboração, a parceria e a autonomia são habitualmente utilizados como forma de tornar menos nítida a ocorrência de vínculos empregatícios, obtendo êxito, precipuamente na conjuntura de capitalismo digital.

Nesse sentido, a concepção de subordinação é também desvirtuada e ressignificada de tal modo a parecer incoerente com as novas condições de trabalho. Para Oliveira (2021) a negação da subordinação reforça um aspecto basilar do capitalismo: extrair o máximo de lucros em detrimento da redução de custos. Em outras palavras, o objetivo da deturpação da subordinação representa uma manobra para escapar de responsabilidades (leia-se custos) trabalhistas a fim de se manter competitivo no mercado.

O trabalho *uberizado* é propagandeado como o discurso de autonomia em relação à plataforma, ficando a critério do trabalhador estar conectado ou não. Todavia, os mecanismos algorítmicos detém o poder de influenciar essa conexão ao oferecer



bonificações extras para manter o trabalhador ativo ou desligá-lo temporária ou definitivamente da plataforma, sem prévio aviso. Dessa forma, o controle feito pela plataforma, através de seus algoritmos, pode ser entendida como subordinação, que diferentemente dos moldes fabris, se perfaz de forma virtual (OLIVEIRA, 2021).

A unilateralidade na definição do valor da prestação de serviço, da disponibilização de demandas, do trajeto, do controle de todo o processo e desligamento escancaram a posição vulnerável na qual os trabalhadores *uberizados* estão submergidos uma vez que não predispõe de condições para exigir contraprestações equivalentes. Oliveira (2021), aponta que:

[...] há controle por resultados pela mediação algorítmica e sem responsabilização trabalhista. Trata-se do retorno ao passado da total precariedade, no qual os trabalhadores que não organizam a atividade econômica, correm todo o risco do negócio e não auferem os lucros da sua atividade. Somente esta contextualização de exploração desregulada do trabalho justificaria – como já justificou na história do Século XVIII – a criação da proteção trabalhista para os estes trabalhadores hipossuficientes (OLIVEIRA, 2021, p. 172).

Notadamente, a construção do sistema acontece de modo a perpetuar o trabalho precário em prol do favorecimento das classes dominantes e da máxima acumulação do capital. Novas formas de organização do trabalho, com a utilização massiva de recursos tecnológicos, manipulação de normativas, discursos de empoderamento, autonomia e meritocracia compõem o cenário de exploração e precarização do trabalho e do trabalhador.

#### **4.4.1 A UBERIZAÇÃO E AS LUTAS NO ÂMBITO DO DIREITO: A LUTA DOS ENTREGADORES NA AMÉRICA LATINA E NO MUNDO**

A *uberização*, bem como a precarização que dela decorre, buscam dispersar ao máximo os trabalhadores de forma a manter o controle do processo a custas do desmantelamento de direitos sociais (COELHO et al, 2020). A tentativa de apagamento da identidade coletiva e de desarticulação de movimentos de resistência são características marcantes e essenciais para que o sistema prossiga operante e sem questionamentos. Os trabalhadores, dispersos e manipulados pelo *marketing* promovido pelas plataformas, têm dificuldade em se reconhecer como uma classe de indivíduos que movimentam e enriquecem estas empresas em troca de extrema exploração e precariedade. No entanto, entender que o processo de resistência enfrenta obstáculos não significa entendê-lo como morto.

No início do período industrial, em uma situação exploratória assemelhada a atual, Marx (2011, p. 244-245), apontava que “assim que a classe trabalhadora, inicialmente aturdida pelo ruído da produção, recobrou em alguma medida seus sentidos, teve início sua resistência [...]”. De forma adicional, analisando a conjuntura dos movimentos grevistas dos motoristas da *Uber* ocorridas na Índia e a necessidade de sua interlocução com outros movimentos sociais, como o feminista, Galvão (2021) afirma:

que apenas através de uma luta conjunta e que não renegue as dimensões do seu real desafio será possível a obtenção de modificações sociais profundas e duradouras seja na Índia ou em qualquer outro país do capitalismo dependente (GALVÃO, 2021, p. 203).

Em outras palavras, o que se quer defender aqui é que, apesar de todas as dificuldades impostas pelo capitalismo *uberizado*, a ruptura da estrutura exploratória continua a ser possível e se inicia e passa pela articulação das trabalhadoras e trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho.

A crise promovida pela pandemia da COVID-19 em 2020, elevou a situação ao extremo e expôs as lastimáveis condições sob as quais estas atividades plataformizadas vêm sendo executadas no período pré e intra pandêmico. Ficou explicitado também a forte dependência em relação a esses trabalhadores, que com o avanço da pandemia, estiveram na linha de frente da movimentação das engrenagens do sistema. Expostos aos riscos inerentes da função, à doença que assolou o mundo e sem garantias sociais, os trabalhadores de plataforma buscaram se articular em todo o mundo.

De um lado encontram-se as plataformas que obtiveram um aumento considerável na busca por serviços *delivery* e por conseguinte na margem de lucros. No outro extremo, encontram-se os trabalhadores que tiveram suas jornadas ampliadas sob baixa remuneração, somadas ao risco de exposição ao coronavírus. Diante dessa situação, os trabalhadores iniciaram e fortaleceram movimentos de resistência e paralisação das atividades em diversos países. O início dos movimentos ocorreu em abril de 2020 e contou com a participação de cinco países da América Latina e um europeu. Mais tarde, outros países como o Brasil, Japão, Itália, Alemanha e França também se uniram às organizações latino-americanas.

Dentre as reivindicações, está o manejo jurídico dessas empresas na caracterização do prestador de serviço a fim de excluí-los da classe trabalhadora e se eximir de responsabilidades trabalhistas. A busca por reconhecimento como trabalhador, com garantias de direitos sociais, e não como colaborador, evidencia a busca constante

do capital no apagamento da identidade do indivíduo enquanto trabalhador e o desmantelamento das organizações sindicais.

No âmbito do Direito do Trabalho há um forte debate sobre a qualificação dos entregadores como empregados das plataformas. No Brasil, ainda não há um entendimento único sobre a questão e a principal argumentação adotada para a não caracterização do vínculo de emprego está na ausência de subordinação uma vez que o estabelecimento da jornada é de “livre” escolha do trabalhador. O não reconhecimento como empregados torna ainda mais difícil a coalizão entre os trabalhadores, que afastados de sua real condição de empregados através do discurso de empreendedorismo, não veem finalidade na formação sindical (COELHO et al., 2020).

Embora esses trabalhadores vêm sendo expostos a condições precárias, o fomento de integração dos movimentos de articulação a nível nacional e internacional podem contribuir para que, quiçá num futuro próximo, existam movimentos de representação e resistência à nível global.

## 5 CONCLUSÃO

Por intermédio da análise da trajetória do trabalho através dos tempos – desde os primórdios da existência humana ao capitalismo digital – é possível inferir que o trabalho é uma ferramenta imprescindível para o desenvolvimento e reprodução das capacidades humanas e por conseguinte, da sociedade. A atividade de subsistência dá lugar à dinâmica capitalista, onde a degradação do labor, parece ser peça-chave para a prosperidade do sistema.

As discussões sobre a crescente precarização do trabalho no capitalismo, antecede a era digital atualmente experimentada. Os estudos de Marx trouxeram à tona uma realidade obscurecida a partir do discurso de prosperidade e progresso social: a condição superexplorada do trabalhador fabril. Em sua condição de completa expropriação dos recursos de produção, o indivíduo é forçado a comercializar sua força de trabalho em troca de recursos que o permitam manter sua subsistência.

A partir do desenvolvimento do sistema novas táticas para a manutenção dos altos níveis de lucratividade foram desenvolvidas, como o taylorismo e o fordismo. Esses métodos de organização e desenvolvimento do trabalho primam pelo absoluto controle dos processos a fim de minimizar os custos de operação e maximizar a margem de lucros exponencialmente. Nesse sentido, a obtenção do lucro ocorre em detrimento da degradação do trabalho e do trabalhador, que é submetido a jornadas extenuantes com remuneração desproporcional.

Mais tarde com a queda do modelo fordista, a desconstrução de padrões rígidos de produção e a globalização do mercado, abriu espaço para os primeiros passos da lógica flexível. Essa flexibilidade alcançou os mais diferentes níveis da sociedade, permitindo que o capital se reestruturasse calcada principalmente na dispersão e eliminação de mecanismos de resistência dos trabalhadores.

À época, os operários das primeiras indústrias possuíam poucos direitos que o resguardasse no exercício de suas atividades. Entretanto, a transição para o sistema flexível representa um grande retrocesso em termos de direitos sociais adquiridos. Isso porque, além das significativas perdas de direitos houve um aumento considerável de indivíduos exercendo trabalhos informais que atuam com poucos ou nenhum respaldo legal.

Esse caminho de depreciação dos direitos trabalhistas, confusão e dispersão dos trabalhadores, dinâmicas cada vez mais flexibilizadas e uso de recursos tecnológicos foi

essencial para que o trabalho *uberizado* obtivesse tanto êxito. Propagandeada como uma alternativa para complementar a fonte de renda (que, se fosse justa não careceriam de complemento) ou uma oportunidade de autogerenciamento/ empreendedorismo, o trabalho plataformizado teve grande adesão. A pandemia de COVID-19 fez com que a busca por essas atividades aumentasse exponencialmente e também escancarou pelo mundo as reais condições às quais estes trabalhadores estão expostos.

Assim, as críticas de Marx ao capitalismo predatório da era industrial podem ser facilmente transportadas e visualizadas no período atual em que a situação de superexploração da mão-de-obra acontece, apesar dos avançados recursos tecnológicos, com a essência dos tempos fabris.

O Direito do trabalho é uma ferramenta de extrema importância para a manutenção do sistema. Isso porque a criação e manutenção das normativas de um lado atende, de certa forma, o trabalhador, entretanto contribui no favorecimento das classes dominantes, ao proporcionar espaços de manobra para a exploração. Dessa forma, o ideal protetivo do Direito do Trabalho, tão essencial ao resguardo da função social deste ramo jurídico, resta obscurecido frente à sua inegável utilidade para a manutenção do sistema.

Nesse contexto fica evidenciada que a *uberização*, bem como a precarização que dela decorre, buscam dispersar ao máximo os trabalhadores de forma a manter o controle em desfavor dos direitos sociais (COELHO et al, 2020). A vista disso a tomada de consciência e articulação coletiva são peças-chave para promover rupturas com o sistema, como foi possível observar com os movimentos grevistas ocorridos em 2020.

A problemática da *uberização* e o trabalho plataformizado tem ganhado destaque no campo crítico da Administração e Direito do Trabalho. Isto posto, este estudo pretende contribuir com a discussão e fomentar o tratamento da temática estimulando pesquisas futuras mais aprofundadas que possam colaborar com a urgente demanda de melhorias nas condições desses trabalhadores.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas – Individuo y sociedad, v.18, n.3, nov. 2019

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Estudos Avançados, v.34, n.98, p.111-126, 2020.

AGUIAR, Giancarlo de França; PEINADO, Jurandir. **Compreendendo o Kanban: Um Ensino Interativo Ilustrado**. Da Vinci, Curitiba, v.4, n. 1, p. 133-146, 2007

ANTUNES, Ricardo L. C. **Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo**. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2000. p.35-48

ANTUNES, Ricardo L. C. (Ricardo Luis Coltro), 1953 - **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho** / Ricardo Antunes. - [2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl.]. - São Paulo, SP: Boitempo: 2009. - (Mundo do Trabalho)

ANTUNES, Ricardo L. C. **As Novas Formas de Acumulação de Capital e as Formas Contemporâneas do Estranhamento (Alienação)**. Caderno CRH, vol. 15, n.37, p.23-45, jul./ dez. 2002

BARRETO, Theo da Rocha. **A Precarização do trabalho e da vida dos novos trabalhadores informais: o trabalho flexível nas ruas de Salvador**. 2003. Monografia (Graduação Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2003.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a Degradação do Trabalho no Século XX**. 3ed. Rio de Janeiro. Zahar: 1974

COELHO, Bruna et al. **A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo – movimentos grevistas em tempos de Covid-19**. *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 2021. Vol. 4, No. 3, 31-48

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização - (des) fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo. Boitempo: 1999

DUARTE, Fernanda da Costa Portugal; GUERRA, Ana. **Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização**, Revista Eptic, v.22, n.2, p.39-55, mai./ago. 2020

EXAME, Revista. **Ifood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia**. 18 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 18 fev. 2021

GALVÃO, Daniel de Faria. **A luta contra a Uber na Índia: entre a resistência feminista, a exploração laboral e os movimentos grevistas.** Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação. Belo Horizonte, 2021: Editora Expert. p. 189-205.

GÓES, Karolayne Ribeiro; RAMOS, Deriscleia Rodrigues. **O trabalho precário e sua relação com o modo de produção capitalista.** II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, Florianópolis: 2017

GRILLO, Sayonara; CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.** Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V.11, 2020, p. 2609-2634

HARVEY, David. **Condição pós moderna: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural.** 17ed. São Paulo. Loyola: 1992

KABAT, Marina. **La importancia de la historia para comprender el trabajo y sus transformaciones.** Verinotio - Revista online de Filosofia e Ciências Humanas, vol. 25, n.1, abr./2019

LEITE, Edna Xenofonte. Et al. **Materialismo histórico dialético:** Contribuições para a realização da pesquisa científica. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 11, Vol. 05, pp. 47-54. Novembro de 2019. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/materialismo-historico>.

LIMA, Jacob Carlos. **Trabalho informal, autogestionário e gênero.** Sociedade e cultura, v. 9, n. 2, jul./dez. 2006, p. 303-310

LIMA, Jacob Carlos; SOARES, Maria José Bezerra. **Trabalho flexível e o novo informal.** CADERNO CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 163-180

LÖWY, Michel. **Marx e a luta pela redução da jornada de trabalho.** Lutas Sociais, São Paulo, vol.21 n.38, p.10-23, jan./jun. 2017

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política.** 2ed. São Paulo. Boitempo: 2011.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala.** Tradução de Cristina Schumacher. Porto Alegre. Bookman: 1997

OLIVEIRA JR, Humberto de Oliveira Santos. **O avanço neoliberal, o modelo de acumulação flexível, o enfraquecimento sindical e suas implicações sobre a formação da consciência de classe dos trabalhadores tendo por base o sindicalismo no contexto internacional e brasileiro, com ênfase especial o sindicalismo dos trabalhadores bancários de Fortaleza,** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade

Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação Brasileira da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO, SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA**. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.152-175 Abr. 2021. ISSN 2448-2307. <Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>>

PAÇO-CUNHA, Elcemir. **Ontogênese e Formas Particulares da Função de Direção: Introdução aos Fundamentos Históricos para a Crítica Marxista da Administração**/ Elcemir Paço Cunha; Deise Luiza Ferraz (organizadores), Rio de Janeiro: Rizoma, 2018

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**/ Geraldo Augusto Pinto. 1ed. São Paulo. Expressão Popular: 2007

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. **Plataformização**. Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos, v. 24, n.1, jan./abr. 2020

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo, vol. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14ed. Rio de Janeiro. Record: 2009

SILVA, Hugo Leonardo Fonseca da. **Trabalho precário e formação do trabalhador: a precariedade como modo de ser**. RTPS – Rev. Trabalho, Política e Sociedade, v. III, n. 05, p. 223-250, jul.-dez./2018

SOUZA, Michel Aires de. **O modo de produção flexível e o novo perfil do trabalhador no século XXI**. 5 set. 2013. Disponível em: <http://zelmar.blogspot.com/2013/09/o-modo-de-producao-flexivel-e-o-novo.html>. Acesso em 17 fev. 2021

TAYLOR, Frederick Winslow, 1856-1915. **Princípios de administração científica/ Frederick Winslow Taylor**: tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8ed. São Paulo. Atlas: 1990

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva, 1928. **Introdução à pesquisa em ciências sociais : a pesquisa qualitativa em educação** / Augusto Nivaldo Silva Triviños. --São Paulo : Atlas, 1987. Bibliografia. ISBN 85-224-0273-6