

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DIURNO

Enemar José da Costa Soares Júnior

**A precarização do trabalho e suas consequências sociais: uma análise da
terceirização dos serviços na empresa Rota Monitoramento.**

PALMEIRA DAS MISSÕES - RS

2023

Enemar José da Costa Soares Júnior

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS: UMA
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS NA EMPRESA ROTA
MONITORAMENTO**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Administração Diurno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Campus Palmeira das Missões, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Adriano Lago

PALMEIRA DAS MISSÕES - RS

2023

Enemar José da Costa Soares Júnior

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS: UMA
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS NA EMPRESA ROTA
MONITORAMENTO.**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Administração Diurno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Campus Palmeira das Missões, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em de de 2023.

Adriano Lago, Doutor (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Tanice Andreatta, Doutora (UFSM)

Nelson Guilherme Machado Pinto, Doutor (UFSM)

PALMEIRA DAS MISSÕES - RS

2023

RESUMO

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS NA EMPRESA ROTA MONITORAMENTO.

Autor: Enemar José da Costa Soares Júnior

Orientador: Dr. Adriano Lago

A flexibilização da lei trabalhista trouxe novos contornos a realidade laboral brasileira. Em decorrência das diversas crises econômicas, resultado de políticas obtusas, a oferta de emprego diminuiu consideravelmente, tornando o emprego formal cada vez mais escasso. Surgindo como alternativa, a economia de bico aparece como opção para o trabalhador obter algum tipo de ganho econômico. O presente trabalho buscou compreender através da pesquisa bibliográfica, os riscos repassados ao trabalhador ao aderir a essa nova forma de ocupação, analisando que a precarização do trabalho traz inúmeras consequências para a vida do trabalhador. Na sequência foi analisada a realidade da empresa escolhida através do levantamento dos dados financeiros referentes ao pagamento dos funcionários após, comparado com os gastos de uma possível mudança para a terceirização dos serviços, que revelou ser completamente favorável financeiramente para empresa adotar tal medida. Entretanto, pode-se compreender que a adoção de práticas que gerariam maior lucro para a empresa, podem trazer consequências severas para a vida do trabalhador, podendo gerar declínio na qualidade da entrega dos serviços prestados.

Palavras-chave: Uberização; Flexibilização trabalhista; Terceirização; Precarização do trabalho.

ABSTRACT**THE PRECARIZATION OF WORK AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES: AN ANALYSIS OF THE OUTSOURCING OF SERVICES IN THE COMPANY ROTA MONITORAMENTO.**

Author: Enemar José da Costa Soares Júnior

Advisor: Dr. Adriano Lago

The flexibilization of labor law brought new contours to the Brazilian labor reality. As a result of various economic crises, the result of obtuse policies, the job offer has decreased considerably, making formal employment increasingly scarce. Emerging as an alternative, the gig economy appears as an option for workers to obtain some type of economic gain. This work sought to understand, through bibliographical research, the risks passed on to the worker when adopting this new form of occupation, analyzing that the precariousness of work brings numerous consequences to the worker's life. The reality of the chosen company was then analyzed by collecting financial data relating to employee payments and then comparing it with the costs of a possible change to outsourcing services, which revealed that it was completely financially favorable for the company to adopt such a measure. However, it can be understood that the adoption of practices that would generate greater profit for the company, can have severe consequences for the worker's life, and can lead to a decline in the quality of the delivery of services provided.

Keywords: Uberization; Labor flexibility; Outsourcing; Precariousness of work.

Sumário

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	7
1.1 Problema de pesquisa.....	8
1.2 Objetivos.....	8
1.2.1 Objetivo Principal.....	8
1.2.2 Objetivos Específicos	9
1.3 Justificativa	9
CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	12
2.1 Dados do trabalho Brasil.....	12
2.2 Quarta Revolução Industrial	14
2.3 Flexibilização trabalhista	15
2.3.1 Terceirização	17
2.3.2 GIG ECONOMY E CROWDWORK.....	18
2.3.3 Economia de Compartilhamento e o Capitalismo de Plataforma	20
2.3.4 Precarização Moderna do Trabalho.....	24
CAPÍTULO III – A EMPRESA.....	28
3.1 Descrição da empresa	28
CAPÍTULO IV - MÉTODO DO ESTUDO	29
4.1 Caracterização do Trabalho	29
4.2 Coleta de dados.....	29
4.3 Resultados.....	30
REFERÊNCIAS	46

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

As constantes mudanças ocorridas na sociedade nos trazem novas realidades e novas culturas. Tais mudanças interferem na maneira como a população tende a agir com relação a essa nova realidade. Com isso, surgem (ou são criados) novos desejos, novas expectativas, e, conseqüentemente o mercado se adapta para oferecer produtos e serviços para suprir tal demanda. E é a partir deste contexto que surgem as empresas, buscando compreender quais os desejos de uma fração da população, que ali existe um nicho a ser explorado, conhecendo e entendendo o cliente, para oferecer produtos que satisfaçam as necessidades do mesmo (LARENTIS, 2012). Segundo Kotler e Keller (2006) é necessário que haja demanda de produtos e serviços o suficiente para que a empresa obtenha lucro, sendo as empresas as responsáveis por decifrar os enigmas oferecidos por seus clientes. Conseguindo decifrá-los, é possível criar produtos e ofertar serviços, adequando a balança da chamada oferta e demanda, surgindo assim novos produtos inovadores, que são capazes de alterar a forma de vida da população, seja pelo seu uso ou por aquilo que é possível fazer com ele, transformando a vida de todos os que deles utilizam.

Com o crescimento do número de smartphones em circulação, por exemplo, é notável a necessidade de estarmos sempre conectados. Muitas vezes por capricho, outras tantas por necessidade, a utilização do smartphone faz com que tenhamos tudo o que precisamos em um único dispositivo. E a partir da expansão e da popularização da utilização da internet, facilitada por meio do uso de aplicativos, hoje é possível pedir comida, encontrar um lugar para pernoitar, encontrar carona para o destino desejado, assistir filmes, escutar músicas, tudo em um dispositivo compacto e portátil.

A partir dessa nova realidade, com um mundo conectado, com a tecnologia cada vez mais avançada, com a internet das coisas, as redes sociais e as plataformas online alterando o modo de vida das pessoas através da inovação digital (NEWPORT, 2019), vemos surgir o fenômeno da digitalização caracterizada pela presença de dispositivos digitais com acesso a rede em grande parte das ações do nosso dia a dia, alterando o modo como os consumidores buscam entretenimento em busca de alternativas cada vez mais práticas e rápidas, dando início a chamada Indústria 4.0.

Segundo Sacomano, Gonçalves, Bonilla (2018) na Indústria 4.0 acontece a integração de tecnologias de informação e comunicação, possibilitando novos fluxos de produtividade, flexibilidade, qualidade e gerenciamento, fazendo com que surjam novas estratégias e modelos para a indústria, sendo assim considerado a Quarta Revolução Industrial. Esse

cenário de mudanças tecnológicas é também intitulado de a “Quarta Revolução Industrial”, assim denominado por Klaus Schwab (2016), apontando que esse fenômeno vem transformando a humanidade, alterando por meio da tecnologia, a forma de viver, de se relacionar e trabalhar (BRASILEIRO, 2022).

É a partir dessas mudanças que surge o trabalho conectado, resultado da alteração tecnológica e da expansão do uso de plataformas digitais, gerando uma nova forma de gerenciamento que se espalham por diversas áreas da economia, acarretando também em uma mudança na maneira como a concepção de trabalho é imposta ao trabalhador, trazendo novas modalidades de relação de emprego, como a terceirização dos serviços, que é uma abordagem de gestão empresarial que busca determinar o que é mais vantajoso para a empresa em um contexto competitivo (SANTOS, 2014). Ela reconhece diferentes formas de organização relacionadas à estratégia empresarial, visando a redução de custo operacional dentro da organização, criando uma incompatibilidade entre as partes, onde o que é vantajoso para a empresa pode não ser benéfico ao trabalhador (ANTUNES, 2020).

1.1 Problema de pesquisa

A utilização da tecnologia facilita muito a vida dos usuários. O que talvez não tomamos conhecimento é a forma como essas mudanças alteram a vida da sociedade como um todo. E é partindo deste ponto que buscamos analisar os novos modos de ocupação dos trabalhadores, entendendo quais os riscos e desafios que cada forma apresenta, para conseguir visualizar a parte do trabalhador com essas novas formas de ocupação e em contrapartida, comparar através da ótica empresarial e buscar compreender quais as diferenças entre as duas visões.

É a partir desses argumentos que surge o seguinte questionamento: a mudança para o contrato terceirizado traria benefícios financeiros para a empresa?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Principal

Analisar se haveria benefício econômico para a empresa com a implementação da terceirização dos serviços por ela prestado.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Compreender em que as mudanças nos modos de serviços estão alterando na vida do trabalhador e se essas mudanças são benéficas para os mesmos.
- Realizar uma pesquisa bibliográfica sobre a temática da terceirização utilizando a base de dados existente;
- Analisar os dados econômicos atuais da empresa;
- Avaliar a mudança derivada da terceirização para a empresa e os riscos da sua implementação;

1.3 Justificativa

As novas formas de trabalho através da intermitência ocorrem a partir de uma mutação profunda naquilo que era considerado trabalho no século passado. Devido a chegada do maquinário tecnológico digital, mudou-se a realidade das fábricas, das escolas, dos bancos, do serviço público, todos sofrendo uma grande alteração. Principalmente no ambiente privado, onde a busca por uma produção intensa e lucrativa cada vez maior, faz dessas mudanças na gestão do trabalho, ponto chave para alcançar seus objetivos. Combinado com o surgimento das empresas flexíveis, que segundo Antunes (2015) altera as características comumente vistas no ambiente fabril como na época do Fordismo ou Toyotismo, onde era comum as empresas possuírem milhares de operários, passando para a realidade de empresas cada vez mais enxutas, utilizando do serviço sob demanda de forma mais frequente, com trabalhadores intermitentes.

Sob discursos corporativos de parcerias, colaboração e empreendedorismo, a ideia da flexibilização vem ganhando bastante apoio entre os trabalhadores, tendo em vista que, aproveitando-se das falhas na legislação brasileira, as empresas utilizam desse subterfugio para garantir que não seja necessário possuir nenhum vínculo empregatício com quem presta serviços a ela, tornando a mão de obra mais barata, sem a possibilidade de fixação de carga horária nem de remuneração fixa, sem seguridade social nem direitos trabalhistas. Safatle et. al (2021) aponta que não à toa, os institutos liberais brasileiros destinaram grande parte de suas críticas à constituição de 1988, pois segundo eles, ela impede o progresso e desenvolvimento por carregar práticas e defesas do direito do trabalho, e a partir disso, buscam a flexibilização da legislação trabalhista.

Scarpa (2023) diz que os maiores problemas nas relações trabalhistas sempre foram a padronização e a fixação de um tempo razoável de trabalho, e que foi através da busca por padronização que a classe operária acabou se unindo em busca de melhores condições de trabalho, dando início ao direito do trabalho como garantidor da isonomia entre as partes na relação trabalhista.

A busca pela flexibilização na legislação referente ao trabalho vai ao encontro com a necessidade imposta pelo “mercado”, onde a busca pela redução de despesas, principalmente as vinculadas a mão de obra, são tidas como caminho essencial para o sucesso da empresa, reduzindo custos e aumentando os lucros. Nessa lógica, o trabalhador é colocado em um lugar de menor importância dentro de uma cadeia, que a qualquer momento poderá ser descartado, se assim for decidido por seus empregadores.

A flexibilização das leis trabalhistas brasileira, aconteceu em última escala através da lei Nº 13.467 de 2017, ajudando muito a vida dos empregadores. Como aponta Kopstein e Silva (2019), a partir da legalização do trabalho intermitente, seja através de negociações coletivas ou da desregulamentação das leis trabalhistas, com o discurso de que a sociedade marcada pela competitividade capitalista e pela incessante busca pelo crescimento econômico, clamava por mudanças urgentes nos critérios contratuais, por mudança na legislação, procurando adequar-se à nova realidade econômica mundial de modernização nas relações trabalhistas, visando a redução do número de desempregos, aquecer a economia com as novas estruturas de trabalho e facilitar os contratos de trabalhos. Com isso, era possível as empresas aumentar ou diminuir o número de trabalhadores a partir da demanda, contratando ou demitindo conforme o mercado demandava, diminuindo os custos com as questões trabalhistas, exclusivos de contratos via CLT.

Estamos vivendo nas últimas décadas um período de alternância nas formas de trabalho que conhecemos, diferente daquele nos moldes taylorista e fordista mostrado por Antunes; Pinto (2023), que com todas as suas imperfeições, ainda garantiam uma regulamentação e resguardavam os direitos básicos para os trabalhadores a partir de políticas de seguridade como a CLT no Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Manole, 2017) no Brasil, e em outros países como na Inglaterra o Welfare State (Estado de bem estar), na Alemanha o SozialStaat (Estado Social), na França o Etat Providence (Estado-providencia) que segundo as palavras de Behring (2006) dão ao trabalhador o mínimo de direitos necessários para a manutenção do bem estar.

A monumental expansão da economia digitalizada, onde todos os trabalhadores, sejam eles do campo ou da cidade, dependem de um meio digital para manter-se dentro do mercado

de trabalho, trazendo uma nova forma de valor ao trabalho, e a partir disso, o sistema financeiro impõe a necessidade de corroer o direito do trabalho que foi uma conquista da classe trabalhadora, que luta pela melhoria das condições desde a revolução industrial.

O chamado capitalismo de plataforma, nas palavras de Antunes (2018), coloca em destaque essa nova forma de ocupação e recupera formas pretéritas de exploração da mão de obra, que a tempos haviam sido deixadas de lado pela conquista dos direitos do trabalhador. Proliferam-se assim vínculos hiper flexibilizados, que visam mascarar as relações entre as partes, substituindo a figura de um patrão pela relação com as plataformas. Aumenta também a individualização, expressada das mais diversas formas, algumas vezes dita como empreendedor, outras como patrão de si mesmo, mas sempre com uma lógica meritocrática, resultando assim numa competição desenfreada e sem limites.

A partir desse contexto, procurou-se compreender as perspectivas opostas em relação a terceirização dos serviços, conhecendo as vantagens para do empreendedor, que segundo Dornelas (2023) possui uma visão centrada na rentabilidade e na maximização dos ganhos financeiros de sua empresa. Focado em identificar oportunidades de negócio, reduzir custos, aumentar a eficiência operacional e oferecer produtos ou serviços que atendam às demandas do mercado, recorrem a terceirização visando gerar receitas que superem os custos e resultem em lucro para o empreendimento. E em contraponto, analisar a realidade dos trabalhadores ao serem expostos a esse novo modelo de trabalho, que em alguns casos, com a terceirização, pode resultar na perda de empregos diretos, na redução de benefícios ou na precarização das condições de trabalho. Isso ocorre quando empresas contratam serviços terceirizados para substituir funcionários internos, visando reduzir custos, perdendo direitos adquiridos ao longo dos anos e assegurados pela legislação trabalhista (MARTINS, 2023).

CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Dados do trabalho Brasil

A redução do número de trabalhadores com carteira assinada no país, reflete as constantes mudanças estruturais no mercado de trabalho brasileiro. Essas mudanças alteram a forma como o brasileiro utiliza sua força de trabalho para gerar sua renda.

Segundo análise do Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) através dos dados coletados pelo IBGE no Pnad Contínua, o Boletim Emprego em pauta de maio de 2022 mostra que o trabalho por conta própria cresceu durante a pandemia de COVID-19. Entretanto, o fato dos índices de recuperação da ocupação no Brasil terem aumentado após a pandemia também refletem que esse aumento se deu por meio de vagas que necessitam de menor qualificação.

O mercado de trabalho também se mostrou precarizado ao passo que as ocupações das vagas acontecem sem vínculo empregatícios, sem proteção social e trabalhistas, visto que 3 em cada 4 trabalhadores que passaram a trabalhar por conta própria não possuem CNPJ e conseqüentemente, não contribuem com a previdência.

Segundo dados apontados pelo IBGE (2022), a média anual de trabalhadores sem carteira assinada bateu recorde em 2022, sendo o maior número encontrado até agora, dentro da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad) desde que começou em 2012. O número de trabalhadores informais também atingiu níveis recordes, chegando a um total de 38,8 milhões de pessoas, refletindo um aumento no total de pessoas com alguma ocupação trabalhista, somando 98 milhões de pessoas, número superior aos 94,2 mi do segundo trimestre de 2019, segundo Abdala (2023).

De acordo com Alvarenga (2023), levando em conta os dados obtidos pelo PNAD contínua, o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu 2,8 milhões entre 2014 e 2022, enquanto o número de pessoas que trabalham por conta própria ou sem carteira assinada aumentou 6,3 milhões 8 anos, ou seja, durante este período a taxa de ocupação cresceu 4,1% porém esse crescimento vem sendo puxado pelo trabalho informal, representa 3,8 milhões de trabalhadores a mais no chamado empreendedorismo de necessidade.

Esses dados mostram que o índice de ocupações tem aumentado através dos trabalhadores por conta própria, mas em postos de trabalho que necessitam baixa qualificação, que pagam menores salários, com maior informalidade, trazendo incerteza para o trabalhador

e dificultando o pagamento de contribuições que seriam benefícios no futuro, como a previdência.

Antunes (2015) é enfático ao revelar as consequências de tais mudanças e que isso é uma tendência extremamente significativa dada pela subproletarização do trabalho através das formas precárias de emprego, sejam eles temporário, parcial, subcontratação, terceirizado, vinculado a economia informal ou qualquer outra modalidade praticada pelos novos modelos de trabalho. Além disso, há anos que o número de MEI cresce vertiginosamente no país. Segundo o Portal do Empreendedor (2023), o número de MEI no Brasil saltou de 9,6 milhões no começo de 2020 para 15,5 milhões no final de setembro de 2023.

Criada em 2008, a categoria Micro Empreendedor Individual tinha como objetivo reduzir a informalidade, com uma mínima proteção social, mas sem tantos benefícios quanto a CLT. Porém acabou tornando-se uma alternativa para as empresas que estão buscando uma forma de reduzir os gastos com funcionários formais contratando-os através de PJ para reduzir encargos e também uma alternativa para as pessoas desempregadas, que buscando alguma atividade produtiva ingressam na modalidade para conseguir qualquer tipo de serviço. Conforme apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento, através do Mapa de Empresas (2023) foram abertas 2.716.269 milhões de novas empresas no País de janeiro a agosto, totalizando 21.877.052 milhões de empresas ativas. Destas, 15.465.689 milhões são Micro Empreendedores Individuais, ou seja, mais de 70% das empresas em atividade no país são MEI.

Com base nos dados, é possível acreditar que o Brasil é um país de empreendedores, que recorrem ao empreendedorismo por opção, quando na verdade esse dado aponta que, na maioria das vezes, os trabalhadores recorrem ao MEI como uma alternativa para fazer bicos e não ficar sem renda ou a pedido dos empregadores, que recorrem a essa alternativa para contratá-los como prestadores de serviço e assim diminuir encargos e vínculos empregatícios.

É notável o aumento do número de MEIs após a aprovação da Reforma Trabalhista no ano de 2017, e é possível verificar em Neto e Souza (2018), a reforma reformulou a relação de trabalho, trazendo maior flexibilização nos contratos entre as partes, vendendo a ideia de que era necessária essa maior flexibilidade para que houvesse geração de empregos e renda, sendo aprovada sem dificuldade. Desde então o conceito de empreendedor vem sendo distorcido, como mostra Pereira (2018), é gerado um ambiente hostil ao direito do trabalho, promovendo a prática de flexibilização e locação de mão de obra, colocando os custos dos encargos nas costas do trabalhador, e com a necessidade de possuir alguma ocupação que traga remuneração, o trabalhador aceita esta opção para manter-se ativo, recorrendo ao trabalho

autônomo ou a contratos como Pessoa Jurídica para não ficar sem serviço. E mais, Serra, Bottega e Sanches (2022) mostram que ao analisar os dados após 4 anos de sua promulgação, as evidências sugerem que a Reforma não apresentou efeitos estatisticamente significantes sobre a taxa de desemprego. É também a percepção de Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), que apontam que a reforma agiu no sentido contrário ao que era prometido com a geração de empregos, que na visão dos autores nunca foi o objetivo real dessa medida, pois ao utilizarem a crise econômica, principalmente a crise do mercado de trabalho para defender que mudanças estruturais na legislação trabalhista trariam geração de emprego e renda, os defensores da medida visavam o apoio da população na defesa de sua implantação, quando na verdade estavam defendendo os interesses das grandes corporações, que como veremos a frente, foram as grandes beneficiadas por essas mudanças, visto que a terceirização de serviços, caracterizada pelas novas formas de serviço, popularmente denominado de uberização, foi a que mais ganhou adeptos nos últimos anos.

2.2 Quarta Revolução Industrial

O mundo acompanhou algumas transformações importantes ao passar dos anos, dentre elas estão as revoluções industriais. Consideradas pontos chave para a mudança de paradigmas, as revoluções industriais alteraram o modo de produção, a economia e a relação social de trabalho. A primeira em meados do séc. XVIII, estabelece a mudança na forma produtiva, principalmente na indústria têxtil com o surgimento dos equipamentos mecanizados, transformando os processos manuais em produção mecanizada. Apontado por Quintino et al (2019) como início da Primeira Revolução Industrial estão as seguintes características: mecanização da produção com o uso de máquinas a vapor; aceleração da produção; migração da mão de obra camponesa para a indústria; surgimento da divisão social com os donos das indústrias e os operários.

A Segunda Revolução Industrial ocorre no final do séc. XIX e é impulsionado pelo uso da energia elétrica para a modernização de máquinas e equipamentos industriais, trazendo desenvolvimento tecnológico, expansão da indústria e a produção em massa.

A terceira Revolução Industrial foi marcada pela modernização dos computadores, dando início a era dos equipamentos eletrônicos e digitais. Também marcado pelo surgimento do modelo de produção conhecido como Toyotismo, que tinha como característica a produção flexível a partir da demanda. Outras características da terceira revolução industrial são:

automação industrial; biotecnologia; nanotecnologia; microinformática; telecomunicações; tecnologia da automação (TA) e tecnologia da informação (TI).

A quarta revolução industrial é baseada no uso das tecnologias digitais no processo produtivo, criando o conceito de fábricas inteligentes, com o uso de tecnologias das áreas de inteligência artificial, robótica, big data, automação, internet das coisas... E é a partir desse cenário que surgem novas formas de relacionamento e trabalho (BRASILEIRO, 2018), utilizando da inovação tecnológica para criar transformações sociais refletindo na quebra de paradigmas.

Para Sacomano, Gonçalves e Bonilla (2018) a Indústria 4.0 trará mudanças nas formas de produção, através da digitalização e autogerenciamento das fábricas, o resultado vai ser a redução no quadro funcional dentro das indústrias, além do fim de algumas profissões e criação de outras. E podemos notar essas alterações quando vemos as empresas de base tecnológicas criando modelos de negócios inovadores, totalmente o oposto do existente, ameaçando os modelos tradicionais. Exemplos como Airbnb ou Uber são a prova disso quando se tornaram potências mundiais em seus respectivos setores mesmo sem possuir nenhum bem relativo ao serviço que prestam.

Tudo isso foi possível graças a revolução tecnológica proveniente do amplo acesso da população aos serviços de internet e também ao aumento do uso dos dispositivos móveis, que assim como aponta Olegario (2021), tornaram possível a utilização de serviços e benefícios que antes eram possíveis somente com um computador, agora com os tablets e smartphones é possível a qualquer hora e em qualquer lugar. Junto com essas mudanças, também surgem novas estruturas de trabalho (ANTUNES, 2018), com novas modalidades e novos conceitos, através das plataformas digitais, levando em consideração a rapidez com que aumenta o número de adeptos, tende a dominar os meios de prestação de serviços com a economia do compartilhamento e do on demand, trazendo à tona uma profunda transformação social que altera a realidade do trabalhador e consequentemente da sociedade.

2.3 Flexibilização trabalhista

É fácil visualizar como a legislação relacionada ao trabalho temporário avançou ao longo dos últimos anos e como isso impacta nos direitos e nas condições dos trabalhadores. Estamos vivendo nas últimas três décadas, um período de devastação do trabalho regulamentado com elementos de contratação para dar espaço ao trabalho flexível. E para entendermos essa mudança é preciso acompanhar o processo de precarização estrutural do

trabalho em curso nas últimas décadas, que muito se deve a expansão da economia digitalizada, como cita Antunes (2018), através dos celulares e de novas formas de consumo e de geração de valor, onde hoje nenhum trabalhador consegue se manter sem o uso dos meios digitais.

Viabilizado pelas inovações tecnológicas, o surgimento de novas atividades como forma de trabalho alterou a maneira como são dadas as relações entre empresa x funcionário e, conseqüentemente, as características historicamente presentes entre essas relações (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017), criando novos conceitos e novas regras, unindo trabalho e tecnologia em uma nova forma de prestação de serviços. E junto disso, nasceu também a necessidade do sistema financeiro em corroer os direitos do trabalho adquiridos pela classe trabalhadora ao longo dos últimos séculos, conquista essa que teve início desde a primeira revolução industrial, sendo necessária muita luta da classe trabalhadora para conquistá-los ao longo do tempo (SCARPA, 2023).

A partir dessa alteração, foi criada no Brasil a Lei nº 13.467/2017, que segundo Scarpa (2023) procurou fomentar o uso das fontes autônomas coletivas, mas em uma perspectiva deletéria para os direitos trabalhistas. Como argumento, seus defensores apontam que só a partir dessas novas modalidades que as empresas conseguiriam manter sua competitividade no mercado globalizado. E sob o pretexto de que somente após a aprovação da flexibilização que haveria crescimento econômico e maior competitividade de mercado, conseqüentemente gerando novos empregos através da redução dos custos trabalhistas. Todos esses argumentos mostraram-se falaciosos, pois o que vimos após a flexibilização foi inverter a lógica protetiva (SERRA, BOTTEGA e SANCHES, 2022), transferindo os riscos e custos ao empregado e excluindo acesso a direitos básicos dos trabalhadores.

Com a flexibilização, foi possível a criação de novas modalidades de prestação de serviços, gerando trabalhos intermitentes, onde o trabalhador só é pago quando surge a demanda, como por exemplo na Inglaterra, com o zero-hour contract (ANTUNES, 2018), onde os trabalhadores ficam aguardando um chamado, caso venha, eles trabalham e recebem, caso não venha, não recebem. E esta é a realidade de muitos trabalhadores nos dias de hoje, que devido a expansão dos meios digitais, com o acesso a smartphones e aplicativos, é crescente o número de pessoas aderindo a este tipo de serviço, aliado a crise econômica que deixou milhões de trabalhadores desempregados, trazendo a falta de oportunidade de empregos formais, jogam os trabalhadores na necessidade de aceitar este tipo de ocupação para assim conseguir alguma renda.

2.3.1 Terceirização

A terceirização do trabalho é o processo no qual uma empresa contrata outra para realizar determinada tarefa que antes era prestada por algum trabalhador ou grupo de trabalhadores internos. Isso não é exatamente uma novidade, sendo que esse modo de serviço é comumente utilizado em várias partes do mundo por empresas que buscam uma redução de custos nos processos contratuais, podendo assim concentrar nas atividades que são consideradas mais importantes e essenciais para a saúde econômica das mesmas. Conforme Pipek, Dutra e Magano (2017), até a reforma trabalhista atual, as empresas poderiam contratar terceirizadas para atender “atividades-meio” ou seja, atividades diferentes daquelas que seriam as principais oferecidas pela empresa. Após a reforma, abriu a possibilidade de terceirização de toda a atividade da empresa, chamada de “atividade-fim”, podendo ser contratado uma terceirizada para fazer qualquer atividade dentro da empresa.

O debate sobre a terceirização começa a partir do conceito da palavra, que segundo Careli (2003) demonstra o real sentido da prática, que é repassar ou transferir a um terceiro a responsabilidade de certa atividade. Confirmado pelos seus defensores como um instrumento ao qual as empresas recorrem com o intuito de conseguir focar nas áreas que sejam consideradas mais rentáveis e que demonstrem melhores chances de crescimento, além de conseguir uma redução de custos e maior produtividade, focando sempre na perspectiva financeira, na produção e nos negócios, deixando de lado os trabalhadores que são os que sustentam esses negócios (DRUK; FRANCO, 2019).

A terceirização também permitiria, a concentração da organização em setores que são relevantes para a expansão e desenvolvimento no mercado, terceirizando atividades secundárias que não são consideradas essenciais, visando aumentar sua eficiência operacional e conseqüentemente, sua competitividade. Sendo assim, Dornelas (2023) aponta que para as empresas é demonstrado inúmeros benefícios, como a redução dos custos com mão de obra, conseguindo reduzir seus custos operacionais com o corte dos benefícios ofertados aos trabalhadores terceirizados (como plano de saúde, previdência, seguro e férias remuneradas) em comparação a trabalhadores fixos. Outro benefício, seria a flexibilização dos contratos de trabalho, em que as empresas podem ajustar sua força de trabalho de acordo com a flutuação da demanda, sendo possível aumentar (ou diminuir) o seu quadro operacional conforme a sua necessidade.

2.3.2 GIG ECONOMY E CROWDWORK

Existe alguns tipos de práticas que tem como objetivo, transformar as relações de trabalho conforme a necessidade e o avanço tecnológico que o momento requer. No mundo temos diversas terminologias que descrevem os tipos de terceirizações ou prestação de serviço dispostos entre os trabalhadores e seus contratantes.

Como é o caso da Gig Economy, que é o termo utilizado para descrever trabalhadores independentes, comumente contratados através de plataformas digitais para desenvolverem serviços temporários. Em um estudo que analisa dados coletados de 2005 a 2015 nos Estados Unidos, Katz e Krueger (2019) analisam a gig economy nos EUA, e como tem aumentado o número de trabalhadores submetidos a empregos alternativos como freelancers ou trabalhadores por período nas últimas décadas. Descrevem que entre 2005 e 2015, houve um aumento de 10,7% para 15,8% no número de trabalhadores envolvidos em regimes de trabalho alternativos – definidos como trabalhadores temporários, trabalhadores de plantão, trabalhadores de empresas contratadas e prestadores de serviços independentes ou freelancers. Um aumento notável, visto que os dados quase não mostraram qualquer alteração na percentagem de trabalhadores envolvidos em regimes de trabalho alternativos de 1995 a 2005.

As opiniões acerca dessa modalidade são variadas, com alguns autores destacando suas vantagens, como Mulcahy (2016) que aponta os benefícios oferecidos por essa nova forma de contrato, evidenciando que a autonomia e a flexibilidade que esse tipo de serviço pode trazer para o trabalhador pode trazer inúmeras vantagens, como por exemplo para aqueles que desejam definir seu próprio horário de trabalho, fugindo da rotina tradicional de serviço, possibilitando maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, a flexibilidade é vista como facilitadora para isso acontecer. A oportunidade de diversificação de renda também é apontada como outro benefício dessa modalidade, pois oferece alternativas para se fazer renda extra além da renda obtida nos empregos em tempo integral, coma utilização das plataformas online, aumentando o alcance da oferta dos serviços prestados, potencializando a possibilidade dos ganhos financeiros.

Conforme apontam Gross; Musgrave e Janciute (2018), não se trata de uma prática exclusivamente nova, visto que antes da chegada da internet, muitas indústrias utilizavam este tipo de contrato, como o comércio de construção, o trabalho agrícola e muitos dos ofícios especializados, incluindo áreas de trabalho cultural, sendo descrito como caminho natural que o futuro do trabalho tende a percorrer.

A autonomia de atuar administrando seu próprio negócio, sem o modelo hierárquico tradicional que estão acostumados em empresas comuns, dá ao trabalhador chamado agora de "empreendedor" todo controle sobre suas decisões e conseqüentemente, sobre a carreira e projetos. A possibilidade de atuar em diferentes setores ou funções, permite que os trabalhadores consigam viver experiências em diversas áreas, desenvolvendo suas habilidades e estimulando seu aprendizado. Porém, segundo Petriglieri; Ashford; Wrzesniewski (2018) essa falta de rotina faz com que o trabalhador se sinta desmotivado, pois com a ausência de adesão organizacional ou profissional, os trabalhadores vivenciam fortes tensões emocionais que abrangem tanto a ansiedade como a realização de trabalhar em condições precárias e pessoais. Além disso, é evidente o aumento do número de pessoas trabalhando de forma exaustiva e sem nenhuma perspectiva de melhoria na questão dos direitos dos trabalhadores. Hatton (2011) descreve alguns pontos cruciais da terceirização no setor de serviços e do trabalho temporário. Ela aponta como essa modalidade pode contribuir para a precariedade laboral, através da falta de benefícios destinado aos trabalhadores temporários, a insegurança devido à falta de estabilidade do cargo ocupado, a baixa remuneração em relação aos demais trabalhadores formais, ocasionando a estratificação formada pelos trabalhadores permanentes, desfrutando de mais benefícios e melhores salários, podendo resultar na maior desigualdade entre essas classes. Petriglieri, Ashford e Wrzesniewski (2018) também alertam que as condições trazidas pelos trabalhos flexíveis como a falta de instabilidade financeira, pode trazer efeitos prejudiciais para a saúde mental dos trabalhadores.

Outra denominação bastante utilizada, mas pouco conhecida no Brasil é o *crowdwork*. Segundo Kalil (2019), essa modalidade acontece quando indivíduos ou empresa solicitam a execução de tarefas online (que antes eram executadas por seus funcionários) para uma ampla e indefinida rede de trabalhadores presentes em uma determinada plataforma virtual, fragmentando em pequenas partes as tarefas, chamadas de *microtarefas*, não sendo possível ao prestador de serviço tomar conhecimento do processo ao qual está fazendo parte, e conseqüentemente, não sendo possível notar o valor do seu trabalho dentro de um processo produtivo.

Kalil (2020) aponta que a principal diferença entre *crowdwork* (ou terceirização online) para as demais, é que nele as atividades são realizadas online, sendo possível ser realizada por qualquer pessoa em qualquer parte do mundo. Esse conceito surgiu a partir da descrição dada por Howe (2008), que utiliza o *crowdwork* descrever para novos tipos de atividades que estavam surgindo com a expansão da internet. Esse conceito não é relativamente novo, porém sua utilização atual é completamente diferente de como era feita

antigamente como mostram Gassmann, Frankenberger e Csik (2016), onde os serviços eram executados e remunerados como forma de recompensa pela ajuda prestada, mas hoje é utilizado como um mercado independente, onde empresas que buscam determinado serviço, recorrem as plataformas de crowdsourcing como a Amazon Mechanical Turk para garantir baixo custo de prestação de serviço.

Geralmente utilizado por empresas de tecnologia que utilizam os dados obtidos para alimentar plataformas como o Facebook, YouTube, Google com suas informações customizadas, “ensinando” o algoritmo a compreender padrões definidos por humanos (SANTAELLA, 20223), essas empresas fragmentam ao máximo as atividades, tornando-as tarefas que necessitem de pouca supervisão e que não demandem muito tempo, chamadas de microtarefas ou microtrabalho, como por exemplo: a busca por informações retiradas da internet, a classificação de lugares e produtos, responder pesquisas online, verificar perfis em redes sociais, entre outras atividades que sejam de baixa complexidade, que durem pouco tempo e conseqüentemente, resulte em uma remuneração baixa.

Irani (2015) dá o exemplo da gigante de tecnologia Google, que utiliza de trabalhadores que não são funcionários contratados da empresa para analisar e avaliar páginas e mais páginas de resultados de buscas, para aprimorar e ajustar o algoritmo deles, garantindo que a entrega do resultado em seu site seja o mais eficiente possível. Outro exemplo que podemos levar em consideração é a inteligência artificial, que depende dos dados lapidados por seres humanos para conseguir entregar com maior exatidão os seus resultados, pois possuem limitações e viés discriminatório quando feitas automaticamente, tornando-se dependente do trabalho humano para “ensiná-las” e assim ter uma maior precisão na entrega dos resultados. (KAUFMAN, 2022)

2.3.3 Economia de Compartilhamento e o Capitalismo de Plataforma

Segundo Kalil (2020), a utilização do termo economia de compartilhamento para descrever o uso de atividades econômicas via plataformas digitais é questão a ser analisada com critério, afinal, compartilhar é um ato social que ocorre entre pessoas, com o intuito de ajudar um ao outro motivadas pela generosidade, com o objetivo em um bem comum. Muito diferente do que ocorre quando há uma relação de consumo e uma transação econômica com objetivo de gerar lucro para alguma das partes envolvidas, excluindo completamente o propósito do termo compartilhar. E é exatamente isso que ocorre no modelo de economia de

compartilhamento que vemos hoje (TIGRE; PINHEIRO, 2019), pois todos os bens envolvidos nas trocas sob esse conceito acontecem com o objetivo de geração de lucro, como é o caso do Airbnb com a locação de imóveis, da Uber nas corridas de carro e tantas outras empresas envolvidas nesse tipo de serviço.

Quando surgiu a ideia da economia de compartilhamento, entusiastas da nova modalidade acreditavam que através dela, pessoas com menor poder teriam maior controle sobre suas vidas, com maior flexibilidade nos seus empregos, buscariam novas fontes de renda e virariam novos empreendedores. Como é possível verificar no site da iFood (2023), onde descrevem a economia de compartilhamento da seguinte forma: “A economia compartilhada traz inúmeros benefícios sociais, econômicos e ambientais tanto para quem oferece bens e serviços como para quem usufrui deles”, o que corrobora com a visão dos defensores da medida.

Contudo, o que se viu foi que grandes financeiras e fundos de capital de risco aproveitaram-se da desregulamentação estabelecida pelos governos com a flexibilização da lei trabalhista para remodelar os serviços conforme seus interesses econômicos, que nas palavras de Slee (2015) “Não se trata de construir uma alternativa para as economias de mercado conduzidas pelas empresas; trata-se de estender os mercados livres desregulados em novas áreas de nossas vidas.”

É a partir dessas características que a economia do compartilhamento é substituída pelo Capitalismo de plataforma, termo que coloca as plataformas digitais como centro do debate, dando visibilidade aos efeitos da tecnologia sobre o trabalho, bem como sua fragmentação e precarização (KALIL, 2020), que vem sendo amplamente debatido entre economistas, estudiosos e governos, ambos discutindo sobre os impactos na vida da população e nas consequentes modalidades de empregos surgidas a partir dela.

Conforme analisam Parker, Alstynne e Choudary, (2020), é possível verificar que a experiência da maioria das pessoas com a internet, não é exatamente sobre o que ela é em si e sim sobre o contato com as plataformas. A partir das diversas opções disponíveis ao público, desde comprar comida até alugar uma casa, de conseguir uma carona até arrumar um parceiro, tudo está disponível na palma da mão através dos aplicativos. E tudo o que as empresas detentoras dessas plataformas precisam é possuir seus dados, para assim conseguir lucrar em cima do comportamento dos usuários.

Assim como toda revolução que mudou o rumo da humanidade e trouxe junto efeitos de desigualdade social, desde as revoluções industriais onde o capital utilizou da ausência de leis regulatórias para impor jornadas exaustivas de trabalho e utilização de mão de obra

infantil nas fábricas, com a revolução das plataformas não é diferente, onde as empresas de tecnologia estão utilizando da mesma tática para caminhar com toda liberdade através do vácuo da lei. Não é à toa que entre as cinco empresas mais valiosas do mundo, que ultrapassam 1 trilhão de dólares, quatro delas são empresas de tecnologia (Moneytimes, 2023). Empresas estas que possuem mais informações sobre a população do que qualquer governo em qualquer época da história da humanidade.

Para SRNICEK (2017), o dado é nova matéria prima que move o capitalismo contemporâneo e as plataformas são os meios os quais são criadas as condições para ser feita sua coleta e essa matéria prima está sendo usada pelas empresas para práticas comerciais de exploração, vendas e até mesmo manipulação, o que torna a prática ainda mais perigosa, afinal, hoje tudo o que a sociedade moderna faz passa em algum momento por uma tela ou por uma plataforma. Atuando como intermediadora entre as partes, a plataforma combina a oferta e a demanda e se transforma em uma espécie de mercado virtual. E é a partir desse pensamento que temos no capitalismo de plataforma, as empresas se apresentando como mediadoras entre a oferta e a procura, que negam a subordinação e vínculos empregatícios por essa intermediação.

Porém, não se trata de um problema apenas de quem trabalha diretamente com as plataformas, como entregadores e motoristas de aplicativos, pois no momento em que as gigantes da tecnologia utilizam dos dados dos usuários para criar desejos, modificar pensamentos e persuadir pessoas, no que Zubof (2019) chama de Capitalismo de Vigilância, que utiliza da experiência humana como matéria prima gratuita que será transformada em dados comportamentais para ser usado no processo de "inteligência de máquina" e repassado para plataformas, que visam antecipar os desejos dos usuários, dando origem ao chamado de “mercado de comportamento futuro”, que é quase uma previsão daquilo que os usuários vão gostar de consumir, como se as plataformas fossem agências de moldar desejos, através do algoritmo que analisa os dados e entrega a publicidade específica para cada usuário, sendo possível medir qual a probabilidade de reação, de click ou de compartilhamento daquele usuário para um produto ou discurso específico, sendo possível entregar apenas aquilo que existe uma grande possibilidade de ser aceito e consumido.

Pasquale (2016) aponta que o Capitalismo de Plataforma escancara um contrassenso a narrativa apontada pelo mercado ao mostrar os benefícios trazidos pelo uso das atividades por meios digitais, que afirmam que as plataformas fariam o mercado de trabalho mais justo, diminuiriam a discriminação, trariam a melhora na qualidade do serviço, promoveriam crescimento econômico da economia local, recolocaria as pessoas desempregadas no mercado

de trabalho, promoveriam flexibilidade ao trabalhador para progredir tarefas ao seu próprio ritmo e destinariam tarefas compatíveis aos trabalhadores que mais se encaixassem utilizando uma análise de acordo com o perfil do usuário. Quando na verdade as plataformas consolidaram desigualdades, criam obstáculos para o crescimento econômico de empresas concorrentes, promoveram precariedade do trabalho com a redução do poder do trabalhador negociar e a perda da estabilidade do emprego, aumentam a discriminação ao identificar seus clientes baseados em imagens que analisam a questão racial antes de efetuar a transação, prejudicam o crescimento econômico ao reduzir salários fazendo com que o trabalhador esteja sempre pronto para aceitar qualquer tarefa a qualquer momento para garantir seu sustento.

Na lógica neoliberal, a economia se reduz a competitividade entre os indivíduos, estimulando-os a disputar um mesmo espaço, forçados a trabalhar o máximo possível para mostrar o melhor desempenho e assim atingir seus objetivos. Com essa lógica, a disputa individual se torna a essência da vida. O individualismo se torna mais importante do que o coletivo, a acumulação de capital é predominante acima das necessidades e valores sociais. Como aponta Huws (2016) não à toa que as plataformas disponibilizam a opção de avaliação que se tornam métricas competitivas, seja ela por meio de likes, estrelas ou notas, o trabalho acaba se tornando uma competição que o competidor não mede esforços para alcançar seus objetivos, sem importar o tempo de serviço, pois os trabalhadores estão permanentemente a disposição através dos seus celulares, e permanentemente sob supervisão visto que grande parte dos serviços são feitos online e é possível fazer o monitoramento das atividades dos trabalhadores para gerar indicadores de seus desempenhos.

Antunes (2020) aponta que capitalismo de plataforma na forma como temos hoje, com um cenário mundial de plataforma dos serviços, se assemelha a protoforma do capitalismo, que seria o capitalismo em sua forma primeira, aquela lá do séc. XVIII em que as mulheres davam à luz a seus filhos dentro das fábricas, onde as fábricas utilizavam da mão de obra infantil por horas ilimitadas, onde trabalhadores não possuíam direitos nenhum e eram usados apenas como ferramentas de produção. Assim sendo, voltaremos a ver a exploração ilimitada do trabalho, como de fato já está ocorrendo, onde trabalhadores entregadores via plataforma precisam trabalhar horas ininterruptas para conseguir algum ganho relevante, sendo impossibilitados de pausas para refeições, onde muitas vezes precisam fazer as entregas com fome, para economizar tempo e dinheiro, pulam alguma refeição para continuar ativos, para tentar alcançar algum retorno ao fim do dia.

Segundo Kalil (2019, p.21), "uma característica marcante do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a invisibilidade dos trabalhadores. A classificação como autônomos e a

difusão da noção de liberdade no trabalho esvazia o conteúdo laboral da atividade que os trabalhadores desempenham." E essa invisibilidade é exatamente o propósito do capital, pois seres invisíveis não são dignos de atenção, não precisam de direitos, não precisam de nada além de servir a seus patrões.

Entendendo a lógica corporativa, é possível compreender a quem interessa o sucateamento do trabalho e a terceirização dos serviços. É compreendendo essa estreita relação entre as gigantes da tecnologia e o mercado financeiro que entendemos que isso é apogeu daquilo que teve início nos anos 70 com a especulação financeira, geração de monopólios e financeirização do capital, que acabou dando à luz a um abismo entre a utilização da força de trabalho para a obtenção de lucros e o retorno dado como força de trabalho para a sociedade. Zubof (2019) aponta que em 2014, as 3 gigantes da tecnologia obtiveram uma receita de \$ 247 bilhões de dólares com apenas 137 mil funcionários. Em comparação, nos anos 50, a GM detinha a força de mercado de \$ 36 bilhões de dólares e apresentava o total de 1 milhão e meio de trabalhadores.

2.3.4 Precarização Moderna do Trabalho

A algum tempo acontece discussão de como a tecnologia impactará na vida das pessoas. Discussões essas que vieram a cogitar como o processo de inovação tecnológica libertaria o homem do trabalho. Mas o que de fato vem ocorrendo é completamente o inverso, através das novas modalidades de prestação de serviços, sem vínculo com nenhum empregador, é comum encontramos nas ruas algo bem peculiar: pessoas com a mochila do aplicativo X, fazendo entrega para um restaurante Y, para o cliente Z, sendo que nenhum desses é seu empregador. Fazem isso durante a maior parte do dia, em períodos superiores a 12 horas diárias para conseguir alguma rentabilidade ao final da jornada. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua) elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores informais bateu recorde no ano de 2022, atingindo a média anual de 13,1 milhões de pessoas. Segundo o estudo do Fundo Brasil (2022), do total de trabalhadores existentes no país, 40,1% se encontravam na informalidade e se considerar os trabalhadores por conta própria mais os empregados públicos sem carteira, o percentual vai para 50,4%. Os dados também mostram que o total de horas trabalhadas pelos informais é superior à média do restante dos

trabalhadores, entretanto, a renda média mensal dos informais é de R\$ 1,9 mil, valor abaixo dos R\$ 2,6 mil de média dos trabalhadores contratados.

Segundo dados analisados na Carta de Conjuntura do IPEA (2023), indicadores mensais do trabalho divulgados em novembro de 2023 com relação aos dados de setembro do mesmo ano, feitos com base nos dados da PNAD Contínua, indicam que o mercado de trabalho brasileiro apresentou resultados favoráveis, apontando que o emprego formal vem expandindo de acordo com as estatísticas apuradas pelo Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged) do Ministério do Trabalho e Previdência. Porém, o trabalho informalizado ainda vem crescendo, mesmo que de forma mais lenta, fazendo com que a discussão em torno da prática da uberização do mercado de trabalho seja extremamente importante para compreender as consequências na vida do trabalhador.

Assim como em décadas passadas foi utilizado o Fordismo para sintetizar o estilo de produção nas fabricas da Ford e o Toyotismo para descrever a revolução trazida pelo estilo de produção da Toyota (ANTUNES, 2023), a utilização do neologismo “uberização” advém da relação do aplicativo de transporte Uber e da forma como ele concentra sua relação com seus trabalhadores, denominados pela empresa como “parceiros”. Mas isso não quer dizer que este fenômeno tenha iniciado com o surgimento da Uber, nem que seja uma prática exclusiva dela, como aponta Abílio (2020), essa prática vem sendo utilizada por diversas empresas de vários segmentos diferentes para utilizar a mão de obra do trabalhador sem precisar exercer nenhum vínculo empregatício.

A utilização do termo “uberização” não pode deixar acreditar que o problema está concentrado apenas nesta empresa, quando na verdade são inúmeras corporações utilizam desta prática para seu benefício financeiro. Além disso, ele é limitante, não contempla a dinâmica de trabalho que já está presente em praticamente todos os setores (ABÍLIO, 2019).

Mas a atenção é voltada para o caso da Uber devido a quantidade expressiva de trabalhadores do setor de entrega e transportes que utilizam esse tipo de plataforma digital no Brasil. Segundo dados da Uber (2022) do total de 6 milhões de motoristas/entregadores parceiros existentes no mundo, o Brasil conta com 1 milhão destes. Outro fator que torna a uberização a expressão mais conhecida, segundo Abílio (2020) é a visibilidade da atividade no dia a dia das pessoas, e que devido a pandemia de COVID-19, com a alta taxa de desemprego no país, fez com que esse tipo de atividade aumentasse vertiginosamente, e como é possível confirmar analisando os dados apresentados pelo DIEESE (2022) em seu boletim do emprego edição nº 22.

A uberização foi tomada como sinônimo muito pelo fato do seu modo de operação, onde os proprietários dos instrumentos de trabalho alugam seus instrumentos e seu trabalho para uma gigante do ramo lucrar 20 ou 30% do valor total de uma carona compartilhada por exemplo, sendo que todos os gastos ficam a cargo do motorista. Com a alegação de que não possuem nenhum vínculo empregatício, a empresa afirma que atua no setor de tecnologia e nega ser uma empresa de transporte, afirmando que não trabalham no ramo e apenas fazem a intermediação entre o consumidor e o proprietário do carro, tornando a prática muito rentável para o detentor da plataforma, mas nem tanto para o prestador de serviço, que intrigantemente eles chamam de “parceiro” (UBER, 2023).

Antunes (2018) nos fala um pouco da forma como capitalismo age e seu *modus operandi*, que é capaz de sequestrar o sentido etimológico de algumas palavras com seu discurso e alterar a seu favor, como por exemplo: Resiliência, que em seu sentido real, traduzido do latim significa "saltar para trás", mas na lógica do capital significa capacidade de adaptação, ou seja, a capacidade com que as pessoas lidam com seus problemas e tornam-se pessoas melhores; Sinergia na tradução do grego, é o trabalho em conjunto, colaborar. Para o capital quer dizer todos juntos trabalhando com força e determinação para atingir um único objetivo, que dentro da lógica de mercado é sempre o objetivo que é imposto aos subalternos, que trabalham juntos e determinados para enriquecer suas corporações; colaborador, em seu sentido obvio, quer dizer ajudar, trabalhar junto, colaborando um com o outro. O mercado após sequestra-la, tornou-a sinônimo de todos os trabalhadores e trabalhadoras assalariados. O intrigante é analisar que diante da chegada da primeira crise financeira da empresa, os primeiros a serem excluídos são os "colaboradores", não passando de números em uma planilha de contabilidade, onde os custos precisam ser reduzidos para aumentar ou manter os lucros da instituição.

E assim chegamos ao Empreendedorismo, uma categoria bastante antiga a qual os velhos burgueses, ao utilizar seus recursos para investir, extraíam a riqueza da força de trabalho da população para obter seus lucros. Porém, na lógica atual, assim como diz Antunes (2018), os trabalhadores ao serem jogados na informalidade, com o sonho de ser um burguês de si próprio, quando colocados na informalidade, acabam se tornando um proletário de si mesmo. E é exatamente esse o intuito do embuste empreendedor do capitalismo, pois quando a classe burguesa consegue colocar na mente do trabalhador assalariado que ambos estão do mesmo lado, que ambos são proprietários de si mesmo, conseguem extrair o máximo da força de trabalho do pequeno proletário e ainda fazem com que os defendam, pois acreditam que são pertencentes da mesma classe social.

É preciso ter em mente que este é um processo histórico, resultado de décadas de práticas neoliberais, flexibilização das leis trabalhistas, individualização das relações de trabalho, legalização e banalização da transferência dos riscos e custos ao trabalhador (Abílio, 2019). Essa é a realidade dos novos modelos de empregos PJ ou MEI, que vem sendo romanticamente denominados de empreendedores. Quando na realidade isso é a síntese da precarização moderna do trabalho.

Nessa nova realidade, é necessário que os "parceiros" fiquem disponíveis nas plataformas online durante longas horas do dia, muitas vezes fazendo com que os trabalhadores não façam distinção entre o que é horário de serviço e o que não é (Antunes, 2018), obrigando que o trabalhador tenha que se dedicar muito mais para que o saldo no final do dia seja positivo. Nas empresas de transporte, por exemplo, é possível fazer simulações dentro do aplicativo para comparar o tempo online disponível e seus ganhos. Nessas simulações, os resultados apontam que se o "parceiro" trabalhar menos que 10 horas diárias, ele está abaixo do padrão ou meta para receber um salário digno ao final do mês. Essa "parceria", outrora vista como uma relação informal, agora é apresentada como oportunidade em ser independente. O antes subestimado título de profissional autônomo, agora moldado e maquiado, é rotulado como "empreendedor", o proprietário de si mesmo, seu próprio chefe, transformando quase que instantaneamente, o antes proletário membro da classe trabalhadora, em patrão, um quase-burguês (Antunes, 2020).

Assim sendo, é possível compreender as causas do aumento do número de trabalhadores informais presentes no mercado de trabalho após anos de instabilidades econômicas frutos da pandemia e das tensões políticas vividas durante os últimos anos. A automação que acabaria com os empregos já é realidade. O trabalho conectado viabilizado pelas plataformas digitais apresenta uma nova forma de gerenciamento que está se espalhando por diversas áreas de nossa economia, todas passando por sucateamento ou precarização. Então a alternativa é reinventar um novo modo de vida, pois o modo em que vivemos hoje destrói a natureza, destrói o trabalho, destrói a economia e a humanidade.

CAPÍTULO III – A EMPRESA

O presente trabalho é proposto a partir da obtenção dos dados dentro da empresa Rota Monitoramento, atuante no comércio de Palmeira das Missões.

3.1 Descrição da empresa

A empresa Rota Monitoramento Eletrônico iniciou suas atividades em setembro de 2006, atuando no ramo de segurança eletrônica privada. Fundada pelo empresário Enemar Soares, que visualizou ser um bom segmento de mercado, levando em consideração a existente carência nos serviços oferecidos na cidade e região, e com a experiência adquirida em anos de serviços prestados na área de elétrica e eletrônica, encontrou uma forma de oferecer seus serviços, priorizando a qualidade dos produtos oferecidos, bom atendimento e da mão de obra especializada. Localizada na Av. Coronel Evaristo, na cidade de Palmeira das Missões, Rio Grande do Sul, a empresa iniciou suas atividades com o foco no monitoramento de sistemas de alarme residenciais e comerciais. Com o passar dos anos e com as mudanças no setor tecnológico, com a expansão da internet e do constante crescimento da demanda por maiores itens de segurança, a empresa começou a oferecer serviços de CFTV (sistema de monitoramento de câmeras de vigilância) e com isso acabou surgindo outra carência de serviços oferecidos na cidade, a internet. A partir dessa nova necessidade, firmou parceria com a empresa Certo Tecnologia, que mais adiante passaria a ser Global Telecom. Essa parceria durou até o ano de 2016, onde cada uma das empresas seguiu seus rumos distintos.

Hoje, a Rota conseguiu se consolidar no mercado através do bom atendimento a seus clientes, da qualidade dos produtos oferecidos, com a forte parceria com seus fornecedores, oferecendo assim, o melhor da tecnologia a seus clientes. Atualmente a empresa está focada em oferecer, além dos serviços iniciais de instalação e monitoramento de sistemas de alarme, oferece também o melhor da tecnologia disponível no mercado nos segmentos de automação residencial.

A missão da empresa é “oferecer aos clientes, produtos e serviços que possam facilitar a vida dos usuários, aliando conforto, tecnologia e segurança para funções do dia a dia.”

A visão é “continuar trabalhando com o foco na qualidade dos serviços prestados, aliado ao atendimento personalizado, oferecendo ao cliente o melhor que o mercado tem a oferecer.”

CAPÍTULO IV - MÉTODO DO ESTUDO

A presente análise considerará os dados financeiros atuais da empresa, buscando compreender quais os gastos necessários para manter os trabalhadores dentro do sistema de contratação atual (CLT). Após a obtenção dos dados, confronta-los com os dados relativos ao custo do contrato via terceirização, gerando a hipótese de mudar o modelo de contratação atual para o terceirizado e verificar se existe viabilidade financeira para alteração no modo de contrato.

4.1 Caracterização do Trabalho

Este trabalho apresenta-se como um estudo financeiro, que busca avaliar a viabilidade da mudança no tipo de contratação dos funcionários dentro da empresa, sendo elaborada uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto e após, será feito o levantamento dos dados da empresa para assim realizar análise final através dos resultados financeiros encontrados.

4.2 Coleta de dados

Primeiramente foi realizado uma pesquisa bibliográfica utilizando de materiais já publicados em livros, sites e periódicos, fazendo uma leitura sobre o assunto para assim poder fazer a comparação, conforme aponta Olsen (2015). Na sequência foi feita a coleta de dados quantitativos (RENDER, STAIR E HANNA, 2010) através da obtenção de informações relativas à movimentação financeira da empresa com relação ao gasto com pessoal, utilizando os dados financeiros a partir dos gastos mensais com pagamento de salários e encargos de cada trabalhador contratado. A análise dos dados para justificar quais seriam os gastos com a terceirização será através de informações encontradas na literatura, buscando sintetizar da maneira mais próxima a real quais seriam os gastos da contratação através da terceirização dos serviços. Como não existe legislação própria para o modelo de terceirização, não foi encontrado na literatura conceitos sobre a remuneração, como a existente na CLT, com o pagamento de um salário mínimo aos trabalhadores, ficando a cargo do tipo de contrato e da livre negociação entre as partes, como aponta Nogueira, Bastos e Santos (2023), pois como se trata de um contrato de prestação de serviço entre duas empresas, inexistente a obrigação da remuneração mínima. Foi estipulado o valor de pagamento para os serviços prestados de forma terceirizada de acordo com o que já é gasto mensalmente com o pagamento dos salários

através da contratação formal levando em consideração os custos referentes ao ano de 2023, excluindo os valores que seriam destinados a encargos e benefícios trabalhistas (RESENDE, 2023).

4.3 Resultados

A empresa atualmente (setembro de 2023), devido ao ramo de atuação, precisa contar com trabalhadores sob o regime de plantão 24 horas por dia, durante os 7 dias da semana. Sendo assim, a empresa optou por utilizar do horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36), jornada comumente adotada pelo setor de segurança, bombeiros, hospitais como mostra Leite (2023).

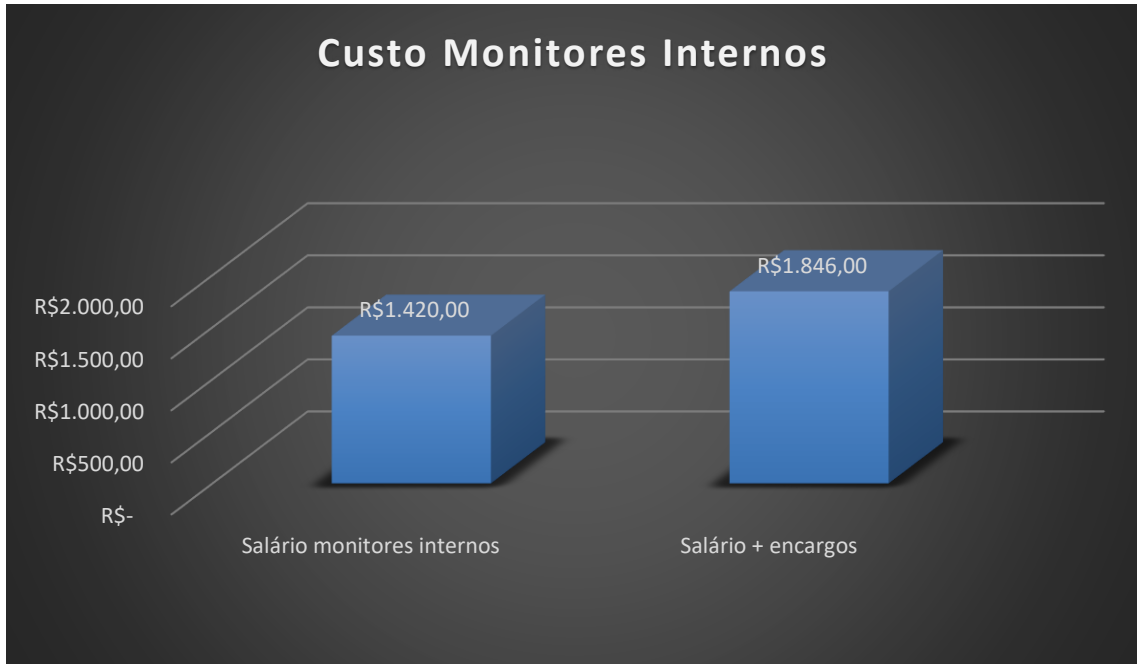
A empresa conta com dois tipos de serviços diferentes, o serviço de monitor de alarmes, que possui a função interna na empresa, onde verifica os disparos dos alarmes, faz o contato com os clientes, entra em contato com a ronda ou com os órgãos competentes quando for necessário, faz a análise dos dados que recebe pelo software do computador e destina a operação conforme foi treinado para agir. A outra função é a de ronda externo ou agente externo, o qual é responsável por se deslocar até a residência dos clientes quando houver algum chamado, verificando o local e retornando para a base da empresa. Ambas as funções não requerem formação específica, apenas conhecimento básico em informática e um bom atendimento ao público para o caso do monitor de alarme e curso de formação de vigilante e CNH categoria A ou AB para o agente.

As escalas de trabalho são divididas em turnos de 12 horas, com início às 07:00 e terminando às 19:00 e a outra escala que inicia às 19:00 e termina às 07:00. No cargo de monitor de alarme, são necessárias quatro pessoas para completar as escalas, duas para fazer os plantões durante o dia e duas para fazer o horário noturno. Conforme solicitado pelos plantonistas internos, foi adequado o horário de trabalho de 6 horas diárias para cada plantonista durante a semana e durante final de semana intercalam a jornada de 12 horas, totalizando um total de 42 horas semanais. Os agentes externos optaram por continuar com o turno de 12 horas ininterruptas separados por 36 horas de descanso.

A partir da análise dos salários praticados no mercado, conforme aponta Bes e Oliveira (2018), foi verificado que a remuneração para exercer as atividades está de acordo com o praticado no mercado. A remuneração é de um salário mínimo para os plantonistas internos, mais adicional noturno para os trabalhadores que fazem o turno da noite. A média mensal de gasto com monitores de alarme fica em média R\$ 1.420,00 mais os encargos que em média

giraram em torno de 30% a mais no valor do salário subindo para R\$ 1.846,00, fechando um total de R\$ 7.384,00 por mês, totalizando o valor anual, somando 13º salário, férias, 1/3 de férias uma média de R\$ 88.608,00 por ano.

Figura 1: valor mensal gasto com salários e encargos dos monitores de alarme



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

A remuneração dos agentes externos também está de acordo com o praticado no mercado. O salário é o mínimo vigente mais adicional de periculosidade, ficando na média de R\$ 1.700,00. Com os encargos, o valor mensal por trabalhador fica em média R\$ 2.210,00 totalizando o gasto mensal em R\$ 8.840,00 e fechando em uma média de gasto anual de R\$ 106.080,00 somando 13º salário, férias e 1/3 de férias.

Figura 2: valor mensal gasto com salários e encargos dos agentes externos



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 3: valor mensal gasto com monitores internos e agentes externos

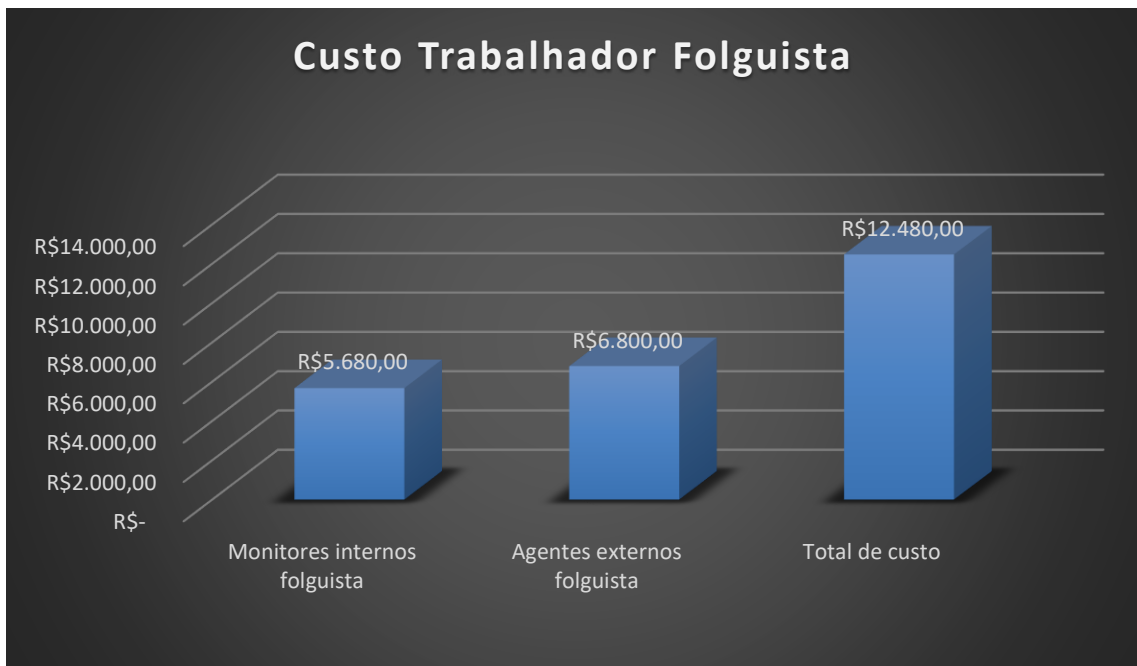


Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Outro gasto que precisa ser contabilizado é do plantonista interno e agente externo que a empresa precisa colocar para cobrir as férias dos plantonistas/agentes durante o período de descanso dos mesmos, sendo contratado no regime de trabalhador temporário (LEITE, 2023),

totalizando o gasto com este trabalhador de R\$ 1.420,00 durante 4 meses do ano que seriam os meses de férias dos plantonistas internos, mais R\$ 1.700,00 durante 4 meses para o trabalhador que faria os meses de férias dos agentes externos, totalizando R\$ 5.680,00 para os trabalhadores internos e R\$ 6.800,00 para os externos, totalizando um gasto anual de R\$ 12.480,00 com os trabalhadores folguistas.

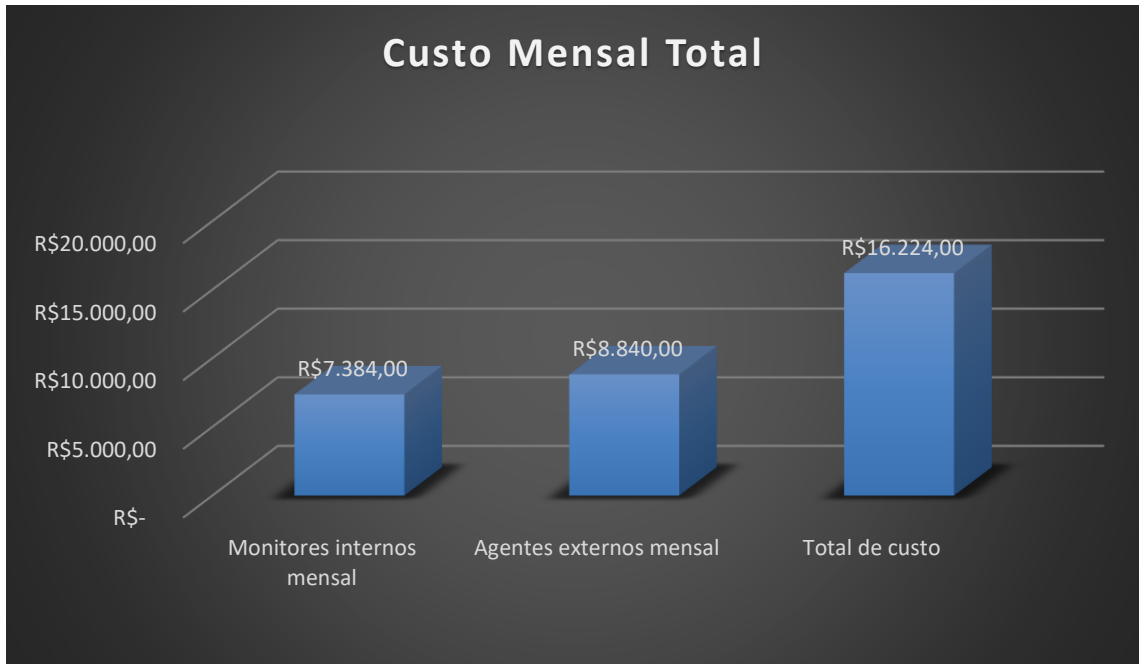
Figura 4: valor anual gasto com os trabalhadores folguistas



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

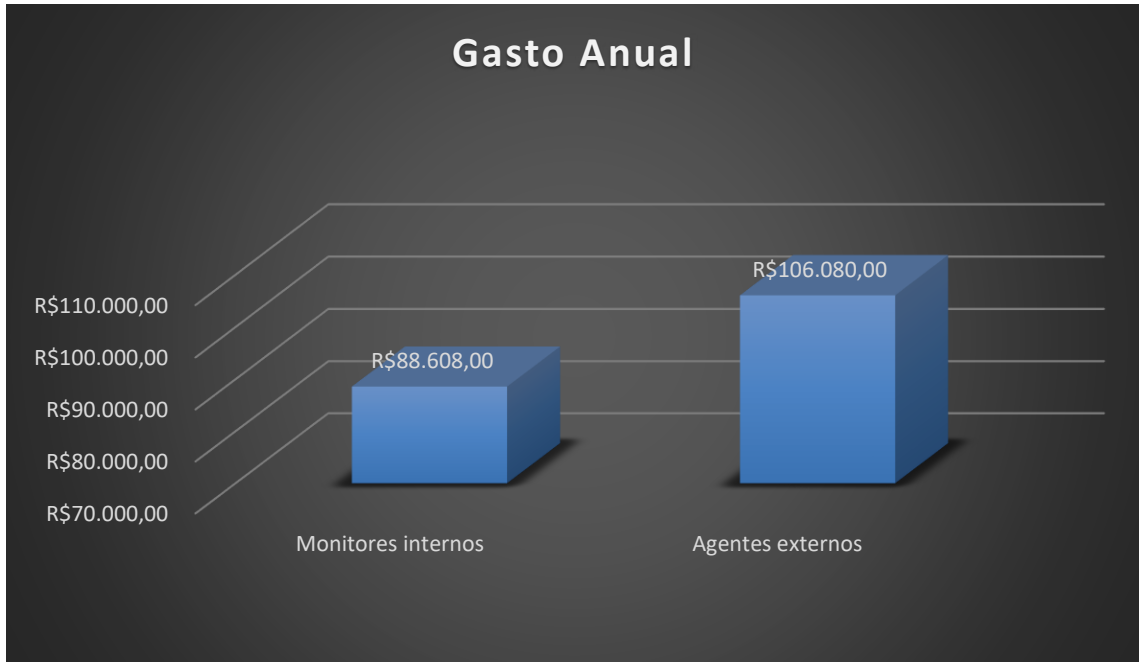
O gasto total da empresa para garantir o funcionamento com seu quadro de funcionários completo fica em torno de R\$ 16.224,00 mensal, sendo gasto anual de R\$ 194.688,00 mais os trabalhadores temporários R\$ 12.480,00, totalizando o montante de R\$ 207.168,00 para mantê-los no regime de contratação atual via CLT.

Figura 5: valor mensal gasto atualmente para pagamento dos trabalhadores



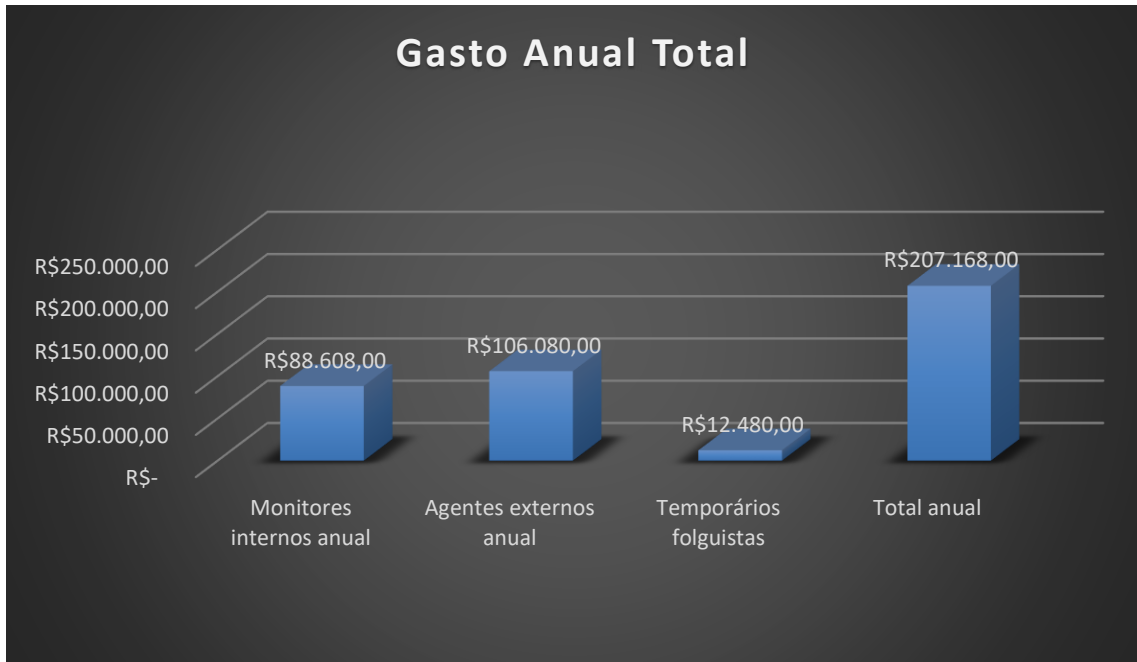
Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 6: valor anual gasto com monitores e agentes



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

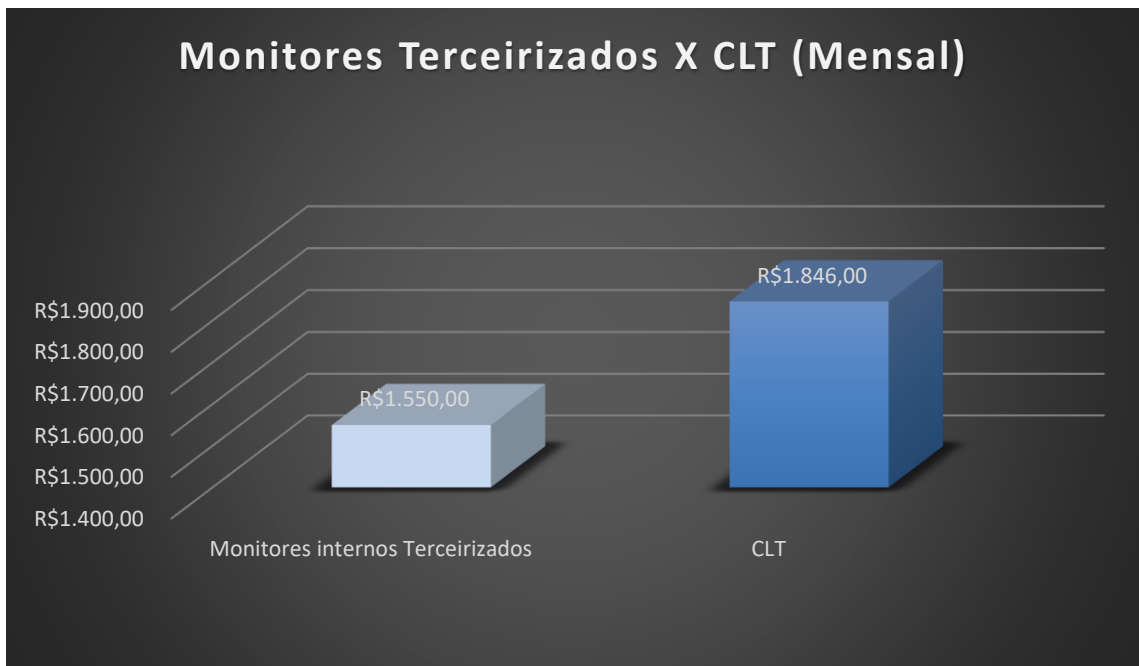
Figura 7: valor anual gasto com a contratação dos trabalhadores e folguistas



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

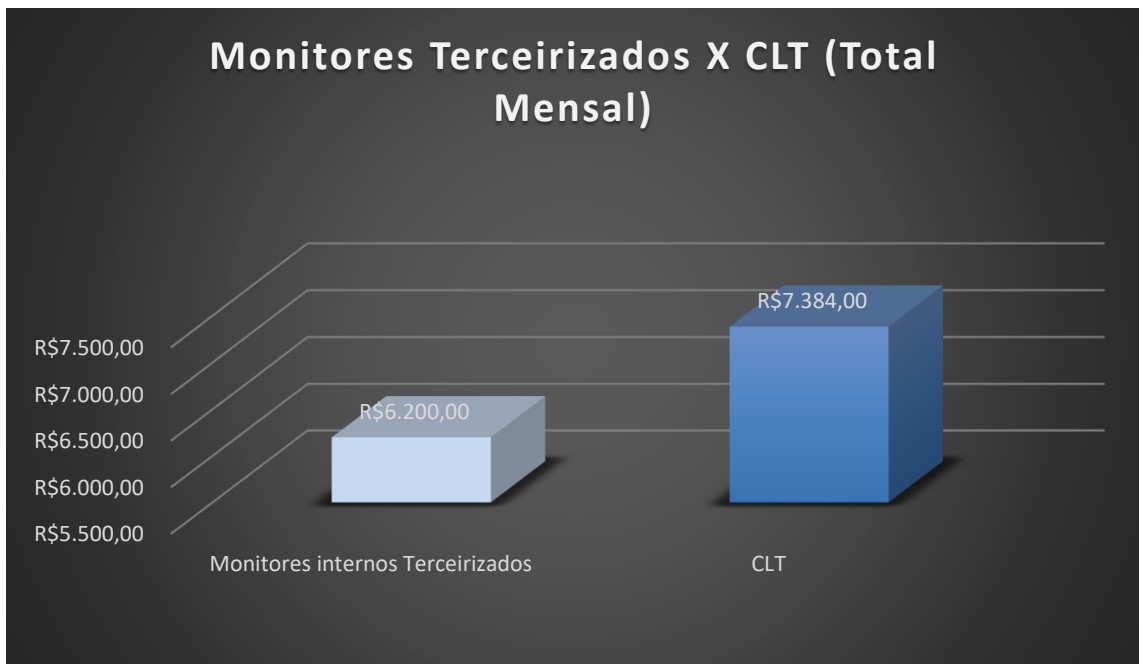
Analisando o mesmo quadro funcional dentro do regime de contratação por meio de terceirização (LEITE, 2023), podemos chegar aos seguintes números: contrato de monitor de alarme terceirizado com a remuneração de R\$ 1.550,00 por plantonista, dando o total de R\$ 6.200,00 de gasto mensal e R\$ 74.400,00 de gasto anual, ficando os encargos por conta do contratado, assim como 13º, férias e 1/3 de férias.

Figura 8: comparação da remuneração individual mensal do funcionário CLT vs trabalhador terceirizado



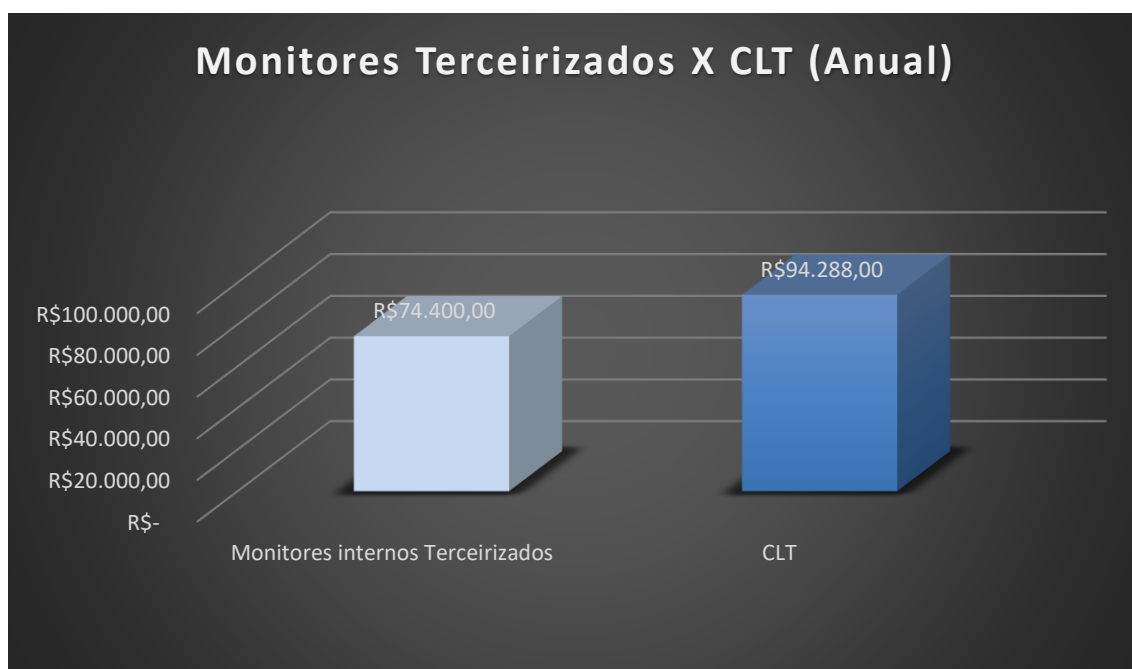
Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 9: comparação do valor mensal total gasto com a contratação de quatro monitores através da CLT vs contratação através da terceirização



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 10: comparação do valor anual gasto com a contratação de monitores através da CLT mais gasto com trabalhadores folguistas vs valor do gasto anual com a terceirização



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Um detalhe a ser analisado, é em relação ao tipo de serviço prestado e a forma como se daria a atuação dos funcionários, onde, mesmo com a contratação de trabalhadores terceirizados seria necessário utilizar toda a estrutura da empresa, o que poderia se caracterizar vínculo empregatício e gerar algum problema futuro para a empresa. Embora seja possível realizar esse tipo de contratação, conforme aponta Neto e Cavalcante (2017, p. 139), que dizem que "dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação poderá se desenvolver nas instalações da empresa contratante ou em outro local por ela determinado; e a empresa de prestação de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado a seus empregados[...]".

A partir disso, foi buscado uma segunda opção para viabilizar a terceirização do serviço. Foram encontradas empresas especializadas unicamente em terceirizar serviços de monitoramento de alarmes, onde a empresa contratada fica responsável tanto pelos trabalhadores quanto pela estrutura física para efetuar o serviço, deixando para a empresa contratante apenas a parte do atendimento externo.

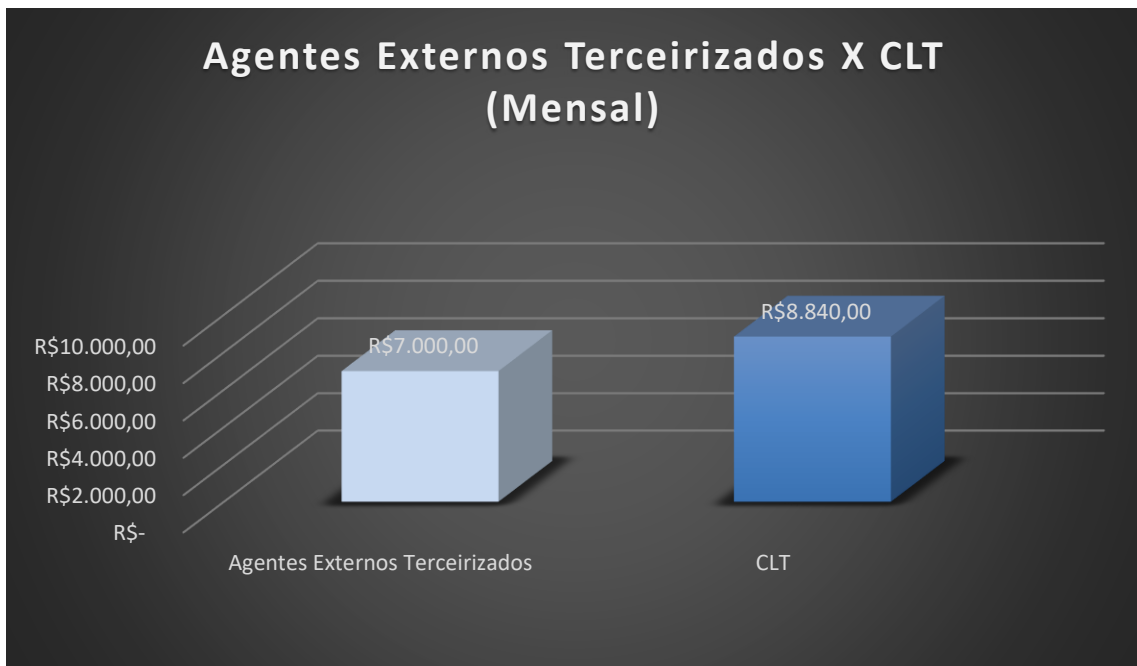
A empresa terceirizada ficaria responsável pelo atendimento primário de todos os clientes da Rota, porém não utilizaria da estrutura física da empresa, ficando responsável por disponibilizar os plantonistas, o software responsável pelo monitoramento, os servidores para

gerenciamento dos dados, o atendimento ao cliente e todas as funções que hoje são exercidas dentro da Rota com seus plantonistas internos, ficando para a Rota somente o atendimento externo com os agentes plantonistas que se deslocam até os clientes quando contatados pela contratada.

Os contratos são feitos a partir da necessidade individual de cada cliente, sendo possível adequar para cada um o tipo de atendimento que desejado, como por exemplo os clientes que desejam ser contatados através de ligação cada vez que disparar o alarme e for desativado o sistema serão contatados pela contratada pelo telefone cadastrado no sistema, já os clientes que desejarem ser contatados através de mensagem por WhatsApp, receberão por mensagem pelo aplicativo informando o ocorrido como se fosse o atendimento interno da Rota. O valor cobrado pela terceirizada é baseado em uma tabela com a descrição do tipo de serviço que será prestado, variando de acordo com a necessidade de cada cliente. A taxa mínima de cobrança é para o serviço básico de atendimento de ocorrências, contato com o cliente ou com o vistoriador externo e abertura de ordem de serviço, que fica no valor de R\$ 35,00 por cliente. Já para o monitoramento de CFTV que é quando o cliente precisa que seja acompanhado o sistema de câmeras de monitoramento, o valor por cliente é de R\$ 40,00.

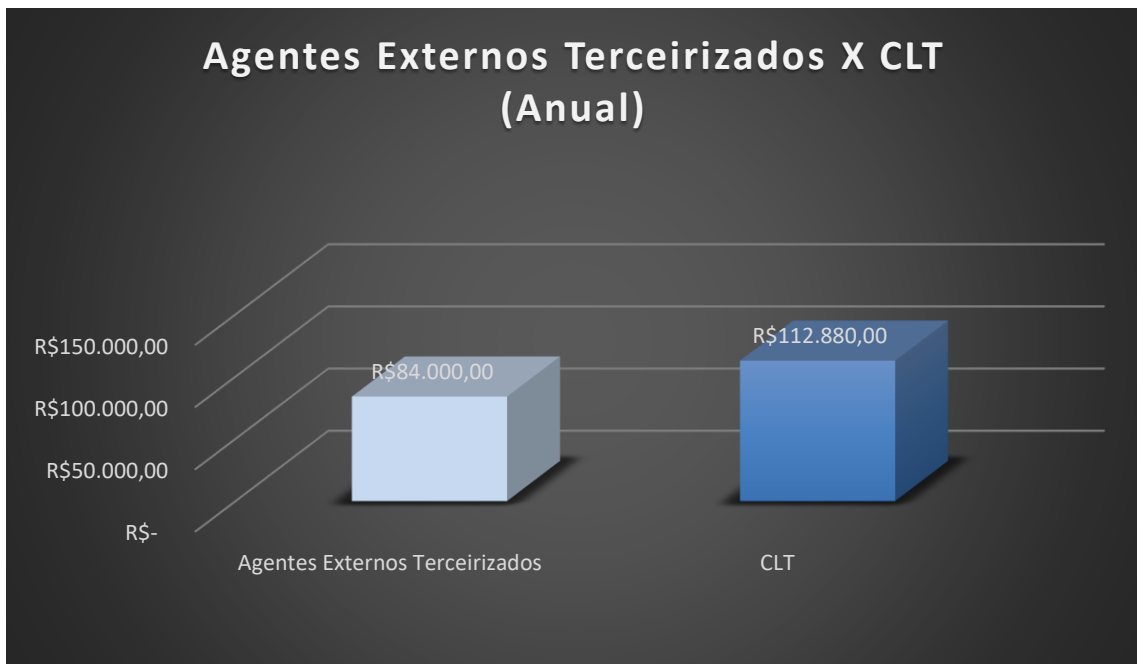
No caso dos agentes externos, existe a possibilidade de terceirizar o serviço sem a necessidade de utilizar a estrutura da empresa (como acontece no caso dos plantonistas internos), podendo repassar os custos necessários para o atendimento para a terceirizada, ficando a cargo da mesma o gasto com veículos, gasto com combustível e com os trabalhadores que serão responsáveis pelos plantões, ficando anulada a formação de vínculo empregatício entre as partes (RESENDE, 2023). Estipulando um valor previamente firmado entre as partes, a empresa pagaria mensalmente o valor de R\$ 7.000,00 por mês para a terceirizada, que se responsabilizaria em atender a demanda necessária da contratante, excluindo a necessidade de ter funcionários próprios para esse tipo de serviço, gerando um gasto anual de R\$ 84.000,00.

Figura 11: comparação do valor mensal gasto com os agentes externos através da CLT vs valor da contratação terceirizada



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 12: comparação do valor anual gasto com a contratação de agentes externos na CLT somado o valor dos folguistas vs valor anual gastos com a terceirização



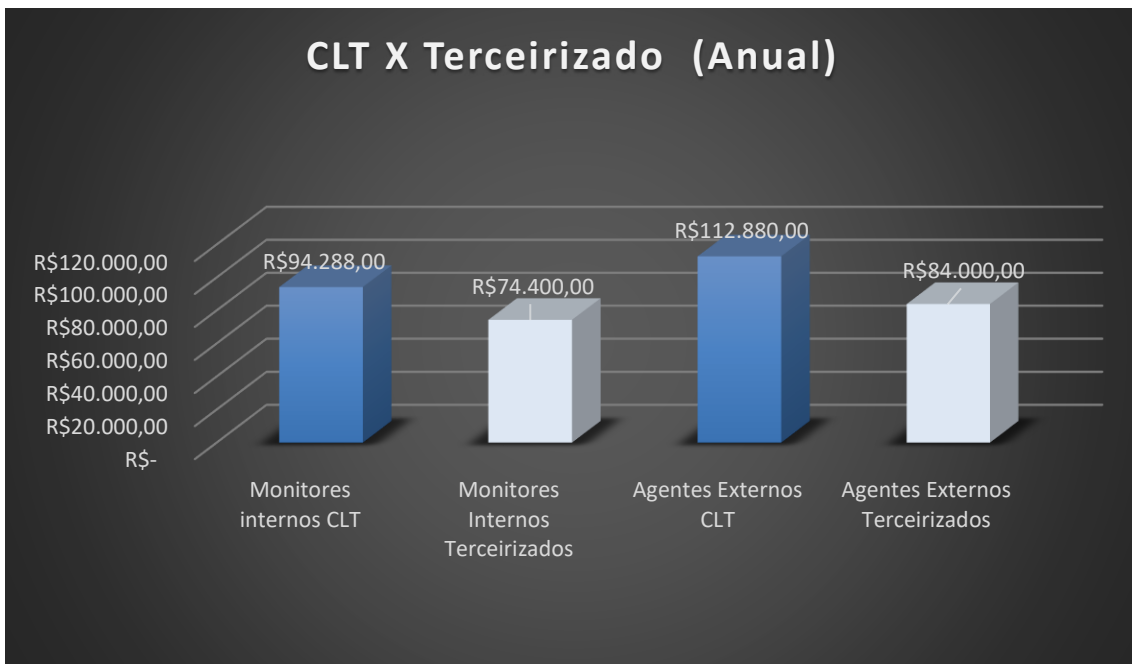
Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 13: comparação do valor mensal gasto com a contratação através da CLT vs valor mensal gastos com a terceirização.



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Figura 14: comparação do valor anual gasto com a contratação através da CLT vs valor anual gastos com a terceirização.



Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

Tabela comparativa CLT x Terceirizados

<i>Período</i>	<i>Cargo</i>	<i>CLT</i>	<i>Terceirizado</i>	<i>Varição %</i>
<i>Mensal</i>	Monitores	R\$ 7.384,00	R\$ 6.200,00	-16%
	Agentes mensal	R\$ 8.840,00	R\$ 7.000,00	-21%
	TOTAL	R\$ 16.224,00	R\$ 13.200,00	-19%
<i>Anual</i>	Monitores	R\$ 94.288,00	R\$ 74.400,00	-21%
	Agentes	R\$ 112.880,00	R\$ 84.000,00	-26%
	TOTAL	R\$ 207.168,00	R\$ 158.400,00	-24%

Fonte: Dados levantados através da pesquisa.

A partir da análise dos dados, é possível compreender o motivo pelo qual tantas empresas estão saindo da contratação tradicional via CLT e buscando a contratos terceirizados dos funcionários, uma vez que é evidente a economia financeira gerada na terceirização, pois ao reduzir custos operacionais dentro da empresa é possível aumentar a possibilidade de lucro. Além disso, a possibilidade de eliminar o vínculo trabalhista é outro benefício visto com bons olhos pelas empresas, pois sem a necessidade desses vínculos, a empresa fica desobrigada de pagar encargos aos profissionais que prestam serviços a ela, resultando em menos burocracia na contratação ou no desligamento dos profissionais. A empresa também anula a necessidade de busca por profissionais, ficando a cargo da terceirizada a contratação e treinamento de novos profissionais, sobrando mais energia para gastar com outros segmentos dentro da empresa considerados mais importantes.

Um ponto a ser analisado mais cuidadosamente é na questão da terceirização dos profissionais internos para trabalharem utilizando os equipamentos pertencentes a empresa, visto que poderia caracterizar vínculo empregatício e gerar alguma ação contra a empresa, além dos custos com a manutenção dos equipamentos e dispositivos, e gastos extras que seguiriam sendo necessários para manter o funcionamento interno dos serviços dentro da empresa.

Escolhendo a opção de contrato a uma empresa especializada em terceirização de centrais de monitoramento, além da redução do custo operacional com recursos humanos, teria a possibilidade de redução de custos operacionais com a estrutura da empresa, como a redução no gasto com água, luz, telefone, materiais de consumo e combustível pois excluiria a necessidade de trabalhadores internos na empresa, além de excluir o gasto com software e banco de dados, ficando sob a responsabilidade da contratada, sendo uma boa opção para a empresa, caso verifique a necessidade de terceirizar os serviços.

Com relação aos profissionais do atendimento externo (agentes externos), fica evidente o benefício financeiro alcançado caso a terceirização seja implementada, pois além da redução de custos mensais com salários e encargos, excluiria da empresa a responsabilidade de buscar profissionais cada vez que ocorre uma baixa no quadro de funcionários, o que é um problema bastante comum na realidade da empresa, além de repassar gastos com manutenção de veículos e combustíveis para a terceirizada.

Caberia a empresa ficar responsável por analisar o atendimento junto a seus clientes, verificando se a entrega do serviço está de acordo com o que foi contratado, fazendo periodicamente uma análise ou questionário em forma de pesquisa de satisfação, pois ao aderir a contratação através da terceirização, conseqüentemente o contato direto com o cliente reduziria, restando apenas a parte da manutenção preventiva ou corretiva com a execução das ordens de serviço para a empresa ter contato junto ao cliente.

Entretanto, ao analisar sob a perspectiva do trabalhador, a terceirização é completamente desfavorável. Considerando a quantidade de direitos perdidos e a inexistência da seguridade aos trabalhadores, essa modalidade acaba sendo prejudicial ao trabalhador. Caberia aos trabalhadores a responsabilidade de destinar uma parte do valor recebido ao pagamento dos encargos e taxas necessários para garantir algum retorno no futuro, como aposentadoria ou fundo de pensão, além de não terem mais o direito a férias remuneradas e 13º salário, não estariam resguardados pelas leis que asseguram os trabalhadores na CLT. A questão da falta de segurança contratual pode trazer a piora da saúde mental dos trabalhadores, como é possível verificar na literatura analisada anteriormente, conseqüentemente trazendo a piora na qualidade de vida dos trabalhadores, e refletido no declínio da qualidade dos serviços entregues. Muitos trabalhadores acabam aceitando se tornar terceirizado devido à falta de oferta no mercado, que não deixa muita escolha ao profissional, que acaba aderindo ao serviço terceirizado para garantir a vaga de emprego. Um exemplo é se a empresa optasse pela contratação através da terceirização, os trabalhadores teriam que aceitar a condição ou perderiam a vaga para outra pessoa que aceitaria, ficando sem escolha caso não existisse outra opção de emprego para o trabalhador, restando aceitar a contratação terceirizada para continuar empregado ou ficar desempregado, corroborando o pensamento de que é melhor qualquer trabalho do que nenhum trabalho.

PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
Redução de custo	Aumento da instabilidade
Maior flexibilidade	Maior insegurança ao trabalhador
Transferência de riscos	Consequências para saúde mental do trabalhador
Redução na burocracia da contratação	Perda na qualidade do serviço prestado
Foco em outras áreas	Perdas sociais

Capítulo V – Considerações Finais

É fato que as empresas existem para gerar lucro aos seus proprietários, do contrário seria uma instituição de caridade, e no capitalismo não há espaço para isso. Porém, colocar os trabalhadores como meros números em uma planilha é algo que precisa ser repensado profundamente pelo mundo corporativo, pois muito além de um número no balanço contábil da empresa, um trabalhador possui uma vida, uma família e precisa daquele emprego para sobreviver, muitas vezes é o salário que mantém a casa, é o dinheiro que move a economia local, que faz com que haja consumo. Então, precisamos compreender qual é o risco que estamos dispostos a correr para conseguir alcançar nossos objetivos de uma forma mais barata. E esses riscos levam em consideração vidas de pessoas ou apenas uma variável financeira no final do mês? Precisamos alterar o modo como estamos utilizando a tecnologia, pois a tecnologia que temos hoje não está sendo para benefício da humanidade, ela está sendo usada para o enriquecimento das corporações, sugando cada vez mais o trabalhador e dando em troca migalhas que mal servem para eles sobreviverem.

Como é possível analisar através da literatura apresentada, as grandes empresas de tecnologia utilizaram das falhas na legislação para estabelecer o modo como prestam serviços, tendo o trabalhador como mercadoria. Sob o discurso de que são apenas intermediárias que conectam os consumidores com os fornecedores, afirmam que seus “parceiros” são apenas usuários da sua plataforma (ou clientes) que alugam a plataforma para obter uma parte do lucro dos serviços por ela proporcionados, se isentando de toda responsabilidade com quem faz a empresa funcionar.

É possível compreender o processo histórico ao qual essa realidade está vinculada, onde a algumas décadas empresas vem deixando de empregar diretamente os trabalhadores e implementando a terceirização com o objetivo de redução de custos. E o capital juntamente com as corporações, instigou a população a se opor a políticas de justiça social, pregando que a liberdade seria alcançada através do mercado, com competição individual entre pessoas e trabalhadores, introduzindo a ideia do empreendedor, de ser seu próprio chefe. E não é por acaso que todas as plataformas utilizam essa premissa de ser seu próprio chefe, onde o sucesso ou insucesso só depende de você. Não é por acaso também que a explosão do uso das plataformas nos EUA e em grande parte do mundo se deu a partir da crise de 2008, onde grande parte dos empregos foram extintos, jogando a população no desemprego e na falta de estabilidade financeira. No Brasil podemos ver o mesmo salto após a pandemia e a crise

econômica recorrente, onde milhares de empregos foram perdidos, obrigando os trabalhadores a buscar outras formas de receita para sobreviver.

A economia do compartilhamento não resistiu ao “venture capital”, foi corrompida pela lógica capitalista, que alterou a ideia de repartir e compartilhar pela busca incansável pelo benefício financeiro. Nos resta esperar para saber quanto tempo o trabalhador vai resistir ao capital, sendo colocado apenas como um número, como uma forma de receita para as grandes corporações, descartável e sem direitos, lutando dia a dia pela sobrevivência em um mundo cada vez mais desigual.

Existe um grande conflito de interesses entre as partes envolvidas, onde os empresários buscam maximizar lucros, o que pode levar a cortes em salários e benefícios dos funcionários. Já os trabalhadores almejam remuneração justa e estabilidade no emprego. Esses interesses divergentes surgem também na busca por direitos, segurança e boas condições de trabalho, objetivos de longo prazo e autonomia profissional. Equilibrar esses interesses requer diálogo contínuo entre ambas as partes para criar um ambiente de trabalho equitativo e produtivo, porém, não é o que acontece na maioria dos casos, gerando esse conflito que não deixa os interesses de ambos convergir, havendo sempre essa disputa entre empresário e trabalhador.

Como limitação do trabalho, pontuo o paradoxo entre possuir a visão de pessoa responsável por administrar a empresa, tendo certa propensão a analisar o resultado com bons olhos ao que se refere a redução nos custos operacionais dentro da empresa. Entretanto, conhecer os malefícios trazidos ao trabalhador e os problemas que isso acarreta a longo prazo é de extrema importância para ponderar na tomada de decisão. Outro ponto a ser analisado é sobre a falta de estudos aprofundados com relação ao conhecimento do trabalhador sobre a perda de direitos e o que isso está influenciando na redução da qualidade de vida da população.

Para estudos futuros, seria interessante entender a visão do trabalhador com relação a terceirização dos serviços, buscando compreender qual a opinião deles sobre o tema e qual é o grau de conhecimento sobre o assunto, entendendo o motivo de muitos defenderem essa prática mesmo sendo prejudicados, conseguindo assim uma maior base de dados para uma análise mais aprofundada no assunto.

REFERÊNCIAS

- ABDALA, Victor. **Trabalho sem carteira assinada atingiu número recorde em 2022**. Agencia Brasil, Rio de Janeiro, 28 de fevereiro 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-02/trabalhador-sem-carteira-assinada-atingiu-numero-recorde-em-2022>. Acesso em 20/09/2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, maio 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de set. de 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 25 set. de 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Campinas: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, edição especial – dossiê covid-19, p. 1-21, 2020. E-book. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>. Acesso em: 15 de set. de 2023.
- ALVARENGA, Darlan. **Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos**. G1, Rio de Janeiro, 18 de maio de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml> acesso em 20/09/2023
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924439/>. Acesso em: 28 set. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, Ed. 1, 2018. E-book. Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em 15 de set. 2023
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, ed. 1, 2020. E-book. Disponível em: <https://doceru.com/doc/8nnx855>. Acesso em: 27 de out. de 2023.
- ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo A. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista**. v.58. (Coleção questões da nossa época). São Paulo: Cortez, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555554045/>. Acesso em: 09 nov. 2023.

BEHRING, Elaine. **Política social: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2006. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924453/>. Acesso em: 05 out. 2023.

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y M. **Administração de cargos, salários e benefícios**. São Paulo: Grupo A, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.13467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 1 de set de 2023.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Portal do Empreendedor**. Brasília: SISMEI, 2023. Disponível em: <http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemi/private/pages/relatorios/relatorioMesDia.jsf>. Acesso em: 02 outubro 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. **Mapa de Empresas, base de dados do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)**. Brasília: MDIC, agosto de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Acesso em 07 de setembro de 2023.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 30 set. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DIEESE. **Boletim Emprego em Pauta: Trabalho por conta própria cresce na pandemia e fica mais precarizado**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2022/boletimEmpregoemPauta22.html>. Acesso em: 20 de set. de 2023.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo na Prática: Mitos e Verdades do Empreendedor de Sucesso**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773725/>. Acesso em: 09 dez. 2023.

DRUK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno**. Porto: Laboreal, 2019. E-book. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/11413>. Acesso em: 18 outubro 2023.

FUNDO BRASIL. **Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil Fundo Brasil**. São Paulo: julho de 2022 Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/wp->

content/uploads/2023/01/mapeamento-trabalho-informal-corte1-1.pdf Acesso em: 15 de out de 2023.

GASSMANN, Oliver; FRANKENBERGER, Karolin; CSIK, Mechaela. **O Navegador de Modelos de Negócios**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555203622/>. Acesso em: 14 nov. 2023.

GROSS, Sally-Anne; MUSGRAVE, George; JANCIUTE, Laima. **Well being and mental health in the gig economy: Policy perspectives on precarity**. Londres: University of Westminster Press, 2018. E-book. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/191563>. Acesso em: 08 de set. de 2023.

HATTON, Erin. **The Temp Economy: from kelly girls to permatemps in postwar america**. Philadelphia: Temple University Press, 2011. E-book. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/44199368_The_Temp_Economy_From_Kelly_Girls_to_Permatemps_in_Postwar_America. Acesso em: 08 de set. de 2023.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: A Definition**. New York: Crown Publishing Group, 2008. Disponível em: http://www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html. Acesso em: 06 set. 2023.

HUWS, Ursula. **Logged labour: a new paradigm of work organisation?**. Londres: Pluto Journals, Vol. 10(1):7-26, 2016. Disponível em: <https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007>. Acesso em: 27 de out. de 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em 13 de set. de 2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=resultados>. Acesso em: 20 setembro 2023.

IFOOD. **O que é economia compartilhada (e qual é sua importância)**. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/economia-compartilhada>. Acesso em: 09 de set. de 2023.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; IBGE. **Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas**. Carta de Conjuntura nº 61, 4º TRIMESTRE Brasília: Ipea; IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/11/231110_cc_61_nota_11.pdf Acesso em 13 de nov. de 2023.

IRANI, Lilly. **The cultural work of microwork**. San Diego: New Media & Society, v. 17, n. 5, may 2015. Disponível em: <https://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://quote.ucsd.edu/lirani/files/2013/11/NMS511926-proof-li-2.pdf>. Acesso em: 15 de set. de 2023.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 20 out. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado) – São Paulo: Universidade de São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/>. Acesso em: 12 set. 2023.

KATZ, Lawrence F.; KRUEGER, Alan B. **The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015**. Nova Jersey: Princeton University and NBER, v. 72, n. 2, p. 382-416, 2019. Disponível em: https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_resubmit_clean.pdf. Acesso em: 07 de set. de 2023.

KAUFMAN, Dora. **Desmistificando a inteligência artificial**. São Paulo: Grupo Autêntica, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559281596/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

KOPSTEIN, Marcos Antunes; SILVA, Bruna Lopes. **A flexibilização do direito trabalhista brasileiro**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI. Itajaí: Univali, 2019. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/15107>. Acesso em: 3 out. 2023.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de marketing**. Ed. 15. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. E-book. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7519481/mod_resource/content/0/Administrac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Marketing%2015%20AA%20Edic%CC%A7a%CC%83o_compressed.pdf. Acesso em: 20 de set. de 2023.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade** Campinas: Editora Curt, 1ª ed, 2019. E-book. Disponível em: <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

LARENTIS, F. **Comportamento do consumidor**. Curitiba: IESDE, 2012. E-book. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=sPImTMedmFIC&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Comportamento+do+consumidor+LARENTIS+2012&source=bl&ots=CKijpWi01N&sig=H_s6XpserUoi5_wbzh7adYutuqY&hl=pt-BR&sa=X&ei=HA0kVLyWI86SgwTIu4KwBw&ved=0CB8Q6AEwAQ#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 25 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

MANOLE, Editoria Jurídica da E. **CLT: Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. São Paulo: Manole, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520453766/>. Acesso em: 05 out. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 10 dez. 2023.

Moneytimes. **As empresas mais valiosas do mundo: O poder dos trilhões de dólares**. São Paulo: 2023. Disponível em: <https://www.moneytimes.com.br/as-empresas-mais-valiosas-do-mundo-o-poder-dos-trilhoes-de-dolares>. Acesso em: 26 de set. de 2023.

MULCAHY, Diane. **The gig economy: the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want**. Boston: Thomas Nelson, 2016. E-book. Disponível em: <https://pt.scribd.com/book/375130949/The-Gig-Economy-The-Complete-Guide-to-Getting-Better-Work-Taking-More-Time-Off-and-Financing-the-Life-You-Want>. Acesso em: 07 set. 2023.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Editora Trevisan, 1ª ed, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>. Acesso em: 09 out. 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

NEWPORT, Cal. **Minimalismo Digital**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550807676/>. Acesso em: 09 dez. 2023.

NOGUEIRA, J.; BASTOS, A. T.; DOS SANTOS, A. O. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DE FRAUDE NA RELAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DO DIREITO COMPARADO**. Curitiba: REVISTA FOCO, v. 16, n. 7, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2578>. Acesso em: 22 nov. 2023.

OLEGARIO, Danilo. **Educação pós-pandemia: A revolução tecnológica e inovadora no processo da aprendizagem após o coronavírus**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586618495/>. Acesso em: 10 dez. 2023.

OLSEN, Wendy. **Coleta de dados**. Porto Alegre: Grupo A, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584290543/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

PASQUALE, Frank. **Two Narratives of Platform Capitalism**. New Haven: Yale Law & Policy Review, vol. 35, no.1 pp. 309–19, 2016. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/26601713>. Acesso em: 27 de Out. de 2023.

PARKER, Geoffrey; ALSTYNE, Marshall W V.; CHOUDARY, Sangeet P. **Plataforma - a revolução da estratégia**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555200140/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172757/>. Acesso em: 09 out. 2023.

PETRIGLIERI, Gianpiero; ASHFORD, Susan J.; WRZESNIEWSKI, Amy. **Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities**. Nova York: Administrative Science Quarterly, V.64 Ed. 1, p. 124-170, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0001839218759646>. Acesso em: 08 de set. de 2023.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 17 out. 2023.

QUINTINO, Luis F.; SILVEIRA, Aline Morais da; AGUIAR, Fernanda Rocha de; et al. **Indústria 4.0**. Porto Alegre, RS: Grupo A, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028531/>. Acesso em: 10 out. 2023.

RENDER, Barry; JR., Ralph M S.; HANNA, Michael E. **Análise quantitativa para administração**. Porto Alegre: Grupo A, 2010. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806676/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SACOMANO, José B.; GONÇALVES, Rodrigo F.; BONILLA, Sílvia H. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Editora Blucher, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521213710/>. Acesso em: 29 set. 2023.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da S.; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Grupo Autêntica, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786588239766/>. Acesso em: 21 set. 2023.

SANTAELLA, Lucia. **A inteligência artificial é inteligente?**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786554270588/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Série IDP - Terceirização de serviços pela Administração Pública: estudo da responsabilidade subsidiária, 2ª Edição**. São Paulo: Editora Saraiva, 2014. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502221352/>. Acesso em: 07 dez. 2023.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 21 set. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Editora Edipro, 2016. E-book. Disponível em: <http://www.biznews.com/wef/davos-2016/2016/01/20/klauschwab-navigating-the-fourth-industrial-revolution/>. Acesso em: 01 outubro de 2023.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. **A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017**. Nota de Política Econômica, MADE/USP, São Paulo, nº 021, maio de 2022. Disponível em: <https://madeusp.com.br/publicacoes/artigos/a-reforma-trabalhista-de-2017-efeito-taxa-desemprego-brasil>. Acesso em: 09 outubro de 2023.

SLEE, Tom. **What's yours is mine: against the sharing economy**. New York: Editora OR Books, p. 26-27, 2017. E-book. Disponível em: <https://pt.scribd.com/book/315814024/What-s-Yours-is-Mine-Against-the-Sharing-Economy>. Acesso em: 09 de set. de 2023.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017. E-book. Disponível em: <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.files.wordpress.com/2019/02/platform-capitalism.pdf>. Acesso em: 28 de set. de 2023.

TIGRE, Paulo B.; PINHEIRO, Alessandro M. **Inovação em serviços e a economia do compartilhamento**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440432/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 09 de set. 2023

UBER. **Termos Gerais de uso**. Brasil: Uber, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 09 de set. 2023

ZUBOF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira de poder**. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2019. E-book. Disponível em: https://livrogratuitosja.com/wp-content/uploads/2021/03/A-Era-do-Capitalismo-de-Vigilancia-by-Shoshana-Zuboff-z-lib.org_.pdf. Acesso em: 29 de set. de 2023.