



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JÉSSICA DE OLIVEIRA LUNA

**4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA: A (IN) EFETIVIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS AOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

SANTA RITA

2022

JÉSSICA DE OLIVEIRA LUNA

**4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA: A (IN) EFETIVIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS AOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba,
como exigência parcial da obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

SANTA RITA

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L9614 Luna, Jéssica de Oliveira.

4ª Revolução industrial e precarização do trabalho em tempos de pandemia: a (in)efetividade dos direitos relativos aos trabalhadores de aplicativos / Jéssica de Oliveira Luna. - Santa Rita, 2022.

60 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Precarização do trabalho. 2. Infoproletariados. 3. Uberização. 4. Plataformas digitais. 5. Pandemia - COVID-19. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ-SANTARITA

CDU 34

JÉSSICA DE OLIVEIRA LUNA

**4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA: A (IN) EFETIVIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS AOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como
exigência parcial da obtenção do título de Bacharel
em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

Santa Rita, 14 de Junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo (Orientador)

Prof. Guthemberg Cardoso Agra de Castro (Examinador)

Prof. Paulo Vieira de Moura (Examinador)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, o grande possibilitador de tudo. Nada seria possível sem Ele.

Agradeço aos meus amados pais, Jaci e Antônio, por todo apoio, conselhos, amparo, consolo e orações. Nos momentos em que eu só visualizava problemas, vocês me apresentavam inúmeras soluções e ensinavam a sempre levantar a cabeça, ser forte, fazer o que era necessário e superar os desafios. Acreditaram em mim em todo tempo, principalmente em situações que nem eu mesma acreditava ser capaz. Investiram sempre em meus projetos e sonhos, nunca mediram esforços para concretizar o que desejava e ver minhas realizações.

Agradeço ao Departamento de Ciências Jurídicas da UFPB, constituído por profissionais incríveis e muito comprometidos. O corpo docente prepara seus alunos para serem além de bons profissionais, seres humanos melhores, com visão crítica e vontade de promover uma sociedade mais justa e igualitária. Dentre eles, destaco meus orientadores de monitoria, projeto de pesquisa e extensão: Jailton Macena, Nelson Gomes, Guthemberg Cardoso e Ana Paula Albuquerque.

Agradeço aos amigos que ganhei nessa jornada e que hoje são mais chegados que irmãos. Os desafios durante o curso não foram fáceis, mas vocês tornaram a caminhada leve, feliz e gratificante. Meu desejo é que nossa irmandade permaneça inabalável, meus eternos pretores. Abraão Nunes, obrigada por me aconselhar sempre com sinceridade, ajudar nos momentos difíceis e me alegrar diariamente com seu jeito de ser. Compartilhamos não apenas momentos, mas ideias, sonhos e cumplicidade. Luiz Henrique, dono das palavras mais doces, confortantes e recheadas de sabedoria, ombro amigo e que sempre me incentivou. Para a minha alegria, pude também estagiar com você, ter sua companhia durante várias horas por dia sempre foi motivo de satisfação e felicidade.

Núbia Caroline, sou muito grata por ter ampliado e mudado meus conceitos sobre inúmeras questões, você é exemplo de determinação, coragem e superação. Nossas conversas repletas de sonhos me impulsionavam a continuar e traziam à minha memória que desistir nunca pode ser opção. Thaynah Bogéa, embora tão diferentes, nosso amizade sempre superou qualquer dessemelhança e pude ver a vida sob outra perspectiva. Obrigada por trazer mais jovialidade à minha alma idosa. Yan Lucas, agradeço por abrir os meus olhos e aconselhar com sabedoria diante das minhas indecisões. Você realmente sabe o que diz, futuro juiz.

Jayne, a pretora extrajudicial do grupo dos pretores, você pode não ser do direito, mas possui sempre uma postura justa, sensata e equilibrada que o sistema jurídico tanto precisa. A companheira do meu amigo se tornou uma grande amiga e sou grata ao Senhor por sua amizade.

Érick Coutinho, obrigada por compreender a minha ausência em alguns momentos enquanto produzia este trabalho. Além de tamanha compreensão, em todo momento proferia palavras de ânimo. Sou abençoada em ter ao meu lado um grande incentivador, torcedor, que apoia todos os meus sonhos e me ajuda de todas as formas possíveis.

Pedro Igo, agradeço por me apoiar e sempre acreditar em mim. Trabalhar e aprender com você fez de mim uma aluna melhor e profissional mais aplicada. A sua confiança no meu trabalho foi essencial para atingir meus objetivos, ampliar meus horizontes e ratificar que o direito do trabalho é uma área apaixonante.

Agradeço imensamente ao meu orientador Jailton Macena, pelos conhecimentos repassados, paciência, comprometimento e compreensão. O admiro não apenas pelo profissional incrível que és, mas como ser humano. Sua forma cordial de orientar tornou a produção deste trabalho de conclusão de curso muito mais leve.

“Se amamos a justiça, se alto é o nosso conceito sobre a dignidade da vida humana, se nos preocupamos com o pobre, se desconfiamos de homens dotados de poder inquestionável, haveremos sempre de lutar pela democracia.”

(Antônio Carlos Costa, 2015)

RESUMO

Os atuais avanços tecnológicos e a imposição de novos modelos de exploração do trabalho têm sido, na atualidade, pautados a partir da intermediação de mão de obra, especialmente, a prestação de serviços, como entrega de mercadorias e transporte de pessoas. Os aplicativos são criados e propagados como mecanismos para facilitação da vida na atual sociedade, promovendo a redução do número de desempregados, amplamente utilizados como meio para auferir renda, sendo vistos como única alternativa para garantir a subsistência. A essa evidência, pretende-se examinar como a pandemia impactou a vida dos trabalhadores de aplicativos, considerando que os serviços utilizados por plataformas digitais para entrega foram enquadrados como essenciais. Para tanto, utiliza-se de uma visão crítica, assentada na teoria materialista histórico-dialética, como suporte teórico capaz de orientar as necessárias reelaborações para a vida do trabalhador brasileiro, uma vez que as plataformas digitais colocam em xeque os valores solidariedade, trabalho e desenvolvimento, redirecionando o trabalhador vez mais para a marginalização social, acentuando tais problemáticas no período pandêmico. Neste cenário, o trabalhador de aplicativo em tempos de calamidade pública, causada pela pandemia da COVID-19 será o principal objeto de análise, de forma a evidenciar suas problemáticas e necessidade de atendimento aos direitos devidos e proteção deste, os “infoproletariados”, criando alternativas que abarcam as inovações, as novas formas de trabalho, com o intuito de diminuir os impactos negativos na vida destes trabalhadores pelo fato de não se encaixarem nos moldes da subordinação clássica.

Palavras-chave: Precarização do trabalho; Infoproletariados; Uberização; Plataformas digitais; Pandemia;

ABSTRACT

Current technological advances and the imposition of new models of labor exploration have been, nowadays, based on the intermediation of labor, especially the provision of services, such as delivery and transport of people. Applications are created and propagated as mechanisms to make life easier in today's society, promoting the reduction of the number of unemployed, widely used as a means to earn income, being seen as the only alternative to guarantee a livelihood. Based on this evidence, we intend to examine how the pandemic impacted the lives of application workers, considering that the services used by digital platforms for delivery were classified as essential. Therefore, it uses a critical view, based on the historical-dialectic materialist theory, as a theoretical support capable of guiding the necessary re-elaborations for the life of the Brazilian worker, since digital platforms put in check the values of solidarity, work and development, redirecting the worker more and more to marginality, accentuating such problems in the pandemic period. In this scenario, the application worker in times of public calamity, caused by the COVID-19 pandemic will be the main object of analysis, in order to highlight its problems and need to comply with due rights and protection of this, the "infoproletariats", creating alternatives that encompass innovations, new ways of working, in order to reduce the negative impacts on the lives of these workers because they do not fit the molds of classic subordination.

Keywords: Precariousness of work; Infoproletariats; Uberization; Digital platforms; Pandemic;

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	13
2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A AUTOMAÇÃO DO TRABALHO.....	13
2.2 CRISE, PRECARIZAÇÃO E PARTICULARIDADES DA RELAÇÃO CAPITAL X TRABALHO NO BRASIL EM UM CONTEXTO NEOLIBERAL	18
2.3 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O MARCO DA VALORIZAÇÃO SOCIAL E DOS DIREITOS SOCIAIS	22
3. A NOVA ESTRUTURA LABORAL NO SÉCULO XXI	28
3.1 INFOPROLETARIADOS: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO	28
3.2. UBERIZADOS X PLATAFORMAS DIGITAIS: O DEBATE ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA CLT	32
3.3. PARADIGMAS JURISDICIONAIS PARA A (DES) PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS	36
4 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS: IMPACTO NAS ATIVIDADES LABORAIS DOS TRABALHADORES DIGITAIS	42
4.1 PANDEMIA, MEDIDAS DE PROTEÇÃO E MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	43
4.2 DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS INFOPROLETARIADOS EM TEMPOS DE CALAMIDADE PÚBLICA	47
4.3 TRABALHO, DIGNIDADE E PROTEÇÃO: COMO GARANTIR DIREITOS AOS TRABALHADORES DIGITAIS?	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho, com as inovações tecnológicas produzidas pela modernidade, têm perpassado por diversas modificações, surgindo, conseqüentemente, uma nova gama de trabalhadores chamados infoproletários, os quais submetidos à automação tecnológica tem sua força de trabalho e o desempenho de suas atividades laborais intermediadas por ferramentas digitais.

Com a promessa de uma suposta superação da centralidade do trabalho, redução de desemprego e lucratividade, os aplicativos foram criados e amplamente utilizados por diversos indivíduos nos últimos anos e, na maioria das vezes, tem colocado em xeque os valores solidariedade, desenvolvimento e os direitos devidos a estes trabalhadores, s redirecionando-os cada vez mais para a margem do mercado de trabalho. Pari passu às novidades e aos avanços tecnológicos, transformações e crises foram agudizadas e, atualmente, o contexto social e econômico tem enfrentado uma nova constrição social, em decorrência do alastramento da pandemia da Covid-19.

A Covid-19 assolou o mundo inteiro velozmente, de forma a exigir do governo brasileiro as medidas necessárias para a proteção da saúde da população e manter o ritmo econômico das empresas, a fim de garantir as condições dignas de trabalho, suprimento das necessidades de toda sociedade e resguardar empregos. Neste ínterim, editaram normas que definiam quais serviços enquadravam-se como essenciais para propiciar a manutenção da população.

Diante do estado de calamidade pública causada pela pandemia, os aplicativos são utilizados intensivamente, como mera ferramenta de intermediação de serviços e, da mesma forma, regras das Consolidações das Leis do Trabalho foram flexibilizadas por meio de medidas provisórias. À luz de tal cenário, identifica-se a necessidade de amparo dos direitos fundamentais trabalhistas nas inovações das atividades laborais principalmente no período pandêmico, considerando a ampliação da precarização e desmonte de direitos.

A pandemia acarretou condições de isolamento social, contexto em que, por meio da tecnologia, foi possível viabilizar a execução do trabalho por alguns trabalhadores em sua própria casa, todavia, outra parte encontra-se nas ruas para realizar entregas de pedidos efetuados por meio de plataformas digitais.

À luz do exposto, considerando a importância das plataformas digitais no atual cenário e a indispensabilidade dos entregadores de aplicativo, surge a necessidade de regulamentação

das condições de trabalho de tais profissionais por intermédio de um sistema jurídico eficiente, capaz de assegurar condições dignas de trabalho, proteção e de garantir direitos.

Na mesma esteira, deve-se assegurar a compreensão de que o Direito do Trabalho é resultado de reivindicações ao longo do tempo, como inicialmente no século XVIII por conta da Revolução Industrial e mais tarde, no caso do Brasil, após várias lutas e conquistas de direitos de forma gradual, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Ao mesmo tempo, percebe-se que os valores solidariedade, trabalho e desenvolvimento têm sido colocados em xeque diante das novidades tecnológicas e com o advento de medidas provisórias que flexibilizam regras da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto durar o estado de calamidade pública, que tem redirecionado o trabalhador cada vez mais para a marginalização social diante de decisões políticas.

Neste ínterim, visando a tendência da modalidade de trabalho informal para plataformas digitais se tornar cada vez mais utilizada, a Organização Internacional do Trabalho – OIT publicou um documento que sugere o aperfeiçoamento de um mecanismo de supervisão mundial para meios virtuais a fim de garantir direitos básicos de trabalho por parte das empresas e usuários. A essa evidência, a problemática do trabalho resume-se no seguinte questionamento: como o contexto da pandemia tem precarizado as condições de trabalho dos entregadores de aplicativo e de qual forma o direito do trabalho pode garantir segurança e estabilidade para esta nova classe de trabalhadores?

Os objetivos da pesquisa proposta estão atrelados aos problemas apresentados, surgindo a necessidade de se compreender alternativas que abarcam as inovações, as novas formas de trabalho, diminuir os impactos negativos na vida destes trabalhadores pelo fato de não se encaixarem nos moldes da subordinação clássica.

Analisar como o sistema jurídico brasileiro, conformado sob o fundamento do valor social do trabalho, estabelece elementos de garantia e proteção laborais diante das inovações tecnológicas e das dificuldades sociais aprofundadas pela pandemia da COVID-19 para os entregadores de aplicativo.

Para o desenvolvimento do trabalho será empregado o método de abordagem histórico-dialético, posto que a proposta consiste analisar em que medida as inovações tecnológicas são responsáveis pelo desmonte dos Direitos sociais pelo estabelecimento de uma nova era de precarização pautada na criação de uma nova classe de trabalhadores, bem como a ampliação de tal problemática à luz da pandemia do Coronavírus.

No tocante aos métodos de procedimento, será utilizado o método histórico e comparativo, para que se possa analisar, de maneira contextualizada, como as novas estruturas

laborais tem driblado as leis trabalhistas, de forma a ferir continuamente os direitos devidos aos trabalhadores da era digital. A técnica de pesquisa a ser aplicada será a documental indireta, à medida que se discutiu a bibliografia pertinente ao tema, levantando-se os dados por meio de pesquisa documental e bibliográfica em livros, artigos científicos, teses, dissertações, monografias, periódicos e sites que tratam do tema proposto. Sobre a abordagem, essa se instruirá por meio da pesquisa qualitativa, a fim de se refletir como o debate apresentado aponta para as hipóteses levantadas a respeito da inefetividade de direitos devidos aos trabalhadores das novas formas laborais.

Na primeira seção do desenvolvimento será abordado o contexto histórico das relações de trabalho, como estas relações desenvolviam-se em cada época, desde a era escravista até a constitucionalização dos direitos trabalhistas e sociais, de forma a demonstrar a verdadeira função do trabalho na vida do homem e a importância de inseri-lo social e economicamente.

A segunda seção versará sobre o surgimento da Uberização, suas características e impactos no mundo do trabalho. O fenômeno se populariza no novo contexto laboral como alternativa ao desemprego, mais conhecido como “4ª Revolução industrial”, de forma a alterar os modos de produção e a sociedade como um todo, abrangendo o uso de máquinas e mitigando a força de trabalho humana.

A última seção apresentará os desafios enfrentados pelos infoproletariados durante a pandemia do Coronavírus, dado que, por meio de decreto, os serviços de entrega foram definidos como atividade essencial no período pandêmico.

Neste ínterim, diante do enfraquecimento e precarização nas relações de trabalho, serão discutidos o status de cidadania dos trabalhadores, bem como as condições mínimas de trabalho dos infoproletariados.

2 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

As diferentes épocas apresentam as lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e contra o sistema capitalista que procura desenvolver estratégias e métodos que mitigam direitos e aumentam a lucratividade. As revoluções industriais e as crises desabrocham a intensificação e precarização nas relações laborais. No Brasil, a inserção do neoliberalismo¹ em meados de 1990 acentua o processo de reestruturação produtiva do capital, de forma a implementar novas formas de organização social do trabalho.

Os valores solidariedade, trabalho e desenvolvimento são colocados em xeque, principalmente nos governos com atitudes neoliberais e que deslegitimam os movimentos sindicais. À luz de tantas problemáticas e pejotização do trabalho, a Constituição de 1988 é promulgada com o objetivo de reprimir ações que mitigam e extinguem direitos trabalhistas e sociais.

2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A AUTOMAÇÃO DO TRABALHO

Os direitos trabalhistas auferidos ao longo do tempo são resultados de reivindicações por parte da classe operária. A introdução da tecnologia em diferentes épocas emergiram as revoluções industriais, alterando pouco a pouco o modo de produção, a organização da sociedade e, conseqüentemente, assentando o sistema capitalista. Neste sentido, é importante destacar como e com qual intuito tais processos ocorreram.

De acordo com José Paulo Netto e Marcelo Braz (2013, p. 41), o trabalho encontra-se na base da atividade econômica, tornando possível a produção dos bens e, conseqüentemente, cria valores capazes de constituir a riqueza social. Os autores explicam que o excedente econômico aparece desde a comunidade primitiva – os antropólogos informam que a comunidade primitiva perdurou por mais de trinta mil anos, consolidando-se entre 5.500 e 2.000 antes de Cristo – a partir do momento em que tais comunidades obtiveram progressos no processo de trabalho, ou seja, produziam mais bens que os necessários para sua subsistência. Baran e Sweezy (1974, p. 19), definem o excedente econômico como “a diferença entre o que a sociedade produz e os custos dessa produção. O volume do excedente é um índice de produtividade e riqueza”.

¹ Segundo a abordagem estrutural marxista, o neoliberalismo é definido como estratégia política que visa reforçar uma hegemonia de classe e expandi-la globalmente, marcando o novo estágio do capitalismo que surgiu na esteira da crise estrutural da década de 1970. O neoliberalismo se caracteriza por uma ordem social em que uma nova disciplina é imposta ao trabalho e novos critérios gerenciais são estabelecidos, servindo-se de instrumentos como o livre comércio e a livre mobilidade de capital (Duménil & Lévy, 2014)

O excedente econômico caracteriza a acumulação dos produtos e produtividade do trabalho, bem como amplia a divisão na distribuição do trabalho, marcando o surgimento da mercadoria. Dessa maneira, tal cenário abre espaço para a exploração do trabalho humano e nascem duas categorias: os produtores diretos – são os responsáveis pela produção dos bens, e os apropriadores do fruto do trabalho auferido pelos produtores diretos, nos quais arrecadam os bens excedentes (BRAZ; NETTO, 2013, p. 69). É nessa lógica que surge o modo de produção escravista – que se manterá até a queda do Império Romano – visto que o homem visa a possibilidade de possuir um produto excedente ao escravizar outrem, além disso, ao potencializar a produção de mercadorias, há a implementação do comércio entre as sociedades (BRAZ; NETTO, 2013, p. 79).

O ápice do escravismo dá-se no auge do Império Romano, todavia, com as invasões bárbaras, o Império cai, assim como o escravismo. Destaca-se que o contexto em questão não extingue totalmente a escravidão, haja vista que, ainda que com número reduzido, haverá existência de escravos até o fim da Idade Média. Tem-se, posteriormente, o feudalismo, em que este será totalmente estruturado por volta do século XI, na Europa, até o último terço do segundo milênio da era cristã. Porém, o processo de transição do escravismo para o feudalismo não ocorre abruptamente, pelo contrário, por não possuir uma classe revolucionária – os escravos não tinham ferramentas suficientes para apresentar outra opção (LESSA; TONET, 2011, p. 36).

O modo de produção feudal, no lugar do império, tem em seu comando aos nobres (senhores), aqui, a terra é o fator principal da economia. Estavam sob seu comando os servos e a terra era dividida entre estes: uma parte aos nobres e, em troca de tributos, a outra parte era ocupada pelos servos. Ademais, importante destacar que a Igreja Católica era detentora de muitas terras, assim, auferia grandes riquezas e aumentava o seu poder. Neste cenário os servos eram detentores das ferramentas e de parte da produção, este último, gerava em cada servo a necessidade de aumentar a produção, visto que receberia de acordo com o resultado. A motivação destes na produção acarretou melhorias, como o aprimoramento de técnicas, desenvolvimento de novas ferramentas, bem como novas formas de produção do trabalho coletivo. Consoante às melhorias, tem-se o crescimento da produção e da população em poucos séculos (LESSA; TONET, 2011, p. 37).

As inovações e melhorias, em contrapartida, também foram responsáveis pela crise do sistema feudal. O feudo tinha mais servos que o necessário e o consumo eram abaixo do que produziam. Neste ínterim, os acordos dos senhores para com os servos foram quebrados e, os servos que estavam em sobra, foram expulsos do feudo. Sem meios de subsistência, estes

realizam roubos e trocam o produto com outros servos. O comércio voltou a progredir com as inúmeras trocas realizadas nesse contexto, haja vista que todos estavam produzindo muito além do necessário. O comércio e as cidades abrem espaço para o surgimento de duas classes: os artesãos e os comerciantes (burgueses) (LESSA; TONET, 2011, p. 37).

No século XVI os movimentos camponeses se extinguem, porém, tal luta alterou fatores pontuais no regime feudal. Conforme sinaliza José Paulo Netto e Marcelo Braz “mediações de natureza mercantil penetraram as relações básicas da economia feudal entre os próprios senhores e entre senhores e servos. Aquilo que era próprio de um segmento da ordem feudal, a economia mercantil urbana, pouco a pouco iniciou uma irreversível expansão” (BRAZ; NETTO, 2013, p. 84). É nessa conjuntura que surge o Estado absolutista, dado que transcorre a centralização do poder. Ele se apresentou como uma alternativa dos senhores às lutas dos seus servos, porém, ainda que utilizado em prol da nobreza fundiária, se estabelece mitigando o poder dos nobres e, assim, o poder se mantém concentrado nas mãos do rei. Nestas circunstâncias amplia-se o campo para maior influência dos comerciantes, em que estes se tornaram os financiadores do Estado absolutista (BRAZ; NETTO, 2013, p. 84).

O crescimento da manufatura ia de encontro com a estruturação do Estado absolutista, nas palavras de Engels (1972, p. 115) “a revolução das condições econômicas da vida social não foi seguida por uma mudança correspondente na estrutura política. Enquanto a sociedade tornava-se mais burguesa a ordem política continuou sendo feudal”. Surgiam na sociedade forças produtivas que necessitavam de relações como capitalistas/burguesas, mas eram inibidas pelo Estado absolutista. À luz de tais circunstâncias é que decorre a Revolução Burguesa.

A burguesia expande-se continuamente e por todo o mundo. Inicialmente, o comércio cresce pela Europa, perpassando pela África, América e ocupa pouco a pouco o mercado mundial. De acordo com José Paulo Netto e Marcelo Braz (2013, p. 87), a Revolução Burguesa constitui uma era de revolução social e aponta como se deu seu início:

Inicia-se com os grupos mercantis tornando-se figuras centrais na economia, conformando-se numa nova classe social, o que se processa entre os séculos XV e XVII, e prossegue nos séculos XVII e XVIII, quando a nova classe, já constituída, constrói a sua hegemonia político-cultural e reúne as condições para o enfrentamento direto com a feudalidade, derrotando-a nos confrontos maiores de 1688/89 (Inglaterra) e 1789 (França) (BRAZ; NETTO, 2013, p. 87).

Advém no século XIX o Estado burguês, período em que a nova classe estrutura o desenvolvimento de novas forças produtivas e criam-se condições para a consumação do

modo de produção capitalista (BRAZ; NETTO, 2013, p. 89). Diferente da época feudal, em que os camponeses tinham sob seu domínio as ferramentas e parte da produção, os trabalhadores apenas possuem a sua força de trabalho para “vender” aos capitalistas. Na produção mercantil tem-se o foco na mercadoria, e esta é vista como meio de troca, conforme a expressão que caracteriza a produção mercantil simples: $M \rightarrow (\text{mercadoria}) \rightarrow D (\text{dinheiro}) \rightarrow M (\text{outra mercadoria})$.

O dinheiro nesse contexto não tinha como objetivo o excedente, o lucro, mas tinha o papel de meio de troca, ou seja, o dinheiro adquirido pela venda da mercadoria seria investido na aquisição de outra mercadoria. Imperioso ressaltar que, nas palavras de José Paulo Netto e Marcelo Braz (2013, p. 92), mercadoria “é um objeto externo ao homem, algo que, pelas suas propriedades, satisfaz uma necessidade humana qualquer, material ou espiritual – a sua utilidade, determinada pelas suas propriedades, faz dela um valor de uso”. Todavia, a produção mercantil simples passa por modificações, tendo em vista a alta demanda das mercadorias e ampliação do uso do dinheiro, de forma a tornar a circulação das mercadorias mais complexa. A inserção dos comerciantes na circulação modifica a expressão de outrora: $D (\text{dinheiro}) \rightarrow M (\text{mercadoria}) \rightarrow D+ (\text{dinheiro acrescido})$.

A distinção entre a produção mercantil simples para a capitalista encontra-se na exploração da força de trabalho, comprada pelos capitalistas por meio do salário. O lucro destes não é auferido pela circulação da produção, mas na própria exploração do trabalho. Ainda que o trabalhador receba o salário para movimentar os meios de produção do capitalista, este produz muito mais valor ao que lhe é pago. É desse valor excedente que o capitalista se apropria para estruturar e aumentar sua riqueza, resultando na mais-valia (valor não pago ao trabalhador) (BRAZ; NETTO, 2013, p. 119).

As estratégias desenvolvidas pelos capitalistas para auferir ainda mais lucro por intermédio da exploração do trabalho revelam, outrossim, que as longas jornadas de trabalho reproduzem ainda mais trabalho excedente, ou seja, mais valor. Porém, a saída para não aumentar de forma a escancarar tais estratégias, intensifica-se o ritmo de trabalho dentro da jornada. Assim, as introduções das inovações tecnológicas contribuem para o cumprimento da intensificação proposta. A grande indústria abre espaço para a potencialização da mais-valia e a Revolução industrial, iniciada no último terço do século XVIII, consolida os processos produtivos em questão (BRAZ; NETTO, 2013, p. 125).

Tais revoluções evidenciaram-se a partir do século XVIII com o desenvolvimento das máquinas a vapor, de forma a extinguir a produção artesanal e substituindo pela indústria. Em meados do século XIX tem-se a segunda revolução industrial, por intermédio do avanço na

área elétrica, química e de aço, possibilitando invenções como o navio a vapor, telefone, energia elétrica e etc. Assim, tal contexto marcado fortemente pela tecnologia, corrobora a produção em massa e automatização do trabalho, elementos que fundamentam as ideias de Henry Ford, mundialmente conhecido como “período Fordista”.

O período Fordista, caracterizado pela divisão de tarefas, grande velocidade na produção e padronização com o intuito de aumentar a produtividade e baratear produtos, exigia pouca qualificação técnica dos trabalhadores, além disso, promovia empregos duradouros, de forma a possibilitar ao trabalhador a permanência na empresa por um longo período. Estes aspectos chamavam a atenção por parte das pessoas que buscavam ocupação laboral benéfica e permanente, bem como popularidade entre os consumidores. Todavia, o modelo de produção trouxe problemáticas, ocasionando a crise da superprodução por conta do acúmulo de grandes estoques.

Na metade do século XX, com a promessa de contornar os impasses gerados na fase anterior, emerge a terceira revolução industrial, também conhecida como a “Era Digital”. Este período traz avanços nas áreas de telecomunicação, informática, sempre pautadas na alta tecnologia. Porém, como em todas as outras fases, mais uma vez ocorre a aceleração na produção para o aumento dos lucros, deixando de lado o atendimento às necessidades da classe operária e garantia de estabilidade. Neste ínterim, o autor Ricardo Antunes (2019) aduz que as formas de precarização do trabalho são crescentes, situação em que o capital fortifica a flexibilização nas relações de trabalho, jornada e remuneração por parte das empresas, os proletariados são submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade e sem registro de carteira, em caráter totalmente informal.

Percebe-se por intermédio da análise histórica que o cenário de exploração sempre foi o mesmo, atingido uma parcela da sociedade mais vulnerável e hipossuficiente. Com o passar do tempo os instrumentos de controle e lucratividade foram se especializando, trazendo consigo maior inserção nos processos de trabalho de forma sutil. As revoluções industriais e seus avanços tecnológicos pouco a pouco se espelharam por todo o mundo, até chegar no atual contexto fortemente marcado pelo uso de aplicativos.

Neste diapasão, percebe-se como a automação do trabalho foi fator preponderante para intensificação do ritmo de trabalho e exploração da força de trabalho despendida pela classe proletária, bem como as Revoluções Industriais implementaram novos instrumentos para a ampliação da extração da mais-valia em diferentes épocas, acompanhando o crescimento econômico e limitando a riqueza obtida nas mãos de uma classe minoritária: a classe burguesa/capitalista.

2.2 CRISE, PRECARIZAÇÃO E PARTICULARIDADES DA RELAÇÃO CAPITAL X TRABALHO NO BRASIL EM UM CONTEXTO NEOLIBERAL

O neoliberalismo se adentra no Brasil em meados de 1990, intensificando o processo de reestruturação produtiva do capital, de modo a implementar novas formas de organização social do trabalho, contexto em que as empresas adotaram novos padrões organizacionais e tecnológicos (ANTUNES, 2018, p. 134). É nesse sentido que se tem o avanço da tecnologia na produção e, conseqüentemente, exige-se força de trabalho qualificada para exercer o ofício, caracterizando a intensificação e exploração da força de trabalho, constituindo o capitalismo no Brasil.

Embora o processo de reestruturação produtiva tenha se desenvolvido ainda em 1980, vê-se na década posterior a sua consolidação a partir do governo Collor de Mello e, posteriormente, com o governo do Fernando Henrique Cardoso, período este em que o neoliberalismo se desenvolveu abruptamente. Setores com forte atuação estatal são privatizados, como a área da siderurgia, das telecomunicações, bancária e etc. Anteriormente, a economia brasileira se estruturava no tripé capitais nacional, estrangeiros e estatais, todavia, a ampliação da internacionalização da economia fez com que setores da burguesia do país e setor produtivo estatal integrasse ao capital externo (ANTUNES, 2018, p. 136).

Tal contexto ocasiona mudanças profundas na classe trabalhadora, como descreve Ricardo Antunes (2018, p. 137) “a flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil”. O autor menciona que ainda fazem parte dos ramos produtivos modalidades dos tempos da acumulação flexível e dos elementos do taylorismo e fordismo e, percebe-se que o “fordismo brasileiro” já se combinava com outros novos processos produtivos. O cenário é marcado pela exploração intensificada do trabalho, formas de flexibilização da força de trabalho e avanço tecnológico, fatores que caracterizam o capitalismo brasileiro recente (ANTUNES, 2018, p. 136).

Assim, o período neoliberal é assinalado como uma nova fase de desconstrução do trabalho, fase em que há intensificação da informalidade e da precarização. Ricardo Antunes (ANTUNES, 2018, p. 221) enfatiza que “a fusão entre neoliberalismo e reestruturação produtiva, dentro de um universo conduzido pelo capitalismo financeiro, gerou profundas transformações no mundo do trabalho. Informalidade, flexibilização e terceirização passam a ser imperativos empresariais”.

Gonçalves (2004) aduz que “as variações nos níveis de emprego e o aumento da informalidade, podem ser creditados às bruscas oscilações na produção que foram resultantes da crise do padrão de desenvolvimento anterior”. A vulnerabilidade permeada no país interliga-se com a queda de oportunidades ocupacionais no setor produtivo, visto que não consegue mais absorver satisfatoriamente o aumento da população ativa (SANTOS, 2012, p. 207). A criação dos empregos na área comercial e no setor de prestação de serviços não acompanha os empregos perdidos na indústria, ocorrendo a deterioração do mercado de trabalho brasileiro principalmente nos anos 80.

A nova morfologia do trabalho, como já mencionado, tem como características a sua flexibilização e precarização, fortalecendo-se principalmente pela ampla inserção da terceirização nas relações trabalhistas. Nos anos 90 diminuiu drasticamente o número de trabalhos formalizados e, na década seguinte, conforme mencionado por Ricardo Antunes (2018, p. 139), “foram criados 21 milhões de postos de trabalho, dos quais 94,8% recebiam uma baixa remuneração (1,5 salário mínimo por mês)”. O autor acrescenta que a nova divisão internacional do trabalho gerou um novo mapa de acidentes e doenças profissionais, sendo mais evidentes em grandes empresas, pois possuem nos processos de trabalho a grande participação de robôs e sistemas informacionais sofisticados.

Em decorrência desse contexto, os trabalhadores que executam suas atividades com forte presença de maquinários e tecnologia estão cada vez mais patentes à flexibilização e intensificação do ritmo de trabalho, “expressas pela instituição de práticas pautadas por multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade” (ANTUNES, 2018, p. 158). O fenômeno da flexibilidade tem como base a crise econômica dos anos 1970, visto que o cenário de precarização e exploração do trabalho acentuam-se principalmente em períodos de crise.

O termo “flexibilizar” é amplamente utilizado como forma de mascarar o desmonte dos direitos trabalhistas. A precarização mascarada por meio da terceirização se faz presente ainda mais na transição para o século XXI. A súmula 331 do TST (2011), no qual proibia a terceirização das atividades-fim, “não impediu a criação de trabalhadores e trabalhadoras de primeira e segunda categorias, num quadro de desrespeito à legislação trabalhista” (ANTUNES, 2018, p. 177). A terceirização “legaliza” contratos temporários com direitos mitigados, sem proteção social e baixos salários. A estratégia para obter legalização em tais atos teve seu início com a Lei n. 6.019/1974, na qual autorizava a terceirização de serviços de

vigilância patrimonial, bem como de transportes de valores por estabelecimentos financeiros com o intuito de validar prática já costumeira no presente período.

A Lei n. 5.645/1970, utilizada no setor público, “autorizava a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outros assemelhados e considerava ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas” (ANTUNES, 2018, p. 184). À luz da lei mencionada, o TST editou, em 1986, o enunciado 256, em que este declarava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, exceto para o trabalho temporário e serviço de vigilância. Em 1993, a fim de atender a iniciativa privada, o TST reconheceu a legalidade na contratação de quaisquer serviços ligados à atividade-meio da empresa, assim como editou o enunciado 331, definindo como lícita e sem formar vínculo de emprego a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação.

O movimento sindical intensifica-se a partir do período de redemocratização, no final dos anos 1970, em que este pressionara o empresariado e o governo a fim de restaurar as negociações coletivas e desenvolver medidas de reajuste salarial. De acordo com Josiane Soares dos Santos (2012, p. 209), “a partir de 1979, se estabelece uma política de reajustes diferenciados de acordo com as faixas salariais, cujo parâmetro era o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INCP), objetivando fechar o leque de salários”. Assim, os reajustes eram limitados conforme subiam as faixas salariais, deixando de existir em meados de 1980, na faixa acima de vinte salários mínimos (SOUZA, 1998).

Identifica-se a importância da luta dos trabalhadores e dos sindicatos principalmente na década de 80, visto que o neoliberalismo não obteve sua aplicação imediata como em países da América Latina, ou seja, as políticas de ajuste neoliberal foram implantadas tardiamente por conta do fortalecimento de setores progressistas da sociedade civil e do movimento sindical (SANTOS, 2012, p. 213). Os efeitos da política de reajuste salarial foram essenciais para o fortalecimento das mobilizações sociais, como nas palavras de Souza (1998, p. 325-326), “a maioria das disputas trabalhistas envolvesse diretamente trabalhadores e patrões, as mobilizações sindicais voltavam-se também para o governo que tinha o poder de determinar a política salarial”.

De acordo com Alves (2005), “a mobilização sindical dos anos 1980 deve ser caracterizada como uma reação ofensiva da classe operária lutando por salários, mas também por outros direitos do trabalho”. Neste sentido, este cenário sofrerá impactos no tocante às mudanças no mercado de trabalho, como por exemplo, a mitigação dos empregos nas

indústrias, pois a organização sindical se fortaleceu pelo crescimento da classe operária, expansão que se deu pelo aumento do setor industrial brasileiro.

Ao analisar o contexto dos anos 80 e 90, percebe-se o crescimento exponencial do neoliberalismo nos governos de Collor de Mello e FHC. No século XXI, mais exatamente em 2002, Lula vence as eleições presidenciais, iniciando o governo em 2003. Suas primeiras ações demonstraram não um rompimento com o neoliberalismo, mas sua continuação, levando em consideração que “sua política econômica preservava a hegemonia dos capitais financeiros, reiterando as determinações do FMI” (ANTUNES, 2018, p. 248). Além disso, fora preservada a estrutura fundiária concentrada, cobrava-se impostos dos aposentados e havia incentivo aos fundos de pensão privados, não alterando as características presentes nos governos anteriores, de forma a propiciar grande oposição por parte do sindicalismo dos trabalhadores públicos.

Por meio das exigências das transnacionais, ocorre a liberação dos transgênicos, não há reforma agrária e, o ponto mais crítico do primeiro mandato do Lula é ocasionado com o esquema político conhecido popularmente como “mensalão”. Contudo, no segundo governo, na tentativa de obter novamente o apoio da classe trabalhadora e dos setores mais vulneráveis na população, amplia-se o Bolsa Família², política social que amparava milhões de brasileiros com baixa renda salarial. Ricardo Antunes (2018, p. 252) aduz que “seu governo fechou as duas pontas da tragédia social no Brasil: remunerou de forma exemplar as diversas frações do capital (em especial o financeiro, mas também o industrial e aquele vinculado ao agronegócio)” e, em atendimento aos mais vulneráveis economicamente, Lula proporcionou uma política social assistencialista e valorizou o salário mínimo.

O governo Lula manteve o equilíbrio entre trabalhadores e burgueses, no sentido de tomar atitudes que agradasse ambas as classes. A riqueza continuou a crescer e não ocorreu desmonte dos pilares que fortalecem a desigualdade no país. Sua participação na esfera assistencialista foi muito mais ampla do que nos governos anteriores e, por outro lado, sustentou os altos lucros do grande capital financeiro e produtivo. O segundo mandato também é marcado pelas medidas de incentivo no tocante à retomada do crescimento econômico durante a crise mundial de 2008, por intermédio da diminuição dos impostos em setores importantes da economia, de forma a contribuir para a expansão do mercado interno. Ademais, transnacionalizou setores burgueses, garantindo grande popularidade e auferindo a vitória da candidata de seu governo nas eleições presidenciais, a ex-ministra Dilma Rousseff.

² Política social assistencialista, criado pela Lei nº 10.836/04, é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o País.

No que tange aos sindicatos, nesta época o governo obteve grande apoio destes, considerando sua dependência direta com o estado por conta das verbas públicas. Em março de 2008 promulga-se a Lei n. 11.648, esta legaliza as centrais sindicais, mas amplia o controle do Estado em relação aos sindicatos.

Nas palavras de Ricardo Antunes (2018, p. 252), foi um governo que tinha como intuito “humanizar o capitalismo”, “combinando com uma política de parcerias com o grande capital e de incentivo amplo à transnacionalização dúplici do Brasil, fazendo uso também da força do Estado para incentivar seu desenvolvimento e expansão, buscando minorar, por meio de políticas sociais, o pauperismo existente”.

Percebe-se que os direitos trabalhistas conquistados por meio de lutas e reivindicações, em diferentes épocas, aos poucos se deterioram para fortalecer a classe burguesa e seu capital, deslegitimando cada vez mais a classe proletária e apresentando sua vulnerabilidade. Neste sentido, vê-se a emergência de amparo destes, de forma a evidenciar o valor social do trabalho e respeitar os direitos devidos por meio da Carta Magna vigente. À luz do exposto, se faz necessário entender como se deu o processo de valorização social e promulgação dos direitos sociais, bem como a importância da Constituição Federal de 1988 para os trabalhadores, conforme o tópico a seguir.

2.3 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O MARCO DA VALORIZAÇÃO SOCIAL E DOS DIREITOS SOCIAIS

A constitucionalização do direito do trabalho iniciou a partir da Constituição do México, no ano de 1917, bem como com a Constituição da Alemanha, em 1919, contendo regras trabalhistas importantes. Assim, as Constituições posteriores teriam que conter alguma parte direcionada aos “direitos sociais” ou “ordem econômica e social”, pois, como expõe Canotilho, o princípio da vedação ao retrocesso social deve ser atendido, de forma a proibir evoluções reacionárias (BAHIA, 2020, p. 302).

No Brasil, os direitos trabalhistas começaram a serem incorporados a partir da Constituição de 1934, ainda que, como nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 65), com “falta de complexidade e extensão de matérias, ausência de métodos próprios de estruturação, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática trabalhista”. Neste sentido, normas do tocante ao direito do trabalho foram inseridas nas Constituições de 1937, 1946, 1967 e 1969.

Embora as normas concernentes aos direitos trabalhistas estivessem inseridas nas Constituições desde a década de 1930, é na Carta Magna de 1988 que terá a consolidação do

Direito Constitucional do Trabalho no Brasil, atendendo os aparatos técnicos devidos. Desse modo, Delgado (2018, p. 65) apresenta os dez aspectos que fundamentam tal afirmação. Primeiramente, a CFRB/88 traz o conceito do Estado Democrático de Direito, e este tem um importante tripé como base: a pessoa humana, a sociedade política e a sociedade civil. Essa base prioriza a dignidade da pessoa humana, garante a democratização e inclusão da sociedade política e civil, ou seja, à luz deste cenário, o direito do trabalho poderá cumprir o seu papel ao manter-se atrelado a esta base.

Além do conceito do Estado Democrático de Direito, a Constituição em questão dispõe sobre direitos e garantias individuais e sociais fundamentais. Consequentemente, esta possui princípios gerais que fazem referência direta ao direito do trabalho, abordando a “centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego”, entre outros princípios (DELGADO, 2018, p. 66).

A Carta Magna evidenciou a pessoa humana e o trabalho, especificamente o emprego, em todos os seus principais títulos normativos. Além disso, o texto constitucional incluiu vários princípios próprios do Direito Individual do Trabalho, como, por exemplo, o da proteção, da norma mais favorável, o da intangibilidade e da irredutibilidade salariais; o da primazia da realidade sobre a forma e etc. (DELGADO, 2018, p. 66).

Delgado (2018, p. 66) aborda a constitucionalização também os princípios relativos ao Direito Coletivo do Trabalho, como o princípio da liberdade para associar-se e da autonomia sindical; “o da interveniência sindical na negociação coletiva; o da lealdade e transparência na negociação coletiva; o da equivalência entre os contratantes coletivos; o da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista; o da adequação setorial negociada”.

Não obstante, foi incorporada na Constituição de 1988 mais de três dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas, bem como direitos coletivos relativos à mesma temática. No mesmo modo, incorporou princípios e regras internacionais de várias convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho – de suma importância. Foram sistematizadas também regras e princípios no tocante à regência normativa entre servidores públicos e entidades estatais em Direito Público. Ou seja, a Carta Magna inseriu especificidades em relação ao vínculo de trabalho com as entidades estatais (DELGADO, 2018, p. 66).

Por fim, o Texto Magno abordou princípios e regras relativos à estrutura da Justiça do Trabalho, até mesmo a seus processos judiciais. Neste íterim, estes aspectos mencionados demonstram que desde a promulgação da Constituição Federal, em 5 de outubro de 1988,

tem-se um legítimo Direito Constitucional do Trabalho, com o intuito de humanizar as relações laborais e não abrir margem para a imposição de regras antissociais neoliberais (DELGADO, 2018, p. 67).

A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre os direitos sociais no capítulo II, artigo 6º, a saber: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988). No artigo 7º do mesmo capítulo, contém o rol de direitos devidos aos trabalhadores urbanos e sociais.

Assim, como nas palavras de Jailton Macena de Araújo (2019, p. 785), “reconhece-se então, que da positivação constitucional do trabalho decorrem alguns parâmetros mínimos para a consecução dos objetivos constitucionais no sentido da construção de uma sociedade livre, justa e solidária”, a fim de promover a redução das desigualdades e diminuição da pobreza. Neste contexto, percebe-se que o trabalho deve ser desenvolvido como um modo de exercer a cidadania e conservar a dignidade da pessoa humana, inserindo-o na sociedade.

Os direitos sociais e trabalhistas inseridos na Constituição funcionam como meio de proteção por parte do Estado, colocando-o como responsável para o fomento das políticas públicas. Ademais, a sua promulgação surge com a finalidade de reprimir ações que venham mitigar e até mesmo extinguir direitos, visto que as leis, decisões e políticas públicas devem permanecer em consonância com os valores sociais do trabalho.

Ao fazer a breve análise do contexto histórico, percebe-se que o capital está constantemente criando estratégias para obter lucro, ainda que necessite precarizar as condições de trabalho para concretizar tal objetivo. Em um cenário de grande exploração, a Revolução Industrial ocorre como movimento primordial para reconhecimento de direitos da classe operária. Porém, foi por intermédio da Revolução Francesa que sucedeu a expansão da cidadania e o reconhecimento dos direitos do homem. Neste ínterim, o direito do trabalho nasce juntamente com a Revolução Industrial, interligado ao desenvolvimento do modo de produção capitalista dela decorrente (ARAÚJO, 2019).

O direito do trabalho está em conformidade com a segunda dimensão dos direitos fundamentais, que, como já discorrido e aduz Flávia Bahia (2020, p.283), “traz proteção aos direitos sociais, econômicos e culturais, onde do Estado não mais se exige uma abstenção, mas, ao contrário, impõe-se sua intervenção, visto que a liberdade do homem sem a sua participação não é protegida integralmente”. Neste seguimento, “é evidenciada a dignidade da pessoa humana enquanto instrumento para a realização dos direitos sociais e que tem como base a centralidade do trabalho e sua proteção” (ARAÚJO, 2019, p. 788).

Delgado (2018, p. 136) obtempera que a promulgação da Carta Magna ocorreu em uma fase de profunda crise cultural, haja vista que se reforçava amplamente a ideia de diminuição da intervenção estatal na sociedade. Tal perspectiva defendia a desregulamentação nas relações econômicas e sociais, igualmente na seara trabalhista, de forma a abrir espaço para a flexibilização das normas. Os estratagemas do capital visavam a luxação das normas estatais trabalhistas, reduzindo as garantias laborais direta ou indiretamente.

Observa-se que o direito do trabalho é alvo de contínuas estratégias para o seu desmonte, suas normas tem como intuito proteger o trabalhador das arbitrariedades por parte da classe dominante, motivo este que gera movimentação por esta em todas as épocas. A maximização dos lucros sempre se sobrepõe à dignidade nas relações humanas, fazendo com que os ideais neoliberais coloquem em xeque os valores sociais do trabalho e criando “brechas” para o desvirtuamento das obrigações devidas à classe trabalhadora.

As leis trabalhistas que surgiram a partir da década de 1930 foram primordiais para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada no ano de 1943, como meio de assegurar direitos antes inexistentes nas relações entre trabalhador e empregador, em que anteriormente prevalecia a vontade do lado mais forte – o empregador. Todavia, o contexto atual está marcado não pelo fortalecimento da legislação e promoção de igualdade, mas retroagindo para a fase anterior aos direitos auferidos, visto que a nova redação do art. 8º, §3º e do art. 611-A, da CLT, dado pela Lei 13.467, de 2017 dispõe sobre a possibilidade de acordo entre as partes.

O art. 611-A, da CLT, dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias exemplificativamente arroladas nos seus incisos, tal previsão pode gerar a violação do princípio da legalidade” (GARCIA, 2020, p. 802). Nesse diapasão, percebe-se que a proteção devida ao trabalhador é suprimida, haja vista que o lado hipossuficiente fica ainda mais vulnerável diante da possibilidade de se realizar acordo com o patrão, correndo o frequente risco de perder até mesmo o emprego caso não concorde com os termos apresentados.

O valor social do trabalho está atrelado ao acesso ao trabalho digno, como forma de realizar-se por meio das atividades laborais exercidas, porém, o capital descaracteriza a real função do trabalho em prol do lucro, transformando-o como instrumento de alienação. Nessa toada, o trabalhador se afasta do trabalho humanizado e torna-se incapaz de endossar sua participação como cidadão.

Ao analisar o direito ao trabalho, deve-se considerar sua visão instrumental e substantiva. No tocante a visão instrumental, o direito do trabalho terá a função de articular os

meios capazes de obter os objetivos relacionados à promoção do acesso ao trabalho, superação do desemprego por intermédio de políticas públicas que abrem espaço para a contratação e que investem nos setores da economia agregados à produção industrial e capacitação dos trabalhadores. No que se refere à visão substantiva, o direito do trabalho se mostra como a promoção em si, acesso e manutenção do trabalho diante de uma política que desenvolve e valoriza a cidadania (ARAÚJO, 2019, p. 793).

O contexto hodierno evidencia constantemente que o direito do trabalho não tem sido exercido de forma plena, pois este só atinge tal fim quando o Estado assegura os direitos regulamentados e protege o trabalhador. Pelo contrário, as novas formas de trabalho colocam em xeque os direitos previstos constitucionalmente, como a impossibilidade do trabalhador se desconectar do trabalho, ao receber mensagens fora do horário laboral. Sendo assim, fica evidente que o trabalhador não possui o direito à desconexão, conforme prevê o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, bem como o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF) e à não-discriminação no trabalho (art. 7º, XXX, XXXI e XXXIII, CF) (FELICIANO, PASCALETO, 2019, p. 14). Como mencionado por Ricardo Antunes (2018, p.29), "a instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho", a partir do momento em que os direitos trabalhistas não são assegurados e ampliam-se a "pejotização".

As inovações tecnológicas são produzidas pela modernidade com a suposta superação da centralidade do trabalho. Os aplicativos são criados e propagados como mecanismos para redução do número de desempregados, amplamente utilizados como meio para auferir renda e garantir a subsistência. A essa evidência, observa-se que as plataformas digitais colocam em xeque os valores solidariedade, trabalho e desenvolvimento, redirecionando o trabalhador vez mais para a marginalidade diante das decisões sociais.

A 4ª Revolução Industrial é marcada pelo amplo uso dos aplicativos, utilizados como mecanismo de intermediação de serviços, transformando o trabalhador em mero escravo digital. Ao correlacionar com as novas estruturas laborais, é evidente a regressão e precarização da classe operária, as violações e retrocessos impostos por intermédio da aprovação da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista".

À luz do exposto, é possível verificar o desmonte de direitos, a descaracterização dos pilares que fundamentam o valor social do trabalho e a extinção da dignidade da pessoa humana nas relações laborais em prol da lucratividade. Elementos como a flexibilização e terceirização são fortemente implantados como forma de driblar os direitos previstos e

mascarar a exploração do trabalho, afastando-se da essência e verdadeiro objetivo do trabalho na vida do homem. Sobre isso, expõe Jailton Macena de Araújo:

O direito ao trabalho deve ser entendido então como **direito ao trabalho em condições decentes** de forma a assegurar a sua valorização social, assim como o efetivo respeito à dignidade humana do trabalhador. O direito ao trabalho deve ser a chave de inserção socioeconômica de todos, mas não a qualquer custo, como se depreende do discurso flexibilizatório-precarizante, que se utiliza do discurso da “empregabilidade” para reduzir direitos e garantias fundamentais do trabalhador (ARAÚJO, 2019, p. 798-799, grifos do autor).

Nessa toada, o autor reitera a verdadeira função do trabalho na vida do homem e a importância de inseri-lo social e economicamente por meio deste. Porém, isso não deve abrir margem para a promoção de formas de trabalho que precarizam as relações laborais e destoam do verdadeiro trabalho digno.

3. A NOVA ESTRUTURA LABORAL NO SÉCULO XXI

No atual cenário urge o debate acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa intermediadora e o trabalhador de aplicativo, haja vista que a promessa de autonomia diverge totalmente da realidade, marcada pelo controle, danos extrapatrimoniais e materiais, bem como pela deturpação dos princípios trabalhistas.

A relação de trabalho informal e precarizada vivenciada pelos trabalhadores de aplicativo são discutidas gradativamente no judiciário a partir de reclamações trabalhistas pleiteadas em face da Uber, por exemplo. Neste sentido, a fim de obter o reconhecimento do vínculo empregatício ao preencher os requisitos necessários para tal, cresce o número de ações desde 2015 – ano em que foi pleiteada a primeira ação.

A esta evidência, Projetos de Lei tramitam visando o estabelecimento de condições mínimas de trabalho, pagamento de valores não inferiores ao salário mínimo e seguro de vida para cobertura de danos, ou seja, cumprimento das premissas previstas constitucionalmente.

3.1 INFOPROLETARIADOS: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Os formuladores da “indústria 4.0” a denominam como uma nova fase da automação industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. Esta nova fase consolida, segundo a propositura empresarial, a hegemonia-informacional-digital no mundo produtivo, com os smartphones, tablets e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI (ANTUNES, 2019).

Nas palavras de Denis Maracci Gimenez e Anselmo Luís dos Santos (2019, p.1), no tocante às tendências da “Indústria 4.0” ou “manufatura avançada” e as transformações tecnológicas, bem como seus impactos sobre o trabalho, abordam as “mudanças estruturais, tecnológicas e produtivas: impactos da indústria 4.0”, onde tais pontos estão pautados por estudos efetuados por empresas de consultoria especializadas internacionais, multilaterais, brasileiras e por trabalhos acadêmicos. As transformações no campo tecnológico ocasionam mudanças na sociedade como um todo, impactando na produção de novos produtos e serviços, criação de valor, no processo de criação e destruição de empregos, nas formas de organização do trabalho e etc.

Neste sentido, os autores reiteram que por conta dos avanços tecnológicos em diversas áreas a partir da criação de máquinas e robôs, com capacidade para desenvolver atividades exercidas por humanos, a força de trabalho humano é colocada em xeque, visto que, além de

simultaneamente eficazes, se tornam mais econômicas. Assim, apresentam as alterações promovidas nas formas de comunicação, de controle, nas ciências químicas e biológicas, atingido diretamente as atividades do setor primário das economias.

No setor de serviços, observa-se o tamanho uso da tecnologia, por exemplo, no que se refere a diagnósticos que necessitam de alta precisão, robôs e máquinas inteligentes se fazem presentes. Segundo Coutinho (2017, p. 4), “Robôs também têm sido utilizados para avaliação de objetos perigosos usando controle remoto e sistemas de câmera integrados. Isso torna possível, por exemplo, desarmar uma bomba sem que um humano tenha que se aproximar dela”.

No âmbito das comunicações, é evidente o processo de desmaterialização por intermédio da transformação de produtos físicos (jornais e revistas) por gravações em softwares. Tal processo mencionado pelos autores encontra-se muito presente na área jurídica, dado que os processos que antes eram todos físicos, agora são em sua grande maioria digitalizados e inseridos em sistemas, e, conseqüentemente, peças são assinadas eletronicamente, com a utilização do *token*, por exemplo.

Ao apreciar as transformações tecnológicas expostas pelos autores em diversos outros setores, vale salientar que, no contexto pandêmico em que a sociedade está inserida hodiernamente, o impacto é ainda maior, como na área de finanças, em que há a codificação do dinheiro, possibilitando o pagamento sem contato, no ramo da alimentação, a substituição de atividades de serviços por dispositivos móveis, robôs. Neste último aspecto, ressalta-se não apenas o amplo uso de aplicativos, mas até mesmo o atendimento por *Drive-Thru*.

A consultoria McKinsey (2017, p. 13), na pesquisa sobre automação e seus impactos, examinou o trabalho que poderá ser automatizado e os empregos que poderão ser criados até 2030 e, os cenários construídos “sugerem que, em 2030, 75 a 375 milhões de trabalhadores (3 a 14% da força de trabalho global) precisarão mudar de categorias ocupacionais”. Ademais, será exigido do trabalhador a adaptação, evolução concomitante com as máquinas, maior nível educacional, criatividade e etc. Diante do exposto, fica evidente a não inserção e exclusão daqueles que possuem níveis baixos de escolaridade e que não possuem as habilidades exigidas pelo mercado.

No tocante ao futuro do trabalho, também foi abordada a questão numa perspectiva de gênero. Pesquisadores do Fundo Monetário Internacional (2018, p 19) concluíram que a mecanização afeta mais mulheres do que homens: “O trabalho do FMI estima que nos 30 países selecionados existam cerca de 26 milhões de mulheres cujos empregos serão

ameaçados pela tecnologia ao longo das próximas duas décadas. Esse universo é formado por aqueles empregos com mais de 70% de probabilidade de serem automatizados”.

Os resultados das pesquisas apontadas mostram que, diante das transformações tecnológicas e da automação, cada país será impactado de forma diferenciada, considerando suas divergentes estruturas sociais e econômicas. O Brasil, ao possuir na maior parte de sua estrutura empregos dos setores médios, com tarefas rotineiras e atividades meio, pode ser enquadrado como um dos países mais propensos a sofrer impactos das novas tecnologias.

Assim, considerando o desenvolvimento intenso e veloz das tecnologias móveis e a disseminação da internet (INTERNET WORLD STATS, 2016) e a crise econômica mundial de 2008 que provocou, entre várias coisas, no aumento do desemprego, da informalidade e da inserção precária no mercado de trabalho dos países centrais e periféricos do sistema capitalista (IPEA, 2012), tem-se, por exemplo, a criação da Uber, relacionada a estes fenômenos.

A Uber é uma empresa de tecnologia estadunidense, idealizada em 2009 e oficialmente fundada em junho de 2010. Surgiu a partir da necessidade de uma plataforma que reunisse oferta e serviço de transporte, considerando a dificuldade de conseguir um táxi em horário de alta demanda. Em suma, a empresa é um aplicativo virtual que promove o encontro imediato de trabalhadores dispostos a utilizarem seu próprio carro para transportar consumidores em busca de um meio de transporte (KARCH, 2016).

O site da empresa apresenta dados no tocante ao número de usuários, funcionários, motoristas e etc. Assim, o quadro exposto no site aduz que o aplicativo é utilizado em 71 países, em mais de 10 mil cidades do mundo e em mais de 500 cidades do Brasil. Conta com 20 mil funcionários no mundo, 3,5 milhões de “Motoristas/entregadores parceiros no mundo”, sendo 1 milhão apenas do Brasil. Em relação aos usuários, é utilizado por 101 milhões no mundo, no Brasil, por 22 milhões. Por dia, é responsável por 17 milhões de viagens e entregas no mundo. Acrescenta que atingira o primeiro bilhão de viagens em dezembro de 2015, a marca de 2 bilhões em junho de 2016, 5 bilhões em maio de 2017 e 10 bilhões em junho de 2018 (UBER, 2021).

A empresa explicita no tópico “O que fazemos” do seguinte modo:

A Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.

Acreditamos que, para encarar o desafio da mobilidade nas grandes cidades, é preciso oferecer uma gama cada vez mais ampla de opções de mobilidade às pessoas.

Possibilitamos que motoristas parceiros possam ter mais oportunidades de ganhar dinheiro ao conectá-los com usuários que desejam se deslocar pela cidade.

Geramos um incrível potencial para diminuir a necessidade de se ter um carro, colaborando assim para a diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades. Com o Uber Juntos geramos ainda mais impacto ao colocar mais pessoas em menos carros, evitando emissões de poluentes e consumo de combustível (UBER, 2021).

Posteriormente apresenta informações sobre o tópico “O que não fazemos”:

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade (UBER, 2021).

Ao analisar o primeiro tópico sobre o que é realizado pela empresa, evidencia-se que a mesma se promove como uma oportunidade de proporcionar lucratividade aos motoristas que venham utilizá-la, de forma fácil e descomplicada, e aos usuários, o oferecimento da ampliação de opções de mobilidade sem precisar adquirir um carro, diminuindo o congestionamento e para evitar a emissão de poluentes e consumo de combustível.

Subsequentemente, ao apresentar o que a empresa não faz, ressalta-se a descaracterização de empresa de transporte, reforçando que trata-se meramente de uma “plataforma de mobilidade”. Por fim, deixa claro que não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro, ou seja, fortifica que não há nenhum vínculo empregatício e não é proprietário de nenhum carro, logo, se exime da responsabilidade que poderia auferir por conta de acidentes, manutenção e etc.

Neste sentido, é forçoso trazer à baila as problemáticas existentes dentre tais propostas oferecidas pela plataforma. Boudaud assevera:

A uberização simboliza as mais recentes inovações nos serviços pela Uber, marcando uma intensa ruptura com a antiga estrutura de intermediação, fragmentação, hierarquização e determinação de funções e responsabilidades ao longo da complexa cadeia produtiva de determinada mercadoria (BOUDAUD, 2015).

Com a promessa de garantir lucro de forma autônoma e flexível, propagando a ideia de que o trabalhador tem a liberdade de escolha sobre horário, descanso e entre outras alternativas, o aplicativo é disseminado de forma veloz por todo mundo. Karl Marx, ao expor sobre o sistema do capital, explana que a força de trabalho é aquela mercadoria que o trabalhador possui e é impelido a vender para garantir sua subsistência. Por esta razão, a classe que necessita vender sua força é denominada pelo mesmo de “classe proletária”. Em contrapartida, tem-se o capitalista, que é aquele que possui o dinheiro para o investimento produtivo, na compra da força de trabalho, mercadorias e meios de produção (MARX, 2013).

Conforme discussões nas pesquisas de Ludmila Costhek Abílio, pesquisadora da Universidade Estadual de Campinas, responsável por abordar as várias formas em que se apresenta a *uberização*:

A empresa *Uber* deu visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, que está assentada nestes processos. É preciso compreender a economia digital como um campo poderoso de reorganização do trabalho, mas não perder de vista que ela realiza uma atualização de elementos que estão em curso no mundo do trabalho, e que, sim, estão fortemente ligados com o desenvolvimento tecnológico, mas não só isso. Trata-se da relação das reconfigurações do papel do Estado – seja na eliminação de direitos do trabalho, seja na eliminação das barreiras ao fluxo do capital, trata-se do desemprego e de uma perda de formas do trabalho, além de mudanças na subjetividade do trabalhador (ABÍLIO, 2017, p. 20).

Neste contexto, observa-se que a abrangência do uso do aplicativo implantou novas formas de trabalho, todavia, ao mesmo tempo trouxe problemáticas e discussões que serão explicitadas detalhadamente no próximo tópico.

3.2. UBERIZADOS X PLATAFORMAS DIGITAIS: O DEBATE ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA CLT

As plataformas digitais propagam a ideia de que os trabalhadores são caracterizados como parceiros, visto que são autônomos e podem trabalhar o tempo que quiserem e da forma como preferem. Todavia, veem-se as ferramentas utilizadas por estas plataformas para controlar o trabalhador e a subordinação deste também para com os consumidores, pois estes atribuem nota para qualificar o serviço prestado.

Assim, gera-se o seguinte impasse: seria o motorista de aplicativo empregado, parceiro ou autônomo?

A Uber, por exemplo, exerce o papel de intermediadora por meio de aplicativo, entre passageiros e motoristas. Esse novo modelo de trabalho ocasiona inúmeros debates em todo o

mundo acerca dos direitos trabalhistas, se esses “microempreendedores” realmente possuem seus direitos garantidos.

Dentre as várias problemáticas, vale ressaltar dois elementos centrais da relação mencionada, a subordinação e alteridade. A alteridade, oriunda do art. 2º da CLT, descaracteriza-se a partir do momento em que os riscos da atividade econômica que, “normalmente” seriam do empregador, agora, considerando o novo contexto, são assumidos pelos empregados que são chamados de “autônomos”, “microempreendedores”, todavia, estes possuem dois “patrões” (Empresa e consumidor) e nenhuma garantia trabalhista/previdenciária.

O período de crise reiniciado em 2008 e o retrocesso econômico entre 2012 e 2016 acentuou o desemprego, abrindo espaço para o trabalho precarizado e facilmente aceito entre as pessoas que se encontravam vulneráveis, sem outras formas de sobrevivência. O advento da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista", abriu margem para novas formas de contratação, flexibilização e precarização das relações de trabalho.

Os trabalhadores de aplicativo perpassam há muito tempo por problemáticas, como a falta de atendimento aos direitos trabalhistas que seriam normalmente devidos, sem delimitação da jornada de trabalho, sem respeito ao pagamento de um salário-mínimo e, conforme se discute continuamente no Brasil, o não reconhecimento das condições de vínculo de emprego contidas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Neste ínterim, ao observar a subordinação, requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, visto que, nos moldes tradicionais de trabalho, a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, é deturpada ao enquadrá-la na “era da uberização”, a partir do momento em que o trabalhador submete-se não apenas ao empregador, mas também aos consumidores, que possuem o poder de avaliar a qualidade dos serviços prestados e o “infoproletariado” (ANTUNES, 2019) é ao mesmo tempo controlado pela Uber, onde a mesma traça todas as diretrizes.

Como se pode vislumbrar da realidade laboral estabelecida pelo aplicativo, aponta-se uma dupla vinculação. Evidentemente, a vinculação com o consumidor apenas o submete como mecanismo para o controle da qualidade do serviço prestado, enquanto que, com a empresa (Uber e empresas afins) a relação de exploração do trabalho é direta, uma vez que é a “empresa-aplicativo” que impõe as regras como o serviço será prestado, o horário de trabalho, quais clientes serão atendidos, ainda impondo sanções e garantindo eventuais bonificações – verdadeiro empregador.

Embora a ideia de autonomia seja propagada pela plataforma, o controle exercido sobre o motorista é constante. Scheiber (2017) revela que segundo reportagem do *The New York Times*, levando em consideração que a empresa não pode cobrar diretamente a produtividade dos motoristas, a mesma realiza, por meio de seus algoritmos, métodos de manipulação psicológica, pois, antes de concluir a corrida, o motorista recebe a chamada para aceitar uma próxima corrida, e, pra manter os motoristas em constante atividade, são estabelecidas metas pessoais, visto que no momento em que o motorista aperta o botão pra se desconectar, recebe um alerta do aplicativo de que está perto de atingir o seu objetivo.

Entrementes, Franco e Ferraz (2019, p. 853) apresentam métodos de controle ainda mais explícitos, em que, se o motorista rejeitar muitas corridas, pode ser suspenso ou desligado da plataforma. Como mencionado anteriormente, os motoristas também são controlados pelos consumidores (clientes), onde os mesmos podem registrar no aplicativo críticas, tempo de rota, avaliar e etc.

Ademais, deve ser mantido o padrão exigido para manter a nota média de 4,6 nas avaliações da clientela, considerando que o máximo é de 5 estrelas. As situações descritas ilustram não apenas o desmonte dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, mas também os inúmeros danos causados a estes “infoproletariados”, principalmente os extrapatrimoniais.

A gestão por metas está entrelaçada ao princípio Toyotista de melhorias contínuas. Tal fato pode acarretar dano psíquico, adoecendo o trabalhador. Ainda neste sentido, é possível identificar a inobservância aos princípios constitucionais, como a impossibilidade do mesmo de se desconectar do trabalho, ao receber mensagens para realizar contínuas corridas.

Sendo assim, fica evidente que o trabalhador não possui o direito à desconexão, conforme prevê o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, bem como o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF) e à não-discriminação no trabalho (art. 7º, XXX, XXXI e XXXIII, CF) (FELICIANO, PASCALETO, 2019, p. 14). Consequente a isto há violação também aos direitos sociais elencados no art. 6º da Carta Magna, como o direito ao lazer. Conforme a lição de Canotilho, princípio da vedação ao retrocesso social deve ser atendido, de forma a proibir evoluções reacionárias.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 341), ao falar sobre um dos requisitos que caracteriza a relação de trabalho – a não eventualidade – explica que para existir uma relação empregatícia se faz necessária a prestação de serviço de forma permanente, mesmo que por um breve período. O autor enfatiza que tal requisito é de grande controvérsia na seara trabalhista, seja na doutrina, jurisprudência ou nos textos legais.

A doutrina possui diversas teorizações para esclarecer precisamente o sentido do elemento fato-jurídico da não eventualidade. Dentre elas, cumpre destacar: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. No tocante à primeira teoria — a da descontinuidade — aborda-se que “eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado — portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática” (DELGADO, 2019, p. 342).

Neste sentido, o trabalho eventual é considerado como tal quando ocorre com grandes lapsos temporais, sem fluidez. Esta teoria não foi recepcionada pela CLT, visto que, de acordo com a Consolidação, “um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana, não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade” (DELGADO, 2019, p. 342).

No tocante à teoria do evento, o trabalhador é admitido por conta de um determinado fato, acontecimento ou evento, a fim de executar determinado serviço. Seu trabalho pendurará pelo tempo da duração do fato. Ademais, ressalta-se que caso a execução do serviço se amplifique, durando mais tempo, será descaracterizada a teoria do evento (DELGADO, 2019, p. 343).

A teoria dos fins do empreendimento conceitua que eventual seria o trabalhador que é “chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração” (DELGADO, 2019, p. 343). A teoria mencionada é adotada por Délio Maranhão, em que este sustenta que:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar — trabalhador eventual — não será empregado (MARANHÃO, 1987, p. 49-50).

Por fim, a teoria da fixação jurídica dispõe que o trabalhador é eventual quando não se fixa em uma única fonte de trabalho, diferente do empregado. Esta teoria classifica como empregado aquele que é fixo. O autor Amauri Mascaro Nascimento aduz que “eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles” (NASCIMENTO, 1989, p. 300).

Diante de tais teorias, fica evidente que os trabalhadores de aplicativos não podem ser caracterizados como trabalhadores eventuais, pois o controle exercido sobre estes para executar o trabalho continuamente vai de encontro às teorias, haja vista que além da continuidade dos serviços, os infoproletariados, por conta das regras impostas, trabalham durante inúmeras horas, fazendo com que o serviço desempenhado seja sua principal e única fonte de renda. À luz do exposto, o Poder Judiciário tem sido procurado para a obtenção do reconhecimento de vínculo como forma de auferir os direitos devidos a estes trabalhadores, conforme será visto a seguir.

3.3. PARADIGMAS JURISDICIONAIS PARA A (DES) PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS

O impasse acerca da existência ou não de vínculo empregatício nessas relações tem sido frequente em tribunais do trabalho do Brasil e do mundo. A título de exemplo, é de todo oportuno mencionar o primeiro processo ajuizado no Brasil³ contra a empresa *Uber* em setembro de 2015, na cidade de Belo Horizonte. O autor da ação foi Wagner Oliveira, pois aduz ter sido desligado após oito meses por receber más avaliações por parte dos passageiros. Para ingressar em parceria com a empresa, o trabalhador precisou investir alta quantia pecuniária para atender aos requisitos.

³ Processo 0011354-30.2015.5.03.0182, TRT-3

Foi pleiteada na ação a declaração de vínculo de emprego, com anotação da CTPS, assim como as parcelas referentes à multa pela ausência de registro da CTPS, horas extras, adicional noturno, recolhimento de INSS, repousos semanais remunerados em dobro, verbas rescisórias, reembolso de despesas, férias +1/3, gratificação natalina, FGTS, honorários assistenciais e multas dos arts. 467/477 da CLT.

O processo encerrou em abril de 2019 e julgado de forma favorável à empresa. O autor da primeira ação ajuizada no Brasil acompanha outros processos ajuizados e muitas de suas vitórias, ou seja, há várias decisões favoráveis aos trabalhadores de aplicativo, como a proferida pela 7ª turma do TRT da 1ª região⁴, dando provimento ao Recurso Ordinário interposto pela trabalhadora Viviane Pacheco Camara em face do aplicativo *Uber*, no tocante à reforma da decisão de origem em relação ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, horas extras e indenização por danos morais e materiais.

O sentenciante do 1º grau julgou os pedidos improcedentes, fundamentando que:

O reclamante possuía ampla liberdade para a realização das suas atividades, em horários, quantidade de horas e locais a serem definidos por ele, poderia acumular a atividade de motorista do aplicativo da ré com outros aplicativos concorrentes ou com outra atividade de carteira assinada, e ficar sem trabalhar por algumas semanas, situações incompatíveis com a figura jurídica do empregado (BRASIL. Trt. Sentença nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Juiz Fabio Correia Luiz Soares. Rio de Janeiro, RJ, 27 de novembro de 2019)

No Acórdão proferido na data de 26 de julho de 2021, a relatora Carina Rodrigues Bicalho aduz que o vínculo empregatício entre a reclamante e a *Uber* é mascarada por intermédio de um contrato cível de intermediação digital, considerando que o controle exercido pelo aplicativo sobre o trabalhador, ainda que de forma digital, configura subordinação:

Tem-se que o elemento distintivo da subordinação se configura ainda que o poder de controle comando se deem por meio dispositivos eletrônicos, como é o caso de comandos inseridos no algoritmo do software utilizado por plataforma, pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica por expressa dicção legal (art. 6º, parágrafo único, da CLT) (BRASIL. TST. Acórdão nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, RJ, 27 de julho de 2021).

Outrossim, reitera que as transformações do processo de trabalho têm auferido formas de controle informatizadas, como por meio de aplicativos. Neste sentido, o direito do trabalho

⁴ Processo 0100853-94.2019.5.01.0067, TRT-1

deve ser implantado e seguido neste novo cenário. Além do reconhecimento do vínculo empregatício, a decisão menciona que há pessoalidade na relação, visto que a pessoa física cadastrada (motorista) é a que executa os serviços, de forma a não haver substituição desta.

Referente à não-eventualidade, fora decidido que o fato de ocorrer flexibilização nos horários não descaracteriza o requisito em questão, pois existem diversos tipos de “contratos de trabalho que permitem jornadas flexíveis e são essas passíveis de fiscalização e controle pelo empregador” (BRASIL, 2021). O principal ponto é a prestação permanente do trabalho, sendo a jornada sendo flexível ou não.

A teoria geralmente adotada na doutrina e jurisprudência brasileira é a que conceitua como não-eventual o trabalho inserido nos "fins do empreendimento" econômico da empresa. A *Uber* alega em sua defesa que tem a função de intermediar os serviços entre usuários e motoristas parceiros e que não é uma empresa de transporte. Assim, em vários países o Poder Judiciário debateu sobre o tema dos "fins do empreendimento econômico" da *Uber*, de forma a reconhecer que esta é uma empresa de transporte individual de passageiros” (BRASIL, 2021).

À luz do exposto, a relatora reitera que corrobora com tais posicionamentos e acrescenta que “a comunidade jurídica internacional reiteradamente reconhece a *Uber* como empresa de transporte de passageiros assim como nega a condição de trabalhador autônomo, ora enquadrando-os como empregados, ora em categoria intermediária entre autônomo e empregado” (BRASIL, 2021). Como exemplo, trouxe à baila a decisão da Cour de Cassation Francesa - Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20 .079) - Cour de cassation - Chambre sociale:

Um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [*Uber Systems Spain*], que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do art. 58, n. 1, TFUE" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C 434/15-ECLI:EU:C:2017:981).

Nestes termos, foi também reconhecida a não-eventualidade na relação. No tocante à onerosidade, percebe-se que a força de trabalho e o produto deste não estavam sob domínio da reclamante, sendo o pagamento efetuado pela *Uber* por obra ou serviço, caracterizando o salário.

Com respeito à subordinação jurídica subjetiva clássica por meios telemáticos e informatizados de comando, conhecida como subordinação algorítmica, foi relatado no processo que a trabalhadora era consequentemente monitorada, sendo observado como o trabalho estava sendo desempenhado. Argumenta que a *Uber* incentivava a conexão permanente ao aplicativo, controlando as corridas que eram canceladas e que era chamada a atenção se não cumprisse as regras impostas pela empresa, podendo até mesmo ser dispensada, conforme realmente ocorreu por conta dos cancelamentos de corrida e questionamentos sobre o ajuste de preço da corrida. Neste seguimento, foi decidido que “o exercício de poder diretivo e disciplinar da UBER sobre está exaustivamente demonstrado como presente, característico e central na relação jurídica entre UBER e a motorista” (BRASIL, 2021).

O Tribunal, diante dos fatos, identificou a presença de todos os elementos que caracterizam a relação de emprego, reconhecendo o vínculo entre a reclamante e a *Uber*, nos seguintes termos:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. (...) No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, **observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.** NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. (TRT-1 - RO: 01008539420195010067 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 21/07/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 28/07/2021, grifo meu)

Seguiu a mesma linha de raciocínio a decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região⁵, reconhecendo a relação trabalhista existente entre a demandada Uber do Brasil Tecnologia Ltda, dando provimento parcial ao recurso ordinário interposto pela parte autora.

⁵ Processo 0020750-38.2020.5.04.0405, TRT-4

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecnologia) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido..

(TRT-4 - RORSUM: 00207503820205040405, Data de Julgamento: 23/09/2021, 8ª Turma).

Assim, evidencia-se a mitigação dos direitos devidos e a forte presença de precarização nestas relações, fragilizando as condições de trabalho para obter lucro de forma ilícita.

Neste sentido, além das várias decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores de aplicativo, o Ministério Público do Trabalho ajuizou no dia 08 de novembro de 2021 quatro ações civis públicas contra os aplicativos 99, Uber, Rappi e Lalamove por supostas fraudes trabalhistas. O MPT requer reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo sob pena de multa de R\$ 10 mil por trabalhador encontrado em condição irregular. Outrossim, pede que as empresas paguem multa de 1% de seus faturamentos anuais para indenizar supostos danos morais coletivos cometidos contra os motoristas. Em caso de condenação, os valores serão revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (MARTÍNEZ-VARGAS, 2021).

Outros países discutem o tema até mesmo antes do Brasil, Tribunais superiores da França reconheceram no ano de 2020 o vínculo empregatício entre a Uber e um motorista, entendendo que ao conectar-se à plataforma digital, há relação de subordinação entre o

motorista e a empresa. No Reino Unido, no dia 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte definiu que motoristas da Uber são funcionários do aplicativo, e não trabalhadores autônomos. Neste ínterim, estes têm direito a salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas, “a corte negou, por unanimidade, recurso da Uber contra decisão da Justiça trabalhista de Londres que, em 2016, havia reconhecido o vínculo de emprego de um grupo de cerca de 20 motoristas” (SUPREMA, 2021).

Conforme aduz Feliciano e Pasqualetto, “é razoável considerar alternativas que não se restrinjam ao “tudo ou nada” da configuração do vínculo empregatício, possibilitando algum tipo de proteção jurídica para esses trabalhadores, mesmo se não empregados” (FELICIANO, PASQUALETO, 2019, p. 11).

Nessa toada, a fim de proteger juridicamente os trabalhadores em questão, no Brasil tramitam alguns Projetos de Lei, como o PL n. 3599/20, apresentado pelo Deputado Eduardo Bismarck, no qual procura estabelecer condições mínimas de trabalho para ciclistas e motociclistas que prestam serviços de entrega por meio de plataformas digitais, o PL n. 3748/20, apresentado pela Deputada Tabata Amaral, que institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda, de forma a estipular um valor por hora trabalhada, que não pode ser inferior ao piso da categoria ou ao salário mínimo, e incorpora à remuneração total do trabalhador um pagamento proporcional de férias e décimo-terceiro salário.

Não obstante, tem-se o Projeto de Lei n. 3577/2020, apresentado pelo deputado Márcio Jerry. A proposta cria direitos para os entregadores de aplicativos e acrescenta um longo trecho à CLT para tratar exclusivamente dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadorias por meio de aplicativos. De modo geral, o projeto pontua que considera empregado vinculado à empresa o profissional que, por meio de operadoras de aplicativos de entrega, exerce a atividade de forma pessoal, onerosa e habitual. A empresa contrataria, “em benefício do entregador, seguros de vida de cobertura de danos, roubos e assaltos ao veículo usado para a entrega, sem ônus para o empregado” (PROJETO DE LEI, 2020).

Sendo assim, a precarização presente nas atividades desenvolvidas evidencia a necessidade de regulamentar o trabalho exercido pelos trabalhadores de aplicativos, bem como a ampliação das decisões que venham reconhecer o vínculo empregatício a fim de garantir judicialmente os direitos devidos. As problemáticas são identificadas desde a criação dos aplicativos, demonstradas ainda mais com o passar do tempo. A pandemia iniciada no ano de 2020 expôs fortemente a urgência de proporcionar amparo jurídico e social a estes trabalhadores, como será discutido no próximo capítulo.

4 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS: IMPACTO NAS ATIVIDADES LABORAIS DOS TRABALHADORES DIGITAIS

O estado de calamidade pública estabelecido em 17 de março de 2020 alterou as relações sociais e laborais ao determinar o isolamento da população, dado ao surgimento da COVID-19.

As medidas de distanciamento social ocasionaram a edição de Medidas Provisórias, a fim de manter os empregos formais e equilíbrio financeiro das empresas. Todavia, será exposto no presente capítulo de que forma tais medidas enfraqueceram não apenas os trabalhadores formais, mas principalmente os que laboram informalmente. Neste ínterim, dados dispostos pelo principal instrumento para monitoramento da força de trabalho no país, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2020), elaborada pelo IBGE (2020), demonstram o aumento gradativo do desemprego no contexto pandêmico.

Neste sentido, observa-se que as medidas de contenção não podem ser cumpridas por todos, dada a ampliação dos serviços de entrega para o suprimento das necessidades das pessoas em isolamento. Assim, o Decreto n. 10.282/2020, ao definir os serviços públicos e atividades essenciais que poderiam funcionar no período de pandemia, fora enquadrando como essencial os serviços de entrega exercidos por empresas uberizadas.

Dado o aumento do desemprego, a alternativa de subsistência e manutenção da renda familiar é encontrada nos serviços de entrega, o que amplia exponencialmente o número de inscrições de candidatos para atuarem como entregadores. Porém, o aumento de horas trabalhadas para atender às demandas da sociedade não é remunerado devidamente, o que ocasiona um cenário marcado pela precarização e falta de atendimento às condições dignas de trabalho.

Diante do enfraquecimento e precarização nas relações de trabalho, há caminhos a serem adotados para a concretização do trabalho digno, como a observância aos princípios regidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – onde possui como parâmetro as regras estabelecidas na legislação, em que esta tem o objetivo de promover a dignidade da pessoa humana, reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores.

Outrossim, se faz necessário abranger o ordenamento jurídico com leis que promovam a proteção dos trabalhadores de aplicativos não tão somente no período pandêmico, mas a promulgação de leis capazes de atender às condições mínimas de trabalho e sua valorização social.

4.1 PANDEMIA, MEDIDAS DE PROTEÇÃO E MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As modificações impostas pelo avanço da exploração do trabalho, um novo fator se impôs ampliando os mecanismos tecnológicos de exploração, bem como a invariável utilização progressiva dos aplicativos, a insurgência da Pandemia da COVID-19, que estabeleceu em 17 de março de 2020 o estado de calamidade pública. O estado de emergência imposto pela COVID, determinou restrições de acesso ao comércio, aos ambientes de circulação de pessoas, definindo uma nova forma de relações entre os sujeitos sociais, dadas as medidas de distanciamento social para contenção da doença.

O cenário pandêmico acarretou mudanças nas relações laborais, resultando na edição de medidas provisórias. Algumas foram convertidas em lei e outras perderam a vigência. Neste sentido, tem-se a Medida Provisória n. 927, na qual produziu efeitos entre 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020, perdendo a sua validade por não ter sido convertida em lei. A MP versava sobre medidas a serem adotadas por parte dos empregadores a fim de preservar o emprego e a renda no período de calamidade pública.

A MP n. 927/2020 possibilitaria a implementação de medidas imediatas de isolamento dos empregados em suas casas e mantendo, quanto fosse possível, os vínculos de trabalho de forma segura. Ademais, objetivava também a mitigação das despesas fixas das empresas, considerando que o estado de calamidade pública impactaria seu faturamento.

A Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020) possuía como objetivo a garantia da continuidade das atividades empresariais, a preservação do emprego e da renda e diminuição do impacto social oriundo da paralisação das atividades. Assim, eram previstas medidas de flexibilização do contrato de trabalho. A MP instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e “foram traçadas três medidas principais, quais sejam, o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho” (FERREIRA; KOURY; OLIVEIRA, 2020, p.55).

As Medidas Provisórias apresentadas, embora com o intuito inicial de inserir nas relações possíveis “saídas” para os empregadores e amparo aos empregados, possuem em seus textos pontos que enfraquecem as relações principalmente por parte dos empregados, como a título de exemplo, conforme disposto na MP n. 927/2020, a maior liberdade de acordo entre ambas as partes – considerando que o trabalhador dificilmente poderá divergir das decisões tomadas pelo patrão. Outro ponto a ser observado na MP é a alteração do regime de trabalho

presencial para o teletrabalho, excluindo o trabalhador das regras de controle de jornada. Na realidade, por conta da necessidade de adaptação do ambiente de trabalho em casa e conciliação com as atividades rotineiras juntamente à família, o trabalhador inevitavelmente laboraria mais horas que em tempos de outrora e sem receber valor superior por isso.

No que se refere aos instrumentos de trabalho necessários para a execução das atividades laborais, como dispõe o art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado será prevista em contrato escrito. Neste contexto, caso necessário, o empregado faria a aquisição dos instrumentos de trabalho e sua organização para o desenvolvimento de suas atividades. Percebe-se a transferência de responsabilidade, visto que o trabalhador arcaria com os gastos iniciais.

Conforme supramencionado, se os empregados com vínculo de emprego reconhecido formalmente foram prejudicados no contexto pandêmico, é evidente que os informais ficaram a mercê da precarização e ausência de amparo. Em decorrência desse contexto, a pandemia do Coronavírus, que assolou todo o mundo, prejudicou ainda mais a situação dos infoproletariados, visto que os serviços de entrega se tornaram essenciais e estes trabalhadores se encontram expostos continuamente ao risco de contaminação.

Segundo dados descritos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2020), elaborada pelo IBGE (2020), que é o principal instrumento para monitoramento da força de trabalho no país, e publicado em 30 de abril de 2020, a taxa de desemprego subiu para 12,2%, atingindo 12,9 milhões de pessoas no 1º trimestre daquele ano. “Ou seja, foi uma queda disseminada nas diversas formas de inserção do trabalhador, seja na condição de trabalhador formal ou informal. O movimento, contudo, foi mais acentuado entre os trabalhadores informais. Das 2,3 milhões de pessoas que deixaram o contingente de ocupados, 1,9 milhão é de trabalhadores informais”, disse a analista da pesquisa.

No mês seguinte foi identificado que a taxa de desocupação no primeiro trimestre aumentou em 12 estados. Em 15 unidades da federação, o desemprego superou a média nacional, de 12,2%. Assim, no primeiro trimestre até abril, a taxa de desocupação passou de 11,2% para 12,6%, atingindo 12,8 milhões de desempregados. Com isso, eram 898 mil pessoas a mais à procura de trabalho, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). ‘Um indicador que reflete os efeitos da pandemia de Covid 19 no mercado de trabalho, a população ocupada teve queda recorde de 5,2%, em

relação ao trimestre encerrado em janeiro, representando uma perda de 4,9 milhões de postos de trabalho, que foram reduzidos a 89,2 milhões” (PNAD, 2020, *online*)

No segundo semestre de 2020, de acordo com dados apresentados em agosto do corrente ano, houve a redução recorde de ocupados, onde a taxa de desocupação subiu para 13,3%. A analista da pesquisa, Adriana Beringuy (2020), afirma: “Isso faz com que a gente chegue ao menor contingente de trabalhador com carteira assinada na série histórica e mostra que essa queda na ocupação está bem disseminada por todas as formas de inserção, seja o trabalhador formalizado, seja o não formalizado”.

Posteriormente, no mês de setembro de 2020, o desemprego chega a 13,8% no trimestre encerrado em julho, maior taxa desde 2012. A analista mencionada dispõe que as quedas no período da pandemia de Covid-19 foram determinantes para os recordes negativos do trimestre encerrado em julho. “Os resultados das últimas cinco divulgações mostram uma retração muito grande na população ocupada. É um acúmulo de perdas que leva a esses patamares negativos” (PNAD, 2020, *online*).

Os dados divulgados em 30 de outubro de 2020 pelo IBGE, expõe que a taxa de desemprego chegou a 14,4% no trimestre terminado em agosto. Neste seguimento, a analista Adriana Beringuy, explica que o aumento na taxa de desemprego é um reflexo da flexibilização das medidas de isolamento social para controle da pandemia de Covid-19:

Esse aumento da taxa está relacionado ao crescimento do número de pessoas que estavam procurando trabalho. No meio do ano, havia um isolamento maior, com maiores restrições no comércio, e muitas pessoas tinham parado de procurar trabalho por causa desse contexto. Agora, a gente percebe um maior movimento no mercado de trabalho em relação ao trimestre móvel encerrado em maio. (IBGE, 2020, *online*)

No segundo trimestre de 2020, o desemprego chega a 14,6% e com alta em 10 estados brasileiros. No trimestre encerrado em novembro do corrente ano, o desemprego fica em 14,1%. Consequentemente, conforme publicado em 10 de março de 2021, conclui-se que a pandemia ocasionou em 20 estados a taxa média de desemprego recorde em 2020. No primeiro trimestre de 2021, o desemprego alcança o percentual de 14,7%, maior desde 2012.

O cenário atual, mesmo com aplicação das vacinas iniciado, ainda exige isolamento social a fim de evitar o contágio do vírus, que tem se modificado e causado transtornos cada vez maiores.

As medidas de contenção, todavia, não são plenamente exigíveis para todos, dado o tipo de labor realizado, bem como a ampliação dos serviços de entrega, na medida em que as pessoas que podem e precisam se manter isoladas suprem suas necessidades. Assim, os

trabalhadores em questão são peças fundamentais para a prestação dos serviços solicitados, aumentando as horas de trabalho pela alta demanda. É nesse sentido que Ricardo Antunes (2020, p. 22) reflete:

A pandemia também impactou os trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos, uma massa que não parava de se expandir e que experimentava as condições da chamada *uberização* do trabalho. Sem outra possibilidade de encontrar trabalho imediato, trabalhadores e trabalhadoras buscavam “emprego” no Uber, Uber Eats, 99, Cabify, Rappi, Ifood, Amazon etc. Tentavam fugir do flagelo maior, o do desemprego. Saíam do desemprego para a *uberização* essa nova modalidade de servidão. Como o desemprego é expressão do flagelo completo, a *uberização* parecia uma alternativa quase “virtuosa”.

A fim de regulamentar a Lei 13.979/2020, o Decreto nº 10.282/2020 definiu os serviços públicos e atividades essenciais que poderiam funcionar no período de pandemia, enquadrando como essencial os serviços de entrega exercidos por empresas uberizadas (*IFood*, *Rappi* e *Uber Eats*). A alta demanda promovida por pessoas que poderiam se isolar desencadeou um grande crescimento de tais serviços, fazendo com que o número de inscrições de candidatos para atuarem como entregadores duplicassem. Em entrevista à rede de notícias Reuters, o vice-presidente financeiro e estratégico do *IFood* informou que o número de inscritos saltou de 85 mil para 175 mil.

Embora seja evidente o aumento da demanda dos serviços de entrega prestados pelas empresas mencionadas, por outro lado, seus colaboradores não recebem aumento na remuneração mesmo trabalhando por mais horas. Além da falta de atendimento às condições dignas de trabalho, os entregadores sofrem com a inibição de equipamentos de proteção necessários para a proteção da saúde em relação aos riscos decorrentes do Coronavírus. O mercado continua se concentrando na lucratividade e ignorando as necessidades de seus colaboradores.

Por falta de regulamentação e reconhecimento formal de vínculo empregatício, os trabalhadores de aplicativos desde o início e não apenas no período pandêmico precisaram arcar com todos os meios necessários para a execução de suas atividades e sem nenhuma ajuda de custo no tocante à manutenção.

A *Amazon*, companhia que atua na comercialização de produtos pela internet, foi uma das principais empresas beneficiadas com o período pandêmico. Seu sucesso é marcado pelo oferecimento de mercadorias de baixo custo e rapidez nas entregas. Segundo levantamento realizado pela consultoria americana *Comparisun*, a empresa faturou setenta e cinco bilhões de dólares apenas no primeiro semestre de 2020 e contratou mais de setenta e cinco mil

funcionários (ROUBICEK, 2020 apud LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2021). No entanto, os ganhos auferidos pela companhia não tem se refletido positivamente em seus colaboradores:

Por trás do sucesso da empresa, há uma série de denúncias de trabalhadores que expõe as condições precárias de trabalho nos seus armazéns, bem como a prática empresarial de demissão dos funcionários que criticavam o tratamento despendido a seus colegas. O setor particularmente afetado é o de entrega. Ao estabelecer uma média temporal para a execução da tarefa e, assim, assegurar que o prazo de entrega (normalmente mínimo) seja rigorosamente observado, a empresa nega direitos básicos aos entregadores, como tempo de intervalo até mesmo para o uso do banheiro (LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2020, p. 122).

Além do trabalhador se submeter ao risco como se realmente fosse um autônomo e laborar por várias horas continuamente sem receber pagamento excedente, há casos em que a remuneração auferida por ele não é suficiente para cobrir todos os custos – é o caso do trabalhador que financia um carro ou uma moto para exercer a atividade com o risco de ser desligado da plataforma a qualquer momento, arcando o custo do pagamento do veículo sem fonte de renda e sem nenhum direito trabalhista e previdenciário assegurado (FRANCO, FERRAZ, 2019, p. 852). Submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir metas, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios (ANTUNES, 2020, p. 40).

4.2 DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS INFOPROLETARIADOS EM TEMPOS DE CALAMIDADE PÚBLICA

Criado por André Soler e Vinícius Lima, o “SP Invisível” é um movimento de humanização dos olhares da sociedade e, diante da chegada abrupta da pandemia e o impacto na vida de profissionais como da área de saúde, reciclagem e entregas, fora registrado no livro “A pandemia que ninguém vê” entrevistas feitas com esses trabalhadores. No que se refere aos entregadores de aplicativo, fica evidente em suas falas a condição precária de trabalho e exposição à contaminação do vírus, ou seja, a falta de amparo na seara trabalhista e previdenciária. Lucas Garcia, de 20 anos, conta:

Trabalho como motoboy de aplicativo faz dois anos. Desde que fui demitido, virou minha alternativa de renda. Nos últimos meses trabalhei bastante, encarei a pandemia de perto. Por um lado foi bom, porque havia sempre entrega, mas também era arriscado estar na linha de frente. Pra conseguir um dinheiro tem que tramar de domingo a domingo. Saía de casa nove da manhã e voltava quase meia-noite. O motoboy não para. Você faz uma entrega e, se nesse lugar toca outra, você aceita. Assim que faz dinheiro. Sofri um acidente e até hoje tô correndo atrás do seguro, porque fiquei dois

meses sem nada. Dependo muito da moto pra ganhar dinheiro e ainda fiz uma cirurgia. Moro na Vila Prudente e já andei por São Paulo inteira. As taxas variam entre 10 a 12 reais e, se o motoboy pôr na ponta do lápis todos os gastos, da coleta à entrega, acaba perdendo. Teve dia que saí de casa e fiz uma entrega, às vezes nenhuma. É difícil a vida de motoboy. A pior parte é que eu saía de casa e não sabia se ia contrair a doença. Minha mãe é do grupo de risco, meu padrasto, meu sogro; e poderia afetar todo mundo. Dia que tava chovendo e não sabia se ia voltar. No dia que caí tava chovendo, e eu saí pensando: “Será que vou voltar?”; e aconteceu o acidente. Essas incertezas. Você não sabe se volta do mesmo jeito que foi. Mano, meu maior sonho é poder sair das entregas e arrumar um trampo fixo. Eu sou apaixonado por moto, mas precisar dela pra ganhar dinheiro é muito perigoso”. (SOLER; LIMA; 2020, p. 127)

A descrição da história e do cotidiano do entrevistado expõe os diversos danos causados, patrimoniais e extrapatrimoniais. A falta de descanso semanal, as horas exaustivas de trabalho e a necessidade de aceitar o serviço de entrega de forma frenética ilustram a distância do direito à desconexão, conforme prevê o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal. Consequentemente, há violação aos direitos sociais elencados no art. 6º da Carta Magna, como o direito ao lazer, à segurança e à previdência. Fora os danos e falta de proteção em caso de acidente, como citado pelo entrevistado, há o abalo psicológico causado pelo medo de ser contaminado, ou seja, riscos materiais e danos morais.

O entrevistado Johnny da Costa, de 28 anos, é um dos vários trabalhadores que precisou laborar por meio de aplicativos ao perder o emprego formal que possuía. Este fora demitido da metalúrgica que trabalhava em São Bernardo e, para manter o sustento da família, “tinha acabado de tirar uma moto e precisei colocar na rua pra botar comida na mesa”, comenta. Relata ainda que labora das onze da manhã às 23 horas da noite e corre inúmeros riscos de acidente:

Foi difícil porque não tenho muitas manhas de moto e, do nada, tem que enfrentar as ruas de São Paulo, 23 de Maio, Bandeirantes. Para o cara que tá começando agora é arriscado. [...] A pior parte são os riscos que você corre todo dia, né? Hoje mesmo quase sofri um acidente na 23 de Maio. (SOLER; LIMA; 2020, p. 129)

Outrossim, o trabalhador expõe a discriminação sofrida, “a classe média alta não valoriza nosso trabalho. Não deixa a gente entrar no restaurante mesmo em dias de chuva”. Reitera que gostaria de melhores condições de trabalho, alimentação e atendimento às necessidades básicas: “Passar onze horas na rua sem direito a um almoço, um banheiro, uma água, é complicado”.

Se não bastasse a execução das atividades de forma precária, os trabalhadores de aplicativos precisam lidar com a concorrência, conforme narra Gabriel, de apenas 17 anos:

“No mês da pandemia, subiu muito o número de entregadores e também o de pedidos. Mas não supriu a nossa necessidade. Não tem densidade de entrega como antes. A pandemia aumentou a concorrência”. Como já mencionado, as atividades enquadradas como essenciais e sem nenhum amparo previdenciário, o trabalho no contexto pandêmico se torna assustador, conforme o trabalhador descreve:

Lembra do Titanic, quando o navio tava afundando e tinha aqueles músicos que não paravam. A gente é tipo eles. É claro que a pandemia é perigosa, mas a gente não pode parar. A gente nunca sabe se vai pegar o vírus e fica meio assim. Se pegar não tem o que fazer. Só se tratar. (SOLER; LIMA; 2020, p. 113)

Neste seguimento, expõe a realidade do trabalho por meio de aplicativos e a ausência de direitos trabalhistas: “A remuneração do aplicativo não é ruim nas taxas, é ruim nos direitos. [...] Por se tratar de um trampo autônomo, você não tem direito trabalhista. [...] Eles não te dão nada que você tem direito e acham que tá certo”.

O cotidiano destes trabalhadores e suas percepções só confirmam a problemática existente ao classificarem estes como “autônomos”, apenas para não obter responsabilidades que seriam do empregador e manter alta lucratividade. Outro entrevistado, Marcelo Pereira, de 27 anos, expõe a falta de opção de trabalho, situação em que o mesmo se sujeita para suprir suas necessidades básicas:

A gente não é registrado, não tem direito à nada. Nem um prato de comida. Só que é a única saída que temos. Não vou roubar, não vou fazer coisa errada. Mas, e se acontece alguma coisa com a gente, fica a Deus dar, né? Como a gente vai levar sustento parado no hospital? Enquanto isso, a gente pega pedido de mil e poucos pra ganhar sete. Devia valorizar mais a gente (SOLER; LIMA; 2020, p. 129).

Diante das inúmeras dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores, ocorreram dois grandes movimentos no país. O primeiro foi no dia 1 de julho de 2020, e o segundo, no dia 25 de julho do mesmo ano. Tinham como pauta reclamações como: falta de provimento de EPI's (equipamentos de proteção individual); Ausência de pagamento de licenças remuneradas para os trabalhadores contaminados (e/ou que se contaminassem posteriormente, sem poder trabalhar); Redução de taxas de entrega e etc. O entrevistado Guilherme Santos, de 19 anos, conta até mesmo as represálias sofridas por participar das manifestações:

Trabalho nos aplicativos e, em decorrência da pandemia, não consegui arrumar trampo registrado. Também fui bloqueado pelo aplicativo depois de participar de umas manifestações. Falar pra você, tá sendo bem difícil pagar aluguel, levar sustento pra família. Moro no Jardim Vera Cruz. Saio às oito e chego em casa uma da manhã. O aplicativo só quer saber de lucro. Esses

dias um parceiro se acidentou. Nós pedimos suporte pra empresa e o que fizeram? Bloquearam ele. Não é justo. A gente tá na linha de frente, debaixo de chuva, sol de 40 graus. Por quê? Porque a gente precisa, é desse suor que nois carrega pra levar sustento pra casa (SOLER; LIMA; 2020, p. 119).

É possível observar o controle exercido pelas empresas em todos os aspectos, aniquilando o direito de greve regulamentado pela Lei 7.783/1989 e garantido pela Constituição Federal em seu artigo 9º. Outrossim, a falta de comunicação com o “intermediador”, tão reforçada pela Reforma Trabalhista como forma de “negociar diretamente com o patrão”. Se tais pontos são problemáticos para aqueles que possuem o reconhecimento de vínculo empregatício, o que esperar das empresas que possuem grande rotatividade de mão-de-obra, sem nenhum vínculo?

A Organização Mundial do Trabalho (OIT), ao observar que as plataformas digitais vêm se tornando cada vez mais tendência nas modalidades de trabalho informal, publicou o documento “Trabalhar para um futuro melhor”, com o intuito de aperfeiçoar um mecanismo de supervisão mundial para os meios virtuais, de forma que seja exigido o atendimento de direitos e garantias básicas de trabalho por parte das empresas e dos próprios usuários clientes (LABRUNA et al., 2021). O debate aborda sobre o aperfeiçoamento das ciências tecnológicas e a criação de oportunidades de trabalho, bem como a necessidade de tratar sobre a temática do trabalho digno:

Potenciar e gerir a tecnologia a favor do trabalho digno. Significa envolver trabalhadores e gestores na negociação da concepção do trabalho. Significa também adotar uma abordagem da inteligência artificial baseada no “ser humano no comando”, que garanta que decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Deveria estabelecer-se um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho de forma a exigir que estas plataformas (e os seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. Os avanços tecnológicos exigem também a regulação do uso de dados e da responsabilização quanto aos algoritmos usados no contexto do mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 14).

O contexto em que se encontram os entregadores de aplicativo e a ausência de proteção legislativa para estes revela a necessidade de estabelecer um marco regulatório, seguindo os fundamentos contidos na Constituição, como a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. É possível observar que a precarização existente desde o início da história se repete, expandindo-se na medida em que as últimas reformas ocorridas desmontam os direitos garantidos em tempos de outrora e colocando em xeque os valores sociais do trabalho, privando destes trabalhadores o direito de reivindicar melhores condições para o exercício laboral.

4.3 TRABALHO, DIGNIDADE E PROTEÇÃO: COMO GARANTIR DIREITOS AOS TRABALHADORES DIGITAIS?

A sociedade prioriza desde o seu início a riqueza social e a geração de valor, todavia, detecta-se que é por meio do trabalho que tudo se realiza. Neste sentido, mesmo com a forte implementação da tecnologia e seus avanços ao longo do tempo, o trabalho humano sempre será imprescindível nos processos de trabalho, pois todo o maquinário não inicia, finaliza ou controla as atividades sem a intervenção do homem.

Entrementes, a pandemia reafirmou que o trabalho não chegará ao fim. A população deseja continuamente o fim do isolamento para a retomada da produção, sendo possível a valorização do capital por meio do trabalho. É certo que o Capital encontrou neste contexto alternativas totalmente viáveis para a classe dominante, onde ocorrera ainda mais desmonte dos direitos trabalhistas, intensificação nos ritmos de trabalho e precarização nas relações laborais principalmente nos trabalhos uberizados, com o uso ilimitado da força de trabalho para o alto lucro da burguesia. Nestes termos, aduz Ricardo Antunes:

Em pleno século XXI, com algoritmos, inteligência artificial, internet das coisas, big data, Indústria 4.0, 5G e tudo mais que temos deste arsenal informacional, enquanto as burguesias proprietárias e seus altos gestores acumulam enormidades incalculáveis de dinheiro e riqueza, há centenas de milhões que exercem modalidades de trabalho típicas de uma era de servidão. E isso se tiverem sorte, se forem contemplados com o privilégio de encontrar trabalho, alguma forma de nova servidão, padecendo das vicissitudes e vilipêndios do que denominei escravidão digital (ANTUNES, 2020, p. 28).

É clarividente que durante este período o capital buscou alternativas para intensificar a exploração do trabalho, de forma a inserir até mesmo após a pandemia ainda mais flexibilização, terceirização e aumentar mais postos de trabalho informais. Em contrapartida, Antunes (2020, p. 35) aponta a solução para a classe trabalhadora nessa Era de exploração do trabalho: “[...] é preciso reinventar o trabalho humano e social, concebendo-o como atividade vital, livre, autodeterminada, fundada no tempo disponível, contrariamente ao trabalho assalariado alienado, que tipifica a sociedade do capital, inclusive na fase informacional-digital”.

Em meio à tamanha exploração da classe trabalhadora, existem caminhos a serem adotados para a concretização do trabalho digno. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, fora criada com o objetivo de “fundar uma articulação internacional que tivesse como base a justiça social e o espírito de luta dos trabalhadores. No contexto da estruturação do valor trabalho, a OIT tem papel primordial, uma vez que estabelece os

elementos mínimos que devem estruturar uma nova realidade social do trabalho” (ARAÚJO, 2015, p. 79).

A OIT surge como meio capaz de reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores, buscando o respeito aos princípios basilares estabelecidos na legislação, garantia da proteção destes e promoção da dignidade da pessoa humana. O cenário atual exige a concretização dos direitos sociais e princípios fundamentais do trabalho, como a Declaração da Filadélfia proclamada pela Organização Internacional do Trabalho em maio de 1944 afirma:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria;
b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1994, p. 19).

Os princípios reiterados parecem cada vez mais distantes nas relações laborais e o cumprimento destes se tornam mais urgentes a cada época, considerando o desmonte dos direitos por meio das reformas legislativas e estratégias articuladas pelo capital.

Assim, conforme o exposto, o trabalho não deve ser tratado como mercadoria, mas se deve considerar seu valor social e os direitos devidos aos indivíduos que o executa. No tocante à liberdade de expressão e associação, no contexto dos trabalhadores de aplicativos, foi demonstrado que tal direito não é apenas mitigado, mas sanções são impostas caso o trabalhador demonstre insatisfação diante do desrespeito mesmo às suas necessidades básicas e fundamentais.

Outrossim, o documento aduz que a pecúnia constitui um perigo para a prosperidade, onde urge a necessidade de se buscar meios que diminuam a desigualdade social e extrema pobreza, sem priorizar em todo o tempo a lucratividade e abrir vistas para a remuneração justa à classe trabalhadora. No último ponto, observam-se as decisões que devem ser tomadas com o cunho democrático, ou seja, contrário do que se tem, por exemplo, com a reforma trabalhista, legalização da terceirização e amplitude nas formas de flexibilização do trabalho.

A essa evidência, conforme exposto no capítulo anterior, é de suma importância o reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e empresas, pois além de estarem presentes na execução da atividade laboral os requisitos necessários para

a caracterização do vínculo de emprego, a falta de reconhecimento abre margem para a ausência de cumprimento aos direitos que lhe seriam devidos, reforçando o trabalho precarizado e sem garantias mínimas de direitos.

A aprovação dos Projetos de Lei que tramitam no legislativo brasileiro seria alternativa viável para o estabelecimento das mínimas condições de trabalho para aqueles que prestam serviços por meio de plataformas digitais, de acordo com o PL 3599/20. O Projeto de Lei n. 3748/20 apresenta a regularização do valor a ser pago para os infoproletariados, pois o valor não poderia ser menor que o salário mínimo ou piso da categoria. Outro projeto também mencionado, o 3577/2020, institui direitos para estes trabalhadores de modo que o ônus não seria exclusivamente destes, com seguro de vida e cobertura de danos em relação aos meios de produção.

Diante das problemáticas enfrentadas e consequentemente acentuadas durante a pandemia, o Projeto de Lei 1.665/2020 apresentado em abril de 2020 foi aprovado em janeiro de 2022, dando origem à Lei 14.297/2022. A lei visa a garantia de medidas de proteção para entregadores de aplicativos até o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin). Neste sentido, dispõe sobre o direito de seguro contra acidentes, assistência financeira no período de quinze dias caso seja diagnosticado com Covid-19 e direito ao recebimento de itens de proteção contra o vírus.

No artigo 3^o da referida lei, evidencia-se que o seguro não cobre qualquer acidente, apenas os ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços. O pagamento da indenização será efetuado pelo seguro contratado pela empresa para a qual o trabalhador estava prestando serviço no momento do acidente. O valor pago corresponderá à média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

Embora a lei em questão traga benefícios aos trabalhadores de aplicativos, percebe-se que estes são meramente temporários, ou seja, garantias momentâneas. Além das medidas de proteção perdurarem apenas durante o período pandêmico, tais regras não resulta em vínculo empregatício entre a empresa de aplicativo e o entregador, diferente do que ocorre com os trabalhadores formais nos mesmos casos, visto que o contrato de trabalho proporciona direitos previdenciários capazes de amparar o empregado a longo prazo.

A pandemia não trouxe novos problemas nas relações de trabalho – no tocante à informalidade e precarização que sempre estiveram presentes, mas acentuou e deixou mais

⁶ Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

evidente as problemáticas existentes há décadas, bem como escancarou o descaso do governo que se encaixa nos moldes da Era Neoliberal, não tão diferente dos de outrora. A Carta Magna de 1988 traz consigo a regulamentação dos princípios basilares dos direitos fundamentais e sociais devidos aos trabalhadores, todavia é continuamente alvo de retrocessos até mesmo pelo legislador. Os direitos de segunda dimensão são colocados em xeque por intermédio de estratégias articuladas pela classe dominante.

A história mostra que os direitos foram auferidos por parte da classe trabalhadora principalmente por meio das lutas, reivindicações e movimentos sindicais, de forma a ressaltar a importância da sindicalização, haja vista que os sindicatos representam os trabalhadores junto aos empregadores, protegendo-os de atitudes arbitrárias. A promessa de centralidade do trabalho e caracterização do trabalho “autônomo”, além de ser um método de inversão de responsabilidade, afasta a possibilidade de este associar-se e obter força para a obtenção de direitos.

Ao invés do Estado – que seria o responsável por proteger a sociedade e a classe trabalhadora - cumprir o rol de direitos elencados na Constituição e promover a dignidade da pessoa humana nas relações, este serve como meio capaz de legitimar as atitudes arbitrárias e estratégias do Capital, de forma a desencadear a desvalorização do trabalho. A esse respeito, declara Araújo (2017, p. 130):

A desvalorização do trabalho serve de pretexto para a adoção de medidas que tendem a atacar o núcleo do direito do trabalho que expressam a relevância da feição protetiva do seu valor social. A verdade é que o modo de produção capitalista e o argumento falho de que a precarização promoverá um ajuste fiscal capaz de ampliar os postos de trabalho não passa de uma falácia.

O mercado utiliza pretextos como a crise para justificar a mitigação dos direitos devidos à classe trabalhadora e inibição de políticas sociais, porém, “o mercado tem condições de suportar os encargos decorrentes do trabalho. O que não se quer perder é a ampliação dos lucros, a pretexto de se reduzir direitos para ampliar postos de trabalho” (ARAÚJO, 2017, p. 129).

Diante das problemáticas presentes nos processos e relações de trabalho, deve o Estado, por meio dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, promover a dignidade da pessoa humana, o cumprimento dos direitos previstos e o valor social do trabalho, de forma a concretizar a justiça social e o trabalho como meio capaz de inserir o homem como cidadão, não caracterizar o trabalho como objeto de alienação e mero instrumento de subsistência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada acerca do tema proposto demonstra, preliminarmente, as estratégias articuladas pelo sistema capitalista em diferentes épocas, todavia, com o mesmo intuito: a exploração da força de trabalho como forma de obter o excedente econômico. A produção mercantil capitalista concretizou os anseios do Capital por meio do desenvolvimento tecnológico, visto que a expansão industrial ampliara a extração da mais-valia e a automação do trabalho.

Diante do cenário marcado gradativamente pela precarização do trabalho, reivindicações são realizadas pela classe proletária em busca de melhores condições laborais. O Estado, o qual deveria ser responsável pela expansão dos direitos e seu cumprimento, demonstra-se atrelado aos objetivos da classe burguesa. No Brasil, a introdução do sistema Neoliberal evidencia o processo de reestruturação produtiva do capital e implanta outras formas de organização social do trabalho.

A flexibilização do trabalho, legitimação da terceirização e intensificação do ritmo de trabalho diminuiu de forma drástica o número de trabalhos formalizados, o que contribuiria diretamente para o desmonte dos direitos trabalhistas conquistados em outrora. Neste sentido, urge a necessidade de promover o trabalho como instrumento capaz de exercer a cidadania e a dignidade da pessoa humana. A constituição de 1988 foi responsável por consolidar o direito constitucional do trabalho no Brasil por intermédio dos direitos contidos em seu conteúdo, caracterizada pela valoração social do trabalho.

A expansão tecnológica, as crises e o aumento exponencial do desemprego abrem espaço para uma nova estruturação laboral no século XXI, contexto em que propostas para auferir lucro de modo independente e como alternativa ao desemprego são rapidamente estabelecidas na sociedade. À luz deste cenário, empresas como a Uber propaga o exercício do trabalho por meio de plataformas digitais com um grande rol de “benefícios”, como principalmente a possibilidade de auferir renda com flexibilidade e autonomia.

No desenvolvimento das atividades, seus “parceiros” percebem que a promessa de autonomia era mera falácia, considerando que, na realidade, a relação é fortemente marcada pelo controle, danos extrapatrimoniais e materiais, por estratégias para isenção de responsabilidade e deturpação dos princípios trabalhistas. Considerando a presença dos requisitos que configuram o vínculo empregatício e a ausência de amparo jurídico, surge o debate acerca da existência ou não do vínculo nos tribunais trabalhistas no Brasil e no mundo.

Neste seguimento, ao analisar as decisões proferidas pelos tribunais, observa-se em muitas o reconhecimento do vínculo empregatício.

Além de decisões favoráveis aos trabalhadores de aplicativos, o Ministério Público do Trabalho ajuizou no ano de 2021, ações civis públicas contra alguns aplicativos por supostas fraudes trabalhistas. Ademais, a fim de conceder a necessária proteção jurídica aos trabalhadores de aplicativos, tramitam no Brasil projetos de lei para a concretização das condições mínimas de trabalho e valor pago não inferior ao salário mínimo, por exemplo.

A pandemia ampliou as problemáticas enfrentadas por estes trabalhadores, sendo assim, surgiu o seguinte questionamento: como o contexto da pandemia tem precarizado ainda mais as condições de trabalho dos entregadores de aplicativo e de qual forma o direito do trabalho pode garantir segurança e estabilidade para esta nova classe de trabalhadores? A essa evidência, pesquisas demonstram que o crescimento exponencial do desemprego no período pandêmico acarretou maior número de cadastrados para “parceria” com as empresas uberizadas. Inúmeros desafios são enfrentados por estes, pois, o crescimento do número de entregas não gerou maior lucro aos trabalhadores.

Entrevistas realizadas evidenciam a condição precária de trabalho, exposição ao vírus, horas exaustivas de trabalho, violação aos direitos trabalhistas e sociais. Diante das dificuldades, ocorreram movimentos no país por conta da falta de provimento de EPIs, ausência de pagamento de licença ao ser contaminado pelo vírus e entre outras reivindicações. O direito à greve, previsto constitucionalmente, é mitigado a partir das represálias sofridas destes trabalhadores por participar das manifestações.

Observa-se a necessidade de se criar alternativas que abarcam as inovações, as novas formas de trabalho, com o intuito de diminuir os impactos negativos na vida destes trabalhadores pelo fato de não se encaixarem nos moldes da subordinação clássica, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários mínimos. O sistema capitalista buscou alternativas de exploração, todavia, em meio ao desmonte de direitos, existem caminhos a serem adotados para a concretização do trabalho digno.

A OIT, fundada em 1919, surge como meio capaz de reconhecer e manter o status de cidadania dos trabalhadores, bem como atender aos princípios basilares estabelecidos na legislação e promoção da dignidade da pessoa humana. Outrossim, a aprovação dos projetos de lei que tramitam acerca do tema no judiciário brasileiro, estabeleceria as condições de trabalho devidas, porém, não apenas até o fim do período pandêmico, mas permanentemente.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Jailton Macena de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 783-807, fev. 2020. ISSN 2317-7721. Disponível em :<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/37535/32490>>. Acesso em: 30 jun. 2022
- ARAÚJO, Jailton Macena de. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO. **XXIV Congresso Nacional do Conpedi - Ufmg/Fumec/Dom Helder Câmara: DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**, Belo Horizonte, p. 69-89, 11 nov. 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/NCzqNEH2nB2TFo24.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2022.
- ABILIO, Ludimilla Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. In: **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. 2017. Disponível em < <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao> > Acesso em 25 jun. 2022
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico] : o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho)
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BAHIA, Flávia. **Direito Constitucional**. 4. ed. – Salvador: JusPodivm, 2020.
- BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social**: fundamentos e história. 9. ed. – São Paulo: Cortez, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 14.297/2022, de 05 de janeiro de 2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123> Acesso em: 28 jan 2022.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 out 2021.
- BRASIL. **Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004**. Cria o programa bolsa família e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2004/lei-10836-9-janeiro-2004-490604-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 jun 2022.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.** Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5645.htm. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=936&ano=2020&ato=1cfATQ65EMZpWT782>. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. Súmula 331 do TST 2011.

BRASIL. Súmula 256 do TST 1986.

BRASIL. **Projeto de lei nº 599/2020.** Regulamenta o serviço de entrega de mercadorias com o uso de bicicleta por intermédio de empresa de plataforma digital. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2238716>. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.748/2020.** Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 29 jun 2022.

BRASIL. Trt. Sentença nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Apelante: Viviane Pacheco Camara. Apelada: Uber. Relator: Juiz Fabio Correia Luiz Soares. Rio de Janeiro, RJ, 27 de novembro de 2019.

BRASIL. Tst. Acórdão nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Apelante: Viviane Pacheco Camara. Apelada: Uber. Relator: Relatora Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, RJ, 27 de julho de 2021.

CASTRO, M. F. DE. A pandemia e os entregadores por aplicativo:.. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 70-80, 1 fev. 2021. ISSN 1519.6186. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157> . Acesso em: 18 jun. 2021.

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

DUMÉNIL, G.; LÉVY, D. **A crise do neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2014.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**. São Paulo, v. 17, Edição Especial, p. 844-856, 2019.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. **Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand**. XXXI Congresso Alas Uruguay 2017. Universidade Federal da Bahia, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões**. Jota[S.l: s.n.], 2019. Disponível em: <
https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf> Acesso em: 10 Jul. 2020

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política - livro I. trad. Reginaldo Sant'Anna – 27ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010

LABRUNA, F.; DE AZEVEDO GONZAGA, A.; AURÉLIO BARRETO LIMA, M. A Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos. **Prim Facie**, [S. l.], v. 20, n. 43, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n43.54209. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/54209>. Acesso em: 01 jul. 2021.

LEMONS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro; OHOFUGI, Nathália Guimarães; BORGES, Caio Afonso. O dano existencial dos entregadores durante a pandemia. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 117-145, 2 set. 2020. ISSN 2357-8009. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32371>. Acesso em: 18 jun. 2021.

LESSA, S; TONET, I. Introdução à filosofia de Marx. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular. 2011.

MELLO, Gabriela. Candidatos a entregador do iFood mais que dobram após coronavírus. **Reuters**, 2020. Disponível em: <https://cn.reuters.com/article/tech-apps-coronavirus-idBRKBN21J6N4-OBRIN> . Acesso em: 15 jul. 2021.

MARTÍNEZ-VARGAS, Ivan. Ministério Público do Trabalho ajuíza ação contra 99, Uber e Rappi para pedir reconhecimento de vínculo empregatício com motoristas. **Extra, economia e finanças, emprego**, Rio de Janeiro, 08 nov. 2021. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia/emprego/ministerio-publico-do-trabalho-ajuiza-acao-contra-99->

uber-rappi-para-pedir-reconhecimento-de-vinculo-empregaticio-com-motoristas-25268736.html. Acesso em: 03 maio 2022.

NASCIMENTO, Líbia Luiza Carneiro do. REIS, Cacilda Ferreira dos. As Condições De Trabalho Dos Entregadores e Entregadoras Por Aplicativos no Brasil Durante a Pandemia. **Revista Princípios**, v. 40 n. 160 (2021). DOI: 10.4322/principios.2675-6609.2020.160.005. Disponível em: <https://revistapricípios.emnuvens.com.br/principios/issue/view/3>. Acesso em: 03 jul. 2021

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política**: uma introdução crítica. 8. ed. – São Paulo: Cortez, 2013.

PILATE, F. Diniz de Queiroz; FÉLIX, Y. da Silva. Uberização Do Trabalho e os Riscos à Saúde Dos Entregadores Por Aplicativo Frente À Pandemia Da Covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. v. 6, p. 46-66, n. 11 (2020). ISSN 2447-0023. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/issue/view/625>. Acesso em: 18 jun. 2021.

PROJETO de Lei PL 3577/2020. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2256537>. Acesso em: 13 abr. 2022.

ROUBICEK, Marcelo. Como a pandemia impulsiona a fortuna de Jeff Bezos. **Nexo**, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/21/Como-a-pandemia-impulsiona-a-fortuna-de-Jeff-Bezos> . Acesso em: 15 jul. 2021.

SANTOS, Josiane Soares. **“Questão Social”**: particularidades no Brasil. 1. ed. – São Paulo: Cortez, 2014.

SOLER, André; LIMA, Vinícius. **A pandemia que ninguém vê**. São Paulo: SP Invisível, 2020.

SUPREMA Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. 2021. Disponível em: conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber. Acesso em: 13 mar. 2022.

VENCO, Selma. **Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 35, supl. 1, e00207317, 2019 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019000503003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 04 jul. 2020. Epub 30-Maio-2019. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00207317>