



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
BACHAREL EM DIREITO

**DIREITO DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL**

LUIZ PAULO LOPES RIBEIRO

Goianésia - GO

2021

LUIZ PAULO LOPES RIBEIRO

**DIREITO DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG) em nível de bacharel para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Jean Carlos Moura Mota

Goianésia - GO

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

DIREITO DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, 13 de dezembro de 2021

Nota Final 94

Banca Examinadora

Prof. Me. Jean Carlos Moura Mota
Orientador

Prof. Esp. Luana de Miranda Santos
Professor convidado 1

Prof. Me. Luciângela Ferreira do Brasil
Professor convidado 2

AGRADECIMENTOS

Agradecer à Deus pelo dom da vida, e graça para alcançar a conclusão desta graduação. Dentre tantas outras batalhas enfrentadas até aqui, Ele jamais me desamparou.

Agradeço a todos os meus amigos que vivenciaram cada emoção durante estes 05 (cinco) anos e juntos superamos os mais diversos desafios pessoais e acadêmicos.

Agradeço a minha família, minha base, sempre presente em quaisquer circunstâncias.

Agradeço ao meu orientador, e em seu nome ao corpo docente desta estimada instituição de ensino, pelo empenho e dedicação no ministério da docência de forma brilhante e inspiradora.

EPÍGRAFE

*“Em seu coração
o homem planeja o seu caminho,
mas o Senhor determina
os seus passos.”
Provérbios 16:9*

DIREITO DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

LUIZ PAULO LOPES RIBEIRO¹
JEAN CARLOS MOURA MOTA²

¹Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: luizpaulo_0994@hotmail.com

²Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: professorjeanmoura@gmail.com

RESUMO: O tema deste trabalho é Direito do Trabalho: reflexões sobre a uberização do trabalho no Brasil. O objetivo desta pesquisa é refletir sobre o processo de “uberização” do trabalho no Brasil, frente a deficiente normatização das inovações no dinamismo do mercado, com enfoque na relação de emprego realizada por meio de plataformas online. O objetivo geral desta pesquisa é conjecturar sobre os aspectos do direito do trabalho e seu impacto no estabelecimento de um mercado de trabalho equilibrado entre o capital e a proteção do proletariado. São objetivos específicos deste trabalho analisar a atuação estatal e seus efeitos na eficácia da *mens legis* da norma trabalhista; investigar o impacto da intervenção estatal nas relações e sustentabilidade do trabalho; constatar impactos gerados no cotidiano do trabalhador pela uberização. Este artigo utilizou como metodologia a revisão bibliográfica, com pesquisa em doutrinas, artigos científicos e outros documentos e análise documental, com pesquisas na Constituição Federal de 1988, lei nº 13.352/2016, lei nº 13.467/2017 e decreto-lei nº 5.452/1943. Este trabalho apresenta como resultados da pesquisa a necessidade da estruturação de uma economia sustentável, devidamente regulada, onde o lucro não suprima os aspectos de proteção social do trabalhador na relação de emprego. Conclui-se que a relação uberizada é um fruto do dinamismo natural do capitalismo, e que cabe ao Estado atuar na regularização das relações de trabalho sem suprimir o caráter protetor e garantista da norma trabalhista, assim como atuar para a manutenção do seu caráter progressista e modernizante.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Uberização. Mercado de Trabalho. Economia Sustentável.

ABSTRACT: The theme of this work is Labor Law: reflections on the uberization of work in Brazil. The objective of this research is to reflect on the process of “uberization” of work in Brazil, given the deficient standardization of innovations in the dynamism of the market, focusing on the employment relationship carried out through online platforms. The general objective of this research is to conjecture about aspects of labor law and its impact on the establishment of a balanced labor market between capital and the protection of the proletariat. The specific objectives of this work are to analyze the state action and its effects on the effectiveness of the *mens legis* of the labor standard; investigate the impact of state intervention on work relationships and sustainability; verify impacts generated in the daily life of workers by uberization. This article used as methodology the bibliographic review, with research in doctrines, scientific articles and other documents and documental analysis, with research in the Federal Constitution of 1988, law nº 13.352/2016, law nº 13.467/2017 and decree-law nº 5.452/1943. This work presents as research results the need to structure a sustainable economy, properly regulated, where profit does not suppress the social protection aspects of the worker in the employment relationship. It is concluded that the uberized relationship is a result of the natural dynamism of capitalism, and that it is up to the State to act in the regularization of labor relations without suppressing the protective and guaranteeing character of the labor standard, as well as acting to maintain its progressive and modernizing.

KEYWORDS: Labor Law. Uberization. Job market. Sustainable Economy.

INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista é conhecida por suas características de proteção ao trabalhador, tendo em vista, a sua função social constitucionalmente fundada e a hipossuficiência do proletário na relação de emprego. Para Lima e Bridi (2019) em meados de 2016, influenciadas pelo neoliberalismo, ações do Governo Federal abriram caminho para o avanço do novo modelo econômico no plano nacional, a uberização das relações de trabalho.

A análise do presente trabalho visa entender os efeitos do processo de uberização do trabalho no cenário trabalhista, pontos positivos e negativos, diante das vastas garantias constitucionais asseguradas ao indivíduo (aspectos jurídicos) e diante dos cenários adversos, como o observado durante a pandemia da covid 19 (aspectos sociais), onde a norma trabalhista possui papel fundamental na proteção do hipossuficiente. Dentre os autores que serviram como fonte é possível elencar: Bauman (2010), Franco e Ferraz (2019), Kalil (2019), Correia (2019) entre outros.

Promove-se a análise sobre a presença de impactos sociais advindos da flexibilização trabalhista, frente a garantia da dignidade do trabalhador e a manutenção dos direitos constitucionais já assegurados na relação de emprego. Com a contribuição de Correia (2019) demonstra-se como as inovações tecnológicas modernas abriram um leque de modelos de trabalho, até então não regulamentados.

Verifica-se o processo de expropriação da força de trabalho dentro da relação uberizada, constatando a presença ou ausência de meios de limitação de jornada, estrutura física para apoio e suporte dos prestadores de serviço delivery, além da existência de quaisquer serviços assistenciais como seguro de vida e plano de saúde.

O tema abordado justifica-se diante do silêncio legislativo e jurídico sobre o tema da flexibilização do trabalho no Brasil. Partindo de uma constituição social positivada, e de uma sociedade em que a situação análoga à escravidão e a privação de direitos foi uma realidade nas relações de trabalho, e ainda o é. De acordo com relatórios das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego.

Busca-se compreender a modalidade de uberização do trabalho e seus impactos na relação de emprego. Dentre os objetivos específicos destaca-se a

reflexão sobre a relação da uberização com as garantias constitucionais do trabalho, compreendendo a sua função social, e a manutenção da dignidade do trabalhador na geração do lucro.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico aborda os aspectos do direito do trabalho frente a realidade do mercado de trabalho nacional, apontando uma breve evolução da relação entre direito e mercado de trabalho na condução dos marcos legais e preservação da autonomia do capital. O segundo tópico, remete ao advento do processo de uberização no Brasil, apresentando sua rápida ascensão, as condições presentes nesta modalidade de emprego e a necessidade de um direito do trabalho protetivo.

Já no terceiro tópico é inaugurada uma discussão sobre o cenário da pandemia da COVID 19 frente o cenário de informalidade promovido pela flexibilização da norma trabalhista. E por fim as considerações finais sobre o tema abordado, dando o parecer final, para este trabalho, mas inicial, em relação ao debate deste tema de extrema relevância para a comunidade jurídica e proletária de forma geral.

1. ASPECTOS DO DIREITO DO TRABALHO E A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL

Verifica-se que desde as primeiras constituições nacionais, responsáveis pela definição da forma do Estado e pelo sistema do governo, já haviam sido especificados ramos do direito em seu bojo, em especial o Direito do Trabalho. Assim, visando a busca de um modelo econômico equilibrado, as corporações de ofício foram abolidas do mercado nacional, por meio da constituição de 1824. Este movimento estatal teve como objetivo promover a vertente da liberdade do exercício de profissões e ofícios diversos, de acordo com a demanda e o cenário especulativo do mercado.

Ainda para Delgado (2017) este movimento estatal pode ser evidenciado com o advento da Lei Áurea que promoveu uma ruptura na forma de comércio e nas relações humanas, levando o Brasil a um cenário de grande oferta de mão de obra, baixa qualificação e mínima oferta de emprego.

Aponta-se que desde o início da fundação da sociedade, como a conhecemos hoje, o Estado por meio de suas decisões, é capaz de criar, gerir e equilibrar demandas do mercado de trabalho. Processo estatal que assegura a igualdade nas relações de emprego e parâmetros de dignidade do trabalhador na ação/intervenção ou a ausência desta dignidade como fruto da omissão estatal no cumprimento da *mens legis* da norma trabalhista.

Ainda de acordo com Correia (2019, p.91):

[...] A existência do Direito do Trabalho pressupõe a necessidade do trabalho juridicamente livre, o que ocorre na Idade Moderna, especialmente após a Revolução Industrial e o desenvolvimento do capitalismo. No entanto, as manifestações em período precedentes são importantes para a compreensão do tratamento jurídico dado às relações de trabalho pelas sociedades e das mudanças que levaram ao surgimento do trabalho subordinado [...]

Observa-se que como parte dos aspectos nacionais da relação de trabalho e emprego, o Brasil passou a gerir suas leis nacionais com base nos preceitos da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1919, agregando-as à confecção das leis trabalhistas, que já eram implementadas na Europa, e colaboraram para as mudanças sociais e a geração de novos instrumentos de regulação do trabalho em âmbito interno.

De acordo com Franco e Ferraz (2019) a existência de imigrantes em solo pátrio favoreceu a importação de modelos internacionais de relação de trabalho já praticados em outros países, como os movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e salários. A partir daí surge uma política de governo voltada para o trabalho realizada pelo então presidente Getúlio Vargas em 1930.

Constata-se que apesar da existência anterior de normas esparsas, apenas em 1943, na Gestão Vargas, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto lei nº 5.452) as normas e previsões trabalhistas foram consolidadas em um código unificado, ratificados posteriormente pela atual Carta Magna de 1988. Essa evolução trouxe ao plano constitucional os direitos trabalhistas como basilares e fundamentais, sendo assim direito indisponível.

Para Vecchi (2009) a relação entre o trabalho e a atuação estatal é estreita no Brasil, de forma que por meio das intervenções estatais foi dado corpo à

legislação trabalhista, e esta atuação vigilante e ativa do Estado possibilitou a manutenção do alinhamento entre a relação de emprego e os princípios constitucionais no decorrer dos fatos históricos, até os dias de hoje. Ação esta necessária, dada a agressividade do mercado capitalista no processo de exploração da força de trabalho.

Delgado (2017) aponta que a Constituição Federal de 1988 reconheceu, de forma histórica, os direitos trabalhistas no Brasil, como ferramenta social para a garantia de melhores condições de vida ao trabalhador. Deste modo, o Direito do Trabalho se apresenta com o escopo de proteção e da manutenção do equilíbrio na relação de trabalho, da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho.

Constata-se, por meio da abordagem do autor, o seu caráter protetivo, integrado às relações sociais e mediador das desigualdades que se apresentam nas relações de emprego, atuando na compensação destas diferenças.

Entende-se que o fenômeno da globalização, como uma fase que compõe o progresso do sistema capitalista, instituiu fundamentos mercantis para que a produção se realize de forma otimizada, com menor custo, objetivando assim a ampliação do mercado consumidor.

Verifica-se que essa visão moderna da relação com o mercado constantemente afetou a forma que a relação do trabalho era abordada, seja pela dizimação dos postos de trabalho, pela criação de novas formas de emprego ou ainda pela flexibilização das normas trabalhistas. O que mudou as características necessárias da empregabilidade do trabalhador e retroalimenta constantemente a necessidade de minimização dos custos operacionais e da responsabilização do empregador durante o processo de exploração da força de trabalho.

Para Franco e Ferraz (2019) a empregabilidade pode ser compreendida como a capacidade, ou uma espécie de dotação do indivíduo, ou de um grupo específico, de habilidades, que o tornam apto ao trabalho na visão do empregador e atrativo na visão do mercado como um todo. Deste modo, os profissionais estão cada vez mais submetidos à pressão de produzir mais, por menos, diante de sua necessidade básica de subsistência.

Infere-se que uma das consequências deste processo é a necessidade de exposição do trabalhador a condições de menor garantia de direitos, mesmo aqueles legalmente assegurados, visando a manutenção de sua “empregabilidade”, diante

da pressão direta do mercado na busca dos profissionais com características de “empregabilidade”, e do empregador, na seleção e recrutamento de profissionais com este padrão. Promovendo assim o aumento das relações de informalidade no país, uma vez que transvestido do papel de parceiro, o trabalhador se desnuda das características de empregado, legalmente constituídas.

Para Bauman (2010) o desgaste do Estado na modernidade, pode ser sentido de forma mais intensa, no que se refere ao estímulo das pessoas ao trabalho, pois, diante da dinâmica do capital, o poder da liberdade individual é retirado do Estado e repassado aos agentes do capital, que por meio de sua influência deliberam sobre a vida e direitos do indivíduo, pautados apenas pelo interesse destes agentes do mercado.

Observa-se que o autor aborda como o processo de globalização na modernidade dota o capital de influência suficiente para minar a autonomia do Estado e influenciar diretamente as políticas públicas que são votadas e aprovadas nas diversas casas legislativas. A modernidade líquida abordada pelo autor traz à luz a fluidez das relações e a insegurança/instabilidade gerada pelo processo de flexibilização da relação de emprego.

Constata-se que diante desta nova forma de realidade, muito influenciada pelos fenômenos globais da tecnologia que atuaram na criação da demanda e oferta, as prioridades econômicas geram uma necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, para que o mercado nacional se mantenha competitivo e ativo na atração de novos e maiores investimentos.

Averigua-se que o processo de globalização, no que se refere aos desdobramentos do fenômeno da uberização, possui resultados práticos que impactam diretamente a realidade social dos diversos níveis da sociedade brasileira. A exemplo, é possível apontar um acontecimento onde a responsabilidade do empregador é reduzida e as garantias do empregado são minimizadas, a Lei 13.352/2016 ou também conhecida como Lei “Salão Parceiro – Profissional Parceiro”.

Constata-se que essa norma atuou para promover a flexibilização da relação de trabalho e emprego entre os proprietários dos salões de beleza e seus profissionais. Concede-se ao proprietário do salão a possibilidade de dispensa do vínculo de trabalho com os seus empregados, sendo atribuição do empregador

apenas fornecer a infraestrutura básica, cabendo aos profissionais o risco da atividade econômica.

Examina-se que dentro deste cenário neoliberal, ocorre um fenômeno trabalhista, o aparecimento de modalidades de trabalho que se apresentam como verdadeiras “soluções” para o desemprego, fundamentado no discurso do empreendedorismo e de maior autonomia do trabalhador. Sob a condição da flexibilização de direitos e menor responsabilização do empregador na relação de trabalho. Como observa-se no sistema de uberização do trabalho.

Observa-se, então que, a Reforma Trabalhista e as estratégias mercadológicas do mercado visam, de forma generalista, reduzir o custo do trabalho, “a qualquer custo”. Diante de sistemas mais tecnológicos e otimizados, a folha de pagamento torna-se um grande gargalo para as empresas.

Aumenta-se a pressão de empresários para agendas governamentais favoráveis à exploração da força de trabalho e menor compromisso legal do empregador na exploração da força de trabalho. O que coloca em xeque o valor social do trabalho e seus desdobramentos na constituição do equilíbrio socioeconômico e previdenciário do trabalhador.

2. O ADVENTO DO PROCESSO DE UBERIZAÇÃO NO BRASIL

Constata-se que o processo de uberização do trabalho reflete uma tendência em escala global que pode abranger uma grande diversidade nas relações de trabalho, atingindo os mais diferentes setores da economia nacional, espécies de ocupação, níveis de qualificação da mão de obra e condições de trabalho.

Para Lima e Bridi (2019) a indústria virtual, possui o seu campo de atuação de maneira informatizada, o que possibilita maior flexibilidade em relação a jornada e salários, isso é um ponto positivo viabilizado pela flexibilização do trabalho.

Observa-se que este novo formato de trabalho é marcado pela cultura tecnológica, e gera um sentimento de liberdade emancipatória aos trabalhadores que executam sua autogestão, promove-se o compartilhamento de conhecimento e dados para a rede compartilhada de acesso democrático, sem as barreiras sociais

tradicionais.

Verifica-se que a tecnologia viabilizou uma maior diversidade de canais de acesso para a economia empreendedora, meios inovadores de vínculos entre os prestadores de serviço, entendidos como parceiros, empregadores, entendidos como fornecedores da plataforma digital, e o consumidor final.

Observa-se que diante das inovações na relação de emprego, é importante destacar o teletrabalho, modalidade regulada pelo artigo 75 da lei nº 13.467 de 2017, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. Esta modalidade compreende o conjunto de atividades executadas fora do espaço físico do empregador, podendo ser realizadas de maneira compartilhada (em rede), o que é possibilitado pelas inovações tecnológicas.

Nota-se que o artigo 75-B da lei nº 13.467 de 2017 aponta os requisitos para a configuração do teletrabalho. Entretanto, as condições podem ser readequadas, a qualquer momento, se assim estiverem de acordo empregador e empregado, dispensada a assistência sindical pelo legislador.

Constata-se que diante da flexibilização das obrigações ao empregador e da transferência dos custos e riscos da atividade econômica ao empregado, é necessário estar atento à compatibilidade desta norma infraconstitucional aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 e os seus reflexos na realidade prática vivenciada diante das condições do mercado de trabalho nacional.

Conforme pesquisa da Aliança Bike (2019) as grandes metrópoles são as áreas mais atingidas pelo fenômeno da uberização da relação de trabalho. Para os pesquisadores as empresas de plataforma, vem de forma abrupta redesenhando o conceito de mobilidade urbana no cenário nacional e global, ampliando os seus serviços para carros, motos e bicicletas.

Verifica-se que a pesquisa analisou as condições de trabalho dos chamados *bike boy*, na sua grande maioria jovens negros e periféricos (71% do público entrevistado), que se submetem a pedalar cerca de 50km/dia (30% do público entrevistado), 07 (sete) dias por semana (57% do público entrevistado), com uma carga horária de trabalho diária de 10 (dez) horas/dia (50% dos entrevistados), para a obtenção de até um salário-mínimo ao mês.

Enfatiza-se que a uberização diz respeito à mudança de postura por parte

do Estado, e não apenas uma mudança na relação de emprego, este assume uma postura favorável a neutralização dos direitos, redução das intervenções e controles legalmente constituídos, o que resulta na flexibilização do trabalho. Os freios estatais são eliminados, e a exploração da força de trabalho ocorre de forma legitimada por meio da transferência de custos e riscos da atividade ao trabalhador, sem quaisquer assistências adicionais por parte da empresa dona da plataforma digital.

Para Abílio (2020) o processo de uberização desvirtua a concepção dos elementos que vinculam o trabalhador ao seu empregador para configuração de relação de emprego. O empregado se torna então um “profissional auto gerente subordinado”, por meio do discurso do empreendedorismo.

Observa-se, entretanto, a execução de métodos de controle, penalização via bloqueio na plataforma e vigilância, decorrentes da flexibilização do trabalho, da maximização da exploração da força de trabalho pelo menor custo e da ausência de uma medida protetiva do trabalhador nestas condições.

No Brasil, a empresa Uber iniciou as suas atividades em 2014 e hoje apresenta os números abaixo em seu site institucional:

Empregados diretos da Uber no Mundo	20.000 (vinte mil)
Motoristas/entregadores parceiros no Brasil	1.000.000 (hum milhão)
Usuários no Brasil	20.000.000 (vinte milhões)
Valor repassado a parceiros no Brasil (2014-2020)	R\$ 68.000.000.000,00 (sessenta e oito bilhões de reais)

Uber Newsroom: mão de obra e parceiros no Brasil, 2020.

Verifica-se que de acordo com a *Uber Newsroom (2020, website)*, no mês de agosto de 2020, data da última atualização dos dados em seu site institucional, a empresa já estava presente em mais de 500 cidades do Brasil, oferecendo uma plataforma tecnológica para que os motoristas parceiros se conectem com os potenciais clientes, oferecendo solução aos desafios de mobilidade das grandes cidades.

Identifica-se que a abordagem institucional está voltada para a prestação de serviços de uma plataforma tecnológica, onde a assunção de riscos da atividade econômica está integralmente posta sobre o parceiro do negócio, ou seja, o motorista credenciado.

Manso (2019) aponta que o dinamismo do século XXI criou uma demanda de serviços rápidos e de acesso imediato ao consumidor, diante deste cenário os ambientes de plataformas, prestação de serviços por *Apps*, sofreram um crescimento vertiginoso, conforme já verificado. Entretanto, a legislação brasileira não foi capaz de acompanhar as inovações para o atendimento das necessidades dos trabalhadores envolvidos nestas relações de trabalho.

De acordo com Zuboff (2018) o fenômeno da prestação do serviço via plataforma possibilita ao empregador realizar a supervisão, controle e gestão do trabalho e ao mesmo tempo assumir um papel de parceiro, sendo transferido, durante esta dinâmica do mercado, a atribuição de autogerenciamento.

Observa-se que a plataforma virtual possibilita a extração, processamento e gerenciamento dos dados nela inseridos, de forma que é incorporado a estes dados, as informações da vida cotidiana de trabalhadores, além de rotas executadas por usuários e consumidores. Em proporções ainda pouco regulamentadas por instrumento normativo, o que pode ser configurado como uma espécie de subordinação, dada a supervisão e controle, por meio telemático.

Moda (2019) ainda dispõe que o trabalhador, em relação de trabalho uberizada, não possui um salário-mínimo assegurado, de forma que estar disponível por 08 (oito) horas/dia, não significa uma remuneração proporcional ao final do dia/mês. O ganho é realizado de acordo com a demanda.

Deste modo, o trabalhador uberizado é remunerado especificamente pelo que produz, não há definição de carga horária, inexistente a perspectiva de remuneração, e a sua disponibilidade ao trabalho deve ser irrestrita, pois em caso de recusa haverá penalização. Um verdadeiro refém do algoritmo, ou como o autor aponta uma “servidão moderna”.

Para Antunes e Figueiras (2020) na aplicação de uma norma é imprescindível se atentar a sua *mens legis*, o Direito do Trabalho, em sua essência, permeia na busca da melhoria das condições e meios socioeconômicos na relação de trabalho, visando a proteção do trabalhador por sua hipossuficiência diante do empregador.

Verifica-se que o Direito do Trabalho se encontra em um momento de extrema relevância histórica e social, dada a sua capacidade de proteger/regular ou precarizar as diversas formas de relação trabalhistas. Relembrando assim das raízes

e fundamentos da causa trabalhista e de sua função social no equilíbrio da relação de emprego.

Observa-se que a norma deve ser progressista e modernizante, ao passo que as relações sociais de emprego se inovam, porém, sem perder a sua função e caráter protetivo da força de trabalho, vedando retrocessos à direitos e garantias já assegurados. É urgente entender que o processo de inovação e desenvolvimento da norma trabalhista deve ser realizado dentro dos marcos de proteção e manutenção da vida e da dignidade humana.

3. A PANDEMIA DA COVID 19 E A NECESSIDADE DE UM DIREITO DO TRABALHO PROTETIVO

Observa-se que o ano de 2020 foi marcado por uma crise em escala global, a pandemia da COVID 2019. De acordo com dados do Ministério da Saúde (2021) o vírus SARS-COV-19, original da província de Wuhan, na China, causou e tem causado grande preocupação nas autoridades públicas e na Organização Mundial da Saúde (OMS). De acordo a atualização em seu site institucional realizada em 03/12/2021 o Brasil registrou 615.179 (seiscentos e quinze mil cento e setenta e nove) óbitos confirmados por contaminação do COVID 19, no período 2020-2021. Podendo este número aumentar diante da ameaça da variante Ômicron, capaz de causar mais reinfecções, ainda pouco conhecida pela ciência.

Para Antunes e Figueiras (2020) diante deste cenário de completa instabilidade e caos na saúde pública, a pandemia atuou diretamente no agravamento das crises econômicas, políticas e sociais em solo pátrio. Sendo possível afirmar que os efeitos no mercado de trabalho podem ser vistos de forma escalar, uma vez que ao retomar, a possibilidade de uma nova variante muda todos os elementos do jogo. Marcados constantemente pela redução de postos de trabalho e um vertiginoso aumento de desemprego no Brasil e no Mundo.

Para Lima e Bridi (2019) no cenário pátrio, a solução apresentada pelo Governo Federal, por meio da Medida Provisória 936/2020, inaugurou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o objetivo de promover a manutenção dos postos de trabalho. A intervenção estatal autorizou as empresas a gerir, de forma autônoma, a redução salarial proporcional à redução da jornada e a

realizar a suspensão contratual, dentro dos limites previstos no instrumento legal.

Atribui-se ao governo, diante dos limites da Medida Provisória, atuar na suplementação do valor reduzido a título de compensação. O que intensificou a campanha estatal pela flexibilização da relação de emprego, diante de uma suplementação temporária sem a garantia de reintegração ao posto de trabalho para o profissional desligado.

Para Antunes e Figueiras (2020), a ausência de regulação da relação flexibilizada ainda intensificou os impactos da pandemia ao trabalhador vulnerável, tal como o autônomo ou o submetido a relações de trabalho uberizadas, que está sob uma espécie de “servidão moderna” (ANTUNES, 2018). O autor aponta que estudos demonstram que os profissionais nestas condições foram desproporcionalmente mais atingidos pelos danos da pandemia. Dada a ausência de mecanismos de proteção social, como benefícios previdenciários e pela campanha do isolamento social que afetou diretamente o trabalhador que possuía como campo de atuação a prestação de serviços de locomoção/prestação de serviços via aplicativos tecnológicos e com relação de contato direto *face to face*.

Observa-se que neste processo de flexibilização da relação de emprego, os trabalhadores por aplicativo são classificados como autônomos. Sendo assim, o trabalho uberizado caracterizado pela autonomia do profissional submetido a longas jornadas irregulares dado o caráter de “parceria de negócio”, e o recebimento, por demanda, de um montante determinado pela plataforma, sem o devido recolhimento previdenciário ou o estabelecimento de um piso. Características essas que demonstram grande semelhança as observadas nas relações de trabalho informais.

De acordo com Paixão (2020) o presente contexto reforça o relevante papel e a potencialidade do Direito do Trabalho na dinâmica social, enquanto um ramo progressista e social do direito, que atua diretamente no combate às desigualdades das relações de poder/subordinação na sociedade a partir das garantias protetivas asseguradas ao proletariado. Torna-se urgente que o instrumento normativo acompanhe as transformações sociais, as inovações nos meios de exploração da força de trabalho e atualize os seus conceitos e quesitos para a eficaz aplicação de sua *mens legis*.

De acordo com Lima e Bridi (2018) a precariedade criada pelo capitalismo flexível, promove um cenário fértil a demanda das chamadas relações líquidas

(BAUMAN, 2010) pautadas na lucratividade maximizada (ganho unilateral) e na instituição de um modelo inovador de organização do trabalho cuja regularização é urgente dado impacto social e econômico de sua aplicação. Este sistema demanda dos profissionais que ele integra uma gama de obrigações que oneram o proletário de forma que a não realização dos processos acessórios o impede de exercer o principal.

Destaca-se que esta percepção atinge um grupo diverso e dinâmico de características que refletem o trabalhador “de excelência” capaz de executar múltiplas atividades, sujeito a cargas horárias excessivas, sem amparo legal, e que assume um papel de empreendedor disposto/condicionado a assumir o risco do empreendimento sem nenhuma garantia trabalhista e/ou previdenciária.

Para Kalil (2019) a uberização do trabalho está diretamente ligada a precariedade das garantias trabalhistas, ou seja, modelos que minam os controles da norma trabalhista. De forma que este processo promove um sentimento de insegurança ao trabalhador, percebido em diferentes níveis pelos agentes expostos a estas condições de emprego, a depender da natureza da atividade e de renda do trabalhador.

Para o Abílio (2020) um potencializador deste sentimento é a ação estatal na promoção da neutralização das instituições legais, que outrora, mediavam, as alterações surgidas dos processos de globalização, e agora se encontram em declínio, a exemplo dos sindicatos. Elemento este, aliado a ausência de recolhimento previdenciário por parte do “empregador” neste novo modelo flexibilizado. Enfraquecendo, assim, a confiança do trabalhador na capacidade garantista do Estado, e assim validando a escolha do trabalhador para soluções práticas voltadas a informalidade e à supressão dos seus direitos.

De acordo com Antunes (2020) constata-se que a relação de emprego uberizada sujeita o trabalhador a diversos retrocessos nas condições de trabalho como a ausência de proteção contra a despedida arbitrária, a ausência de garantia de um salário-mínimo, a inexistência de décimo terceiro, a carência do adicional noturno ou cômputo de horas extras, a garantia de EPI's ou EPC's, entre outros. É uma forma de informalidade institucionalizada pelo Estado via flexibilização da norma trabalhista.

De acordo com Franco e Ferraz (2019) o processo de precarização do

aparato protetor do trabalhador opera de forma a minar as garantias do proletariado diante de sua hipossuficiência na relação de trabalho e emprego. Elementos cruciais para o equilíbrio na balança como as relações sindicais são constantemente enfraquecidas, dada a agenda neoliberal. Assumem uma imagem “negativa” na retórica governamental, e são expostos as pressões mercadológicas e estratégias econômicas dos empregadores.

Constata-se ainda a necessidade de uma vasta e complexa discussão sobre a necessidade de estruturação de uma economia sustentável, devidamente regulada, onde o lucro não suprima os aspectos de proteção social do trabalhador na relação de emprego. Há uma urgente necessidade de se buscar o equilíbrio de interesses, bem como aprofundar os estudos de impactos sociais antropológicos e jurídicos nas diversas iniciativas, ainda que inovadoras, de exploração da mão de obra, prestação de serviços/produtos e do lucro. De forma que a *mens legis* da norma trabalhista irradie sobre os desdobramentos desta matéria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atua-se com foco na investigação e percepção dos efeitos do fenômeno denominado uberização do trabalho na relação de emprego, por meio da abordagem dos pontos positivos e negativos, frente as diversas garantias constitucionais e infraconstitucionais asseguradas ao indivíduo. Evidenciando a relevância de uma norma protetora, diante de cenários adversos como o enfrentado da pandemia em escala global que afetou diretamente as dinâmicas de produção e expropriação da força de trabalho no Brasil.

Evidencia-se a relevância do Estado na adoção de medidas de controle, por meio da regulação dos meios de produção e definição de limites ao processo de exploração da força de trabalho, buscando assim a manutenção da sustentabilidade econômica, bem-estar social e da dignidade do trabalhador.

Apresenta-se o “lucrativo” processo de uberização no Brasil, a exemplo da Uber, e das inovações no que se refere a relação de emprego. E com a contribuição de Bridi, Machado e Portela (2017) foi demonstrado que apesar da uberização proporcionar ao trabalhador maior autonomia e autogestão, traz grande instabilidade, poucas garantias para os profissionais “subordinados” neste cenário

de prestação de serviços.

Observa-se que a precariedade é uma característica desse tipo de relação de trabalho flexibilizada, dada a ausência de regulamentos trabalhistas protetores ao trabalhador uberizado. Ou seja, ocorre uma evidente priorização ao lucro e a informalidade, uma vez que o processo institucionaliza uma redução vertiginosa dos meios de controle estatal e das obrigações patronais.

Constata-se uma clara mudança de postura do Estado, moroso na regularização da relação de emprego e célere na flexibilização de medidas visando atender as demandas do mercado. Que por meio de métodos mercadológicos gera o processo com novas demanda e a necessidade de ofertas que lhe atendam.

Verifica-se que os freios e controles do Estado são neutralizados, e intensificada a exploração da força de trabalho, de forma legitimada, dada a flexibilização da norma trabalhista. Ocorre a transferência de custos e riscos da atividade econômica ao trabalhador, camufladas em autogestão e maior autonomia de trabalho. O que mostra uma acentuada desigualdade na relação de trabalho, entre os ônus e bônus deste processo de demanda e oferta.

Observa-se uma grande agressão ao caráter protetivo do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que a flexibilização impulsiona o estabelecimento do trabalho informal, marcado pela ausência de contrapartida em relação a garantias trabalhistas e previdenciárias ao trabalhador. Fato este agravado diante do cenário de completa instabilidade e caos na saúde pública, uma vez que suplementações periódicas não trazem segurança institucional ao trabalhador.

A investigação aponta para a necessidade de maiores estudos sobre a temática, visando maior compreensão das dinâmicas econômicas, jurídicas, sociais e culturais que afetam diretamente a *mens legis* da norma trabalhista e a independência do Estado de Direito diante das dinâmicas do mercado global, visando a manutenção dos princípios e garantias constitucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. **Colapso ou atualidade do empreendimento colonial**. Revista Le Monde Diplomatique Brasil, ano 13, n. 150, p. 18, jan. 2020. Disponível em <<https://diplomatique.org.br/colapso-ou-atualidade-do-empreendimento-colonial/>> Acesso em 23 nov. 2021.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019. Disponível em <<https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Apresentac%CC%A7a%CC%83o-entregadores.pdf>> Acesso em 17 nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

CORREIRA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

BAUMAN, Z. **Legisladores e Intérpretes**. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm> Acesso em 15 de nov 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, 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 10 nov. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm> Acesso em 10 nov. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 15 nov. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com comentário à lei n. 13. 467/17. São Paulo: LTR, 2017.

FRANCO, D. S; FERRAZ, D. L. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, n. spe, p. 844-856. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512019000700844&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 01 nov. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**:

crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. **O trabalho digital e os trabalhadores**. In: BRIDI, M. A.; LIMA, J. (Orgs.) Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação: Editora da UFPR: Curitiba, 2018.

LIMA, J. C; BRIDI, M. A. **Trabalho Digital e Emprego: A Reforma Trabalhista e o Aprofundamento da Precariedade**. V. 32, n. 86, p. 325-342. Salvador: Cad. CRH, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 de ago. de 2021.

MANSO, Afonso Henrique Dutra. **Aplicativos de delivery: análise da percepção dos consumidores e entregadores sobre seus possíveis impactos positivos**. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em <<https://bdm.unb.br/handle/10483/25639>> acesso em 15 nov 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Painel Coronavírus**. Secretarias Estaduais da saúde, 2021. Disponível em < <https://covid.saude.gov.br/>> acesso em 03 dez de 2021.

MODA, F. **Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Texto de qualificação. Guarulhos, 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, 2019. Disponível em < https://www.researchgate.net/publication/344890254_TRABALHO_POR_APLICATIVO_O_As_praticas_gerenciais_e_as_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber> acesso em 20 out 2021.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO, Ricardo. **O STF e o Direito do Trabalho: as três fases de destruição**. In Jota, 2020. Disponível em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-do-trabalho-astres-fases-da-destruicao-29062020>> acesso em 15 nov de 2021.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. **A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro**. Cadernos de Dereito Actual, Santiago de Compostela, nº 7, 2017, p. 257-271.

VECCHI, I. D. **Noções de Direito do Trabalho: Um Enfoque Constitucional**. 3ª ed. Passo Fundo, UPF Editora, 2009.

ZUBOFF, S. **Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação**. In: BRUNO, F. et al. (Org.) Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018.