

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**UM OLHAR SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
ACENTUADA PELA PANDEMIA COVID-19**

MILLENA MONTEZ DO NASCIMENTO

RIO DE JANEIRO

2022

MILLENA MONTEZ DO NASCIMENTO

**UM OLHAR SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
ACENTUADA PELA PANDEMIA COVID-19**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor **Dr. Thiago Patrício Gondim.**

Rio de Janeiro

2022

MILLENA MONTEZ DO NASCIMENTO

**UM OLHAR SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
ACENTUADA PELA PANDEMIA COVID-19**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor **Dr. Thiago Patrício Gondim.**

Data da Aprovação: 19/12/2022

Banca Examinadora:

Orientador: **Dr. Thiago Patrício Gondim.**

Membro da Banca: **Veronica de Araujo Triani**

Membro da Banca: **Nathalia Marbly Miranda Santos**

Rio de Janeiro

2022

RESUMO

O presente estudo busca esclarecer os limites e as definições a respeito das mudanças que ocorreram com as relações de trabalho em razão da pandemia trazida pelo vírus COVID-19, observando, concomitantemente, as possíveis mudanças e permissões trazidas pela Reforma Trabalhista. A pesquisa visa demonstrar como se desenvolvem as disputas jurídicas a respeito das dificuldades para a regulação do trabalho remoto no Brasil, bem como no teletrabalho e suas distinções. A partir do avanço tecnológico e a inserção das tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho, em seguida, a problematização recai sobre o legado de descaso e falta de tutela de direitos trabalhistas básicos sofridos aos trabalhadores autônomos e pelo generalizado caso de escravização urbana e uso das plataformas digitais. Observa-se também ao longo do estudo, as crescentes correntes neoliberais que visam cada vez mais o crescimento econômico acabam por impulsionarem o trabalho informal, fato que coloca os indivíduos em situação de vulnerabilidade decorrente deste cenário hostil.

Palavras-Chaves: Pandemia. Home-Office. Plataforma Digital. Empreendedorismo; Neoliberalismo.

ABSTRACT

The present study seeks to clarify the limits and definitions regarding the changes that occurred in labor relations due to the pandemic brought about by the COVID-19 virus, noting, concomitantly, the possible changes and permissions brought about by the Labor Reform. The research aims to demonstrate how legal disputes develop regarding the difficulties for the regulation of remote work in Brazil, as well as telework and its distinctions. From the technological advance and the insertion of information and communication technologies in labor relations, then, the problematization falls on the legacy of neglect and lack of protection of basic labor rights suffered by self-employed workers and the widespread case of urban enslavement and use of digital platforms. It is also observed throughout the study, the growing neoliberal currents that increasingly aim at economic growth end up boosting informal work, a fact that puts individuals in a vulnerable situation due to this hostile scenario..

Keywords: Pandemic. Home-Office. Digital platform. Entrepreneurship. Neoliberalism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
2. A REFORMA TRABALHISTA E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID 19.....	12
2.1 OS PRINCIPAIS MARCOS NORMATIVOS RELACIONADOS AO TELETRABALHO.....	19
2.3 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 E SEUS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	22
2.4 ANÁLISE DA PRÁTICA DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA.....	24
3. NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO A PARTIR DA INSERÇÃO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO	28
3.1 A PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO DO TRABALHO.....	28
3.2 AS NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO DECORRENTES DAS TICS E A ESCRAVIDÃO DIGITAL 32	
3.3 A EXPLORAÇÃO VIRTUAL DO TRABALHO.....	37
3.4 - A VERDADE POR TRÁS DO MUNDO UBERIZADO E A INDÚSTRIA 4.0	42
4. TRABALHADORES EM ATIVIDADES ESSENCIAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19	45
4.1 TRABALHADORES ESSENCIAIS E O DIREITO À GREVE	49
4.2 A PRECARIZAÇÃO FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO	51
5. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA	54
5.1 A FALTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AUXILIAR ENTREGADORES DE APLICATIVO EM TEMPOS DE PANDEMIA.....	56
5.2 A SUBORDINAÇÃO MASCARADA PELA TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA	60
5.3 A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO NO RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO TRABALHISTAS ENTRE OS TRABALHADORES DE APLICATIVO.....	62
5.4 QUEBRA DA RELAÇÃO DE TRABALHO	65
6. A VERDADE POR TRÁS DO DISCURSO EMPREENDEDOR.....	69
6.1 A CONSUMAÇÃO DA LEI N ° 14.297 DE 2022	71
7. CONCLUSÃO.....	77
REFERÊNCIAS	81

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, também chamado de direito trabalhista, é o ramo do direito privado responsável por regular mediante princípios constitucionais e leis trabalhistas a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores. Nesse sentido, trata-se de um ramo do direito de extrema relevância e importância para a sociedade, afinal, não há como entender a política, a economia e as relações sociais de uma nação sem que sejam consideradas as relações de trabalho que se constituem dentro dela. Ante o exposto, fora aprovada no Brasil em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entendida como uma compilação de diretrizes e normas vigentes capaz de versar sobre a regulamentação das relações de trabalho percebidas à época. No entanto, embora a aprovação da CLT tenha sido de extrema importância para determinar as garantias mínimas de trabalho direcionadas a certos empregados, os direitos trabalhistas como vemos atualmente foram conquistados lentamente ao longo de muitos anos.

Historicamente, a tutela de direitos trabalhistas a serem assegurados aos trabalhadores rurais e urbanos não ocorreu como uma consequência natural das relações, uma vez que o próprio passado escravocrata da nação brasileira demonstra uma naturalização da subjugação do trabalho de outrem por parte dos detentores do poder. Sob essa ótica, instaurou-se em tempos mais longínquos um ideal coletivo apto a crer em uma exploração da mão de obra de um indivíduo sem que a ele fosse garantidas as condições mínimas para se desenvolver plenamente. Desse modo, os direitos trabalhistas hoje percebidos, advém de um processo de conquista de direitos por meio da luta e da reivindicação dos movimentos sociais que abriram caminho para que fosse possível vislumbrar o reconhecimento dos trabalhadores urbanos e rurais como cidadãos que merecem tutela do Estado e das instituições frente a regulação de direitos laborais básicos como: a jornada de trabalho, férias, salário e demais garantias essenciais a toda relação trabalhista que venha a se desenvolver como tal.

Importa ressaltar que as garantias constitucionalmente reconhecidas a todos os trabalhadores, sobretudo no que diz respeito às normas laborais, muitas vezes são colocadas em xeque visto que a tendência daqueles que se mantêm no poder inclui a noção de uma exploração cada vez mais acentuada do trabalhador face o reconhecimento cada vez mais escasso de direitos e benefícios inerentes a ele. Assim sendo, os princípios que regem o direito do trabalho vêm sendo ameaçados constantemente pelas novas formas de trabalho que se constituem diante de um mundo cada vez mais globalizado, conectado e informatizado. Assim, dissociar a carga trabalhista das relações laborais ao passo que se exige cada vez mais dos empregados

considerados como de segunda categoria fez com que o trabalho informal se consolide como uma alternativa exponencialmente explorada pelas empresas e pelos empregadores, uma vez que permite - em razão da precarização na regulação dessas atividades informais por parte do direito do trabalho - as exigências de funções típicas de uma relação trabalhista formal sem que contudo se reconheça os direitos do trabalhador e a responsabilidade do empregador para com o indivíduo mais vulnerável dessa relação: o empregado.

Diante desse contexto, importa para construir um cenário apto a entender o debate proposto pela atualidade nas formas de trabalho remontar a conjuntura política e legal que permitiu a consolidação dessas leis do trabalho, de modo a entender todo o panorama do direito que possibilitou firmar as bases de uma normatização trabalhista propriamente dita. Assim, matérias como a formação do Direito do Trabalho e a criação da Justiça do Trabalho foram essenciais para a conquista e conseqüente consolidação desses direitos recentemente tutelados. A Justiça do Trabalho, enquanto instituição apta a analisar e julgar os casos trabalhistas que venham a se afastar das diretrizes normativas estabelecidas, foi efetivamente criada no dia 1º de maio do ano de 1941, pelo Decreto-lei nº 1.237. Antes disso, porém, existiam no país as Juntas de Conciliação e Julgamento, criadas em 1932 e que tinham como responsabilidade analisar as contendas percebidas dentro dos ambientes de trabalho. Sob essa ótica, ainda que já intitulada de Justiça do Trabalho, o órgão recém-criado, integrava o Poder Executivo sendo portanto considerado como um órgão administrativo. Foi apenas em 1946 que a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, da forma como hodierno podemos atribuí-la.

Importa reconhecer que a integralização da Justiça do Trabalho pelo Poder Judiciário permite que os litígios trabalhistas sejam apurados e decididos por um colegiado apto a fazer valer os ditames legais em conformidade com os princípios da Justiça do Trabalho e da própria Constituição em si, esta enquanto Carta Magna do ordenamento brasileiro que baliza todo e qualquer outro direito que dela decorra. Nessa seara, os problemas apresentados dentro das relações trabalhistas variam em graus, estruturas e complexidades distintas, fato que ocasiona uma procura muito grande das partes por essa Justiça a fim de que seja solucionado da melhor maneira possível a insatisfação do empregado ou empregador com algum ponto da dita relação trabalhista. Sendo assim, ao trazer esse contingente de disputas trabalhistas para dados concretos, percebe-se que na Justiça Trabalhista os índices variam entre 359 (TRT16) a 1.748 (TRT2), consolidando a média nacional trabalhista em 1.049 novos casos a cada cem mil habitantes, ou seja, a cada 100.000 habitantes do país, 1.196 pessoas ingressam com pelo menos uma ação ou um recurso na Justiça do Trabalho, segundo expõe o levantamento “Justiça em Números” de 2021, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Dessa forma, o alarmante número de casos que ingressam na Justiça do Trabalho reflete um país burocrático, falho muitas vezes na proteção ao polo vulnerável da relação e que permite a violência de direitos fundamentais que deveriam ser assegurados por todas as partes de uma relação trabalhista. A capitação do que deveria ser uma troca laboral saudável e sadia preconiza o respeito entre as partes, o cumprimento de deveres e obrigações e o respaldo normativo das condutas que devem ser seguidas. Nesse sentido, todo e qualquer atentado a essa relação descaracteriza a harmonia da relação e de modo consequente, gera uma ruptura do acordo de trabalho que muitas vezes sequer pode ser negociado em paridade. Em continuidade ao exposto, no que tange o Direito do Trabalho propriamente dito, apresenta-se este como o principal responsável por regulamentar juridicamente o trabalho expropriado, ou seja, se constitui como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado. Assim, o Direito do Trabalho se constitui como um sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho (os não proprietários), e de forma mediata age por estruturar a compra e venda da força de trabalho dentro do sistema capitalista vigente. Conforme preconiza Marx:

Este fenômeno, o de que com o desenvolvimento da produção capitalista todos os serviços se transformam em trabalho assalariado e todos seus executantes em assalariados [...] fornece aos apologistas um pretexto para converterem o trabalhador produtivo, pelo fato de ser assalariado, num trabalhador que apenas troca seus serviços (quer dizer, o seu trabalho enquanto valor de uso) por dinheiro. (MARX,2010, p.112).

Dessa forma, o Direito do Trabalho envolve tanto o estudo do Direito Individual quanto do estudo do Direito Coletivo. O Direito Individual do Trabalho trata das regras, princípios e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia e as relações de trabalho. O Direito Coletivo, por sua vez, trata de diversos aspectos da relação coletiva de trabalho, como a organização sindical, a negociação coletiva e as normas coletivas, vistas no Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, assim como da representação dos trabalhadores na empresa, dos conflitos coletivos e da greve. Em unidade ao supracitado, o Direito do Trabalho busca portanto, garantir a dignidade do trabalhador ao conferir a ele direitos básicos e, assim, impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza. Sob esse aspecto, Maurício Godinho Delgado define o Direito do Trabalho como “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”. Assim, a partir da leitura do conceito trazido por

Godinho, é possível perceber que o autor inclui na sua definição de Direito do Trabalho tanto o Direito Individual quanto o Direito Coletivo como visto anteriormente.

Vale ressaltar que dentre diversos princípios caros à regulamentação das normas trabalhistas, como citado por Delgado, há alguns que se destacam por serem pilares essenciais na construção e no andamento de qualquer relação laboral. Desse modo, importante princípio a ser analisado para melhor elucidação do problema colocado no tema desse trabalho diz respeito ao princípio da proteção, vez que dado princípio parte da premissa de que há uma hipossuficiência inerente do empregado em relação ao empregador, visto que cabe ao trabalhador se adequar às exigências estipuladas por quem detém os meios de produção. Nesse cenário, torna-se difícil ao trabalhador obter uma relação em pé de igualdade que permita discutir os termos oferecidos pelo empregador, restando a parte mais frágil dessa relação a venda de sua mão de obra a fim de manter sua subsistência, momento em que por diversas vezes torna-se o próprio trabalhador um instrumento de negociação.

Assim sendo, são consequências do princípio da proteção: a gratuidade de justiça exclusivamente aos trabalhadores - para facilitar o acesso à justiça, de acordo com Art. 790 da CLT; o impulso oficial nas execuções trabalhistas que favorece o credor trabalhista; o entendimento de que a ausência do reclamante à audiência importa tão somente no arquivamento da reclamação trabalhista, ou seja, o processo será arquivado, já a ausência do reclamado, importa na revelia e confissão; e demais facilidades concedidas ao trabalhador que é juridicamente compreendido como uma parte que necessita de especial atenção na relação trabalhista equilibrada. Desse modo, levando em consideração a situação de hipossuficiência do empregado, o princípio da proteção prioriza a interpretação mais favorável ao empregado, uma vez que se aplica o princípio do *in dubio pro operario*, que objetiva proteger a parte considerada mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Diante desse contexto, surge então a necessidade de haver a consolidação das leis trabalhistas, bem como a criação da Justiça do Trabalho, enquanto instrumentos de segurança e baliza das relações laborais.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho como um todo caracteriza-se por sua natureza social e humanizadora que tende a predominar os interesses sociais sobre os indivíduos. Trata-se, portanto, de uma clara mitigação da concepção individualista que impera no direito, como pode ser percebido diante da previsão do artigo 8º da CLT, o qual trata que nenhum interesse individual ou interesse de classe pode prevalecer sobre o interesse público. Assim, ainda que o empregado tenda a ser a parte mais vulnerável nessa relação entre empregado e empregador, a necessidade de um poder judiciário específico para proteger o trabalhador, garantir que ele alcance seus direitos e para efetivar que a lei seja cumprida, faz-se de grande imperativo. Sob

essa ótica, o princípio da proteção busca igualar o empregado hipossuficiente ao empregador, trazendo condições para equiparar essa relação jurídica. Desse modo, a CLT se faz mais do que necessária, pois ela acaba sendo essencial para reger essa relação historicamente desigual.

No entanto, ainda que se reconheça a essencialidade da Consolidação das Leis do Trabalho, resta claro que tamanha assistência e proteção ao empregado enquanto polo vulnerável não agrada a todos, sobretudo aos que detém os meios de produção. Ao longo dos anos, muitos atentados às leis trabalhistas foram colocados a prova, mas foi em 2017, com a Reforma Trabalhista do governo Temer, que o Direito do Trabalho viu-se sendo solapado frente a investidas severas dos poderosos que a todo custo tentaram minar cada vez mais as garantias legais oferecidas aos trabalhadores sob a ótica do princípio da proteção, outrora citado. Para Carelli (2017), o tema do princípio da proteção no direito do trabalho se encontra em eminente perigo diante dos ataques sofridos pela reforma trabalhista, tida como problema ao pregar a “fragmentação dos trabalhadores e a negociação cada vez mais atomizada”. Assim, é necessário compreender como e por quem esse princípio - que objetiva limitar o empregador - é ameaçado, a fim de reconhecer uma estratégia de defesa desses direitos. Seu alicerce é atentado quando o sistema capitalista neoliberal, pretendendo incentivar a livre negociação, age por enfraquecer os sindicatos ao crer na hipossuficiência do trabalhador, quando em verdade essa organização limita abusos patronais na luta de classes e protege a autonomia coletiva.

Desse modo, buscando ruir as bases do direito trabalhista, esses liberais crêm na emancipação e equidade do empregado face o empregador, reconhecendo variadas formas contratuais que afastam direitos básicos desse vulnerável. O ataque ocorre, também, quando entraves ao acesso do poder judiciário se colocam ao trabalhador, reiterando a desigualdade inerente dessa relação. Consequentemente, a luta pela não deterioração do direito se dá quando o intérprete invalida, na prática, as mudanças legislativas que buscam pôr fim a razão desse direito existir, ao proteger quem não pode ser visto como mercadoria: o trabalhador. Assim sendo, ainda que a Reforma Trabalhista tenha atentado contra os direitos garantidos dos empregados, o poder judiciário tem o poder de ponderar a situação e não se render aos ditames capitalistas dessa relação de trabalho na hora de interpretar o caso concreto. Ante o exposto, embora as novas formas de trabalho - sobretudo as informais - busquem reconhecer uma falsa autonomia do empregado, é no caso concreto que o direito pode ser devidamente aplicado.

A partir da apresentação desse panorama sobre a estrutura do Direito do Trabalho e suas bases de funcionamento, importa ao longo do texto discorrer acerca da precarização que acometeu esse ramo do direito - já fragilizado com a Reforma Trabalhista de 2017 - durante a pandemia da COVID-19, a qual veio para reformular todo o entendimento acerca das novas

formas de trabalho e da essencialidade de alguns trabalhadores para o funcionamento diário da sociedade. Nesse sentido, compreender as novas formas de escravização urbana que afetaram sobretudo os trabalhadores autônomos urbanos significa reconhecer o desamparo legal que recai a esses indivíduos até os dias de hoje. Por fim, visando culminar no ano de 2020, quando se iniciou a pandemia que assolou o mundo e até hoje se faz presente, faz-se mister tratar das novas relações de trabalho que se acentuaram principalmente com a inserção das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) e que contribuíram muito para a existência desse aumento da informalidade em todo o mundo.

2. A REFORMA TRABALHISTA E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID 19

Considerada como um evento inesperado, a pandemia causada pelo Coronavírus trouxe uma realidade nunca antes pensada pela população como um todo. Sua crise econômica, sanitária, política e institucional evidenciou um contexto mundial completamente despreparado para lidar com os substanciais mudanças forçadamente criadas por essa calamidade pública. Não apenas o âmbito da saúde teve que ser repensado, como também as relações de trabalho tiveram novas formas delimitadas em razão da necessidade de reclusão e proteção contra o vírus. No ímpeto de se prevenir contra a COVID-19, muitos puderam se recolher em suas casas a fim de que pudessem aguardar a criação de uma vacina que minimamente assegurasse a retomada da rotina com mais segurança. Todavia, a possibilidade de reclusão não foi dada a todos da mesma forma, muitos foram os profissionais obrigados a continuarem seus trabalhos, colocando-se assim em risco de vida, a fim de que outros pudessem ficar em casa.

Sob essa ótica, reconheceu-se a existência de profissionais essenciais, sendo aqueles indivíduos que mesmo diante de uma pandemia, foram os responsáveis por manterem a continuidade de uma estrutura social minimamente sólida, de forma a mediar as necessidades daqueles que puderam se recolher na segurança de seus lares. Profissionais da saúde, motoristas de aplicativos e entregadores de plataformas formaram o seleto grupo de pessoas que diariamente desbravavam as ruas por uma questão de necessidade e subsistência. Todavia, vale ressaltar que a opção de ficar em casa também não trouxe todas as condições mínimas de trabalho antes experimentadas, visto que as jornadas se tornaram exaustivas e sem qualquer regulamentação acerca da jornada de trabalho, de horários de descanso, alimentação e demais direitos antes experimentados. Toda essa novidade apresentada, foi marcada por uma possibilidade muitas vezes aproveitada apenas pelos detentores do poder que ressignificaram as condições de trabalho e legitimaram novas formas laborais que objetivamente beneficiaram apenas aqueles que já tanto possuem: os empregadores. É o que aborda o desembargador, Jorge Luiz Souto Maior, em entrevista concedida ao jornal Brasil de Fato:

O que se verificou, infelizmente, é que o atual governo projetou na pandemia uma oportunidade para aprofundar projetos neoliberais. Para levar mais a fundo os mesmos erros. Sob a retórica de melhoria ou de enfrentamento econômico dos problemas da pandemia, elaboraram medidas provisórias que autorizaram redução de salário, redução de contratos, ou seja, o aumento da jornada com bancos de horas sem a devida compensação de pagamento, com a postergação do pagamento do FGTS, com a supressão da atuação fiscalizatória dos auditores fiscais do trabalho e da inspeção do trabalho. (SOUTO MAIOR, 2021)

Sob essa ótica, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, carece elucidar que no início da pandemia fora formulado um conjunto de normas em caráter urgente e excepcional que visavam regulamentar as relações de trabalho a fim de lidar com os impactos da pandemia ante essas interações laborais. No entanto, em períodos de grande agitação as reformas legislativas apresentam-se muitas vezes como instrumento que desconsidera a crise econômica que já assola o país, fato que corrobora para uma acentuação dos problemas sociais já existentes. Nesse sentido, a Lei nº 13.467, que trata da Reforma Trabalhista é considerada um marco normativo para o Direito do Trabalho, posto que apresenta a reforma como solução à crise econômica vivida, ainda que não se considere os demais âmbitos do corpo social. Sendo assim, em momentos de crise, os poderosos enxergam a possibilidade de suprimir ainda mais os direitos e garantias conquistados, de forma a ampliar seus ganhos à custa de indivíduos que não possuem tanto poder.

Assim sendo, a Reforma Trabalhista alterou mais de 100 artigos da CLT e ampliou a aplicação da ótica da flexibilização em diversos institutos jurídicos estruturantes do direito do trabalho, como por exemplo: os contratos de trabalhos. O objetivo dessa reforma a partir dos fundamentos que são trazidos por diferentes autores, aborda que a Reforma Trabalhista aprofundou a aplicação da flexibilização da legislação trabalhista com o objetivo de atender estritamente às necessidades e interesses empresariais, sob a justificativa de que a Reforma colocaria-se como instrumento de crescimento econômico fundamental para proporcionar a diminuição da informalidade e do desemprego, fazendo com que fossem atendidas as demandas do mercado de trabalho atual.

Importa ressaltar que a política econômica governamental do então atual presidente Bolsonaro (desde o início de seu governo em 2019) sempre demonstrou o objetivo de aprofundar a flexibilização do trabalho e assim dar continuidade a mesma visão de caráter neoliberal que levou à criação da lei 13.467 de 2017. Nesse sentido, com o advento da pandemia o cenário para supressão de direitos antes conquistados tornou-se uma opção não apenas desejada por parte dos detentores do poder, como também se traçou o caminho para solidificar esses ideais neoliberais que promovem a flexibilização do trabalho, a redução de direitos aos trabalhadores e a superexploração da mão de obra do indivíduo.

Assim sendo, essa visão neoliberal tende a compreender os direitos trabalhistas como um verdadeiro inimigo da economia sendo necessário portanto eliminá-lo, negligenciá-lo, ou no mínimo, de alguma forma, reduzir o seu poder e a sua efetividade de modo a promover reformas para desestruturá-los de dentro para fora. Logo, tendo em vista esse caráter autoritário e desestabilizador da Reforma e da continuidade desse pensamento por parte do governo

Bolsonaro, buscou-se promover alterações nas legislações trabalhistas como ocorreu com a criação de Medidas Provisórias como a MP 905 de 2019 (que felizmente não virou lei), que previa instituir por um tempo o contrato verde e amarelo. Ante o exposto, vale lembrar que existe uma corrente jurídica majoritária que compartilha o pensamento de que a prática criação de medidas provisórias discricionárias gera uma profunda insegurança jurídica para as relações de trabalho pois objetiva manter tal ramo do direito como permanente inimigo da classe empresária, devendo ser transponível o obstáculo por meio de relações cada vez mais flexibilizadas a fim de reduzir os efeitos da crise econômica no país. No entanto, passaram-se mais de 4 anos desde a Reforma Trabalhista e esses efeitos a serem mitigados pela Reforma não ocorreram. Vale ressaltar que a pandemia, intensificada em 2020, muito contribuiu para um cenário ainda maior de desamparo legal dos trabalhadores e um número crescente de desempregados, todavia até sua eclosão, não haviam sido percebidos efeitos positivos no crescimento econômico, no desemprego ou qualquer outra área trabalhista que se pudesse atribuir os efeitos em decorrência da Reforma. Então, nesse mesmo contexto, podemos dizer que a pandemia levou ao aprofundamento da crise econômica em níveis devastadores no Brasil, ampliando não apenas a desigualdade como também intensificando uma série de índices como o da fome e da pobreza.

A pandemia chegou em um momento em que o Brasil se encontrava diante de uma enorme crise econômica, social e política. O país estava dividido, muitos indivíduos não se sentiam representados pelo governo vigente e a crescente desigualdade era tema recorrente a ser debatido pelos estudiosos do assunto. Atualmente, tendo passado o grande estopim do vírus, percebe-se que as lacunas já existentes pré-pandemia foram acentuadas e os efeitos da crise pós-covid-19 mostram um contexto social despreparado para o enfrentamento dos problemas percebidos ao longo desses quase dois anos de vírus. A surpresa de uma pandemia afeta a todos, mas as nações minimamente equilibradas conseguem passar por esse grave problema tendo seus efeitos mitigados. No caso do Brasil, o caos social, sanitário e político foi utilizado como manobra de artimanha nas mãos de poderosos que atentaram contra os direitos garantidos sobretudo aos trabalhadores.

Nesse sentido, as normas que surgiram para regulamentar o Direito do Trabalho durante a pandemia agiram por intensificar a flexibilização do trabalho, movimento já preconizado desde a Lei 13.467 a qual se instaurou como ferramenta que permitiria o crescimento econômico e a diminuição do desemprego, ambos aspectos não percebidos em nenhum momento até aqui. De fato, com a pandemia, houve a necessidade de se criar novas definições para os diferentes modos de trabalho remoto que foram surgindo - dado o quadro pandêmico

pelo qual todo o mundo foi submetido inesperadamente. Todavia, as novas necessidades de regulamentação chegaram ao campo jurídico também de forma inesperada sendo necessário estabelecer novos significados para as relações trabalhistas que foram se desenvolvendo durante esse período. Assim, com a necessidade do direito regulamentar as novas relações de trabalho que foram sendo estabelecidas, muitas delas passaram a ser direcionadas de maneira superficial e sem garantias mínimas ao trabalhador. Por esse motivo, com o uso das novas tecnologias de comunicação sendo inseridas cada vez mais no cotidiano de trabalho dos indivíduos, surgiu a possibilidade de realização desse trabalho independentemente da posição geográfica do empregado ou do empregador, originando relações sociais dispostas de novas maneiras no tempo e no espaço.

2.1 - A definição de Teletrabalho e os Desafios para a regulamentação no Brasil.

A Organização Internacional do Trabalho, a OIT, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, possui como objetivo estratégico definir e promover normas, conceitos e princípios que garantem os direitos fundamentais aos trabalhadores, melhorando a cobertura e a eficácia da proteção social de forma inclusiva e abrangente, buscando a promoção permanente das normas internacionais do trabalho, do emprego e da melhoria das condições de trabalho. A representação do órgão no Brasil se dá desde a década de 1950, todavia, de acordo com o avanço tecnológico, e diante das novas modalidades de trabalho que surgiram ao longo do tempo, percebeu-se que algumas definições expressas na CLT, tornaram-se insuficiente dentro do contexto atual, e por vezes, houve a necessidade da OIT conceituar de forma atualizada e com o objetivo de criar um entendimento simples e unificado, conceitos que facilitassem a definições jurídico-políticas conferidas ao trabalho, diante, por exemplo, de uma disputa jurídica. A atuação da OIT no Brasil se caracteriza, principalmente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente

, que envolve temas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como a promoção do trabalho de forma justa, saudável e segura.

Os meios de trabalho sofreram reformulações ao longo do tempo, e passaram a ser exercidos fora do ambiente habitual, com a necessidade evidente do uso da tecnologia. Dentro do meio jurídico, trata-se de assunto que suscita dúvidas, principalmente no que tange aos limites conceituais. Com o surgimento da pandemia fez-se necessário a formalização de conceitos. Em julho de 2020, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, formalizou por meio de uma nota técnica chamada TELEWORK, a existência de 4 tipos diferentes de

definições e conceitos a respeito dessas modalidades de trabalho essencialmente exercidas fora do ambiente físico da empresa.

Tais conceitos foram definidos pela OIT através de uma nota técnica, analisada a partir da tradução realizada pelo professor José Luiz Soares, disponibilizada por meio do Artigo “O Trabalho Remoto nos Processos Legislativos e nas Negociações Coletivas: Um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de COVID-19”, sendo eles: 1- Remote Work - “Trabalho Remoto”, este foi definido como a situações em que o trabalho é total ou parcialmente realizado em um local alternativo, diferente do local padrão. 2- Telework - “Teletrabalho” foi definido como uma subcategoria do conceito, mais amplo, de trabalho remoto. Semelhante ao anterior, o teletrabalho pode ser realizado em diferentes locais, fora do local de trabalho padrão, mas o que o difere das outras categorias é que este, necessita exclusivamente do uso das tecnologias da informação e comunicação, como um computador, um tablet ou um telefone móvel. 3- Work at Home - “Trabalho em casa”, refere-se ao trabalho que ocorre total ou parcialmente dentro da residência do trabalhador, impreterivelmente, não sendo admitido, nenhum outro local para realização desta atividade, senão a própria casa do empregado. 4- Home-based Work - “Trabalho baseado em casa”, trata-se de uma subcategoria do trabalho em casa, nesta categoria os trabalhadores baseados em casa são aqueles que costumam realizar seu trabalho em casa, independentemente de a própria casa poder ser considerada local de trabalho padrão.

Entretanto, vale ressaltar que já havia precedentes quanto às definições sobre o tema do trabalho remoto trazidas pela OIT, através da publicação da Convenção nº 177, de 1996, que trata sobre o trabalho em domicílio. Acredita-se que a resolução de 2020, tenha sido impulsionada e necessariamente reformulada, em um contexto mais abrangente, diante da pandemia mundial trazida pelo vírus da COVID-19.

Para o autor José Luiz Soares, há uma enorme necessidade de se refletir sobre a relevância de tais definições pelo fato de que as disputas jurídicas sobre o trabalho remoto começam a partir dessas definições. Para ele, há um problema nas definições paralelo aos problemas já existentes, no entanto considera-se necessário distinguir esses conceitos e refletir sobre o que eles informam a respeito das disputas jurídicas, o quanto esses conceitos são capazes de influenciar, quando de fato temos uma disputa jurídica.

O referido artigo estudado, apresenta reflexões sobre como ocorrem as disputas jurídicas a respeito da regulação do trabalho remoto no Brasil, comprovando através de pesquisas de medidas provisórias e projetos de leis, que a maioria dos conflitos centralizam dois principais tópicos, o primeiro está relacionado fiscalização das jornadas de trabalho frente ao impasse

relacionado ao pagamento das horas extras trabalhadas, e outro ponto bastante discutido judicialmente é a respeito do custeio dos equipamentos necessários para proporcionar o mínimo de infraestrutura necessária para realização do trabalho remoto. Para Soares, as tecnologias trazem todo um admirável mundo novo capaz de tornar possível a mensuração e comprovação de jornadas exercidas à distância. Nesse sentido, explica:

“O Art. 62 da CLT foi previsto pelo legislador justamente diante da impossibilidade de se mensurar e controlar a jornada de trabalho de algumas profissões. Mas o surgimento das tecnologias da informação mudou esse cenário em parte. As tecnologias trouxeram todo um admirável mundo novo que tornou viável a mensuração e comprovação de jornadas exercidas a distância.” (SOARES, p. 10, 2021)

A partir do exposto, podemos perceber que embora o inciso III, do art. 62 da CLT exclua os teletrabalhadores dos demais trabalhadores que possuem direitos relacionados a jornada de trabalho garantidos, não é difícil chegarmos ao entendimento de que hoje, há a possibilidade de controlar a jornada de trabalho desses trabalhadores, por meio de login em sistemas de internet, por exemplo, por tanto, é mais do que justo que haja o devido pagamento de horas extras.

Relacionado aos equipamentos e infraestrutura, Soares nos mostra através de pesquisas, que dentre os 63 instrumentos coletivos analisados, 25 destes apresentaram ao menos uma cláusula referente ao tema do custeio de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Quanto ao tema, a CLT estipula apenas em seu Art. 75-D, que o contrato de trabalho deve prever a quem caberá prover o custeio, e nesse sentido, Soares nos diz que:

“A única disposição específica é que, caso o empregador arque com as despesas, estas não podem ser consideradas como remuneração do empregado. Assim, o tema do custeio de equipamento e de infraestrutura acaba por ser remetido à negociação individual ou coletiva. Isso, porém, pode se revelar problemático, considerando-se a assimetria característica das relações entre patrões e empregados, sobre as quais o direito do trabalho incide.” (SOARES, p. 12, 2021)

Portanto, a partir do exposto pelo trabalho analisado, concluímos que as disputas jurídico-políticas possuem como premissa que a lei e o direito são movimentados a partir de diferentes fatores sociais. Desta forma são, ao mesmo tempo, fruto de conflitos sociais, mas também são frutos de componentes inerentes a esses conflitos. Boa parte dos dispositivos analisados relativos ao tema da jornada de trabalho e do recebimento de horas extraordinárias seguem os conceitos da Reforma Trabalhista de 2017, que propõe a anulação de qualquer tipo de controle sobre a jornada de trabalho durante a vigência do trabalho remoto. Soares mostrará que tais

dispositivos devem ser compreendidos como uma reação à corrosão dos direitos trabalhistas promovida pela reforma, em outras palavras, seria como uma reação à política de austeridade e ao direito de exceção que ela representa, conforme aponta o autor. Com o trabalho remoto, os prejuízos à saúde mental e todas as dificuldades e novidades que não só o trabalhador será submetido, mas sim toda a sua família, enfatiza o risco da vida privada desse trabalhador ser subsumida pela vida no trabalho. Nesse sentido, Soares conclui que:

“De todo modo, como as modalidades de trabalho remoto não param de se expandir e despertam conflitos trabalhistas diversos, fica evidente a urgência de um regramento pormenorizado para a prática, definindo direitos e obrigações para patrões e empregados. Com esse intuito, faz-se fundamental a intensificação dos debates jurídico-políticos, o que pode vir a proporcionar em cenário para futuras negociações coletivas acerca do trabalho remoto seja mais favorável para o respeito de direitos básicos dos trabalhadores e que proporcione maior segurança jurídica para as relações de trabalho. (SOARES, p. 22, 2021)

Acredita-se que os caminhos possam ser tortuosos, mas devemos manter a esperança de que um novo regramento venha para ampliar a base de direitos, e garanti-los de forma eficaz, para aqueles que trabalham remotamente.

Assim sendo, a partir do momento em que surge a necessidade de definições legais para determinadas formas de trabalho, entende-se a necessidade do direito de delimitar preceitos para que a relação trabalhista não seja dada de modo desequilibrado. A partir deste ponto podemos perceber uma disputa jurídica a ser cada vez mais debatida a fim de que haja definições e diferenças explícitas entre as novas modalidades de trabalho. Faz-se importante ressaltar que as definições entre trabalho remoto, teletrabalho, home-office e congêneres variam não apenas entre as relações de trabalho, como também têm sido pautas de discursos, projetos de lei, contratos coletivos e até mesmo em ações judiciais, sem que tenha havido, até o momento, uma regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro para cada uma delas para que possam ser aplicadas no caso concreto de maneira fatídica, através de rols taxativos, facilitando então a compreensão, bem como sua aplicação.

No que trata de teletrabalho, ainda conforme as definições da OIT - feitas por meio de nota técnica - entende-se como uma ramificação do trabalho remoto, porém este como sendo mais amplo do que o segundo. Assim, o teletrabalho abrange, obrigatoriamente, que seja feito o uso de alguma tecnologia, podendo ser ela um computador, tablet ou celular. O trabalho então para ser remoto, precisa fazer uso de recursos tecnológicos que o liguem a atividade laboral. Nesta modalidade, o uso das Tecnologias da Informações e Comunicação (TICs) são mais que necessárias, são essenciais.

Quando analisado a modalidade home-office, traduzido do inglês como “trabalho em casa”, refere-se ao trabalho praticado total ou parcialmente na residência do colaborador. O conceito de trabalho em casa é necessariamente diferente do local de trabalho padrão, mas pode se sobrepor a ele, quando por exemplo um trabalhador autônomo possui um escritório em sua própria residência. Nesta modalidade, a casa do trabalhador representa tanto o local onde o trabalho é realizado quanto a sede da unidade econômica.

Vale lembrar que no Brasil, até um passado recente, a figura jurídica do trabalho remoto era tida em geral, como sinônimo de trabalho em domicílio ou home-office. Apenas em 1943, poucos dias antes da promulgação da CLT, o advogado trabalhista Evaristo de Moraes Filho publicou um trabalho pioneiro à respeito da formação histórica e da natureza jurídica do trabalho em domicílio, onde este foi definido como o “trabalho executado pelo operário longe das vistas do empregador, em local escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica, nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço” (MORAES FILHO, 1994:71). Assim, pode-se perceber as diferenças ainda que sutis entre as formas de trabalho, diferenças essas essenciais para o entendimento das novas modalidades que foram percebidas e acentuadas nesse período pandêmico que reestruturou as bases do Direito do Trabalho e das relações trabalhistas em si.

2.1 Os principais marcos normativos relacionados ao Teletrabalho

Como dito anteriormente, com a pandemia e as novas formas de relação de trabalho sendo instauradas e cada vez mais disseminadas, viu-se a necessidade sobretudo legal de se regular as atividades realizadas, visto que as medidas de proteção contra a COVID-19 muitas vezes incluíam o fomento do trabalho longe dos estabelecimentos usualmente utilizados. Assim, muitos foram os que diante dessa nova realidade tiveram seu modo de funcionamento laboral alterado e com isso, inúmeros direitos e benefícios antes garantidos e sabidos, passaram a ocupar um limbo de incertezas e dúvidas. Com isso, um dos principais empecilhos no que tange a regulamentação do trabalho remoto, em sua grande maioria, se dá mediante a dificuldade que envolve a fiscalização das jornadas de trabalho, bem como os custos dos equipamentos necessários e da infraestrutura exigida para se realizar a atividade laboral. As evidências apontam que a jornada e a intensidade do trabalho tenderam a serem ampliadas a partir do trabalho remoto, visto que os padrões de segurança e saúde do trabalhador são desestabilizados de modo que não há uma fiscalização como ocorria outrora.

A consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, em sua redação original, em 1943, previa o trabalho em domicílio em seu Art. 6º, dispondo que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. A partir deste ponto podemos destacar as diferentes possibilidades que caracterizam, de fato, uma relação de emprego, como por exemplo, o disposto nos arts 2º e 3º da CLT sendo a Pessoaalidade, a não eventualidade, a subordinação e a Remuneração, como características determinantes.

Tal concepção só veio a ser alterada pela redação dada a este mesmo artigo após a promulgação da Lei 12.551 de 2011, que passou a afirmar a não há distinção entre o trabalho “realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. A lei 12.551 também trouxe um parágrafo único, ainda no artigo 6º, por meio do qual o legislador afirmou que o trabalho realizado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equivale ao trabalho subordinado. Os direitos trabalhistas quanto ao vínculo empregatício dos teletrabalhadores foram corroborados, entretanto, a forma de controle e supervisão da jornada de trabalho e a possibilidade de cômputo das horas extraordinárias não ganharam o devido suporte discriminado em lei.

A Constituição Federal de 1988, diante do avanço das relações de trabalho, já admitia expressamente e reservava espaço para criação de lei específica para o teletrabalho, conforme inciso XXVII, em que reconhece como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social através da proteção em face da automação, na forma da lei. Conforme podemos observar, o referido enunciado constitucional trata de norma eficaz, havendo necessidade de regulamentação posterior por lei ordinária. Conforme acompanhamento das mudanças relacionadas ao trabalho remoto e suas mudanças no ordenamento jurídico, nos anos seguintes com a criação da Lei 12.551/11, diferentes autores observaram e se dedicaram na busca por definições analítica para os diferentes termos, "trabalho remoto", “trabalho a distância” e o “teletrabalho”. No entanto, posteriormente, surge a Reforma Trabalhista, por intermédio da Lei 13.467 de 2017, e inclui na Consolidação de Leis Trabalhistas, o Capítulo II-A, que dispõe especificamente sobre o Teletrabalho, contendo os artigos 75-A até o 75-E. O teletrabalho em si é definido no art. 75-B, caput, como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, no entanto, em setembro de 2022, houve uma nova alteração no caput do Art. 75-b, novamente, trazido pela Lei 14.442/2022, o mesmo passou a definir o trabalho

remoto como sendo “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.”

Tal mudança se deu após a promulgação da lei 14.442, em que alterou também o inciso III do Art. 62. Primeiramente, devemos destacar que, o inciso III do referido artigo foi inserido pela Lei nº 13.467, de 2017, e dizia apenas sobre os empregados em regime de teletrabalho, não havendo obrigatoriedade de pagamento de horas extras. Com a Medida Provisória 1.108 em março de 2022, tendo virado virou lei em setembro de 2022, passou a incluir os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, como trabalhadores que não são abrangidos pela previsão do capítulo que dispõe sobre o pagamento de horas extras, ou seja, segundo o item, não se incluem na obrigação do pagamento de hora extra os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção.

O teletrabalho, especificamente, recebeu destaque na legislação brasileira, através do Capítulo II da Consolidação das Leis Trabalhistas. Devemos ressaltar que diante do exposto no artigo 75-B, parágrafo único, é importante esclarecer que mesmo que o empregado compareça eventualmente à empresa, o regime de trabalho estabelecido nesta relação ainda será considerado teletrabalho e não mais apenas trabalho externo, visto que, após a regulamentação, o trabalho será realizado preponderantemente fora das dependências do empregador. Neste sentido, elucida jurista José Cairo Jr.:

Portanto, a prestação de serviço fora dos limites geográficos das instalações empresariais constitui o elemento topográfico ou espacial da relação de emprego especial denominada de teletrabalho. Nota-se que o fato de o teletrabalhador comparecer no estabelecimento empresarial para executar determinadas atividades específicas que exigem a sua presença física, não descaracteriza o teletrabalho. (CAIRO, 2018, p. 398)

O artigo 75-C, caput, por sua vez, regulamenta a forma de como será feito o acordo com o empregado para o teletrabalho. Para que haja a contratação nessa modalidade, a legislação exige que previamente esteja expressamente acordado entre as partes, pois a condição de teletrabalhador deve constar descrita tacitamente no contrato individual de trabalho. Vale ressaltar que o acordo individual é uma flexibilização perigosa ao empregado, por este ser parte desigual e mesmo assim ter que negociar as condições do contrato. Pode-se concluir, então, que a legislação não mais aceita a contratação tácita deste regime de trabalho.

2.3 As medidas provisórias 927 e 936 e seus impactos na legislação brasileira.

Mesmo diante de um cenário tão devastador, a postura do governo durante e pós pandemia, manteve-se intacto, sem que houvesse qualquer retomada de direito e garantia da tutela humana. No que diz respeito às Medidas Provisórias criadas no período da pandemia, deve-se especial atenção para a MP 927 e MP 936. Essas Medidas Provisórias podem ser consideradas as mais importantes sobre o tema durante esse período de COVID-19, visto que ambas se sustentam no Decreto Legislativo de número 6 que atende a provocação do Governo Federal ao reconhecer a ocorrência do estado de calamidade pública, objetivando dispensar a obrigação do Governo de alcançar os resultados fiscais previstos na lei orçamentária de 2020. Segundo o decreto, o estado de calamidade ficaria vigente até o final de dezembro de 2020, havendo, portanto, uma fundamentação jurídica para a expedição dessas medidas que serão a seguir tratadas.

A Medida Provisória 927 de março de 2020, aborda as alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública em razão do coronavírus. Sendo assim, dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda. Além disso, reconhece que podem ser adotadas pelo empregador medidas como: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, estabelecimento de uma modalidade especial de bancos de horas, suspensão da realização dos exames médicos ocupacionais, entre outras medidas. Todas essas soluções apresentadas tinham por objetivo visar o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e a preservação do emprego e da renda, de modo que esta medida supracitada vigorou até meados de julho de 2020, não encontrando-se mais em vigência.

No que tange a Medida Provisória 936 de abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares ao enfrentamento do estado de calamidade pública. Como dito, esse estado de calamidade pública fora reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, o qual reconhece o estado de emergência da saúde pública em âmbito internacional em virtude do coronavírus (COVID-19) e dá outras providências, sendo pormenorizado pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Citada Medida, dispõe sobre reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública, busca medidas como a de manutenção do Emprego e da Renda através do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do

Emprego e da Renda, propõe a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e passa a admitir a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Outra importante Medida diz respeito à MP 1045 de abril de 2021, a qual fora adotada pelo governo em 2020 para combater os efeitos da pandemia da Covid-19 na economia (por meio da MP 936 de 2020, anteriormente convertida na Lei 14.020 de 2021. Em nota, o governo afirmara que o objetivo da retomada do programa era o de garantir a preservação de empregos e a continuidade das atividades empresariais para atenuar o impacto econômico das medidas de isolamento. Junto com esta medida provisória, foi editada ainda a MP 1.046 de 2021, que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e que dispôs sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) no âmbito das relações de trabalho. A nova MP permitiria às empresas realizar acordos para redução de jornada e salário de funcionários ou mesmo a suspensão dos contratos de trabalho, fato que enseja maior flexibilização da legislação trabalhista, passando, portanto, a desconsiderar cada vez mais os direitos mínimos do trabalhador.

Por fim, entre as medidas previstas na MP 927 será nosso objeto de estudo a regulamentação, em especial, do teletrabalho - estabelecido pela lei 13.467 - muito difundido após a instauração da pandemia. Dado fato ocorre, pois, a fim de evitar a disseminação do vírus, medidas de isolamento social foram amplamente incentivadas, o que culminou em um aumento vertiginoso no número de pessoas que passaram a aderir o teletrabalho. Desse modo, visando garantir um ambiente de trabalho protegido e apto a receber os funcionários em plena pandemia o STF (por meio de decisão liminar), suspendeu a eficácia de dois dispositivos da MP 927 com o objetivo de garantir a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Assim, manteve-se as atividades dos auditores fiscais, fora permitido a inspeção e lavratura de auto de infração em determinados estabelecimentos comerciais (para verificar eventuais infrações que o empregador tenha cometido) e demais ações de caráter sancionatórias a fim de não mais se restringirem a uma ação meramente orientadora (como se restringia o art. 31 da MP 927). Sob essa ótica, passaram a ser considerados objetos de infração, por exemplo: a não entrega de objetos de proteção individual, a não regulamentação da carteira de trabalho por parte do empregador e outras medidas que poderiam se opor ao bom funcionamento do empregado em seu ambiente de trabalho, sobretudo em um período tão sensível como a pandemia, em que muitos não puderam se recolher em suas casas para não se expor ao vírus. Assim, cabe iniciar o estudo acerca das novas modalidades de trabalho a fim de entender como essas inovações

foram utilizadas como instrumento de escravização digital urbana por parte dos empregadores, ante a pandemia da COVID- 19.

2.4 Análise da prática do teletrabalho durante a pandemia

Na busca de entendermos e delimitarmos como se deu, de forma prática a adaptação do teletrabalho, durante a pandemia, na vida de trabalhadores e trabalhadoras que nunca haviam trabalhado sob sob este regime de trabalho anteriormente, analisamos o relatório técnico da pesquisa chamado “O Trabalho Remoto/Home-Office no Contexto da Pandemia COVID-19”, realizado pela equipe de pesquisa da Universidade Federal do Paraná. Trata-se de uma pesquisa com abordagem preponderantemente quantitativa, com dados primários, delimitados pelo próprio grupo de pesquisa. No total foram analisadas 916 respostas, entre os dias 05 a 17 de maio de 2020, entre diferentes setores, segmentos econômicos e categorias profissionais. O critério para a escolha do público pesquisado foi apenas um, o de ter iniciado o trabalho remoto durante e em decorrência da pandemia COVID 19, tendo em vista a necessidade de distanciamento social recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e por epidemiologistas,

Os pontos mais relevantes para a nossa análise, nesse primeiro momento, se dá entre as relações de trabalho, com intuito de identificar o setor, tipo de contrato o qual esse trabalhador é submetido, cargo, função, e atividades a que os trabalhadores que estão trabalhando remotamente pertencem e exercem. O tipo de contrato, em sua maioria dos voluntários que responderam à pesquisa, corresponde em sua maioria de trabalhadores estatutários, sendo 49,12%, 32,78% correspondem aos trabalhadores celetistas, 8,5% de trabalhadores que exercem funções por conta própria, 5,30% corresponde aos trabalhadores vinculados a contrato de trabalho temporário, podendo ser público ou privado, 2,43% corresponde aos trabalhadores que possuem cargo em comissão e, por fim, 1,88% foram registrados com outros tipos de contrato.

Analisando as condições de trabalho, houve a comparação entre os dias e horas diárias trabalhadas antes e durante a pandemia. A avaliação dos trabalhadores quanto ao trabalho realizado remotamente e o impacto percebido por eles na qualidade da atividade desempenhada em home-office. Quando perguntados sobre a possibilidade do trabalho ser realizado antes da pandemia de forma remotamente, Para 332 trabalhadores (36,64%) a sua função podia ser realizada remotamente, 29,03% afirmaram que uma pequena parte do seu trabalho podia ser

efetuada de forma remota, 18,43% disseram que sua atividade laboral exigia sua presença física, portanto o seu trabalho antes da quarentena não podia ser exercido na modalidade em questão. Por fim, 15,89% declararam que era possível realizar o trabalho totalmente de forma remota, em home-office, mesmo antes da pandemia.

A avaliação ergonômica do trabalho remoto, mostrou o seguinte: para 57,06% dos pesquisados a ergonomia do seu local de trabalho é considerada razoável, 30,79% afirmaram ser excelente e 12,14% declararam que suas condições de trabalho em relação a ergonomia são péssimas, pois não possuem mesa, cadeiras e nem locais apropriados, com privacidade. Em relação a avaliação dos equipamentos de tecnologia, 51% responderam que possuem condições razoáveis quanto aos equipamentos e tecnologias adequados para a realização das suas atividades laborais, 45% disseram serem excelentes e para apenas 4% as condições nesse sentido são péssimas, pois não possuem tecnologia e equipamentos adequados à realização do seu trabalho.

Relacionado ao ritmo de trabalho, a pesquisa nos mostrou que 48,45% dos trabalhadores passaram a trabalhar em um ritmo mais acelerado devido a mudança para o trabalho remoto; 32,23% disseram que o ritmo ficou mais lento trabalhando remotamente em home-office e para 19,32% o ritmo de trabalho se manteve o mesmo do que o trabalho realizado presencialmente.

Relacionado aos dias de trabalhados semanalmente antes e durante a pandemia, a pesquisa mostrou que durante a pandemia, 17,77% dos trabalhadores passaram a trabalhar 7 dias por semana. Antes da pandemia, o índice de trabalhadores que trabalhavam 7 dias por semana correspondia a 2,32%. Através da análise de dados percebemos que o número de trabalhadores que antes da pandemia trabalhavam 5 dias por semana, diminuiu ao passo que o número de trabalhadores que trabalhavam 7 dias cresceu consideravelmente, logo, podemos concluir que, durante a pandemia e através do método de trabalho remoto, parcela dos trabalhadores que trabalhavam remotamente durante 5 dias da semana, passaram a trabalhar 7 dias da semana.

No que tange ao comparativo de horas diárias trabalhadas antes e durante a pandemia, com base nos dados dispostos pela pesquisa, constatou-se uma variação considerável entre todas as faixas de horas trabalhadas antes e durante a pandemia. Entretanto, destacou-se na análise as faixas de 8 horas e mais de 8 horas diárias, cujo número alterou substancialmente. Verificou-se que 39,29% dos respondentes trabalhavam 8 horas diárias antes da pandemia. Durante a pandemia esse número diminuiu para 20,97%, ou seja, houve uma queda de 46,62% de trabalhadores que realizam suas atividades na faixa de 8 horas diárias. Em contrapartida, 16,11% respondentes afirmaram que trabalhavam mais de 8 horas diárias antes da pandemia, aumentando esse número para 34,44% durante a pandemia, ou seja, um aumento de 113,69%

de trabalhadores que passam mais de 8 horas diárias trabalhando no trabalho remoto durante a pandemia.

Para concluirmos, de modo geral, a avaliação do trabalho remoto mostrou que 48,34% dos trabalhadores consideraram que o trabalho remoto possui positivos e negativos, 26,71% disseram que o trabalho remoto possui mais aspectos positivos que negativos e 23,84% consideraram que o trabalho remoto possui mais aspectos negativos do que aspectos positivos. Diante da possibilidade de continuar sob o regime de trabalho remoto após a pandemia, 30,91% disseram não possuir essa opção e paralelo a isso preferem retornar para o regime presencial; 23,95% disseram não possuir essa opção, mas gostariam de continuar no trabalho remoto. 17% disseram possuir a opção, mas não pretendem aderir ao trabalho remoto e 16,34% têm a opção de continuar com o trabalho remoto após a pandemia e pretendem aderir.

Após a análise da pesquisa do relatório técnico descrito acima, podemos concluir que, o trabalho remoto faz parte de uma realidade de trabalhadores ordenados pelo regime estatutário, ou seja, compreende em sua maioria, uma parcela da população, ou seja, trata-se de um privilégio, mas que ainda assim, até mesmo dentro dessa parcela de trabalhadores privilegiados, a qualidade laboral relacionada a quantidade de dias e horas trabalhadas cresceram consideravelmente.

Por fim, os autores nos lembram que não podemos esquecer que, a realidade da maioria dos trabalhadores brasileiros, infelizmente, não pode ser baseada na realidade descrita pelos entrevistados:

Ademais, os trabalhadores que responderam à pesquisa são, em sua maioria, funcionários públicos altamente escolarizados que realizam atividade de natureza intelectual e mantiveram seus empregos sem perdas salariais durante a pandemia, situação claramente vantajosa em relação aos tantos que tiveram redução de salário, perda de emprego ou atuam em serviços essenciais e estão na “linha de frente” do combate ao novo coronavírus. (REMIR 2020)

A falta de regulamentação dessas novas modalidades enseja um aumento da fragilidade dos vínculos empregatícios e em resposta a esses riscos e dilemas fomentados, a OIT vem defendendo a urgência em se regulamentar devidamente o trabalho remoto. Sob essa ótica, o professor Ricardo Antunes observa que a inserção das tecnologias da informação gera um processo de reestruturação produtiva permanente em que há mudanças sucessivas e cada vez mais graves na forma de organização da produção pelo próprio capital. Observa-se também os efeitos diretos dessas relações na própria forma de organização, de gestão e de controle do trabalho.

Assim, o direito em geral - em especial o ramo do trabalho - procura acompanhar essas transformações, sendo importante observar que o direito se exterioriza em disputas tanto na arena legislativa quanto na arena judiciária, onde nessa última ocorrem as interpretações por meio dos operadores do direito: como juízes, desembargadores e ministros que se empenham em versar sobre as normas vigentes, incluindo as normas trabalhistas.

Logo, essas disputas entre capital e direito do trabalho, devem ser observadas também, nessas duas esferas institucionais, ou seja, tanto no direito legislativo quanto no direito judiciário, momento em que ainda que na esfera legislativa haja a predominância dos valores capitalistas, recai ainda ao operador do direito interpretar a lei em consonância com os ditames constitucionais, os quais reconhece a vulnerabilidade da relação por parte do empregado.

Diante do exposto, percebe-se por fim que o teletrabalho surge então como uma figura jurídica que procura abranger as mudanças na organização laboral, sobretudo durante e após a pandemia, visto que muitos empresários reconheceram vantagens econômicas e trabalhistas dessas novas modalidades de trabalho. Urge então uma observação maior quanto a proteção dos direitos trabalhistas e de maior controle do trabalho ante essas novas formas, uma vez que parecem ter chegado para ficar. Importa ressaltar que dado a novidade do tema, é normal que certa forma o tema ainda esteja em discussão e que venham a existir também inúmeras disputas no campo da regulamentação. No entanto, a partir do momento em que há alteração na lei e uma vez que existam negociações coletivas em andamento e bem consolidadas sobre o tema, faz-se necessário entendermos quais são os interesses que predominam nas decisões finais, a fim de que seja possível extrair quais interesses se mantiveram posto que embora sejam tratados de campos diametralmente opostos, toda relação trabalhista deve tender a um mínimo equilíbrio entre as partes para que o capital não consuma por completo o trabalhador detentor da mão de obra a ser explorada.

3. NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO A PARTIR DA INSERÇÃO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO

Como visto, os impactos da pandemia são muito profundos nas relações de trabalho, no entanto, importa perceber que a crise percebida não se delimitou apenas a partir do ano de 2020. Foi com a crise de 2008 e 2009 que uma nova forma de trabalho voltada à combinação complexa e nefasta trazida pela implantação em massa das tecnologias de informação que muitos trabalhadores tiveram que se adaptar aos ditames do contexto social cada vez mais digitalizado, integrado e informal. Devido ao alto índice de digitalização das tecnologias de informação e da diluição da opressão digital que o trabalho atrelado a dependência digital desenvolve seu maquinário cada vez mais interdependente e conectado com a vida pessoal do trabalhador. Essa necessidade constante de estar sempre conectado e atento as demandas laborais, empurrando e massacra a classe trabalhadora para uma flexibilização, terceirização e informalidade que tendem cada vez mais a ruir os pilares de um Direito do Trabalho pautado na organização, controle e formalidade do trabalho e dos direitos a serem tutelados aos trabalhadores. Diante dessa conjuntura, Antunes fomenta o cenário alarmante do mundo do trabalho, sobretudo após a pandemia: “A pandemia exacerbou e intensificou um flagelo que existia no mundo do trabalho. A grande alquimia é burlar a legislação social do trabalho, e para isso é preciso criar a mistificação do trabalho, a lógica do empreendedor.” (ANTUNES, 2018)

Com o desmantelamento da ordem trabalhista e dos constantes ataques que vem sofrendo esse ramo do direito, percebe-se um forçoso processo de corrosão da força de trabalho que se intensificou com a pandemia. O desemprego subiu vertiginosamente, muitos tiveram que assumir condições de trabalho escassos para manterem sua subsistência e muitos, diante do desespero, foram coagidos a adentrarem no mundo da informalidade. Sob essa ótica, a pandemia mostrou uma devastação promovida pelo capitalismo ante a classe trabalhadora.

3.1 A plataformas Digitais e o Direito do Trabalho

Para o escritor Adrian Todoli Signes, as plataformas digitais trazem um novo modelo de negócio que pode ser explorado independente do setor produtivo. Esse novo modelo permite uma independência até mesmo para o empregador, que de certa forma, passa a não supervisionar presencialmente as atividades prestadas pelos chamados “colaboradores”. As empresas por meio da tecnologia, confiam nas avaliações dos usuários como fator determinante

para avaliar o desempenho do serviço prestado, a ponto de determinar se aquele colaborador continuará ou não prestando o serviço. O trabalho moderno, através das redes virtuais, é caracterizado com menos subordinação e maior liberdade para o trabalhador, no entanto, apesar disso, observa-se que as plataformas digitais retêm grande parte do controle sobre a forma como o serviço é prestado.

Para o autor, o negócio se baseia principalmente em acumular uma grande quantidade de prestadores de serviço e de usuários, a fim de popularizar as marcas, e em consequência dessa massa de envolvidos nos serviços, desta forma o mercado tende a se tornar um monopólio, sendo praticamente impossível que tenha mais de duas empresas dedicadas aos mesmos setores. A expansão dessas marcas permite a obtenção da confiança dos clientes em todo o mundo, o que contribui para o acúmulo de prestadores de serviços e de usuários. Para atingir custos de iniciais muito elevados, o que faz com que naturalmente, reduza a concorrência.

Outra característica dos serviços de plataformas digitais apontadas pelo autor, é que este cenário propicia que os negócios alcancem níveis globais. Uma vez criada a plataforma, expandi-la ao redor do mundo tem possui um custo relativamente baixo. Por estes motivos, as plataformas digitais, em sua grande maioria, tendem a ser globais, prestando serviços em todas as partes do mundo, tal fato também contribui para o aumento dos custos para a entrada de novas plataformas no mercado, o que diminui a concorrência do livre mercado.

Em relação a criação das plataformas digitais, uma das questões-chave trazida pelo autor, é a respeito da própria natureza dessas novas empresas. Nesse sentido, discute-se se são empresas de natureza tecnológica, ou seja, uma mera base de dados ou, pelo contrário, são

empresas dedicadas à prestação de serviços no setor em que atuam. No primeiro caso, se for considerado que a empresa proprietária da plataforma virtual é limitada à elaboração de um banco de dados em que os clientes e prestadores de serviços podem ser encontrados, a própria empresa não pode, neste caso ser responsabilizada pela má qualidade da execução do serviço, por exemplo, nem mesmo por danos causados durante a prestação do serviço. Da mesma forma, não teria a obrigação de cumprir a regulamentação vigente aplicável às empresas do setor. Além disso, para fins de emprego, seria difícil considerar que aquelas pessoas que prestam serviços por meio de plataformas virtuais são trabalhadores, de fato, dessas empresas.

O autor nos relata um caso em que um tribunal dos EUA teve a oportunidade de se pronunciar sobre este assunto, afirmando que a Uber não pode ser considerada uma "empresa de tecnologia", uma vez que um este tipo de empresa abster-se-ia de intervir na prestação de serviços disponíveis. Desta forma, o autor conclui que este novo tipo de serviço associado à tecnologia por meio de plataformas digitais, não se dedica exclusivamente conectar

fornecedores com demandantes, pois a mesma, mas exige uma série de requisitos dos prestadores, mantém uma avaliação sendo passíveis de sanções, a fim de manter uma boa prestação de serviço para os usuários.

Ao fazermos uma análise crítica ao direito do trabalho, chegamos a conclusão, grosseiramente falando que, o direito do trabalho é a regulação jurídica das relações de trabalho em si, na prática. Ou seja, o direito do trabalho se constitui como sistema normativo disciplinador do trabalho dentro, por exemplo, da sociedade economicamente capitalista.

Os autores Oliveira, Carelli e Silva, expressam no texto “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho” que a relação entre Capital e Trabalho é a percepção do profundo desequilíbrio entre os contratantes, resultante de uma desigualdade econômica e social estruturada no mercado de trabalho. Em outras palavras, podemos dizer que o direito do trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, que estruturam

a compra e venda da força de trabalho no capitalismo. O direito do trabalho surge para proteger o trabalhador.

No entanto, com o surgimento das novas tecnologias e como consequência as novas relações de trabalho que surgem concomitantemente, podemos dizer que o direito do trabalho, frente ao neoliberalismo e a revolução tecnológica, precisa de fato, novamente passar a proteger o trabalhador desempenhando a função de legitimação jurídica do assalariamento capitalista.

A partir da contextualização da importância do direito do trabalho para o trabalhador brasileiro, podemos passar para a busca do entendimento do mercado de trabalho através das plataformas digitais. Os autores Murilo Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo, descam da seguinte maneira:

A ideia de plataforma ultrapassa o âmbito digital advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio. Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos.

Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, marketplace), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios. O modelo atual mais completo desse formato é o shopping center. (OLIVEIRA, CARELLI, SILVA, p.5, 2020)

Para os autores, é nesse sentido que ocorre a transformação das empresas em plataformas digitais e das plataformas digitais em grandes empresas, através de um processo gradativo guiado pela evolução da tecnologia, o incentivo ao capitalismo digital e a antiga nova era da acumulação de riquezas, fazendo surgir tanto a “economia digital”, quanto o “capitalismo de

plataformas”, ou seja, os autores reconhecem que a utilização intensiva de trabalho é um elemento importante para a classificação das plataformas.

A partir deste ponto, podemos dizer que as plataformas digitais não são apenas infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos, mas sim, infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, neste caso estamos considerando plataforma como um método para a realização do negócio empresarial.

As plataformas digitais, segundo os autores, trata-se de um modelo de organização empresarial, logo, partindo deste princípio, não faz nenhum sentido tratá-las como um setor autônomo de atividade econômica. Neste contexto os autores afirmam que:

Uma plataforma digital do setor de transporte tem muito mais similitudes e ocupam o mesmo espaço de concorrência com os outros modos empresariais de prestação de serviço de transporte do que com as demais plataformas. Uma plataforma como o Airbnb concorre com os hotéis e não com uma plataforma de entrega de comida pronta e traz problemas regulatórios de habitação e turismo, e não de tecnologia digital. (OLIVEIRA, CARELLI, SILVA, p. 14, 2020)

Ou seja, os autores consideram que, para os fins jurídicos, tratar as plataformas como um setor específico é um erro grave que traz problemas reais de regulação da concorrência, do trabalho, da segurança e de outros bens jurídicos. As plataformas digitais possuem como concorrentes lojas físicas, e não outras plataformas digitais. Propagam a ideia de que são totalmente inovadoras, de modo a rejeitar seu enquadramento jurídico nas normativas que já existem. Daí, forjam a não regulamentação de seus serviços, como os cíveis, tributários e trabalhistas, sob alegação de que atividade não se encontra regulada e que suas inovações são fortes que não permitem aplicação analógica com a atuação similar das empresas antigas. Neste sentido, temos um grande exemplo,

A maior empresa de transporte individual se apresenta como simples conectora de clientes e condutores, contudo coordena e dirige a maior frota de veículos e respectivos motoristas do globo, mantendo um padrão quase que universal na forma da prestação do serviço. (OLIVEIRA, CARELLI, SILVA, p. 16, 2020)

A fim de manter um padrão de trabalho, valendo-se das tecnologias de comunicação, algoritmos e inteligência artificial, as plataformas digitais usufruem de privilégios, suas atividades vão muito além de apenas conectar trabalhadores e consumidores. O que ocorre de fato é a manutenção de um padrão em um serviço que exige direção, controle e supervisão, que podem se manifestar a partir de diversos métodos como: instruções obrigatórias; classificação

por reputação; poder punitivo; expedientes de fiscalização; e dirigismo econômico no trabalho alheio. Os autores enfatizam claramente que, o modelo de plataforma de transporte, como por exemplo, a empresa Uber, é considerada como um modelo de plataforma considerada “híbrida” pois, sua organização modela e precifica a interação entre dois grupos distintos: os clientes físicos que demandam as viagens, e os motoristas que as vendem. No entanto, tais plataformas permanecem reproduzindo métodos de direção e controle da atividade econômica pois “são apresentadas instruções claras de como se trabalhar e como agir diante de certas circunstâncias, avaliação por terceiros da performance e além de vigilância eletrônica total via GPS.” (CARELLI, 2017)

Com isso, impõe-se um padrão de trabalho:

“Padrão de trabalho por meio de premiação e punição, valendo-se de técnicas de gamificação: prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em conformidade com as instruções. Ao final, a exclusão dos trabalhadores que não alcancem a nota mínima representa a manifestação do poder punitivo, algo bem típico e característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista” (OLIVEIRA, CARELLI, SILVA, p. 17, 2020).

Para os juristas comprometidos com as promessas constitucionais de dignidade, de valorização social do trabalho e erradicação da desigualdade, a aplicação do Direito (capitalista) do Trabalho para as plataformas dirigentes é mais que uma forte opção político-social, é um dever de efetivação da Constituição.

A partir de todo o exposto, podemos concluir que, para os juristas que de fato se preocupam com a efetivação de direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente, a regulamentação do trabalho via plataformas digitais é mais que uma opção político-social, trata-se de garantia de igualdade, garantia de direitos constitucionais, de dignidade, e de valorização social do trabalho de forma justa e humanizada.

3.2 As novas formas de relação de trabalho decorrentes das TICs e a escravidão digital

A utilização das TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação, por plataformas digitais, vem potencializando e aprofundando, ao longo do tempo, a recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho. Tem se tornado um discurso quase pronto de que as novas formas de trabalho, via plataformas digitais, não estão sujeitas à

regulação, uma vez que não é possível tal regulação. Desta forma, vivemos um momento em que cresce a exploração do trabalho frente à precarização de suas condições.

A partir da análise do texto de Vitor Filgueira e Ricardo Antunes, chamado “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”, podemos ter a compreensão do resultado de 26 entrevistas com trabalhadores de quatro diferentes empresas de entrega via aplicativo de plataformas digitais. Foram observados fenômenos que possuem impacto relevante na natureza das relações de trabalho, como por exemplo: A democratização dos meios de produção (basta ter um computador/celular, carro ou mesmo bicicleta) para a produção autônoma de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma startup. E o léxico corporativo, com sua alta dose de mistificação, acrescenta: mais do que nunca, seu sucesso só depende de você. Tendência que se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar aplicativos ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que o/as trabalhadores/as são clientes das empresas. Por exemplo, a Uber afirma que os motoristas não são empregados, nem prestam serviço à empresa, mas sim aos consumidores, de modo que são os trabalhadores/as considerados independentes que contratam os serviços do aplicativo e não o contrário. Nessa mesma direção, também é comum identificar nos estudos sobre esta temática, a responsabilização dos trabalhadores/as pelo sucesso ou fracasso em aproveitar as “oportunidades” fornecidas pelas plataformas. (ANTUNES, 2018)

Existe atualmente um grupo de indivíduos que podem ser considerados escravos digitais, como traduz as palavras de Ricardo Antunes, em seu livro, “A Uberização do Trabalho”. Para Antunes, os trabalhadores de hoje em dia que vivem a mercê de aplicativos e plataformas digitais vivem frente ao privilégio da servidão, pois estes indivíduos enfrentam jornadas em escalas exaustivas, em ritmo intenso, controlado por algoritmos e sem nenhum direito que os contemplem. A essas pessoas é vendida a ideia de autonomia e liberdade, mas na prática são eles servos de um senhor que não possui rosto, mas que atua intensamente sobre eles os forçando a atuarem sob uma lógica árdua e mau remunerada de trabalho.

Nesse sentido, as empresas de plataforma reconhecem esses trabalhadores como sendo prestadores de serviço, logo eles estão fora da legislação protetiva do trabalho, restando essa classe cada vez mais desprovida de direitos assegurados. Assim, durante a pandemia o que mais vimos foram empresas de aplicativos crescendo ao passo que trabalhadores - vistos como mero prestadores de serviço - encaravam escalas de trabalho exaustivas, sem qualquer proteção ou responsabilização por parte desses grandes conglomerados detentores do poder. Hoje, esse sistema denominado de “uberização” - enquanto termo cunhado por Antunes que alcançou

relevância no meio acadêmico - alcançou diferentes classes de trabalhadores e atua como um termo guarda-chuva apto a abarcar a totalidade de indivíduos que, considerados pelas plataformas como empresários de si, acabam por responder a lógica capitalista e cruel de um chefe intangível. A função dessas plataformas é a de realizar a conexão entre esses trabalhadores e os indivíduos que desejam consumir o serviço prestado por terceiros por meio de um aplicativo. Nesse cenário, a empresa ganha não apenas pela mediação feita, como também cobra taxas altas pelo trabalho do indivíduo que se arrisca cotidianamente nas ruas para prestar o serviço oferecido.

O termo “uberização” se popularizou devido ao fato dos aplicativos de transporte terem ganhado notoriedade após a exposição das vulnerabilidades em que submetem os prestadores de serviço, sobretudo frente um regime jurídico precário e inóspito de regulamentação devida e clara. A promessa vendida previamente por essas empresas de facilitar e dinamizar as relações acaba criando um vetor de desregulamentação e de precarização do trabalho. Pode-se dizer em outras palavras que o direito sofre perdas, para acompanhar o caminho do avanço que beneficia apenas aqueles que já possuem o poder e que se beneficiam da lógica capitalista vigente. A uberização é uma demonstração clara de como a face precária do trabalho é utilizada pelos poderosos como instrumento de desregulamentação do direito a fim de burlar os vínculos trabalhistas positivados de modo a não cumprirem com as obrigações devidas no que diz respeito à responsabilização e cumprimento dos direitos e garantias aos trabalhadores.

Dessa forma, os aplicativos de plataformas digitais impõem aos trabalhadores, quase sempre o rótulo de autônomo, sendo o trabalhador quase sendo remunerado por tarefa, sem que, dessa forma, haja qualquer garantia mínima de direitos, sem qualquer garantia mínima de continuidade de trabalho, o que submete o trabalhador a um desgaste físico e emocional gigantesco. O fenômeno citado está sendo capaz de produzir em larga escala alterações estruturais consideráveis nos mercados de trabalho, com relações cada vez individualizadas, de modo a assumir, inconsequentemente, uma aparência de prestadores de serviços.

Para os autores, diferentemente da planta produtiva taylorista e fordista que foi dominante no século XX, a era das plataformas digitais, vêm impondo sua forma destrutiva em relação ao trabalho, no qual a flexibilidade, a informalidade e a intermitência se tornam realidade.

A partir da expansão das TIC, ampliaram-se os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, que propiciou inclusive a universalização do termo uberização do trabalho. Floresce, então, nas plataformas digitais e nos aplicativos, um novo mosaico de modalidades de trabalho, criando um proletariado de serviços que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital (ANTUNES, 2018).

Segundo os autores, podemos afirmar com clareza que o trabalho através das plataformas digitais deve ser entendido no contexto mais geral de precarização do trabalho, no entanto, a estratégia de contratar trabalhadores/as, negando sua condição de assalariamento, vem se intensificado há algumas décadas (FILGUEIRAS, 2016). Muito antes da existência das plataformas dos aplicativos, já se falava na expansão de novas formas de trabalho, com por exemplo, a contratação de cooperativas, o aluguel de cadeira, o trabalho integrado, os sócios, freelancers, o trabalho avulso, entre outros.

Em tese, as plataformas não deveriam atuar como inimigas dos trabalhadores, principalmente do trabalhador autônomo, uma vez que deles dependem integralmente para que o funcionamento das plataformas ocorra como o esperado. Assim, o uso das plataformas de aplicativos deveria ser apenas um instrumento para captação de mão de obra de forma rápida, capaz de permitir que a conexão entre o prestador de serviço e o contratante se desse de forma instantânea conforme a demanda. No entanto, o serviço de transporte por aplicativos, têm se tornado uma ferramenta de violação de direitos laborais e de exploração da mão de obra do trabalhador, tornando ainda mais precária a situação dos motoristas nos tempos de pandemia vivida pelo vírus da COVID-19.

Ainda que o vírus não escolha a classe e nem o remetente, sabe-se que quando ele chega na periferia e atinge os marginalizados a devastação é muito maior, uma vez que a condição de vida dessas pessoas não se assemelha aos que conseguem se manter em suas casas, com plano de saúde e usufruindo de condições mínimas de vida. Por esse motivo, tratar com tamanho desdém os trabalhadores que todos os dias colocaram suas vidas em risco para manterem não apenas sua substância, mas também promover o conforto de muitos que puderam escolher não ter que ir para as ruas, significa fomentar uma lógica capitalista que não humaniza o indivíduo, mas que o enxerga como mais um produto que deve servir ao capital enquanto pode, sendo descartado na iminência de não mais poder contribuir para a demanda nefasta desse sistema. Como saída a essa exploração desumana, carece enaltecer a movimentação dos coletivos sociais, dos sindicatos de classe, e de todo o movimento social que aborda as demandas de minorias que lutam por voz e lugar de destaque a fim de debater contra o sistema atual que oprime cotidianamente quem a ele tenta se rebelar por não ser beneficiado diretamente.

Desse modo, a auto-organização e o pensamento crítico são a chave para a conscientização da população e para a organização de uma sociedade que busca evoluir civicamente. Vale salientar que com o tempo, muitos são os trabalhadores uberizados que percebem que apesar de jornadas excessivamente longas de trabalho prestando um serviço tão essencial (sobretudo durante a pandemia) seu trabalho não é valorizado ou mesmo reconhecido,

levando-os não apenas a uma remuneração simplória como também a uma exposição e um perigo constante sem que ninguém além deles mesmos possam ser responsabilizados.

A justificativa que alguns corajosos tentam se apropriar é de que tal desvalorização se deve aos algoritmos, no entanto tal justificativa na prática não se aplica, uma vez que há a possibilidade de mudanças nos algoritmos para que houvesse algoritmos mais humanizados, regulamentando a tranquilidade do trabalhador, onde o mesmo não venha a ser cobrado pelo tempo de entrega, por exemplo. Não podemos aceitar trabalhos informais, há uma epidemia da terceirização há décadas, vendem-se a ideia fracassada de autonomia, quando na verdade o que se vive é uma falácia pois não há negociação de preço, não há negociação de condições de trabalho e não há escolha por parte do prestador de serviço. Com isso, na prática, não há nenhuma característica de trabalhador autônomo diante da atividade prestada por essas pessoas para as plataformas de aplicativo.

Por fim, durante a pandemia muito se debateu acerca da necessidade dessas plataformas ofertarem condições mínimas de trabalho e segurança. Temas como uma renda mínima estipulada, material de proteção ao vírus e garantias trabalhistas destinadas a esses trabalhadores foram assuntos debatidos por diversas vezes na academia e nas ruas. Inserir esse contingente populacional que ficou desempregado durante a pandemia em um mercado minimamente seguro e equilibrado é dever não apenas do Estado, como também cabe aos indivíduos cobrarem por condições melhores de trabalho aos demais. A crise sanitária, política e econômica vivenciada reflete muito uma população inerte frente aos problemas de terceiros, o que dificulta a promoção de um ideal coletivo de luta e de busca por direitos mínimos a serem tutelados. Fala-se sobre saúde pública e universal, em direitos humanos básicos e em garantias que devem ser difundidos para que todas e todos independente de classe social, raça, ou gênero possam ser contemplados. No entanto, com a pandemia pode-se perceber não apenas o ruir dos pilares de uma sociedade construída sob base de areia ante um momento de crise global, mas sobretudo se intensificou com clareza a precariedade das relações já anteriormente dificultosas que se mostraram, por fim, insustentáveis.

Sendo assim, faz-se urgente a necessidade em se regular a profissão e as condições de trabalho desses trabalhadores autônomos, posto que restou-se a essencialidade de seus serviços bem como o tamanho descaso e desamparo legal que a eles recai. Por esse motivo, muito mais do que compreender a lógica vil do capitalismo, carece entender que enquanto indivíduos somos atores de mudanças sociais. Assim, ainda que os detentores do poder que dominam essas plataformas se julguem soberanos, dependem eles integralmente do público e dos prestadores de serviço para que seja viável manter esses aplicativos. Ser empático com a condição do outro

e se unir às lutas, às reivindicações e as greves que eles promovem é um ato de cidadania e de tomada de consciência da força coletiva.

3.3 A Exploração Virtual do Trabalho

Em razão das novas formas de trabalho a serem percebidas sobretudo com o advento da pandemia pelo vírus da COVID-19, muitas empresas e empregadores perceberam no trabalho virtual uma ferramenta para minimizar custos de funcionamento sem perder o alcance dos objetivos logrados com a atividade laboral. Reduzir custos de transporte, alimentação, aluguel de estabelecimento e demais necessidades que são requeridas quando se possui um lugar físico de trabalho, a depender da profissão, significa ampliar uma jornada virtual de trabalho em que o empregado se vê na necessidade constante de estar conectado as funções laborais objetivando alcançar metas cada vez mais exaustivas e que se somam a uma jornada familiar que contribui para um esgotamento físico e mental do trabalhador. Nesse sentido, regular o trabalho virtual requer por parte do direito uma especial atenção para que os trabalhadores não fiquem prejudicados e subjugados a uma exploração do trabalho que não existiria com tamanha intensidade se não houvesse a possibilidade virtual de realizar tais atividades.

Sob esse aspecto, a doutrina de Maurício Godinho Delgado, aponta como uma das maiores dificuldades para regulamentação das relações de trabalho dá-se quando tentamos caracterizar as relações de emprego. Segundo Godinho, há alguns requisitos essenciais que devem ser observados a fim de que possa observar minimamente uma estrutura apta a ser considerada como relação laboral. Como por exemplo, o trabalho deve ser realizado por pessoa física, de maneira pessoal, com a presença de onerosidade e sob subordinação jurídica, desta forma, somente se tais requisitos forem atendidos, estará caracterizada então uma relação de emprego. Importa atentar a essas peculiaridades posto que a não observância de algum desses critérios tende a promover uma nova estrutura de trabalho que na intenção de contemplar a todos de modo isonômico deve ser percebida, catalogada e debatida objetivando garantir as obrigações e direitos da relação que se desenha entre as partes.

Assim sendo, os requisitos apontados acima quando considerados como normas são burlados por parte dos detentores do poder e a pessoa jurídica é usada muitas vezes para mascarar uma relação trabalhista e evitar o cumprimento das obrigações financeiras por parte do tomador de serviço. No que diz respeito ao requisito da onerosidade, este indica um dos pilares fundamentais da relação empregatícia, tendo em vista que a finalidade essencial desta é econômica. No mais, um dos maiores requisitos expostos anteriormente e de grande relevância

para o estudo é sem dúvidas a subordinação jurídica, pois esta determina como se dará a relação de prestação de serviço e como esta será conduzida - de modo a caracterizar a situação em que o empregado se submete a direção do empregador, este por sua vez, irá delinear os contornos da atividade laboral conforme seus interesses. Ante o exposto, na metade da década de 2010, popularizou-se no Brasil aplicativos cuja promessa seria facilitar a contratação de mão de obra por meio de uma plataforma virtual. Altamente romantizada, essa ideia prometia ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar o controle de suas finanças, o que prometia reduzir o desemprego e garantir o empoderamento do trabalhador. No entanto, na prática, ocorreu a propagação de um livre mercado agressivo e desregulado, uma vez que as grandes companhias acumularam grandes fortunas, enquanto seus empregados ou parceiros, como são chamados, viviam na insegurança e na falta de direitos e de reconhecimento.

Para Adrián Todoli Signes (2015, p.6), o objetivo do negócio se baseia principalmente em acumular uma grande quantidade de prestadores de serviço e de usuários, a fim de popularizar as marcas e em consequência dessa massa de envolvidos nos serviços, o mercado tenderia a se converter em um cenário em que poucas empresas deteriam o controle da maior parcela do mercado. No entanto, a expansão dessas marcas permitiria a obtenção da confiança dos clientes em todo o mundo, o que contribui para o acúmulo de prestadores de serviços e de usuários. O fenômeno exposto acima, foi tão bem explorado, que se espalhou para diversos ramos, sendo chamado de uberização, em referência a primeira plataforma digital a abrir os horizontes dessa nova era: a Uber. Hoje, as plataformas digitais através das novas tecnologias e da internet, são a ferramenta mais utilizada para conectar consumidores e fornecedores em contato direto para atender as demandas pessoais, tal como um encontro com a oferta direta e de uma maneira mais informal e dinâmica. Todavia, como toda mudança de paradigma não poderia surgir sem controvérsias, a uberização encontra-se no centro do debate da precarização do trabalho no século XXI. É diante dessa conjuntura que Ricardo Antunes (2020) diz:

Uberização do trabalho, distintos modos de ser da informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural exacerbado, trabalhos intermitentes em proliferação, acidentes, assédios, mortes e suicídios: eis o mundo do trabalho que se expande e se desenvolve na era informacional, das plataformas digitais e dos aplicativos (ANTUNES, 2020, P.4).

Devido a este cenário tão perturbador, caótico e cruel para o trabalhador, podemos perceber por quais motivos se dão a dificuldade de regulamentação do trabalho dos profissionais ligados às plataformas digitais, como por exemplos os motoristas de aplicativo, visto que estes não estão encaixados em nenhum dos tipos de trabalhadores autônomos

reconhecidos formalmente. As promessas feitas inicialmente, de que as plataformas de aplicativo surgiriam como uma ferramenta para reduzir o desemprego através de uma possibilidade de trabalho autônoma, foram distorcidas logo no primeiro momento em que a prática se fez real. As grandes empresas se aproveitam do ambiente que até então permanece carente de regulamentação, de orientação jurídica, e ou qualquer outro amparo necessário a esses profissionais, para explorar a força de trabalho e aumentar seus lucros, deixando essa classe ainda mais vulnerabilizada. Há um substancial corrente que permanece, mesmo após tantas evidências, defendendo as plataformas - sobretudo a Uber - quanto a sua relevância na sociedade. No entanto, essas pessoas defendem muito mais o fornecimento dos serviços de tecnologia do que a realização de transporte de passageiros. Logo, a partir desta perspectiva, a empresa seria apenas uma ferramenta de trabalho responsável por aproximar o consumidor e o fornecedor por meio da internet e não um instrumento que consolida a relação de trabalho entre a plataforma e o trabalhador.

Todavia, por mais que esse entendimento “benéfico” do sistema de aplicativos seja propagado - de forma persistente - pelas plataformas digitais e pelos principais meios de comunicação, o que podemos perceber é que na realidade, ou seja, na prática, o trabalho realizado se encaixa perfeitamente nos requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício. Devemos nos atentar ainda para o fato de que embora haja de certa forma uma autonomia na organização da jornada de trabalho - ante uma sociedade em que o sistema de acumulação de capital é cultuado e a acumulação flexível vigora - tal assiduidade não será tão essencial se outros requisitos fundamentais estiverem presentes, como se mostra no caso concreto. Diante do exposto, podemos perceber que pairam sob tais relações de trabalho uma insegurança jurídica avassaladora, logo, é interessante trazermos à tona o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual o operador do direito diante do caso concreto deve atentar-se mais para a intenção dos agentes e para o que acontece na realidade, desconsiderando quando necessário o que permanece preso ao campo teórico.

Assim sendo, devemos evidenciar os acontecimentos do plano fático, como por exemplo: a mera ausência de um contrato de prestação de serviço não é capaz de anular a existência de um vínculo jurídico entre as partes. Neste caso, o operador do direito deve averiguar se a situação atende, antes de qualquer coisa, aos princípios de proteção ao trabalhador, ainda que não se tenha seguimento estrita e formalmente as condutas prescritas na legislação. Diante desse cenário, o mais importante é a interpretação do agente do direito, com o objetivo de resguardar um direito essencial presente na legislação. Assim, podemos observar o julgado proferido pelo Juiz de Direito Átila da Rold Roesler, da 28ª Vara de Trabalho de Porto Alegre, que em março

de 2020 reconheceu o vínculo trabalhista entre a Uber e o motorista, utilizando-se do seguinte princípio, como podemos observar:

Entretanto, o direito do trabalho tem como um de seus princípios basilares o princípio da primazia da realidade, ou contrato-realidade, o qual informa que deve ser levado em consideração a realidade fática em que se desenvolvia a situação do trabalhador, e não apenas o rótulo que lhe era denominado. O reconhecimento da prestação de trabalho constitui-se em prova por verossimilhança que milita em favor da pretensão do obreiro em ver reconhecido o liame empregatício, presunção natural que tem por fonte uma norma de experiência erigida do que costumeiramente acontece, pela repetição razoavelmente uniforme de que todo labor está sob o manto do contrato de trabalho. Assim, toda prestação de trabalho traz em seu bojo a presunção de que está sendo desenvolvida sob um vínculo empregatício colocando o trabalhador no âmbito de proteção das leis que lhe asseguram o mínimo de condições para o dispêndio de sua força laborativa. (BRASIL, 2020, p.14).

Como observado, a presença de subordinação jurídica passa geralmente a reger a relação de trabalho, no entanto, delimitar este tema a esse requisito ainda é bastante delicado e merece muito debate pela academia. Dentro desta perspectiva, Delgado se expressa da seguinte maneira:

Pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize, ou não, aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias desde o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 352)

Por outro lado, estão presentes também outros requisitos em que a percepção de subordinação jurídica é bem nítida, como por exemplo ocorre nas relações de trabalho realizadas por pessoa física. Sob essa ótica, está presente e é claramente perceptível o requisito da onerosidade, pois as plataformas administradas por grandes empresas recebem o pagamento pelo serviço para posteriormente repassar ao prestador. As correntes que defendem o ponto de que não há uma relação de trabalho estabelecida, costumam frisar que não há vínculo configurado, uma vez que a empresa representada pelas plataformas não delimitam carga horária fixada para a prestação de serviço, nem mesmo uma carga horária mínima exigida. No entanto, o que ocorre na prática é que os motoristas de aplicativo (como exemplo concreto) costumam trabalhar de maneira rotineira, para que se consiga uma renda mínima a fim de arcar com seus custos e só depois obter lucro - de modo que a ausência desse trabalhador, acaba por ser uma exceção. Aprofundando um pouco mais nas pesquisas, descobrimos que as plataformas conseguem aferir o período de trabalho de seus prestadores, fato esse que comprova que não se

trata de uma relação desvinculada de prestação de serviço. Neste sentido, a eventualidade é um requisito percebido para a caracterização da relação de emprego, conforme nos afirma Maurício Godinho Delgado (2019):

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência. (...) Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana (DELGADO, 2019, p.344).

Quando partimos do princípio de que os algoritmos das plataformas são um meio informatizado de comando, a compreensão da subordinação torna-se indispensável para que consigamos adequar o ordenamento jurídico à realidade atual que vem se modificando constantemente. Adequar o ordenamento jurídico às constantes mudanças e evoluções em que a sociedade se submete a todo instante devido ao avanço do capitalismo, é uma tarefa bem difícil. Portanto, para o direito acompanhar as mudanças e as evoluções da sociedade em tempo real é praticamente impossível, por esse motivo, dá-se a enorme importância do operador do direito na hora de corrigir e ajustar uma desigualdade no plano concreto, sobretudo quanto se considera por exemplo o avanço da tecnologia e seu impacto cada vez mais contundente na realidade experimentada. Para o Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli (2020), os algoritmos das plataformas são um meio de comando informatizado, trata-se então de um controle de supervisão, conforme indicado no parágrafo único do artigo 6º da CLT, o qual diz: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 1943).

À vista disso, tal dispositivo equipara esse tipo de controle à subordinação direta para que se consiga caracterizar as condições de empregado na relação posta. Hoje em dia, trata-se de trabalhadores que são controlados por meio de aplicativos os quais muitas das vezes desempenham funções equiparadas a de um chefe - a esse mecanismo estabelecido, Carelli, irá chamar de voz eletrônica do empregador. Para melhor exemplificar, podemos observar o aplicativo iFood, que esteve em discussão sobre o tema, em 2020. Neste exemplo, a subordinação da plataforma de entrega de alimentos é ainda maior, uma vez que há a contratação de intermediários, como por exemplo ocorre com os operadores logísticos que representam, literalmente, a figura de prepostos da empresa. Estes indivíduos avaliam o trabalho dos subordinados, dando ordens diretas aos trabalhadores e estabelecido assim, uma relação de trabalho que não se distingue de uma usualmente considerada. Desse modo, quando

diante de plataformas que oferecem serviços de entrega e serviços de transporte afirma-se que essas empresas apenas oferecem serviços de tecnologia, é um enorme absurdo e um completo disparate, pois em seu funcionamento percebe-se claramente os requisitos para que seja possível estabelecer tal relação laboral.

Por fim, o uso da tecnologia é apenas um meio em que possibilita essa prestação de serviço, ao ponto que desconsiderar esse fato nos levaria a descaracterizar qualquer outra prestação de serviço que venha a se utilizar da internet para operacionalizar seu trabalho. Todo e qualquer negócio que opere com uso de aplicativos, como por exemplo, os bancos digitais, passariam então a serem apenas uma empresa de tecnologia, quando na verdade, sabemos que tal segmento não permite esse tipo de comparações, tão pouco, podemos nivelá-los à uma simples empresa de tecnologia. Dessa forma, o caminho em que a jurisprudência brasileira está levando as discussões neste sentido, não reconhecendo muitas vezes o vínculo desses empregados, nos leva a um caminho de insegurança, capaz de trazer consequências graves às classes mais vulneráveis. O Direito do Trabalho, neste caso, não pode ser enxergado como uma opção do indivíduo e sim como uma ferramenta mais do que necessária para que possamos combater o discurso explorador das grandes empresas que propagam discursos de liberdade financeira e autonomia para mascarar a desregulamentação e a precarização do trabalho.

3.4 - A verdade por trás do mundo uberizado e a indústria 4.0

As novas formas de trabalho e extração da mais valia corrompem de forma rápida e invasiva a vida do trabalhador. Por meio de um discurso corporativo de parceria, colaboração e empreendedorismo, o sistema capitalista mascara seu anseio real: o de permanecer no poder enquanto oculta a realidade aos demais indivíduos. Atualmente, os capitais literalmente vivem o mundo dos sonhos, da produção, da riqueza, das acumulações de riquezas ao passo que o trabalhador vive um mundo de crescente informalidade e inúmeros atentados aos seus direitos. Sob essa seara, percebe-se que em pleno século XXI a tecnologia informacional digital que envolve a todos ao seu redor e se expande vertiginosamente muitas vezes ao invés de ser compreendida como instrumento de conhecimento e de diversidade é na verdade associada no âmbito laboral a práticas pretéritas de exploração do trabalho.

Assim sendo, resta o questionamento de como se poderia regulamentar uma prática tão moderna ao passo que essa mesma prática informatizada e revolucionária - tecnologicamente falando -, traz um retrocesso tão grande não só para o Direito do Trabalho, mas para a vida do trabalhador de modo geral. Tal cenário muitas das vezes nos recorda um cenário vivido na

revolução industrial em que homens, mulheres e crianças, tinham jornadas de 12, 14 e até 16 horas de trabalho em condições subumanas. Em tempos de era informacional, inteligência artificial, internet 5G e demais avanços tecnológicos, resta quase que impossível compreender como que paralelo a essa realidade ainda se encontra jornadas de trabalhos exaustivas, atividades extenuantes e absoluta ausência de direitos trabalhistas.

Questionar o sistema capitalista vigente se assemelha a luta das classes que tomou conta do cenário internacional durante a revolução industrial, momento em que se consolidou direitos sociais conquistados por meio da luta e dos movimentos organizados. Desde que fora inventado e consolidado o capitalismo, percebe-se uma posição do patronato de sempre explorar ao máximo a mão de obra alheia a fim de aumentar sua produtividade e o consequente lucro. Garantia de direitos, condições mínimas de trabalho e benefícios a serem destinados ao trabalhador são temas pouco debatidos entre os poderosos. Sendo assim, na ausência de lei que regule devidamente as relações trabalhistas, o que pode se perceber é um aumento das práticas que minimizam ao máximo os deveres e direitos do empregado. O cenário trágico vivido atualmente, ao invés de se aliar a tecnologia em favor dos trabalhadores, age por reunir cada vez mais uma imensa massa de trabalhadores informais, sendo eles qualificados ou não, que passam a objetivar uma busca incessante por uma liberdade financeira que os aprisionam cada vez mais.

Dentro deste cenário, temos empresas globais que se expandem de maneira avassaladora - possuindo todas elas o mesmo ponto em comum: a mitigação da legislação trabalhista - que vão de encontro a uma relação trabalhista cada vez mais informal. Assim, o capitalismo que rege as plataformas recupera formas pretéritas de exploração do trabalho que já não eram mais consideradas possíveis e inaceitáveis. De fato, já havia se tornado raridade - salvo dentro da informalidade pura -, a exclusão total dos direitos do trabalho, enquanto consequência de anos de direitos trabalhistas conquistados por meio de muita luta. No entanto, os trabalhadores uberizados ou plataformizados que atualmente circulam pelas ruas não dispõem de direitos de nenhum tipo. Isto posto, a pandemia serviu para aclarar um evidente cenário da tragédia em que tem se vivido os trabalhadores autônomos, sobretudo quando a eles recai o discurso falacioso do empreendedorismo de si próprio. Os capitalistas que regem as grandes marcas, empresas e plataformas, estão fazendo uso de um laboratório de exploração disfarçado de trabalho autônomo.

Por consequência, a uberização não se restringirá mais a um determinado trabalhador de aplicativo, mas esse fenômeno - caso não seja freado - envolverá toda e qualquer profissão, posto que o fomento do maquinário informacional tende sempre a beneficiar os poderosos que

querem a todo custo tirar vantagem sobre os demais. Isso ocorre pois em razão do cenário trabalhista atual, com um crescente número de mão de obra excedente, o trabalho informal será os ramos mais promissor para atrair essas pessoas, sobretudo ante um discurso de autonomia e liberdade pessoal que não se experimenta na prática. Desse modo, a maior vantagem que as empresas se apropriam advém de não tratarem estes indivíduos como trabalhadores e sim como empreendedores em potencial. Esse poderio controlador vende a ideia de que os trabalhadores na verdade são colaboradores e não empregados subordinados a um chefe invisível. Importa reconhecer que o trabalho vive uma nova fase em que se estão ressignificando as formas antes entendidas de se exercer a atividade laboral, no entanto, essa realidade que se coloca a cada dia tende também a promover uma precarização brutal do trabalho humano de modo a inflar cada vez mais o mercado de trabalho com subempregos, informalidades e intermitências.

Por outro lado, as corporações ampliam o trabalho morto, o maquinário técnico e fomentam a era informacional digital, acentuando o que para Marx era considerado como a subsunção real do trabalho ao capital. Nos dias atuais, o que ocorre é uma subsunção real do trabalho ao capital informacional e digital que cria um maquinário digital nas fábricas, nos bancos, nas escolas, no agronegócio, na extração mineral, na educação e em todos os âmbitos do cotidiano. Desse modo, durante a pandemia muitos profissionais foram descartados pois novas formas de funcionamento foram sendo percebidas. Com isso, pode-se perceber uma redução quantitativa do trabalho vivo no espaço produtivo, de modo que as novas tecnologias venham a ocupar um espaço cada vez maior no mundo moderno visto que o controle das variáveis desse novo sistema é mais fáceis de serem administrados quando se insere a capacidade humana de lidar com outrem. Desse modo, devemos lutar para não nos tornarmos reféns de um mundo tecnológico que não controlaremos, mas que seremos controlados por uma pequena parcela que deterá o controle absoluto da riqueza mundial ao passo que uma massa será brutalmente destruída, restando a ela apenas o desemprego ou o subemprego.

4. TRABALHADORES EM ATIVIDADES ESSENCIAIS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Primeiramente, antes de adentrarmos no tema propriamente dito precisamos definir o que são atividades consideradas essenciais. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º nos dá uma definição inicial sobre os serviços e atividades essenciais e considera que serviços e atividades essenciais dizem respeito às atividades que devem atender necessidades inadiáveis da comunidade, ou seja, se reconhece um caráter social na definição dos serviços e atividades essenciais. São, portanto, consideradas necessidades urgentes, que não podem ser adiadas na sociedade, sendo então consideradas como serviços e atividades nucleares ao funcionamento mínimo do corpo social.

Art. 9º: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
§ 1º: A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (BRASIL, 1988)

Neste sentido, podemos perceber que o próprio artigo nono determina que Lei Federal deveria definir o rol - podendo ser tanto exemplificativo ou taxativo - de serviços e atividades essenciais. Após a promulgação da Constituição de 1988, em junho de 1989, surge a Lei 7.783 que dispõe sobre o exercício do direito de greve e define as atividades essenciais, regulamentando assim o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (neste caso lê-se comunidade e sociedade como sinônimos). Como dito, a Lei 7.783 regulamentou o exercício do direito de greve, mas vale ressaltar que tal direito também estava previsto no artigo 9º da Carta Magna. Sabemos que o direito de greve é considerado um direito fundamental a ser exercido pelos trabalhadores, mas vale ressaltar a forma como o artigo nono da Constituição conceitua a greve ou o exercício do direito de greve, o qual deve ser garantido de forma ampla aos trabalhadores, cabendo a eles a autonomia para definirem em que momento haveria a necessidade de exercer esse direito e sob quais reivindicações esse direito se exerceria. Sob essa ótica, o art. 9º da CF sucedeu-se como um artigo que garantiu efetivamente - reconhecendo e assegurando - o exercício do direito à greve, como um direito fundamental aos trabalhadores enquanto um direito coletivo apto a ser considerado de forma ampla.

Caberá, portanto, ao próprio trabalhador a oportunidade de definir o momento oportuno para o exercício pleno desse direito de modo a apresentar sobretudo ao empregador, as

reivindicações de forma clara. Nesta seara, a Lei 7.783 de 1989, regulamenta não apenas o direito ao exercício de greve, mas também estabelece um rol de atividades essenciais que permite o reconhecimento de uma série de medidas que na prática, são consideradas meras formalidades. Trata-se, portanto, de uma previsão legal, sendo ela uma lei que não promove condições para o exercício em si, mas sim restringe o exercício dessa condição. Desse modo, existe uma série de juristas que compreendem que esta lei colide com o reconhecimento pleno do exercício do direito, como no caso das greves que como vimos tem previsão no artigo 9º da Constituição Federal. Todavia, em relação aos serviços e atividades essenciais a Lei 7.783 de 1989, por meio de seu artigo 11º, parágrafo único, define os serviços e atividades essenciais, como aqueles serviços e atividades que caso não sejam atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, saúde e a segurança da população.

Sob essa perspectiva então, podemos perceber que há um complemento trazido por esta Lei em relação à definição prevista no artigo nono da Constituição, ou seja, há um aprofundamento na definição do que seriam os serviços e atividades considerados essenciais. Existe nesse complemento o objetivo de atender necessidades inadiáveis, daquelas que se não forem atendidas colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde e a segurança da população. A partir do exposto, o artigo 10º da Lei 7.783, estabelece um rol do que seriam considerados serviços e atividades essenciais, a saber: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea; XI compensação bancária; XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019); XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; XV - atividades portuárias.

Ante o exposto, vale ressaltar que permanece até hoje a questão sobre o rol acima, se poderia ele ser considerado um rol exemplificativo ou exaustivo. Em continuidade ao assunto, essas atividades essenciais supracitadas como pode-se observar acaba restringindo o exercício do direito de greve dos trabalhadores em serviço de atividades essenciais. Nesse sentido, diferentes juristas afirmam considerar esse rol exaustivo, não cabendo possibilidade do no caso concreto pensar em novas hipóteses, atendendo então a questão da interpretação do que viriam a ser os serviços de atividades essenciais, ou seja, outras hipóteses e outros serviços não poderiam ser enquadrados como atividades essenciais ou serviços essenciais, somente as hipóteses do rol exaustivo previsto no artigo 10º da Lei 7.783 de 1989. Assim, a Lei 7.783/89 em seu artigo 11º, dispõe que os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados de comum acordo a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. No entanto, o artigo 12º da mesma lei determina que no caso de descumprimento da regra anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis. A partir do exposto, a jurisprudência e os tribunais trabalhistas têm considerado irregular o movimento previsto de modo a não reconhecerem a aptidão do Poder Público em assegurar em casos de greve desses trabalhadores, o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.

Diante dessa ótica, muitos tribunais trabalhistas estabelecem que é necessário o mínimo de trabalhadores realizando suas atividades para o atendimento dessas necessidades inadiáveis, estabelecendo-se então um percentual de no mínimo 70% desses trabalhadores que devem continuar com esses serviços considerados indispensáveis, sendo permitido a paralisação do percentual restante. A partir disso então, passamos a ter uma restrição à eficácia do exercício desse direito de greve, pois uma boa parte dos trabalhadores - sua grande maioria - não poderá participar desses movimentos grevistas. Desse modo, como poderão esses indivíduos associados aos mecanismos de exploração exercer sua insatisfação com as condições de trabalho ofertadas? Torna-se o exercício do direito a greve um poderoso mecanismo que é adotado e assegurado aos trabalhadores para que eles possam reduzir a simetria de poder que existe nas relações de emprego e para que eles possam por meio dos seus próprios sindicatos, atuarem no sentido de reivindicar os seus direitos. Visam esses indivíduos uma busca por uma negociação clara com os empregadores para que esses direitos sejam atendidos, sendo esse movimento grevista sem dúvidas a principal forma de mobilização e consequentemente o principal meio de assegurar que os direitos reivindicados sejam atendidos.

Desse modo, quando se retira uma grande parcela de trabalhadores em atividades ou serviços essenciais sem que a eles seja dada a possibilidade de exercer esse direito, acaba então o próprio direito a enfraquecer esse exercício. Tal entendimento é também corroborado nos tribunais trabalhistas pois o que Lei 7.783/89 prevê (podendo ser aplicado pelos tribunais) é que no caso de descumprimento da regra anterior, quem deveria assegurar a prestação do serviço público indispensável é o próprio poder público, cabendo a ele suprir essas necessidades e serviços. Boa parte desses serviços são ligados aos serviços de natureza pública, de natureza social, associado, portanto, ao bem-estar e ao provimento de necessidades urgentes da população ligadas por exemplo: a saúde e a segurança da população. Nesse caso, cabe ao poder público buscar alternativas para tentar assegurar a garantias dessas necessidades, visto que no momento em que greve se inicia faz-se necessário trazer alternativas para suprir o déficit de profissionais que usualmente realizam essas atividades e que se encontram afastados para reivindicarem seus direitos ante um movimento grevista válido e permitido por lei.

Todavia, não é dessa forma que o judiciário vem interpretando essa questão e por consequência, acaba ele restringindo o direito de greve desses trabalhadores em atividade ou serviços essenciais devido ao estabelecimento desse limite quantitativo muito alto de trabalhadores que devem continuar trabalhando nessas situações para atender as atividades inadiáveis da população. Outras formalidades acabam também de alguma forma reduzindo a possibilidade de se exercer o direito de greve, como por exemplo ocorre com o prazo de 72 horas da paralisação da atividade essencial para a comunicação aos demais, que deve contemplar não apenas os empregadores como também o público interessado. Neste caso a Lei fala sobre usuários desses serviços ou dessas atividades essenciais, logo, estamos falando de uma comunicação que vai atingir uma grande de parte da população que pode se dar por meio das redes sociais, internet, meios impressos, jornais de grande circulação e entre outros.

Em resumo, a Lei 7.783/89 estabelece uma série de requisitos para o exercício desse direito a greve o que na prática acaba considerando o próprio exercício desse direito como um ato limitador. Diversos autores interpretam que uma greve, dentro dessas atividades essenciais deve ser tomada quando não há nenhuma alternativa, como se fosse o último remédio. Embora se considere que este deva ser o último remédio, a última opção, consideramos também que deva haver mecanismos eficazes de solução de conflitos, capazes de promover também uma escuta atenta aos anseios dessa classe de trabalhadores essenciais. No mais, podemos afirmar que os conflitos sociais existentes entre o capital e o trabalho assalariado existem há séculos e seus obstáculos necessitam ser ultrapassados a fim de que possa ser estabelecido um equilíbrio social. Nesse sentido, o direito sobretudo representado pelo poder judiciário é a instituição que

tem essa função de proferir as normas e regular as relações, promovendo a resolução desses conflitos existentes.

Sendo assim, todo conflito que relaciona o capital e o trabalho possui suas especificidades de modo que se faz necessário novas formas de equacionamento desses embates. Nesse cenário a greve é um mecanismo para promover essa resolução de conflito, assim como a negociação coletiva, posto que as partes podem de modo legítimo pontuar suas exigências e insatisfações. De certos outros mecanismos podem ser utilizados para que sejam extraídas ações eficazes para dirimir os conflitos, mas é necessário sobretudo que o poder judiciário possa utilizar desses instrumentos para tentar promover o equacionamento do conflito prático. Isto posto, existem críticas que demandam uma atuação mais ativa que prevê um pensamento mais amplo dos poderes judiciários, legislativos e executivos, como poderosos mecanismos para solucionar esses conflitos e até mesmo quem sabe, aptos a evitarem que a greve seja deflagrada. Tendo em vista que a greve para esses trabalhadores essenciais é quase sempre utilizada como última possibilidade - quando todas as outras opções já se esgotaram na tentativa de reivindicar seus direitos -, deve-se ter especial atenção a suas demandas visto que já não enxergam outra alternativa para se comunicarem e se fazerem serem ouvidos. Diante do exposto, devemos pensar cada vez mais em mecanismos para se evitar que a greve ocorra, de modo a conseguir chegar ante um acordo entre as partes.

Nesse sentido, deve-se prezar pelo diálogo claro entre os polos da relação trabalhista de modo que as reivindicações trazidas pelos empregados sejam analisadas a fim de se concluir o que pode ou não ser feito, nem que para isso seja necessário um terceiro mediador do conflito que possua aptidão para encaminhar uma solução que atenda e satisfaça - ao menos em parte - os interesses dos trabalhadores, em consonância com os desejos do empregador.

4.1 Trabalhadores Essenciais e o Direito à greve

Desse modo, quando os trabalhadores entram em greve, estes possuem motivos para tal pois muitas vezes há clara ofensa aos direitos que deveriam a eles serem assegurados, como ocorre nos casos em que há atrasos de salário, redução de salário, dispensa em massa e demais situações que permitam gerar essa enorme mobilização coletiva para conquistar e retomar seus direitos. Todavia, ainda que seja um direito reconhecido a muitos trabalhadores, vê-se que o direito à greve, no caso de serviços essenciais torna-se um assunto de difícil discussão, sobretudo quanto percebe-se o aumento no número de trabalhadores informais que cada vez mais exercem essas atividades tão caras à sociedade.

Sob essa ótica, a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467, de certa forma passa a legalizar uma situação de informalidade que acaba abrindo espaço para a precarização do trabalho e conseqüentemente, uma maior insatisfação dos indivíduos nesse âmbito da vida. Uma vez que a remuneração de certos profissionais se encontra cada vez mais baixa, não é incomum ver indivíduos complementando renda para somar a sua base salarial. Com isso, essas pessoas acabam laborando durante o período de descanso exercendo muitas vezes jornadas duplas ou triplas de trabalho. Essa necessidade cada vez mais percebida dentro da população pode ser sobretudo percebida após a invasão da COVID-19. Com o advento da pandemia, muitos vínculos de trabalho se desmantelaram e muitos outros tiveram de ser erguidos a fim de que pudesse o indivíduo manter sua subsistência e a de sua família. Durante esse período, as atividades essenciais passaram a ser desempenhadas por um número ainda maior de brasileiros que vem doando sua energia, colocando suas vidas e a de seus familiares em risco para atender cotidianamente as necessidades de terceiros.

Segundo Simão de Melo, ante a insatisfação desses indivíduos com a relação laboral, a negociação coletiva é o melhor meio para se discutir os problemas que afligem essa categoria de trabalhadores essenciais. Para ele, a negociação coletiva é a solução que todos esses trabalhadores buscam, mas nem sempre os tomadores de serviço possuem interesse em dialogar, ou mesmo, nem se empenham para que haja um entendimento entre as partes. Logo, antes de dizermos que a negociação coletiva pode se dar sem greve, devemos observar que em regra, os sindicatos que representam esses trabalhadores que desenvolvem atividades essenciais buscam essa aproximação com a empresa e muitas das vezes não conseguem um acordo por falta de interesse da outra parte em solucionar o problema. No entanto, quando são levados ao poder judiciário esses tomadores de serviço colocam-se como entes adeptos a conversa ainda que reclamem a essencialidade do serviço que deveria estar sendo prestado caso não fosse dada a greve. Assim sendo, muitos são os aplicadores do direito que agem em detrimento do direito de greve desses trabalhadores e acabam por tolher as reivindicações apresentadas ao tomar esse exercício a greve como um ato abusivo por parte dos trabalhadores.

Por óbvio que em um contexto pandêmico as reclamações feitas por esses trabalhadores deveriam mais do que nunca serem ouvidas. Em tempos de tanto desespero as demandas dessas pessoas tornam-se urgentes, posto que são eles os responsáveis por manterem o corpo social em funcionamento. Essas atividades consideradas inadiáveis escondem uma jornada de trabalho exaustiva, sem qualquer condição de higiene e de proteção ao trabalhador e de extrema exposição ao vírus o que poderia acarretar maiores complicações ao trabalhador. Atualmente,

pode-se pensar em solucionar esse embate - sobretudo no que diz respeito ao direito a greve desses trabalhadores essenciais - ao reconhecer o direito que esses indivíduos possuem de terem seus anseios ouvidos e contemplados. A própria categoria de serviço que eles prestam já reconhece a essencialidade de suas atividades e por isso, deveriam receber especial atenção por parte dos empregadores.

Dessa forma, pensar em uma ação conciliatória com o Direito do Trabalho, de forma pré-processual, reconhece o estabelecimento de interesses coletivos. Assim, caberia para a solução do conflito uma mediação entre as partes por meio de reuniões agendadas para se tentar buscar uma solução. Ou seja, antes de iniciar o um dissídio coletivo, uma greve por meio de intervenção do poder judiciários há a possibilidade, com as últimas alterações da legislação nesse sentido, de buscar uma forma pré-processual de resolução em que o tribunal se coloca na posição de terceiro, fazendo, portanto, o papel da mediação e conciliação desse conflito.

4.2 A precarização frente à terceirização do Trabalho

A análise da socióloga Graça Druck busca elucidar como a terceirização e a informalidade afeta sobretudo hoje em dia as atividades profissionais que decorres do uso de aplicativos:

Até bem pouco tempo atrás a terceirização era a principal forma de precarização do trabalho. Ela foi suplantada pela economia das plataformas digitais ou uberização, que redefiniu as relações de trabalho com o uso das tecnologias de informação. O uso de aplicativos se disseminou para inúmeras atividades profissionais, com destaque para os que trabalham como entregadores e motoristas que, durante a pandemia, foram considerados como atividades essenciais. (DRUCK, 2020, p.3).

Isto posto, o texto da socióloga do trabalho, Graça Druck, evidencia e ressalta que grande parte desses trabalhadores que exercem atividade essenciais durante a pandemia são trabalhadores terceirizados como: enfermeiros, técnicos de enfermagem, seguranças de universidades, porteiros de escolas, equipes de limpeza, recepcionistas, maqueiros, entre outros. Fica claro que em sua grande maioria esses serviços são prestados exclusivamente por trabalhadores terceirizados e esses trabalhadores são expostos a contaminação diariamente, sem proteção suficiente, já que muitas das empresas que contratam não oferecem condições seguras de trabalho. Ou seja, até aqui já fica evidente o embate entre terceirização e precarização, que se intensifica sobretudo em um momento de crise econômica, agravada por um momento de

pandemia. Essa intensificação faz com que seja dificultado a essas pessoas reivindicarem seus direitos de minimamente trabalharem mediante condições digna para que seja possível realizar suas atividades sendo respeitado a sua humanidade.

Os trabalhadores terceirizados e precarizados no Brasil, devido a forma pela qual a terceirização foi implantada e regulamentada em nosso país, sofrem um processo que ultrapassa a precarização do trabalho em si, visto que a eles recaem menos direitos e conseqüentemente são eles menos protegidos em saúde, segurança e saúde física e mental. Inclusive, muitas vezes eles não têm uma representação coletiva e sólida que possa de alguma forma ajudá-los, representando-os devidamente para que sejam assegurados seus direitos devidos. Assim, a terceirização atinge de maneira diferenciada os diferentes segmentos dos trabalhadores, reconhecendo-se certa hierarquia da precarização quando diante da terceirização. Isto colocado, analisando-se um fenômeno que se generalizou nas últimas décadas, pode-se dizer que a maioria dos trabalhadores terceirizados que são mais precarizados, ocupam as atividades e funções menos qualificadas e por isso, conforme tratam as inúmeras pesquisas realizada pela professora Graça Druck.

Em seus estudos Druck constata que a terceirização está associada diretamente com a precarização e a precarização associada diretamente a terceirização. Deste modo, a terceirização possui camadas, sendo, portanto, a camada que mais gera precarização refere-se à terceirização em atividades menos qualificadas, ou seja, que não exigem uma formação qualificada para serem exercidas e conseqüentemente, tais ofertas acabam atraindo pessoas de camadas mais populosas. A partir do exposto, é gerado um grande dilema pois ante esse cenário a terceirização passa a ter um recorte econômico, um recorte de gênero e um recorte de raça que se sobrepõem em interseccionalidades. Em algumas atividades, este cenário acaba criando uma um estereótipo para esses trabalhadores terceirizados, que passam a ser em sua maioria: negros, pobres e mulheres. Então faz-se importante observar como há uma divisão do trabalho no Brasil baseada em questões de precarização, como consequência da maneira com que foi feita a terceirização nesse lugar. Esta terceirização é, portanto, o fator fundamental para entendermos essa divisão do trabalho a partir desses recortes, conforme aborda Druck:

Nos últimos 25 anos, as pesquisas sobre terceirização no Brasil e em outras regiões do mundo, atestam que os trabalhadores terceirizados são muito mais precários que os demais. É notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, são mais instáveis, se acidentam e morrem mais e estão crescendo mais do que os demais trabalhadores. E, para completar esse quadro, decorrente desse grau de precariedade, têm maiores dificuldades de organização sindical. (DRUCK, 2020, p. 6).

Ainda sobre esse tema e por consequência de como se dá todo esse processo no Brasil, surge um modelo sindical brasileiro um tanto quanto problemático. Inicialmente se reconhece um modelo composto apenas por um conjunto de trabalhadores. No entanto, quando se trata de trabalhadores terceirizados, esse cenário piora, pois, há uma pulverização dos sindicatos, conforme elucida também Graça Druck. Para ela, esse é um dos objetivos da terceirização, inclusive, a medida em que dispersa e fragmenta os trabalhadores cria a ela uma concorrência entre os mesmos e seus sindicatos, enfraquecendo, portanto, o seu poder de organização. O poder de organização está dentro da coletividade e se a coletividade se fragmenta, a terceirização acaba fragmentando os interesses dos trabalhadores, pois alguns trabalhadores são ligados diretamente à empresa, enquanto outros trabalhadores são terceirizados. Em alguns casos exercem esses trabalhadores as mesmas funções o que poderia contribuir para uma fragmentação de fato da coletividade e com isso poderiam vir a perder o poder de organização e de luta.

Por fim, Graça Druck nos traz dados das pesquisas realizadas na Universidade da Bahia, em que os trabalhadores terceirizados que nela trabalham possuíam vários sindicatos ao mesmo tempo que não contavam com nenhum, ou seja, não possuíam nenhuma representação. Vale ressaltar que para cada categoria de trabalhadores terceirizados há um sindicato, ou seja, há uma divisão muito clara acerca da própria representação coletiva. Por exemplo, cada segmento como limpeza, vigilância, portaria e manutenção predial possuem o seu próprio sindicato, mas cada um desses sindicatos representa uma outra categoria do Estado da Bahia - não só os que trabalham na universidade -, assim os sindicatos representam a categoria toda dos trabalhadores terceirizados do Estado da Bahia. Fala-se, portanto, de um Estado grande e populoso, o que ocasiona na falta de cuidado mais direcionado aos trabalhadores por parte do sindicato. Dessa maneira, há nitidamente uma dispersão da representação sindical diante dos conjuntos de trabalhadores que atuam no mesmo local, e que muitas das vezes na prática não possuem - enquanto terceirizados - uma representação de fato.

5. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A pandemia em que vivemos no início de 2020, expôs as imensas desigualdades sociais que são intrínsecas ao mundo capitalista contemporâneo. A pandemia nos desnudou para a situação de trabalhadores informais, situação essa que se mostrou ainda mais difícil e precária quando comparada às demais profissões. Tendo em vista as incertezas trazidas pela necessidade de isolamento social, uma massa de trabalhadores viu a possibilidade de isolamento social como um privilégio do qual não poderiam receber. Como apresenta o cientista político português, Boaventura de Sousa Santos: “Qualquer quarentena é sempre discriminatória, mais difícil para uns grupos sociais do que para outros e impossível para um vasto grupo de cuidadores, cuja missão é tornar possível a quarentena ao conjunto da população.” (SANTOS, 2020, p.15),

Nesse sentido, por mais que se reconheça que doenças contagiosas atingem a todos de forma igualitária e sem distinção de classe, raça, ou idade, deve-se reconhecer que nem todos passam por elas da mesma forma, sobretudo quando se tem condição para mitigar os efeitos originados pela pandemia. Sob essa ótica, a pandemia deixou ainda mais claro que as classes de trabalhadoras pertencentes a categorias como: transporte, saúde e alimentação, por prestarem um serviço essencial a sociedade é impedida de realizarem o distanciamento social, sendo expostos deliberadamente aos riscos desse vírus. Dessa maneira, os trabalhadores informais que representam grande parcela da população economicamente ativa, sofreram constantemente na pandemia com a falta de regulamentação de suas atividades e na maioria das vezes, não foram capazes de aderir ao isolamento social (seja pela essencialidade do serviço prestado ou por uma necessidade de subsistência).

Com o mundo inteiro submetido a uma pandemia, a falta de direitos garantidos na CLT como por exemplo a possibilidade de afastamento remunerado em caso de doença, acometeu sobretudo aos profissionais liberais, autônomos e informais. Essa realidade percebida a certa classe de trabalhadores, agrava situações socioeconômicas e recebem como consequência desse descaso a única opção de se manterem trabalhando quase que por obrigação para que se consiga continuar garantindo o sustento das famílias. Assim, quando paramos para analisar as políticas neoliberais, percebemos e observamos que os direitos dos trabalhadores estão cada vez mais vulneráveis e esse nível de descaso cresce consideravelmente quando paramos para analisar os trabalhadores informais. No caso dos motoristas de aplicativo - por exemplo - durante a pandemia, não tiveram eles a opção de afastamento social ou mesmo não foi dada a opção de se realizar o teletrabalho devido ao tipo de exercício da função. Assim sendo, essa classe de

trabalhadores foi exposta durante a pandemia, ao passo que outros tantos puderam ressignificar seu trabalho sem que houvesse necessidade de exposição direta ao vírus. A esses trabalhadores a exposição à contaminação deu-se todos os dias, sem que pudessem contar com o auxílio das plataformas que - em tese - os empregam, pois estas afirmam não serem responsáveis pelas condições de trabalho desses indivíduos, em virtude da inexistência do reconhecimento de um vínculo trabalhista. Esses profissionais, muitas das vezes viram-se obrigados a optar entre comprar alimentos ou comprar os itens de higiene considerados necessários à prevenção do contágio. As plataformas digitais faziam exigência de materiais de proteção individual sem que houvesse nenhum tipo de suporte financeiro para aquisição destes ou mesmo sem fosse dada qualquer tipo de orientação ou mesmo instrução para o uso. Diante de cenário de crise pandêmica, Ricardo Antunes (2020, p. 20) aponta que “a classe trabalhadora se encontra sob intenso fogo cruzado. Entre a situação familiar e a contaminação virótica, ambas empurrando para a mortalidade e letalidade.”

Isto posto, torna-se difícil conseguir conscientizar o cidadão que apreende por meio da televisão uma orientação cujo objetivo é o de prevenir o contágio. A realidade apresentada no dia a dia desses trabalhadores em nada se assemelha ao que fora amplamente divulgado como diretrizes para a pandemia. A realidade de muitos brasileiros se difere do senso comum que crê em uma possibilidade viável de trabalho remoto ou mesmo minimamente protegido. A economia girou ao longo desses anos de reclusão e esses trabalhadores foram muitas vezes os responsáveis para tal. As orientações transmitidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), eram inviáveis aqueles corajosos que todos os dias enfrentavam o vírus sem que houvesse outra possibilidade. Por certo todos gostariam que fosse dada a opção de ficarem em casa, de não colocar a família em risco, de trabalhar de forma segura com a certeza de que ao final do mês o salário estaria na conta.

No entanto, essas seguranças muitas vezes não podem ser experimentadas pela maioria dos indivíduos, sobretudo aqueles que realizam atividades essenciais. Dessa forma, a impossibilidade de manter o distanciamento social fez com que surgisse a dificuldade por parte desses trabalhadores em se seguir as diretrizes sanitárias estabelecidas. Impedir a aglomeração sem que se considerasse que cotidianamente essas pessoas eram quase que impelidas a irem as ruas trabalharem sem saber o dia de amanhã demonstra um senso social muito aquém do que deveria de fato ocorrer. Como dito por vezes, o vírus não escolhe quem atinge, mas as consequências dolorosas da pandemia têm preferência de classe e de cor, posto que as oportunidades diminuem a medida que as dificuldades são inseridas na trajetória do indivíduo. Nesse sentido, ainda aponta Boaventura:

Quando o surto ocorre, a vulnerabilidade aumenta, porque estão mais expostos à propagação do vírus e se encontram onde os cuidados de saúde nunca chegam: favelas e periferias pobres da cidade, aldeias remotas, campos de internato de refugiados, prisões, e etc. Realizam tarefas que envolvem mais riscos, quer porque trabalham em condições que não lhes permitem proteger-se, quer porque são cuidadoras da vida de outros que têm condições para se proteger. Por último, em situações de emergência as políticas de prevenção ou de contenção nunca são de aplicação universal. São, pelo contrário, seletivas. (SANTOS, 2020, p. 27)

Sob essa ótica de reclusão social e do reconhecimento crescente de certas profissões, o que viu-se durante o período de pandemia foi o aumento da demanda de serviços de entrega, como ocorreu com as compras virtuais que cresceram consideravelmente seu fluxo ao passo em que a pandemia avançava. Em contrapartida, viu-se a essencialidade dos profissionais que realizavam esses serviços, bem como os motoristas e entregadores de aplicativos que além de não receberem equipamentos básicos para a proteção em meio à pandemia, também não tiveram um respaldo eficaz da atuação estatal na formulação de Medidas Protetivas que salvaguardassem os direitos dos cidadãos mais vulneráveis. Dessa forma, muitos trabalhadores viram-se carentes de respaldo e cuidado jurídico no campo do trabalho e das relações de emprego, sobretudo no que diz respeito ao trabalho informal.

5.1 A falta de políticas públicas para auxiliar entregadores de aplicativo em tempos de pandemia

Mediante a observação do programa, Resenha Trabalhista – Programa VIII: “Pedido Virtual e Entrega Concreta - A realidade do trabalho dos entregadores”, (enquanto projeto dirigido pelo jurista e professor Jorge Luiz Souto Maior) pode-se concluir que os trabalhadores de entrega muitas vezes prefeririam ter um salário fixo e com carteira assinada - para se valerem de benefícios dessa modalidade de trabalho - do que serem considerados falsamente como um empreendedores, ainda que tenham subordinação indireta por parte dessas plataformas de entrega quanto ao controle do trabalho. O objetivo do programa é conversar com entregadores de aplicativo a fim de ouvir quem de fato são os mais atingidos em meio a tanto descasos. A oitiva dos próprios profissionais a todo instante deixa muito claro a falta de amparo por parte das empresas de aplicativos, que durante anos se posicionaram de forma resistente para o não reconhecimento do vínculo empregatício com esses trabalhadores. Inicialmente esses trabalhadores tinham uma jornada de trabalho menor e eram mais bem remunerados para isso,

mas com o surgimento da pandemia que de fato paralisou todo o mundo, os entregadores de forma rápida, desesperadora e desumana foram postos como trabalhadores da linha de frente da COVID-19, sem que tivessem qualquer tipo de preparo, sem nenhuma nova diretriz até mesmo pelas políticas públicas que pudessem respaldá-los frente a condição precária de trabalho.

Como dito anteriormente, vale ressaltar que durante a pandemia esses trabalhadores tiveram suas demandas aumentadas e foram amplamente classificados como uma classe de trabalhos essenciais. Esse reconhecimento supracitado deu-se sem nenhum tipo de aumento salarial e sem que pudessem receber qualquer tipo de auxílio governamental. Por necessidade, os entregadores foram expostos ao vírus sem receberem nenhum tipo de EPI - Equipamento de Proteção Individual -, por parte da empresa pela qual são contratados. No entanto, caso esse trabalhador fosse prestar o serviço sem o devido equipamento de proteção, este poderia sofrer sanções por parte do aplicativo. Assim, a realidade lida com a crescente quantidade de aplicativos sem nenhuma política de garantia vigente para que os algoritmos passem a estabelecer uma forma de trabalho mais justa e mais humana a esses trabalhadores. O que vemos atualmente é uma realidade triste, que piora ao passo que aumentam os números de acidentes e de contágios. Contudo, ainda que a orientação para a prevenção do vírus parta de uma ordem internacionalmente superior, a classe de entregadores por falta de amparo legal e jurídico viu-se obrigada a aceitar as condições degradantes de trabalho oferecidas por parte dos detentores do poder.

No entanto, existe para esses trabalhadores uma ideia de falsa autonomia, pois na realidade eles não possuem nenhum tipo de liberdade. Isso ocorre pois não cabe a eles debate de horários, negociação de preços e condições de trabalho a serem ofertados pelas empresas. Isto posto, percebe-se que os requisitos que configuraram uma relação autônoma não se solidificam nessas novas formas de trabalho, mas sim, o que se percebe é uma crescente escravidão urbana, cruel e desumana que acomete essa classe, sem que a eles seja dada a possibilidade de responsabilizar socialmente alguém pelas faltas cometidas. Sendo assim, o MPT recebe inúmeras denúncias desde 2015 sobre fraudes nas relações de emprego praticadas pelas empresas de aplicativo. Nesse sentido, existe atualmente uma ação civil pública e um grupo de trabalho específico para avaliar essas novas relações de trabalho que surgem diariamente, gerando novas e desprotegidas relações. Para se submeterem às exigências dos aplicativos, os entregadores precisam abrir uma microempresa - precisam ser um microempreendedor individual -, sendo essas empresas geradas sem que haja qualquer tipo de organização ou orientação ao trabalhador visto que essa condição também gera direitos e deveres a serem cumpridos. Diante do exposto, as empresas - em sua maioria - usam desses

argumentos para negar as relações de emprego criadas, de modo a se eximirem do vínculo existente entre o aplicativo e os demais trabalhadores informais. Sendo assim, essas empresas então se reconhecem como sendo de tecnologia, aptas a realizarem o encontro e mediação entre o estabelecimento, o entregador e o consumidor final.

Sob essa percepção, a empresa de plataformas reconhece que após a tradição do produto ao cliente final acaba-se a sua responsabilidade, o que culmina em uma mera mediação entre as partes e uma promoção a autonomia do profissional autônomo. No entanto, a ideia de autonomia e liberdade é totalmente desmistificada, uma vez que o trabalhador havendo algum problema nesse percurso é reportado à empresa através do suporte ao entregador, enquanto a empresa se reporta ao consumidor final de modo que institui até mesmo um prazo para essa resposta. Assim, as ferramentas tecnológicas que dariam autonomia ao trabalhador tornaram-se na verdade ferramentas de controle em que única liberdade que o trabalhador possui é a de aceitar ou não a oferta de trabalho e as condições impostas sem qualquer negociação por parte dessas grandes empresas. Isto posto, a partir do momento em que ele aceita os termos determinados passa o trabalhador a ser uma marionete do sistema vigente, muitas vezes sofrendo sanções quando há a tentativa de rejeitar ou negociar as condições de trabalho.

Diante do exposto, percebe-se que não há liberdade para a escolha de clientes e não se debate amenidades da atividade, todo e qualquer termo de funcionamento é exclusividade da plataforma a qual se mantém por meio de algoritmos cruéis e sem humanidade. O algoritmo determina aquele que recebe ou não determinada entrega ainda que estejam todos reunidos no mesmo lugar, é ele quem sanciona o indivíduo que se recusa por algum motivo a pegar um chamado e é a própria empresa de estipula taxas irrisórias de pagamento a fim de que para se subtrair um lucro dessa atividade, reste ao trabalhador horas exaustivas na rua. Dessa forma, não é permitido ao trabalhador negociar o valor de sua mão de obra ou até mesmo fixar um preço mínimo para tal, toda sua renda depende de privações e grandes esforços para ao final do mês conseguir colocar comida na mesa. Assim, não há o que se falar em liberdade ou mesmo em autonomia de um ser que ainda que não possua um patrão personificado acaba por atender a demanda e exigências de um superior muito mais poderoso ao qual não se sabe sequer o nome ou mesmo como lutar contra ele.

Assim, dentro dessas plataformas existem obrigações que muitas vezes para além serem fiscalizadas também são reportadas e geram sanções caso não sejam cumpridas. Há uma exigência quanto a rota realizada, quanto ao horário de chegada ao consumidor final e demais exigências que são a todo tempo monitoradas tal qual um ente invisível que domina e controla sem haja a necessidade de se fazer presente fisicamente. Não cumprindo essas determinações

os trabalhadores são bloqueados da plataforma, enquanto outros são até mesmo excluídos sem qualquer possibilidade de conversa ou negociação. Percebe-se que as regras não são claras e que a tecnologia passou nesses casos a ser um instrumento de controle que subjuga os indivíduos a uma escravidão digital e não um instrumento de emancipação, como preconizada. Diante do ocorrido, há ainda correntes que deslegitimam o vínculo e para tal utilizam-se do argumento de que essas empresas de tecnologia não exigem exclusividade no uso de determinado aplicativo ou mesmo não controlam a meta financeira a ser batida por cada prestador de serviço. No entanto, exigir exclusividade nunca foi um requisito para o reconhecimento do vínculo empregatício, sobretudo quando se fala que a falta de um controle de meta de cada um gera uma liberdade do prestador para se realizar o que bem entende.

Sabe-se na verdade que a ausência desse indivíduo nessas plataformas gera uma falta de renda, posto que está só se atinge por meio da exigência direta desse indivíduo nas ruas e a mercê dessas plataformas. Há, portanto, uma enorme dificuldade entre as empresas que dispõem de tecnologias de ponta em enxergar a subordinação desse empregado. O que ocorre muitas das vezes não é apenas uma dificuldade em se reconhecer o vínculo empregatício, mas sim uma facilidade em fazer questão de não o ver, posto que seu reconhecimento geraria ainda mais responsabilidade e ônus a esses grandes detentores do poder. Dessa forma, outro ponto bastante questionado pelos motoristas de aplicativo e entregadores é que eles são constantemente avaliados por seus usuários, o que a depender da avaliação sanções disciplinares de forma completamente unilateral e sem diálogo são aplicadas, sem que seja dado qualquer esclarecimento ou possibilidade de retórica. Ou seja, o trabalhador não sabe nem o motivo pelo qual está sendo penalizado, mas o algoritmo age por “corrigir” uma conduta reconhecida por ele como não condizente com a política da plataforma. Isto posto, as plataformas de aplicativo fazem a distribuição do serviço dentro da lógica vigente, distribui o serviço de forma arbitrária sem que seja levado em consideração qualquer interesse do trabalhador e acaba por sancionar o chamado prestador de serviço quando esse se “desvirtua” do cerne de valores e atitudes esperadas pela empresa. No fundo, essa atitude discricionária apenas deixa claro que nenhum outro interesse, a não ser o da plataforma, será levado em consideração ensejando quase que uma lógica de ame ou deixe, de modo a considerar descartável aquele ser essencial para o bom funcionamento do aplicativo e do sistema.

5.2 A subordinação mascarada pela terceirização lícita

Em continuidade ao exposto, outro questionamento se dá diante do fato de que as plataformas e aplicativos exigem que o trabalhador crie uma pessoa jurídica como condição para trabalhar no sistema. Tamanha exigência descabida faz com que em meio ao desespero os trabalhadores façam o que lhes é pedido, ou seja, os mesmos abrem uma empresa sem qualquer orientação jurídica que lhes faça conhecer de seus novos deveres e obrigações, apenas para cumprir uma exigência que intenta marcar a inexistência de um vínculo de trabalho entre as partes. Esse fato deixa claro que a exigência colocada figura como uma subordinação mascarada de terceirização lícita. As grandes empresas então criaram explicitamente uma profissão às margens do direito legalmente assegurado por décadas, posto que enxergaram nas lacunas legislativas as brechas para se fazerem valer de uma nova modalidade de exploração sem qualquer diretriz dentro do ordenamento. Sendo assim, ao passo em que a tecnologia avança ocorre um retrocesso incalculável do Direito Trabalhista, uma vez que as novas comunicações geram um limbo de novas modalidades de trabalho que não possuem qualquer tipo de regulamentação, dessa forma as empresas criam ciladas cobertas de oportunidades que acaba por atrair os que se encantam com a falsa ideia vendida por essas plataformas, gerando assim uma profissão quase que clandestina aos olhos do direito propriamente dito.

De acordo com os pontos apresentados pelo professor Ricardo Antunes, pode-se refletir sobre a importância desse crescente neoliberalismo pós pandemia. Entende-se que tanto o neoliberalismo sofisticado quanto o neoliberalismo retrógrado, utilizam-se do serviço público para garantir os interesses do capital. O neoliberalismo durante a pandemia mostrou mediante a proliferação de seus tentáculos nefastos e controladores que é preciso intensificar os processos de lutas por meio de organizações sindicais e movimentos sociais. Essa unidade do povo mostra-se como a única saída para se defender de fato os interesses públicos, uma vez que grande parte da população não se sente contemplada ante o constante crescimento do poderio que se concentra nas mãos de poucos. É dever do Estado garantir condições básicas de trabalho aos seus indivíduos e cabe a ele tutelar pelos direitos de seus cidadãos. Dessa forma, ainda que as investidas neoliberais reconheçam um Estado cada vez menos interventor, cabe ao povo reivindicar seu direito enquanto cerne de todo Estado Democrático de Direito. A reflexão que o neoliberalismo induz ao senso crítico, principalmente durante a pandemia, é pensar a respeito do que de fato sustenta o país de modo a perceber que o setor público ainda é o único que preza pela vontade da maioria.

Em tempos de pandemia viu-se o quão importante e necessário é o SUS - Sistema Único de Saúde - que em meio ao caos salvou inúmeras vidas que não possuíam plano de saúde privado. As próprias universidades públicas, com suas pesquisas incansáveis mostraram-se essências no andamento da ciência e na busca por uma vacina que pudesse proteger o maior número de vidas. Isto posto, deve-se ater que os detentores do poder não desejam olhar para a maioria dos indivíduos, ao contrário, pretendem vender uma ideia de liberdade quando na realidade escolhem a informação que querem passar de modo a perpetuar o controle. Nenhuma pessoa de grande poder deseja que ao povo seja dado conhecimento devido, posto que a percepção conjunta da realidade vivida se torna pólvora que a qualquer momento pode explodir. Desse modo, quando dentro do Direito do Trabalho vê-se o fomento de relações estruturadas ante o acordo individual de trabalho percebe-se um viés pautado à luz do direito civil de outrora. No entanto, o contrato de trabalho entendido atualmente pelo Direito moderno se difere dos contratos de natureza civil posto que diante de uma relação trabalhista, com tantas camadas e especificidades, deve-se ater para que o polo mais vulnerável da relação não saia em desvantagem ao aceitar qualquer condição de trabalho por desespero e necessidade.

A relação trabalhista trata-se então de uma ligação caracterizada por uma assimetria de poder entre o empregado e o empregador, em que o empregador possui o poder decorrente da posição que ele ocupa e o empregado possui a mão de obra a ser vendida para que se obtenha o retorno financeiro chamado salário. Nesse sentido, é necessário observar prerrogativas de regulamentação e disciplina que venham a limitar a ação exploratória do caso em questão, de modo que se busque o equilíbrio entre as partes. Isso ocorre pois o empregador que se encontra em uma posição inferior, por vezes sujeita-se mediante uma relação de submissão devido ao medo de sair do mercado de trabalho. Assim sendo, fomentar a utilização dos acordos individuais para regirem essas relações naturalmente desiguais seria como que atestar um retrocesso sem fim tanto no campo teórico do direito como no caso prático. A negociação individual durante a pandemia surgiu como uma forma de pactuar as cláusulas do contrato de trabalho a fim de flexibilizá-los, no entanto, a ampliação das hipóteses de acordos individuais fomentadas colidem com os princípios da proteção jurídica e mais ainda, colidem com a finalidade em si do próprio Direito do Trabalho. A parte mais vulnerável entre as relações de trabalho que no caso é o empregado, necessita de uma proteção jurídica que se concretize a partir da garantia de um conjunto de direitos que possam tutelar esses indivíduos, direitos esses assegurados pela legislação. Tais normas não devem ser ultrapassadas pelo empregador ou mesmo deve ele determinar as regras do jogo, posto que o empregado naturalmente já se

encontra em uma posição mais vulnerável o que faz com que a assimetria entre essas relações cresça quando não há uma regulação externa.

O que se verifica na prática, dado o contexto de ausência de políticas públicas específicas para a proteção da classe de trabalhadores uberizados, é a necessidade urgente de uma atuação judicial que promova no campo da jurisprudência ao menos um mínimo de proteção e segurança ao trabalhador. O ativismo judicial está no centro das discussões jurídicas devido a sua grande influência no cotidiano, podendo resolver um problema estrutural que se desencadeia ante a morosidade do processo legislativo. Ao passo que a classe política se mostra incapaz e desinteressada em resolver de forma eficaz um momento de crise, o judiciário, enquanto terceiro poder, é acionado para fazer valer igualdades consolidadas pela Constituição Federal. À medida em que a busca pelo judiciário se mostra a forma mais eficaz de resolver um conflito, definitivamente não se trata da forma mais veloz de resolução. Além de não ser um meio de resolução com grande morosidade, trata-se também de um meio de solução que oferece riscos ao trabalhador, uma vez que o ordenamento jurídico é administrado por órgãos cuja legitimidade não decorre diretamente do voto popular, gerando assim uma insegurança jurídica enorme, visto que não se pode controlar a decisão de todo jurista.

5.3 A atuação do judiciário no reconhecimento da existência do vínculo trabalhistas entre os trabalhadores de aplicativo

A busca pelo judiciário ainda é o principal meio buscado para resoluções de conflitos da esfera trabalhista, nesse sentido, no início de 2020 a Juíza Substituta da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, proferiu sentença não reconhecendo o vínculo trabalhista entre os entregadores ligados às plataformas Rappi e Ifood. A matéria foi trazida à tona e debatida por meio da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, contra duas empresas de captação de mão de obra por meio de aplicativos.

Diante do caso exposto, a parte autora interpôs declaração a fim de comprovar a existência da relação de emprego dos entregadores e motoristas de aplicativos conectados através das plataformas digitais, embasando seus argumentos de que as referidas empresas, por intermédios das plataformas digitais, contrataram os empregados disfarçados pela figura de trabalhadores autônomos com o objetivo de burlar o vínculo empregatício e como consequência omitir direitos trabalhistas. Nesse sentido, ante a busca de caracterizar o trabalhador autônomo, pode-se dizer que este deve apresentar pelo menos duas características indispensáveis, como

por exemplo: a organização própria e a independência para decidir livremente se prestará ou não determinado serviço. O trabalhador autônomo deve ter o poder de precificar seu trabalho, escolher seus clientes, fornecer seus próprios meios de produção e ser responsável pelo resultado econômico fruto de seu trabalho, ou seja, este deve se responsabilizar tanto pelo bônus quanto pelo ônus de ter um negócio independente.

No entanto, esse não é o modo de operar utilizado pela nova classe trabalhadora que por mais que possuam uma parcela irrisória de autonomia, resumem-se basicamente em escolher o horário de trabalho, ainda assim, continuam ligados à organização e ao controle por parte dos donos das empresas. Diante do exposto, podemos dizer que temos o surgimento de uma nova classe de trabalhadores subordinados que foram submetidos a uma ideia de autonomia que desconsidera toda a realidade enfrentada por esses indivíduos. Pode-se perceber facilmente a subordinação estrutural existente dentro deste trabalho uberizado, desse modo, estamos vivenciando uma nova forma de configuração de trabalho a qual enseja uma ramificação da precarização já antes aplicada à terceirização. Tal fato é persistente e ainda acontece devido a grande negação por parte do judiciário em não reconhecer o vínculo empregatício que paira sob essas relações de trabalho. Neste sentido, podemos destacar como um exemplo claro de negação o que a Juíza Substituta do Trabalho, Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar (2020), destacou em sua sentença:

A centralidade da organização do trabalho no Brasil está no contrato de emprego regido pela CLT bem como, em menor escala, na figura do trabalhador autônomo. Assim, o trabalhador, de acordo com a organização dada para sua força de trabalho e forma de prestação dos serviços, molda-se a uma figura ou à outra, não havendo um terceiro gênero regulamentado. (BRASIL, 2020b, p.31)

A partir da sentença, fica claro o quanto a negação acontece e está sendo propagada pelo nosso judiciário de forma tão grosseira a ponto de não haver o mínimo de reconhecimento de que, ainda que determinada prática, gênero ou modalidade não esteja ainda regulamentada, não significa que o vínculo não exista. Afinal, o direito se desenvolve com a sociedade, mas nem sempre consegue ele acompanhar o ritmo acelerado de evolução e transformações, de modo que cabe ao judiciário interpretar o caso concreto enquanto ainda não se regulamente de maneira positivada as diretrizes para essas novas formas de relação de trabalho criadas e fomentadas, sobretudo, na pandemia. Com um entendimento completamente oposto à sentença anterior, foi construída a jurisprudência da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, a qual reconhece o vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo. O Acórdão reconhece a nova realidade que o mercado de trabalho se encontra, admitindo que caso

não haja intervenção por parte do direito trabalhista, haverá uma distorção dos conceitos de empregado e empregador sempre que não houver uma legislação protetiva. Nesse sentido, aponta o relator:

É preciso deixar claro que a UBER é uma empresa de transporte, e não simples plataforma digital, uma vez que o seu lucro está diretamente vinculado ao transporte de pessoas realizado pelos motoristas. A UBER não cobra uma taxa fixa pela utilização do aplicativo, ela retém parte do preço pago pelo passageiro, seu lucro está diretamente ligado ao transporte de pessoas e não ao número de motoristas cadastrados. (BRASIL, 2020, p. 30)

Por fim, devemos ter o objetivo de evoluir a ponto de conseguirmos combater as relações de trabalho que estão sendo disfarçadas por meio da primazia da realidade. A simples existência de um aplicativo com o objetivo de intermediar a contratação não descaracteriza a relação de emprego existente, tendo em vista que a essência do trabalho realizado segue as mesmas linhas de rotina do trabalho, como bem explica o relator:

Mesmo que se defenda que a subordinação na espécie não se apresente típica ou clássica, não há como se fugir do fato de que ela se apresenta na modalidade objetiva ou mesmo estrutural, vale dizer, quando o empregado se encontra integrado aos fins ou à estrutura dinâmica da empresa, ou, conforme previsto no item 13.a da Recomendação 198 da OIT aquela que envolva “a integração do trabalhador na organização da empresa”, seguindo seus procedimentos operacionais, mas sem que as ordens dela emanadas restem muito evidentes, vez que realizadas através de controle de programação e diluídas entre códigos de conduta, avaliações, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidas. (ANDRADE, 2020, p. 47)

Assim, é dever do direito e seus aplicadores estabelecer decisões que venham sempre à luz dos preceitos constitucionais. Dito isso, todo e qualquer vínculo que remonte uma relação de trabalho, mas que não seja ainda regulamentada por lei, deve ser observada a fim de perceber se há os requisitos que configuram o vínculo de trabalho objetivando assim sempre proteger o empregado vulnerável que muitas vezes é feito de fantoche nas mãos dos poderosos que enxergam brechas na lei para se valerem de ainda mais lucro sob a forma de exploração da mão de obra humana. Remontar a humanidade do direito e ter claro o cerne de todo e qualquer ordenamento que prioriza a vontade popular como fim último de suas ações impele que todos estejam atentos às mazelas sociais que acometem os demais. Sem senso crítico não poderíamos estar inseridos em um corpo social e é por meio da solidariedade que devemos nos colocar no lugar do outro e ouvir suas pautas para que todos os anseios dos grupos sociais sejam de fato ouvidos e considerados dentro de uma democracia.

5.4 Quebra da relação de trabalho

Haja vista o discurso falacioso que se vende aos trabalhadores autônomos diante de um contexto de plataformas digitais e suas conseqüentes investidas aos direitos trabalhistas, importa entender como esse sistema digital tornou-se parte tão essencial da vida humana. Assim, diante da revolução tecnológica das últimas décadas e da crescente globalização, o mundo contemporâneo está cada vez mais conectado e o acesso às redes aprofunda ainda mais as desigualdades do país. Dessa forma, o dinamismo das relações marcado pelo surgimento de novas tecnologias deve acompanhar todas as esferas sociais, inclusive o direito. Nesse sentido, importa ao ordenamento jurídico estar em constante atualização para dar conta dos milhares de pedidos que diariamente demandam intervenção jurídica, como por exemplo, o patrimônio digital, cibercrimes e no caso do direito trabalhista: a regulamentação do trabalho por plataformas de distribuição digital.

Como visto ao longo do estudo, em meio a pandemia os trabalhadores de aplicativos tornaram-se parte indispensável da vida de muitos que dependeram de seus serviços para manterem suas vidas minimamente adaptadas às novas rotinas de bloqueio social. Essas pessoas não tiveram sequer a opção de não irem trabalhar, já que sua recusa automaticamente infligiria na ausência de subsídios mínimos para sua existência e o de sua família. Dessa forma, ficaram eles expostos ao risco mais claro e evidente possível, uma vez que se disponibilizam nas ruas mediante as oscilações da demanda social que em tempos de isolamento social, aumentaram consideravelmente. Diante da oportunidade o neoliberalismo passou a propagar a desvalorização do trabalho quando a todo custo tentou afetar os direitos garantidos. Referido ataque atingiu sobretudo os entregadores que trabalham transportando mercadorias para inúmeros lugares e diversas pessoas.

Como consequência dessa lógica capitalista feroz, acentuada por um contexto pandêmico, os trabalhadores foram punidos com jornadas de trabalho extenuantes, falta de equipamento pessoal de proteção e ausência de assistencialismo trabalhista. Sob esse ponto de vista, mais uma vez se exalta a importância e a essencialidade das atividades prestadas pelos entregadores de aplicativos como atores principais na continuidade da vida social. Isto posto, considerar que nada fez o Estado enquanto ente responsável por preservar os direitos desses indivíduos e capaz de reconhecer as necessidades básicas da atividade por eles exercida, apenas reforça a ideia supracitada de que também ele serve aos ditames dos poderosos e do sistema capitalista que nos abarca. Assim, regular essa atividade não parece ser a vontade das instituições nacionais e muito menos dos donos dessas plataformas que, sob o cruel discurso de autonomia, os chamam

de “parceiros” empreendedores e donos de seus próprios negócios. Nesse sentido, reforça a jurisprudência quando trata:

RECURSO ORDINÁRIO. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO. AUTONOMIA DO PRESTADOR DE SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO AFASTADO. Ainda que o trabalho desenvolvido, enquanto motociclista, fosse realizado com onerosidade, razão não há para se reconhecer o vínculo empregatício se, do conjunto probatório, a autonomia do prestador de serviços se revelou inerente, possuindo o trabalhador total liberdade para escolher "se", "onde" e "quando" iria se conectar ao aplicativo para atender aos clientes dos restaurantes e do "ifood.com", assim como por "quanto tempo" permaneceria conectado, laborando em sua própria motocicleta, mediante preço pré-fixado por entrega, sem personalidade e sem punições. Apelo desprovido. (Processo: ROT - 0000597-89.2018.5.06.0019, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 14/04/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 14/04/2020) (TRT-6 - RO: 00005978920185060019, Data de Julgamento: 14/04/2020, Terceira Turma)

Dessa forma, a própria Justiça do Trabalho é omissa quando reconhece a inexistência de vínculo empregatício para aqueles entregadores que dependem diariamente de aplicativos e algoritmos para viabilizar a entrega. Chega a ser absurdo quando se percebe que os entregadores de aplicativos não ditam as regras do jogo e estão sujeitos a um sistema invisível quando comparados aos trabalhadores formais enquanto funcionários amparados pela CLT. Estes últimos, estão sujeitos às ordens de seus superiores e se subordinam hierarquicamente de forma clara aos que acima deles se encontram, no entanto, possuem todo amparo legal necessário pois se reconhece uma relação trabalhista pautada na consolidação de leis determinadas. Para a caracterização da relação de emprego, como já visto pela doutrina de Maurícia Godinho Delgado (2019, p. 337) reconhece-se alguns pré-requisitos essenciais que o trabalho deve ter, a relembrar: ser exercido pessoalmente, por pessoa física, sem contingências, com custo e executado sob subordinação. Tais elementos devem ser analisados de acordo com a realidade dos fatos, a fim de que possa ser percebido se há ou não um acordo contratual formal.

Esses prestadores de serviço percebem nestas empresas de aplicativo a forma mais rápida de entrar no mercado de trabalho. Devido às condições determinadas pelas empresas em pleno contexto pandêmico muitos entraram nesse meio sem que a eles fossem garantidos qualquer proteção pessoal ou mesmo qualquer zelo pela sua segurança e higiene. Essas plataformas, para além de exigirem cuidados básicos sem qualquer assessoria foram incapazes de prestarem ajuda a esses trabalhadores essenciais quando contaminados pela atividade de risco que realizaram. Vale ressaltar que em agosto de 2018, o TRT-2 de São Paulo, reconheceu o vínculo de um desses trabalhadores pois reconheceu não haver autonomia do indivíduo frente a plataforma, visto que as normas importantes determinadas pela empresa são submetidas a eles sem margens

para negociação. Nesse sentido, a relatora, Beatriz de Oliveira Lixa, reconheceu que o trabalhador não escolhe estar disponível ou não para prestar o serviço pois depende dele para ganhar a vida. Isso ocorre uma vez que a empresa (UBER) tem motoristas disponíveis 24 horas por dia, o que permite ao trabalhador se submeter aos ditames laborais que ela impõe a qualquer hora do dia. No entanto, em 2020 o TST decidiu inverter essa decisão sob o argumento de que não é permitido qualquer vínculo empregatício, uma vez que a empresa atua apenas como intermediária dos serviços prestados (CONJUR, 2018). A ideia de afastamento do conceito recai na ideia de que os critérios que antes serviam para caracterizar tal relação não pode ser usados nesse novo tipo de trabalho, que valoriza o liberalismo e a autonomia das partes. Nesse aspecto, entendeu-se as seguintes disposições:

IFOOD. ENTREGADOR. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS LEGAIS. AUSÊNCIA DE PROVA. Para a configuração da relação de emprego, há mais relevo nos elementos fático-jurídicos, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação, alteridade - arts. 2º e 3º da CLT-, do que nos jurídico-formais, tendo em vista o princípio da materialidade, a primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. Ausente um desses requisitos, não há vínculo empregatício a ser declarado. Apelo da 2ª ré provido. (TRT18, RO 0011740-41.2019.5.18.0008, Rel. EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 2ª TURMA, 01/06/2020) (TRT-18 - ROT: 00117404120195180008 GO 0011740-41.2019.5.18.0008, Relator: EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, Data de Julgamento: 01/06/2020, 2ª TURMA)

É claro que para os acompanhantes do tema, a introdução individual desses trabalhadores no mercado de trabalho é vista como a última opção para obtenção de emprego, contudo, colocar todo o ônus da atividade para recair sob o indivíduo que manifestamente não dispõe de meios alternativos para sua manutenção, é como reconhecer que a atividade trabalhista e a Justiça do Trabalho vêm priorizando a racionalidade econômica em detrimento da efetividade dos direitos sociais. Assim, o direito do trabalho, essencialmente um direito de classe, existirá enquanto persistir essa grande assimetria social reiterado pela desigualdade de classes, pelo capitalismo, pela terceirização e por toda a estrutura que existe e que resiste há anos a qual beneficia quem possui os meios de produção às custas da outra parte, que possui o trabalho e venda de sua mão de obra para ser usada como mercadoria a fim de produzir riqueza para outros. Portanto, o Estado não pode se minimizar ante uma sociedade marcada pela desigualdade, os trabalhadores de entrega que antes eram invisíveis tornaram-se no contexto da pandemia, essenciais ao funcionamento de um país e por isso devem ser protegidos. Deveria haver uma dedicação exclusiva e incansável por parte de todas as instituições e do corpo social para que de fato houvesse a democratização das relações e para que essas atividades não se limitassem a um contrato pessoal de trabalho que já nasce abusivo.

Isto posto, percebe-se uma constante tentativa de sucumbir o direito do trabalhador, especialmente dentro do contexto neoliberal que ataca as leis trabalhistas e outros direitos sociais. No entanto, a aplicação da lei pode não resolver esse desincentivo ao acesso à justiça ao passo que também não garante os direitos das pessoas mais carentes e marginalizadas que observam sua força de trabalho serem exploradas por seus semelhantes. Os motoristas de aplicativos não podem ser considerados como agentes autônomos que organizam suas atividades e sua jornada de trabalho como bem entendem, pois eles muitas vezes essa é a única opção encontrada por eles e ao final quem dita as regras do jogo são as plataformas. Quem trabalha subordinado a esses aplicativos não se equipara a um empresário assalariado autônomo, não podendo, portanto, ser considerado uma pessoa que dirige seu próprio negócio ou atividade e se dedica a ela enquanto atividade econômica.

6. A VERDADE POR TRÁS DO DISCURSO EMPREENDEDOR

Como visto anteriormente, na sociedade capitalista atual o trabalho - manual ou intelectual - é percebido como a principal atividade da vida moderna. Entretanto, compreender o trabalho como atividade externa daquele que o efetiva é importante na compreensão de que o trabalho não apenas produz bens, mas também faz de si e do próprio assalariado uma potência autônoma: ou seja, um produto. Muitas vezes o trabalho não é tido como um ato voluntário para satisfazer uma necessidade humana, mas entende-se como uma atividade compelida tida apenas como meio para satisfazer as reais necessidades do indivíduo. Nesse sentido, a sociedade contemporânea normatiza o trabalho de uma pessoa como propriedade de outrem, pois a essência do trabalho não está a serviço do próprio assalariado, mas sim reflete a conveniência de quem dela se apropria.

Vale ressaltar que a exploração do trabalho não é uma característica única da atualidade, manifestando-se assim enquanto várias formas de trabalho que coexistem no tempo e no espaço. Há época da escravidão, o controle do trabalho estava sujeito a severas penalidades em razão do reconhecimento de que os trabalhadores eram apenas objetos de direitos de seus proprietários. Atualmente, embora se entenda um conceito de trabalho livre o controle sobre o tempo e o trabalho de uma pessoa ainda hoje importam para sociedade. Referido controle reflete a manutenção do poder pelas classes mais privilegiadas, ato típico do sistema capitalista. Portanto, a ideia de trabalho livre promovida ao longo dos anos não reflete a total liberdade do assalariado, mas sim a liberdade de regulamentar esta atividade por parte dos empregadores que exploram essa prática. Nesse sentido, ao contrário dos senhores de escravos que tinham a obrigação de tentar manter suas “propriedades” vivas, o sistema capitalista que nos rege até hoje visam uma exploração do indivíduo de modo que sua mão de obra se torne ainda mais barata e lucrativa do que em outros séculos, deixando a subsistência dos trabalhadores sob sua própria responsabilidade. Para confirmar o acima exposto, dá-se o entendimento de Ricardo Antunes (2020), que aponta:

Portanto, diferentemente da fase de predomínio taylorista e fordista, que vigorou nas fábricas da “era do automóvel” durante o século XX, neste século XXI, as empresas “flexíveis” vêm impondo velozmente sua trípole destrutiva sobre o trabalho. É por isso que a terceirização, informalidade e flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico de empresa corporativa. E o trabalho intermitente, aprovado pela contrarreforma trabalhista durante o governo terceirizado de Temer, tornou-se um elemento ainda mais corrosivo em relação à proteção do trabalho. Se tudo isso já vinha ocorrendo na fase mais destrutiva do sistema de metabolismo antissocial do capital, o que se pode esperar nesta fase de capitalismo pandêmico? (ANTUNES, 2020, p. 23).

Nessa perspectiva, o documentário “Vidas Entregues” destaca a realidade de muitos assalariados livres no contexto brasileiro do século XXI. O trabalho mostra as condições de trabalho oferecidas aos entregadores de aplicativos no Rio de Janeiro e compartilham a experiência dessas pessoas em uma sociedade com alto desemprego. Portanto, o documentário expõe um enorme desafio enfrentado por esses trabalhadores e denuncia o fato de que importa aos detentores do poder manter essa massa passiva para que os proletários possam controlar a força de trabalho. O desejo do capital é que as pessoas se acostumem a viver em uma realidade em que a fome, a pobreza e o descaso das instituições não seja entendido como um problema gravíssimo e de urgente solução. É vendido então a ideia de que essas condições de trabalho autônomo são na verdade uma oportunidade de galgar certo grau de mobilidade social quando em verdade mostra-se como uma ferramenta de controle, docilidade dos corpos e naturalização das mazelas sociais.

Há quem muito se esforce para acabar com a fome e alcançar uma vida digna, no entanto, vender essa ideia de plataformas de aplicativo é propagar uma ideia vil e sem qualquer senso de responsabilidade social. Esse pensamento também é comungado pelo renomado professor Abilio (2019) quando diz que a “uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada”. Dessa forma, esses trabalhadores buscam oportunidades e reconhecimento, porém encontram-se subordinados a uma precificação de seus serviços de forma impiedosa, mediante a cobrança de taxas com valores abusivos o que se intensifica diante da completa ausência de proteção das plataformas. Tornam-se então esses trabalhadores reféns de uma precarização imposta pelos empreendedores e gestores desses aplicativos que os consideram dispensáveis, ainda que precisem de seus serviços para viabilizar a continuidade de seus negócios altamente lucrativos.

Esses trabalhadores são privados de garantias mínimas de emprego e são obrigados a trabalharem para enriquecerem ainda mais aqueles que já possuem capital suficiente. Em contrapartida, a esses indivíduos que realizam um trabalho de base tão essencial lhes cabe apenas o que sobra dessa relação desigual de trabalho que se organiza mediante os ditames dos empregadores. No entanto, é inegável as semelhanças existentes entre esses trabalhadores autônomos em relação as formas de trabalho que afetam os trabalhadores modernos que vivem em condições análogas no Brasil, uma vez que não possuem horário de descanso determinado, jornadas de trabalho estipuladas, salários fixos e suficientemente remunerado para o sustento de modo que a essas pessoas faltam inúmeros direitos trabalhistas que acabam por precarizar a qualidade de vida digna do indivíduo. A submissão em oposição a liberdade mascarada das

relações de trabalho não estimula os indivíduos a administrarem a si mesmos pois embora muitas vezes não tenha um chefe personificado, sentem-se eles como se estivessem trabalhando para atender às expectativas de terceiros que enriquecem à custas do trabalho alheio. Também nesta perspectiva, está o pensamento dos respeitáveis Ricardo Antunes e Vitor Filgueras (2020), que comungam dessa ideia ao afirmar que:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos. Ademais, em contradição com o discurso da liberdade, as plataformas e aplicativos empregam ao menos 11 medidas explícitas para controlar os/as trabalhadores/as, conforme apuramos nos termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares analisada. (ANTUNES, 2020, p.25).

Ante o exposto, assim como os escravos libertos viram-se necessitados de amparo quando receberam a alforria e por isso muitos continuaram ligados aos seus senhores mediante o pagamento em dinheiro de uma certa quantia que ganhavam, também esses trabalhadores modernos dependem intrinsecamente dessas plataformas o que faz com que elas possam cobrar as taxas que quiserem em razão da necessidade de trabalho desses indivíduos. Explorar o outro mediante sua necessidade de subsistência é uma lógica que impera na era capitalista moderna, visto que os detentores do poder não se voltam aos anseios de seus trabalhadores e sim apenas aos seus próprios desejos a fim de enriquecerem cada vez mais. Desse modo, podemos até considerar a existência de um trabalho remunerado e autônomo, mas no caso dos entregadores de aplicativos não eles quaisquer direitos laborais seguros assim como não recaem a esses indivíduos a caracterização real de um trabalho independente. Assim, embora os indivíduos que se submetem à prestar serviços para as plataformas digitais não sejam mais vistos como objetos - como o era há época da escravidão - esses trabalhadores modernos sentem-se pressionados a aceitar as condições de emprego impostas, posto que a recusa representa a possibilidade de insegurança alimentar bem como a falta de subsídios necessários para a sobrevivência.

Assim sendo, o mercado de trabalho encontra-se tão inchado que a recusa de um não significa prejuízo ao tomador de serviço, uma vez que a concorrência é acirrada em razão do desespero instaurado na sociedade por parte dos indivíduos que desesperadamente querem uma oportunidade de emprego. Finalmente, vale ressaltar que as instituições atuam de acordo com

os princípios do sistema vigente, pois vendem a ideia de que o trabalho e o estudo são os meios para se quebrar as barreiras sociais, fato esse que precipita a falácia de um estado desigual moldado de acordo com os desejos da classe dominante. Isso ocorre pois o conhecimento que se oferece é fracionário e se dá de acordo com o pensamento de que a ideologia capitalista divulga apenas aquilo que tem controle, pois o acesso real a informação e ao senso crítico coloca em xeque toda a estrutura vigente. As ideias difundidas dentro de um contexto social não são soltas e independentes, mas atendem a um contexto político, cultural e histórico que se situa como se fosse a vontade de todos e que e que somente será questionada e superada se assim for da vontade daqueles poucos que regem a grande parte da Nação ou então por uma tomada de consciência social que dará ao povo as verdadeiras armas para a emancipação.

Não há nenhuma natureza empreendedora no exposto até aqui, pois empresário é aquele que organiza ideias com capital próprio e dele retém seu lucro e suas regras, portanto é ele que usa as ferramentas necessários para realizar sua atividade econômica a fim de conseguir uma clientela, o que se difere e muito dos motoristas de aplicativo, pois estes não possuem a capacidade de escolher seu público-alvo uma vez que o que existe na prática é a distribuição regida pelo algoritmo dos aplicativos. Não há o que se falar em um negócio próprio, pois o negócio é da plataforma então ao final funcionam esses aparatos como uma empresa que não reconhece direitos e garantias, por isso, as plataformas digitais se encaixam dentro de um modelo neoliberal perfeito. Sob essa ótica, tal cenário decadente permanecerá até que haja resistência à aplicação desses ideais por parte de advogados e juristas, ou então até que a sociedade e demais empresários se unam a fim de superar essa desigualdade de classes imposta e naturalizada. Por fim, é importante combater essa estrutura cada vez mais limitada à realidade como um todo, deixando que o movimento social recupere força por meio da luta por direitos fundamentais e a partir da união dos indivíduos como seres de uma mesma espécie, de uma mesma sociedade, em busca dos mesmos ideais ao passo que se entende cada vez mais como o direito acaba por ser utilizado como ferramenta política que pode ou não servir ao capital. Assim, faz-se mister observar tanto o resultado da luta quanto o objetivo da luta quando nos reconhecemos inseridos dentro de um estado democrático de direito que deve servir ao interesse público comum e não apenas aos ideais e ditames de um seletivo grupo de poderosos que se mantém no comando da sociedade e dos corpos.

6.1 A Consumação da Lei n° 14.297 de 2022

Depois de muitas brigas e ações judiciais, como por exemplo a Breque dos Apps - que se tratou de uma mobilização grevista, ocorrida em 2020, fundamentalmente organizada por entregadores de diversos aplicativos em prol de melhores condições de trabalho e reconhecimento -, em 5 de janeiro de 2022 foi publicada a Lei nº 14.297, que estabelece regras para a proteção aos entregadores de aplicativos durante a vigência da calamidade pública causada pela pandemia de COVID-19. De acordo com o texto legal, as plataformas são encarregadas de conscientizar os entregadores sobre os cuidados que devem tomar para evitar a contaminação pelo vírus, de modo a conter o contágio e a propagação da doença. As empresas são responsáveis por fornecer itens básicos de higiene e proteção, como luvas, máscaras e demais materiais de proteção individual. Embora apenas em vigor durante a pandemia, a lei aplicável em todo o território nacional, permite que os entregadores utilizem as instalações sanitárias dos estabelecimentos, a fim de garantir o mínimo necessário para a higiene pessoal de qualquer cidadão. Segundo levantamento do IPEA, estima-se que há por volta de 14 milhões de profissionais de empresas de aplicativos que trabalham como entregadores.

Não sendo possível prever o fim desta calamidade, foram-lhes garantidos um pouco mais de direitos em busca de uma condição de trabalho ligeiramente melhor pelo risco que correm e pelas baixas tarifas que recebem, sobretudo quando os preços dos combustíveis e outros custos inerentes ao negócio foram drasticamente impactados, principalmente dentro do contexto pós pandemia. De acordo com o entendimento de Ludmila Abilio (2019) fala-se da relação entre empresa de aplicativos e o trabalhador que “nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho”. No que diz respeito aos direitos e deveres das empresas de aplicativos, estas ficam responsáveis pela contratação de um seguro de acidentes sem franquia, para cobrir as possíveis intercorrências que possam vir a acontecer dentro do período em que o entregador retira o produto até a fase final da entrega, estes passam a ser assegurados para acidentes pessoais, invalidez e até morte. Da mesma forma, estas empresas estão sujeitas a uma indenização de 15 dias, prorrogável por dois períodos adicionais de igual duração, em caso de contágio do trabalhador por COVID-19 (simples apresentação do resultado positivo do teste ou exame RT-PCR e/ou laudo médico, sendo o valor a ser faturado igual à média dos últimos três meses trabalhados pelo entregador). Por fim, o descumprimento da lei gera para empresa uma multa no valor de R\$5.000,00 por cada infração. Vale lembrar que, apesar de ser considerado uma conquista, a classe ainda não conseguiu conquistar proteção

semelhante aos direitos reconhecidos pelos trabalhadores previstos na CLT uma vez que ainda não possuem reconhecimento unânime sobre o vínculo empregatício.

Os benefícios pretendidos não expressam características permanentes, de modo que a Lei só vigorará durante o estado de calamidade pública gerado pela pandemia, portanto ao terminar o estado de calamidade haverá novamente a degradação de direitos e deveres e assim tudo voltará ao normal. É importante ressaltar que a tendência no aumento de pedidos por delivery dificilmente será retroativa, portanto, é de extrema importância a regulamentação apropriada desses profissionais, bem como urge-se garantir direitos mais fortes que possam ser exercidos de maneira simples, prática e eficaz a fim de que possam ser usufruídos por todos os profissionais da categoria que tanto fizeram pela sociedade nos últimos tempos. Importa lembrar, que há muito tempo a Justiça do Trabalho concede privilégios a trabalhadores vulneráveis para equilibrar a relação desses indivíduos que vivem em aparente assimetria social, econômica e probatória, pois é o trabalhador que vende seu trabalho aos meios de produção em favor de salários indispensáveis à sua manutenção. Assim, uma das singularidades históricas do processo trabalhista que se fundamenta no princípio da proteção moderada ao assalariado, decorre da essencialidade constitucional que rege esse direito. No entanto, os benefícios oferecidos à classe trabalhadora não atendem plenamente às necessidades da categoria. Portanto, toda a legislação trabalhista tem sofrido inúmeras alterações sob o pretexto de progresso, mas que na verdade visa limitar o direito à dignidade da pessoa humana.

Embora a Constituição proíba a regressão de sistemas jurídicos que possam atentar contra os direitos já conquistados, a Lei nº 13.467/2017 (já tratada anteriormente) se apresenta como uma reforma trabalhista individualista, patrimonialista e isonomicamente falaciosa, de grande impacto material, social e processual. Somam-se a essa ideia os direitos retraídos dos trabalhadores no contexto da pandemia, principalmente daqueles que não são reconhecidos como tal perante uma Justiça que beneficia cada vez maiores conglomerados e reduz os direitos sociais a uma questão de custo. Devemos lembrar que todos os direitos fundamentais consagrados aos trabalhadores não podem ser violados nem pela discricionariedade administrativa nem pela autonomia privada, individual ou coletiva. Quando se trata de entregadores de aplicativos, eles não se veem como empreendedores, eles se veem como uma classe subordinada a uma chefia, assim como tantas outras categorias, porém, sem a devida regulamentação. Sendo assim, não há uma supervisão imediata, mas há uma fiscalização com o intuito de aplicar sanções o que se corrobora com o fato de que ainda que não possua um padrão físico de fato, percebe-se sua presença de forma quase que palpável, tal qual uma autoridade fantasma.

Os trabalhadores não se sentem microempresários, pois não são donos das suas condições de trabalho e são subordinados às formações de superiores anônimos. Estamos diante de uma situação desesperadora, porque em circunstâncias normais não haveria profissionais para escolher essa forma de trabalho exploradora, arriscada e mal remunerada para sustentar suas famílias. Essas pessoas optam hoje por essa atividade pois ainda que não sejam reconhecidos como trabalhadores dignos de direitos como outros, essa se coloca como uma saída diante da crescente informalidade, desemprego e terceirização, enquanto fatores acentuados sobretudo durante o período pandêmico. Essa não é a realidade que nenhum trabalhador deseja, ainda mais quando disfarçada sob um viés de empreendedorismo e autonomia. Todos buscam a valorização e melhores condições de trabalho, pois não se veem como empreendedores, mas como pessoas em busca de oportunidades, que encontraram na categoria um meio de sustento. Diante disso, ao promover a liberdade de mercado, políticas neoliberais proporcionam certa flexibilidade nas relações laborais e, conseqüentemente, aumentam a autonomia do empregador, provocando contínuos afastamentos de direitos nocivos ao assalariado, o que caracteriza uma crise democrática constitucional.

Portanto, compreender os direitos, os princípios e as regras tuteladas pelo poder constituinte na esfera trabalhista, significa reconhecer a importante tendência de uma reconstrução jurídica que anule as tentativas de abuso do empregador. Para Carelli (2017), o tema do protecionismo no direito do trabalho está em perigo iminente diante dos ataques à reforma trabalhista, percebida como problemática por defender “a fragmentação dos assalariados e as negociações cada vez mais fragmentadas”. Conseqüentemente, a luta pela não deterioração do direito ocorre quando o intérprete invalida, na prática, as alterações legislativas que visam acabar com a razão de ser desse direito, ao proteger o que não pode ser considerado mercadoria: o assalariado. A esse respeito, vale destacar a excelente didática de José Carlos Júnior (2017), que afirma:

Em alguns casos, o princípio jurídico assume as feições da própria regra jurídica ao estabelecer normas de conduta a serem observadas pelas pessoas (princípio-regra). Nesse caso, em termos comparativo, o princípio seria mais abstrato e genérico do que a regra jurídica e seria considerado como fonte primária do Direito e não como meio de integração das lacunas legais. Desse modo, os princípios jurídicos atuam tanto na origem formal quanto na interpretação, integração e aplicação do direito, circunstância que leva à conclusão de que há uma estreita relação entre os princípios e as fontes materiais do Direito, pois os primeiros derivam da natureza que o Direito ou cada um dos seus ramos possui” (JÚNIOR, 2017, p. 99).

Ao abrigo do disposto acima, importa sempre revisitar os princípios da Carta Magna, os quais são fontes de luz a todos os demais, posto que deles derivam todo o ordenamento jurídico.

Esperemos que o princípio do artigo 7º da CRFB, em que busca garantir os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, visando a melhoria de suas condições sociais: nunca seja esquecido e que o artigo 5º, XLI, da Constituição também norteie os atos atentatórios contemporâneos que visam mitigar, ofender ou extinguir os direitos fundamentais e trabalhistas há muito consolidados no ordenamento pátrio, não permitindo qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

7. CONCLUSÃO

A pandemia da COVID-19 foi totalmente inesperada e ninguém pôde prever as mudanças que iriam assolar a vida e os direitos dos cidadãos nos últimos dois anos. O mundo de hoje nunca presenciou um evento de tamanha magnitude, e que pudesse mudar tanto o contexto mundial em tão pouco tempo. No entanto, em vez de fazermos uma pergunta sensível e ampla sobre o que causou esse surto e como emergir positivamente diante dessa nova estrutura global, muitos aproveitam esse contexto político, social e econômico de intensa devastação para alimentar o egocentrismo, o orgulho e a ganância. De fato, muitos países ainda sofrem com os efeitos da COVID-19, mas poucos se aproveitaram desse momento como uma oportunidade para fazer cumprir regras que venham a fortalecer ainda mais as desigualdades dentro do país, como fizera o Brasil. Nessa perspectiva, ao contrário do fluxo internacional que, para manter a ordem pública, passou a reorganizar as relações laborais para conter as consequências negativas da pandemia, o estado brasileiro tem promovido a reversão dos direitos e garantias constitucionalmente previstos que protegiam o empregado em benefício da classe dominante.

Deve-se notar que a Lei nº 13.979 de fevereiro de 2020 e o Decreto Legislativo nº 6 de 2020, foram as primeiras medidas adotadas dentro do ordenamento jurídico a versarem sobre as medidas para enfrentamento da emergência na saúde pública em âmbito internacional em decorrência do Coronavírus. O referido Decreto reconhecia a ocorrência de calamidade pública, enquanto a lei tratava das medidas emergenciais a serem tomadas no setor saúde para conter o avanço do vírus. É importante ressaltar que a pandemia, além de afetar todos os âmbitos da vida humana, afetou também a estrutura organizacional da sociedade, especialmente no que tange o direito trabalhista, correlacionando as normas que regem as ações dos indivíduos através de direitos e deveres. Assim, quando observamos o setor trabalhista, vemos que ele tem sido um dos maiores temas de debate diante da nova realidade instituída, uma vez que as relações de trabalho sofreram mudanças significativas com a acentuação do teletrabalho, do home-office, do desemprego e do aumento do trabalho informal.

A partir disso, o Poder Executivo federal emitiu regulamentos temporários destinados a controlar os efeitos da doença para que a mesma não se alastrasse, principalmente nos locais de trabalho. Dessa forma, o governo elaborou as Medidas Provisória nº 927 e a Medida Provisória nº 936 (convertida na Lei 14.020/20), as quais visavam enfrentar os problemas econômicos sofridos - no entanto, o texto legal apenas destacou a precarização, a informalidade e a ausência do Estado. Assim sendo, as medidas discutidas deram grande liberdade para reduzir salários, extrapolar horas de trabalho sem a devida remuneração por horas extras, dentre outros

flagrantes delitos aos direitos dos trabalhadores. Permitiu-se a negociação individual, a suspensão de contratos e outras autorizações que, em última instância, permitiram a perda significativa de direitos dos trabalhadores. Sabe-se que os efeitos repercutiram em todos, muitas empresas sentiram os impactos de forma mais severa com a perda do efetivo, trabalhadores foram dispensados e o mercado se manteve desfavorável para a contratação, mas, ainda assim, os maiores prejuízos foram sofridos pela classe reconhecidamente vulnerável, os trabalhadores autônomos, que prestam serviços para as plataformas digitais.

A partir desse momento, o que já vinha sendo difícil devido a necessidade de isolamento físico, juntamente com a recessão – fruto da redução do consumo em decorrência da interrupção das atividades comerciais – agravou-se ainda mais. Inúmeros trabalhadores empregados foram desligados sem receber nenhuma indenização, muitas vezes diante da alegação de força maior, enquanto muitos outros que conservaram seus empregos foram forçados por seus empregadores a abrir mão de seus direitos para receber uma renda mínima, que compreendia apenas o necessário para manutenção pessoal e familiar. Nesse sentido, as relações de trabalho sofreram mudanças significativas com o advento de novas formas de trabalho, com o aumento das jornadas, com o desemprego crescente e com o aumento do número de assalariados autônomos e informais. Desta forma, a epidemia não só reduziu a produção e o consumo, mas também causou crises econômicas, crises sanitárias e humanitárias. As relações laborais permaneceram à mercê de um acordo entre as partes, que entraria em vigor conforme a vontade do legislador, buscando garantir os direitos dos assalariados à luz dos princípios constitucionais e em prol do polo economicamente desigual e os detentores de recursos. No entanto, a realidade mostra-se distinta da teoria, posto que os acordos livres de trabalho fazem com que seja fomentado o desejo de quem possui o poder de modo a caber a outra parte não o diálogo em busca do equilíbrio da relação, mas sim do aceite direto das condições abusivas em favor de uma remuneração devida que permita, minimamente, a subsistência. Nesse sentido, os trabalhadores vendem sua força de trabalho e se veem obrigados a se submeteres aos caprichos mais absurdos de um grupo hierarquicamente superior.

Como se não bastasse a alta taxa de desemprego, a precarização do trabalho foi acentuada pela perversidade tanto do trabalho remoto quanto presencial. Muitos trabalhadores que começaram a laborar em casa, por exemplo, apesar de não possuírem o controle direto sobre as horas trabalhadas por seus supervisores, vivenciavam jornadas desgastantes devido à existência de metas cada vez maiores que precisavam ser alcançadas concomitantemente com todo os outros afazeres domésticos anseios familiares. Por outro lado, quem reteve seus negócios presenciais sofreu para além da exposição direta ao vírus, mas também sofreu por trabalhar com

uma equipe consideravelmente reduzida. No entanto, a maior diferença vem da subutilização da força de trabalho, que segundo dados da PNAD da COVID-19 deixou a taxa de desemprego em 14,4 %, enquanto 15,3 milhões de pessoas não procuravam trabalho por causa da pandemia e devido a falta de ofertas de trabalho. Esses dados concretos mostram que o número de pessoas sem emprego em tempo integral durante a pandemia ainda é muito alto. A Reforma Trabalhista de 2017 já havia antecipado essa situação caótica ao incentivar novas formas de trabalho, as quais não visavam as preocupações em proteger o empregador. Porém, a COVID-19 veio como a gota d'água para o aumento dos autônomos e do setor informal.

Diante do caos existente, esses profissionais tiveram que buscar alternativas capazes de obter um mínimo retorno financeiro para a aquisição de produtos básicos para uma vida minimamente digna. Nesse sentido, busca o trabalho até aqui apresentado lançar um olhar com maior foco acerca da precariedade do Direito do Trabalho e do desamparo que recai aos trabalhadores autônomos sobretudo diante de um contexto pandêmico. Fora dado maior foco aos entregadores de aplicativos que, sendo tão necessários, não foram reconhecidos nesse momento difícil. Para além da ausência de direitos sofridos por esses trabalhadores foram eles os que mais sofreram e continuam sofrendo com os efeitos da pandemia devido a essencialidade de seus trabalhos e a contrapartida vivenciada mediante jornadas excessivas, exposição constante ao perigo devido a atividade prestada e inobservância de direitos ou mesmo de regulação desse trabalho. Por fim, faz-se importante notar que a ideia de liberdade e flexibilidade que essas empresas vendem para esses profissionais, na verdade, mostra uma dependência do algoritmo dessas plataformas a esses trabalhadores sem que a eles seja dada a devida importância. Nesse sentido, transferem para esse polo mais vulnerável os riscos da atividade exercida e os consideram falaciosamente como empreendedores de si, quando na verdade mascaram uma realidade pautada pela exploração do trabalho e fomento da informalidade.

Assim sendo, cabe para além das instituições e dos poderes públicos o dever de fiscalizar a conduta das grandes empresas que a todo momento intentam mitigar os efeitos dos direitos trabalhistas. Reconhecer a essencialidade do serviço prestado por esses trabalhadores bem como lutar para que a eles seja reconhecido os direitos mínimos inerentes de suas atividades implica em fomentar a força do Direito do Trabalho que a todo momento é combatido por aqueles que possuem maior poder. A tendência de uma sociedade capitalista já denota um estímulo ao trabalho terceirizado, informal e autônomo, mas a tutela ao indivíduo capaz de garantir uma vida minimamente digna encontra-se positivada desde os princípios que regem a Carta Magna brasileira. Desse modo, ainda que a pandemia da COVID-19 tenha acentuado os

problemas políticos, sanitários e econômicos da sociedade, é dever do Estado e de sua população lutar para que não seja retirado nenhuma proteção do trabalhador que deve ter os meios necessários garantidos para se desenvolver plenamente enquanto indivíduo inserido em um Estado Democrático de Direito, como atualmente ainda vivemos.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. (Coleção Primeiros Passos, n. 171).
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. E-book.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020
- 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
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 13.). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000699-64.2019.5.13.0025**. João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, [2020a]. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00006996420195130025>. Acesso em 30 set. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). **Ação Civil Pública 1000100-78.2019.5.02.0037**. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, [2020b]. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001007820195020037>. Acesso em: 17 ago. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4.). **Ação Trabalhista 0021864-81.2017.5.04.0028**. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, [2020c]. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021864-81.2017.5.04.0028>. Acesso em: 30 set. 2020.
- BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid 19**, Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.
- CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 15. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: Rev. TST, 2017.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o direito do trabalho. **JOTA**, [S. l.], 31 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e->

analise/artigos/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho-31012020. Acesso em: 17 ago. 2020.

CONJUR. 27 ago 2018 [citado em 1o maio 2020]. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 07 de Março de 2022.

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

DRUCK, Maria da **Graça**. Terceirização: (des) fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Editorial Boitempo, 2001.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho**. – 13. ed. rev. e atual. – Salvador: Ed.JusPodivm, 2017.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

Maria Gabriela Gomes (org.). **Estudos interdisciplinares em humanidades e letras**. 1. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2016. cap. 7, p. 119-134.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

SANTANA, Edson Benedito; COSTA, Carmem Lúcia. **A precarização do trabalho no limiar do século XXI**. In: NEVES, Adriana Freitas; PAULA, Maria Helena de; ANJOS, Petrus Henrique Ribeiro dos; BERNARDO, Jozimar Luciovanio; PIRES,

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Almedina: Coimbra, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Almedina: Coimbra, 2020.

SCANDELAI, Aline Linares de Oliveira. A precarização do trabalho: da Revolução Industrial ao Neoliberalismo. **Colloquim Humanarum**, São Paulo, v. 7, ed. 1, p. 21-31, 2012.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.

SUDRE, LÚ. BRASIL DE FATO. Souto Maior: governo vê covid como oportunidade para aprofundar projetos neoliberais. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/03/04/souto-maior-governo-ve-covid-como-oportunidade-para-aprofundar-projetos-neoliberais>>. Acesso em 06 de Março de 2022.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Valência, p. 1-25, 20 ago. 2020.