

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

FELIPE DE PAULO BARBOSA

MANOEL JOSE DE AZEVEDO NEVES NETO

VÍTOR EMANUEL SILVESTRE SILVA

**CONDIÇÕES TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVO: empreendedorismo ou precarização do trabalho?**

CARUARU

2020

FELIPE DE PAULO BARBOSA

MANOEL JOSE DE AZEVEDO NEVES NETO

VITOR EMANUEL SILVESTRE SILVA

**CONDIÇÕES TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES DE COMIDA POR
APLICATIVO: empreendedorismo ou precarização do trabalho?**

Projeto de Pesquisa apresentado à professora Marcela Proença, do Centro Universitário Tabosa de Almeida (Asces-Unita), como requisito parcial à aprovação na disciplina Metodologia Científica (Projeto Monográfico).

CARUARU

2020

Sumário

| | |
|--|----|
| RESUMO | 4 |
| INTRODUÇÃO..... | 5 |
| 1. Evolução histórica e principiológica do Direito do Trabalho | 8 |
| 1.1 Período Pré-industrial | 8 |
| 1.2 Período Industrial | 11 |
| 1.3 Constitucionalismo Social | 12 |
| 1.4 Princípios do Direito do Trabalho..... | 13 |
| 1.4.1 Princípio da primazia da realidade | 14 |
| 1.4.2 Princípio da proteção ao hipossuficiente | 17 |
| 1.4.3 Princípio da dignidade da pessoa humana | 18 |
| 1.4.4 Valores sociais do trabalho, bem-estar e justiça social | 19 |
| 2 - A tecnologia como alavanca para a “uberização” | 20 |
| 2.2 - Elementos legais que impulsionaram a informalidade | 21 |
| 3 - Uberização das relações de trabalho: a linha tênue entre empreendedorismo e precarização. | 22 |
| 3.1 Informalidade e supressão de direitos trabalhistas | 22 |
| 3.2 Gerenciamento de si mesmo e o oásis de autonomia | 24 |
| Considerações Finais | 26 |
| REFERÊNCIAS | 28 |

RESUMO

Devido à crise socioeconômica na qual o país se encontra há alguns anos, observa-se um aumento no número de pessoas desempregadas. Assim, vários brasileiros tentaram buscar outros meios de fonte de renda. Concomitantemente, houve uma grande evolução da tecnologia, afetando diretamente o modo como a sociedade se organiza. Neste novo modelo de organização, no qual a sociedade já se encontra parcialmente, os serviços prestados por empresas de diversos ramos nos aparecem bem mais diversificada e acessivelmente. Porém, com esta facilidade de receber serviços e produtos em casa, surge entre os entregadores e fornecedores, relações e conflitos que não podem passar despercebidos pelos técnicos do Direito e pelo próprio Direito. Dentro desta situação há muito a ser estudado, nos ateremos, entretanto, às consequências desta modalidade de trabalho. Para isso, analisaremos alguns fatores que foram cruciais para o aumento do número de trabalhadores que aderiram a este tipo de trabalho muito associado a aplicativos como iFood, Uber Eats e Rappi, isto é, a “uberização”, tais como a Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017. Contudo, o foco aqui será questionar as atuais condições de trabalho dos entregadores de comida por aplicativo, e se este tipo de trabalho trata-se de uma precarização ou um empreendedorismo, como pregam as empresas que o ofertam. Acontece que o trabalho é ofertado como uma oportunidade na qual os entregadores teriam total domínio sobre quesitos dos deveres trabalhistas como, por exemplo, sua jornada de trabalho. Entretanto, o lado oculto da moeda é que estes trabalhadores terão que abrir mão de muitos direitos em detrimento dessa autonomia ilusória. Ainda assim, é crescente o número de trabalhadores que aderem à “uberização”. Em 2019 os apps supracitados eram os maiores "Empregadores" do Brasil, abrangendo quase 4 milhões de brasileiros (IBGE). Assim, neste artigo, busca-se responder às diversas questões que se levantam diante desta situação, como: a inobservância da aplicação de princípios constitucionais, a aplicabilidade de princípios trabalhistas e normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e ainda, se seria justo a renúncia de direitos em detrimento da oportunidade de um subemprego.

Palavras chaves: Uberização; Precarização do Trabalho; Entregadores Por Aplicativo;

INTRODUÇÃO

Desde o fim da Segunda Guerra Mundial observamos um avanço da tecnologia, que principalmente com o início do século XXI começou a desenvolver-se de forma ainda mais rápida, tanto é que é comum ouvirmos algumas pessoas chamarem a recorrente era de “A era Digital” ou “Era da Informação”. Com tantas inovações na tecnologia, outras diversas áreas e até relações são comumente afetadas e transformadas. É o caso, por exemplo, da economia, do direito e das relações de trabalho. Três áreas que foram intensamente afetadas pela “uberização”, fato social proveniente da junção de uma nova forma de economia com o surgimento de aplicativos digitais, e sobre o qual trataremos de forma mais limitada no presente trabalho.

Em 2009, era fundada na Califórnia, uma empresa que prometia tornar mais fácil a mobilidade urbana e o acesso ao transporte, a Uber. Após alguns anos, tal tecnologia e forma de economia tornou-se um fenômeno que vem alterando rapidamente a forma como as relações de trabalho se desenvolvem. Acontece que com a mesma agilidade com que isso acontece, surgem também novos conflitos e novas indagações, em especial para o Direito que deve procurar anteceder-se frente a possíveis novos conflitos.

Entretanto, talvez devido à, já mencionada, agilidade com que tudo isso vem ocorrendo, o Direito Pátrio parece atrasar-se em resolver conflitos de “olhos vendados” e com a “balança na mão”, como deveria, o que, por vezes, resulta em uma inobservância de direitos que deveriam ser resguardados em acordo com diversos princípios gerais e próprios do Direito trabalhista, o que veremos mais detalhadamente no decorrer deste estudo.

Quando esta forma de economia e trabalho imigrou para o Brasil, encontrou, em um cenário de crise e desemprego, facilidade para atrair trabalhadores, principalmente para o trabalho de delivery de comida por *apps*, oferecido por empresas como *Ifood*, *Uber* e *Rappi*. Tal facilidade deu-se não só pelo cenário “caótico” em que se encontrava o país, como já mencionado anteriormente, mas também pelos supostos benefícios ofertados por essas empresas, como a possibilidade de ser “patrão de si próprio” e de montar sua própria jornada de trabalho.

O que veremos que são prováveis ilusões propostas por um marketing que leva o trabalhador a pensar que está empreendendo, quando na verdade pode estar abrindo mão de direitos em detrimento de trabalho informal.

Destarte, neste trabalho buscaremos através de revisão bibliográfica e análise de casos concretos, estudar a relação de trabalho desta nova forma de trabalho, mais especificamente os entregadores de comida por aplicativos, e suas respectivas plataformas, a fim de se verificar a possibilidade de uma precarização do referido trabalho, que, de certa forma, acobertada pela jurisdição pátria, uma vez que não há regularização desta modalidade de labor.

Através deste estudo contribui-se com o âmbito jurídico e acadêmico por voltar o olhar e ampliar a visão sobre uma possível e frequente transgressão de direitos e princípios de trabalhadores que não têm sequer seu vínculo empregatício reconhecido de forma ampla. Apenas recentemente houve decisões em alguns países reconhecendo o vínculo, o que ainda não é entendimento no Brasil.

Ademais, acrescenta ao estudo do Direito uma reflexão sobre as transformações havidas no próprio Direito no decorrer dos anos, e chama atenção para a necessidade de o Direito fazer-se presente de forma ágil e justa frente a novas mudanças sociais e novas formas de relações.

Quanto a estrutura deste trabalho, divide-se em três pilares representados em capítulos. No primeiro capítulo, será feita uma breve conceitualização e contextualização acerca da “Uberização”, além disso se faz também uma análise da evolução histórica e principiológica dos direitos e princípios trabalhistas, observando-se as várias transformações e fases destes no decorrer do tempo.

Já no capítulo seguinte, será realizado um estudo sobre a ligação dos avanços tecnológicos com o desenvolvimento da uberização e, além disso, observaremos outros fatores que fizeram do Brasil “solo fértil” para o crescimento deste fenômeno. E por fim, fazendo-se um elo entre tudo isto, traremos pontos que levantam as tantas questões sobre a “via de mão dupla” da qual se trata o trabalho aqui estudado.

Portanto, tendo em vista que o corrente tema tem, ainda que de forma paulatina, tomado espaço nas discussões jurídicas, nos dedicaremos neste trabalho

a levantar e responder a seguinte questão: “Condições trabalhistas dos entregadores de comida por aplicativo: empreendedorismo ou precarização do trabalho? ”. E para chegarmos a uma conclusão lógica, utilizaremos de revisão de literatura.

1. Evolução histórica e principiológica do Direito do Trabalho

A “uberização”, apesar de se tratar de um termo novo, não é algo que começou a existir do dia para a noite, muito menos se deu com o surgimento da empresa Uber, embora este seja um termo popularizado justamente pelo crescimento e forma de funcionamento desta empresa. Trata-se, pois, fazendo-se breve apresentação do termo (que será aprofundado nos tópicos 2 e 3), de modelo de trabalho onde o trabalhador abre mão de diversos status e direitos, passando a ser seu “próprio patrão e empregado” e põe-se a disposição a realizar trabalhos para outrem sem nenhum vínculo formal com este (ABILIO, 2017).

Nesta modalidade de trabalho, como se pretende demonstrar aqui, há uma possível precarização de direitos e do próprio trabalho. Entretanto, para melhor analisarmos é mister que se observe as transformações pelas quais passou o Direito do trabalho e as relações de trabalho, desde a sua primeira concepção até os tempos atuais, quando se nota uma inclinação da sociedade, em modo geral, a adesão deste novo modelo, a “Uberização”.

A partir de agora façamos então uma breve retrospectiva do Direito do Trabalho, levando em consideração sua evolução histórica, legal e principiológica através de fatos históricos relevantes para a disciplina, a fim de analisarmos quando e como surgiu e foi moldado o Direito do Trabalho enquanto conceito, e também os seus princípios que guardarem relação direta com o assunto aqui abordado.

1.1 Período Pré-industrial

Uma das primeiras formas de trabalho que se tem conhecimento é a escravidão, na Idade Antiga. Nesta relação tinha-se o escravo (considerado propriedade) e o patrão (proprietário), porém, aqui ainda não havia o que se falar em Direito do Trabalho.

Os escravos eram vistos mais como coisas que como pessoas, podendo até mesmo serem vendidos e à época, o trabalho era uma forma de castigo, de tortura. As tarefas consideradas trabalhos eram realizadas apenas pelos escravos de forma impositiva. Bem como nos ensina Sérgio Pinto Martins:

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (2011, p.4).

No Brasil, não foi diferente. Apesar de ter sido bem mais tarde, ainda assim, com a chegada dos colonizadores portugueses, também tivemos um período de escravidão. Tal qual observa Ricardo Antunes:

No Brasil, se o trabalho primevo havia sido um exercício comunal e autônomo realizado pelos indígenas, a saga europeia do colonizador introduziu, desde cedo, o trabalho compulsório dos aborígenes e, em seguida, a ainda mais brutal escravização dos africanos. Em nome da modernidade mercantil nascente, o vilipêndio vicejou na jovem colônia tropical. (p. 192, 2018)

Já na idade média, com a tendência dos Feudos, surgia a Servidão. Aqui, os servos se submetiam a uma dominação dos Senhores Feudais em troca de proteção e arrendamento. Ainda havia o trabalho forçado, mas não se falava mais em propriedade, isto é, os servos, ao contrário dos escravos, não tinham mais o status de coisa. Entretanto, ainda não se falava em Direito do Trabalho.

A época da servidão no Brasil deu-se com a abolição da escravatura que, quando ocorreu, jogou os negros e escravos às margens da sociedade, uma vez que para o trabalho industrial preferia-se os brancos. E aos escravos restava-lhes, principalmente para as mulheres, o trabalho doméstico. "(...) uma forma de perpetuar a herança servil da nova casa grande nas cidades" (ANTUNES, p. 192, 2018).

Para fazermos tal analogia entre a servidão e o processo de conversão de escravos em servos, demos um corte no tempo para uma fase da história onde se começava a ter uma noção de Direito do Trabalho. Voltemos, pois, à Idade Média.

Durante a Idade Média, surgiram as corporações de ofício, que se tratavam de associações de trabalhadores para o desenvolvimento de determinado ofício. Estas corporações reuniam, nas cidades acima de 10.000 habitantes, profissionais, que eram responsáveis pela produção de determinados produtos, para realizar uma coalizão e regular os preços e taxas das manufaturas. Naquela época eram comuns os ofícios de artesão, padeiros, comerciantes de grãos, entre outros.

Um ponto a se observar é a hierarquia fundada nas corporações de ofício, onde aqueles donos de estabelecimentos e produtores dos produtos eram considerados mestres e costumavam eleger aprendizes, que trabalhavam sem remuneração em prol apenas de aprender o ofício, formando-se mestres no futuro.

Na série de TV “La catedral del mar” derivada do livro de mesmo nome escrito por Ildefonso Falcones (2006) retrata fielmente este período histórico das corporações de ofício. O romance passado na época da Barcelona feudal relata a sofrida vida da servidão e da iniciação nos ofícios, onde o protagonista Arnal Estanyo, filho de um servo fugitivo, se torna aprendiz de seu tio, buscando por uma vida confortável e sem discriminação.

Outro ponto importante observado na série produzida pela Netflix, seria a relação destas associações com a religião. Devido a influência da igreja na idade média, grande parte das associações eram de cunho religioso e obtinham um santo patrono como homenageado. Desta forma surgiram templos que até hoje perduram no tempo e na história, citando também a obra “*La catedral del mar*” a corporação dos *Bastaixos* e de outros comerciantes devotos a *Santa Maria del mar*, construíram uma enorme catedral que hoje é um dos pontos turísticos da cidade de Barcelona, na Cataluña.

A partir deste ponto, vê-se algo da realidade do direito trabalhista atual, obtendo-se a ideia de associações para o trabalho, hierarquia trabalhista e formação de profissionais para a execução do ofício, ainda assim, os trabalhadores tinham um regime de “semiescravidão” ganhando muito pouco, vivendo à margem da sociedade, sofrendo discriminação e com pouca oportunidade de ascensão, tendo em vista que os aprendizes eram selecionados na maioria das vezes por favores e barganhas, poucas vezes por mérito. Entretanto, apesar disto, aqui já se nota uma grande mudança no conceito de Trabalho, transformando-se de castigo para forma de auto sustento.

Quanto aos princípios, nesta época ainda não havia a noção de dignidade humana dos trabalhadores, que, algumas vezes, não tinham sequer sua liberdade. Além disso, a noção de proteger o trabalhador em decorrência de sua hipossuficiência era inexistente, sendo assim, a classe não contava com nenhuma proteção legal. Os servos, quase equiparavam-se aos escravos, pois, por mais que recebesse, em troca

de seus serviços, proteção militar e política, ainda assim não tinham sua liberdade de forma integral e o trabalho nas terras dos senhores feudais eram obrigatórios (NASCIMENTO, 2015, p.49).

Deste modo, somando-se tudo isto, resultou em uma certa supressão de alguns princípios, hoje reconhecidos, que se perdurou por muito tempo. Este fato só começou a ser alterado a partir do período industrial.

1.2 Período Industrial

Findo o período Pré-Industrial, no fim do século XVIII dá-se início a uma série de revoluções ligadas a causas trabalhistas e é a partir daí que o Direito do Trabalho começa a surgir e se transformar em algo que se assemelha mais ao que conhecemos hoje. Além das revoluções industriais, ainda houve a Revolução Francesa que, de certo modo, também influenciou na formação do Direito do Trabalho.

Com o avanço da tecnologia e, conseqüentemente, o surgimento da indústria, começou-se a produzir e consumir em grandes escalas. Entretanto, apesar da grande demanda, diminuía-se o número de trabalhadores devido à substituição de pessoas por máquinas. Assim, diminuía-se também o salário enquanto a jornada de trabalho crescia.

A partir deste período começou-se a se notar a importância da organização da massa trabalhadora em sindicatos que coletivamente buscava direitos e melhorias para a classe trabalhadora. Até então não se havia construído o princípio da hipossuficiência, por exemplo, portanto os empregadores oprimiam os trabalhadores e os chantageava economicamente, demitindo e até mesmo usando-se de violência contra aqueles que reivindicavam melhorias.

Não se pode dizer, ao certo, quando, mais especificamente, surgiu cada princípio e o Direito do Trabalho, mas grande parte da doutrina aponta a revolução industrial como marco importante para que isto acontecesse. São inúmeros os autores que doutrinam neste mesmo sentido, vejamos:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua

aplicação nas fábricas e meios de transportes. (NASCIMENTO, 2015, p. 50)

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (BONFIM, 2015. p. 24)

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constatase, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. (MARTINS, 2009, p.5)

A verdade é que, de fato, surgiram paulatinamente no decorrer da história e em consequência das diversas revoluções e transformações históricas, mas principalmente em decorrência da Revolução Industrial do século XIX. Aqui, nos ateremos aos princípios que mais importam diante da situação em análise. São estes, o princípio da primazia da realidade, princípio da proteção ao hipossuficiente, princípio da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, bem-estar e justiça social. Estes princípios foram bem alicerçados e consagrados pela CLT em 1943 e por fim, recebidos pela Constituição Federal em 1988, e são de tanta importância para o tema aqui abordado que merecem ser discutidos em um tópico a parte (tópico 1.4).

1.3 Constitucionalismo Social

Com as lutas trabalhistas e sob a forte influência da primeira grande Guerra Mundial, deu-se início a um movimento de transformações das Cartas Constitucionais através do mundo, o Constitucionalismo Social que, segundo MARTINS:

(...) é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o direito do trabalho (2009, p.8)

Então foi a partir deste movimento que garantias e direitos trabalhistas começaram a ser incluídos nas Constituições. A primeira Constituição a consagrar Direitos Trabalhistas foi a Mexicana de 1917, que no caput do seu artigo 123 versava:

ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes,

las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: (MÉXICO, 1917)

Assim, esta Constituição que, para o seu tempo, estava bem avançada, já tratava sobre jornada de trabalho, trabalho de menores, descanso semanal, dentre outros direitos que aos poucos foram sendo consagrados por outras Constituições.

No Brasil, na Era Vargas, tivemos a primeira constituição a tratar de Direitos Trabalhistas, a de 1934, e a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943. Por fim, em 1988, a Constituição Federal que inovou bastante em relação aos direitos trabalhistas, trazendo uma visão socializada destes direitos e já promovendo em seu 1º artigo os “valores sociais do trabalho” como fundamento da República. Ademais, de seu texto se extrai diversos princípios que se aplicam ao Direito do Trabalho, dos quais falaremos agora sobre os que estão diretamente ligados com a problemática abordada.

1.4 Princípios do Direito do Trabalho

Como em qualquer disciplina do Direito, no Direito do Trabalho há princípios que foram “criando vida” através do tempo, e que devem ser respeitados como se normas fossem, pois gozam de força normativa. Conceituando-os, princípios, inclusive de acordo com REALE (1986, p. 60 *apud* GURGEL, 2018) são preceitos fundamentais que alicerçam um sistema normativo em um determinado espaço/tempo.

Assim, dada a noção da ampla importância que é devida aos princípios, conclui-se, e é entendimento firmado, que os princípios devem ser observados e respeitados, tal qual doutrina Celso Antônio Bandeira de Mello:

*Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade (2000, p. 748 *apud* GURGEL, 2018)*

E ainda consta sobre a aplicabilidade dos princípios na própria CLT, no caput de seu artigo 8:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros **princípios** e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943)

Acontece que, como veremos, tais princípios muitas vezes passam despercebidos nas relações de trabalho da classe de trabalhador aqui estudada e até mesmo nas decisões de processos trabalhistas dos quais são partes, o que influencia diretamente na precarização desse tipo de trabalho. Para melhor compreensão, passaremos a analisar os princípios que mais nos interessa, qual relação guardam com o assunto abordado e de que forma podem estar sendo transgredidos neste caso.

1.4.1 Princípio da primazia da realidade

O primeiro princípio a analisarmos, o da primazia da realidade, busca assegurar que havendo alguma divergência entre o que foi acordado e o que de fato acontece, deverá prevalecer este último. Isto é, a realidade tem primazia sobre o que for acordado entre empregado e empregador. No mesmo sentido entende Américo Plá Rodriguez:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (2015, p. 339)

Deste modo, o que deve ser observado é o que acontece na realidade e averiguando-se as reais condições de trabalho dos motoboys, que trabalham nos moldes da uberização, é possível observar a presença de requisitos que por si só já bastariam para configurar a relação de emprego definida pela CLT, vejamos:

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços (BRASIL. 1943)

Do supracitado artigo extrai-se os requisitos que, uma vez presentes, configuram a existência de vínculo empregatício, quais sejam: a) Subordinação, que nas palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga é:

(...) a sujeição do labor do empregado à vontade do empregador. Na relação empregatícia, o empregador detém os poderes para dirigir,

regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador. É por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego. (2010, p. 01)

(...) b) Pessoaalidade, ou seja, o trabalho deve ser executado, de forma exclusiva, pelo trabalhador; c) Onerosidade, pois na relação de emprego ambos os lados devem ter ônus (prestação de serviço e o pagamento pela prestação de serviços); e por fim, d) Não eventualidade, que implica na prestação habitual do serviço a ser executado.

Deste modo, há algumas observações que devem ser feitas sobre o trabalho dos entregadores de comida por aplicativo. Há alguns aspectos que, se o princípio da primazia da realidade fosse realmente levado em consideração, ensejaria, diferentemente do que tem acontecido no Brasil, no reconhecimento do vínculo empregatício.

Enquanto no Brasil, a exemplo da decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em fevereiro, além de outras decisões como a do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª e da 15ª Região, têm-se seguido a linha do não reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores, em outros países têm-se entendimento contrário, vejamos alguns trechos da ementa da primeira decisão supracitada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECUSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. **AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO**. em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3ª, da CLT, dá-se procimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. [...] **Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo[...]**

O Tribunal do Reino Unido, por exemplo, em 2016 reconheceu que há sim vínculo empregatício. E para tal decisão, foram levados em consideração alguns aspectos da realidade do trabalho dos motoristas da empresa Uber, primando enfim

pelo prevalecimento da realidade sobre o acordado. Foram estes aspectos, segundo estudo de Ana Frazão:

- (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas;
- (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações;
- (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações;
- (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão;
- (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro;
- (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres;
- (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares;
- (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada;
- (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda;
- (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros;
e
- (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. (2016)

Assim, apesar de haver bastante controvérsias sobre o tema nos Tribunais (como foi o caso do julgado acima, que reformou a decisão do TRT da 2ª Região de São Paulo, na qual se havia reconhecido o vínculo), colhendo-se a própria realidade como prova e fazendo-se valer o princípio da primazia da realidade, deve-se atentar aos diversos fatores que faz-se pressupor a existência dos requisitos do vínculo empregatício, inclusive o da subordinação, que apesar de ser um dos mais difíceis de se afirmar se está ou não presente, mostra-se na realidade, ainda que subliminarmente.

1.4.2 Princípio da proteção ao hipossuficiente

O princípio da proteção ao hipossuficiente, é para alguns o princípio mais importante e decorre da desigualdade entre empregado e empregador. Deve-se, portanto, buscar proteger o trabalhador para dar isonomia a relação, uma vez que há aí um desequilíbrio econômico. Nas palavras de Vólia Bonfim:

para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é criar outras desigualdades (2017, p. 169)

Desdobra-se em outro três subprincípios: a) Princípio da aplicação da norma mais benéfica, pelo qual, havendo conflitos entre normas, deve-se aplicar a norma que for mais benéfica ao trabalhador; b) Princípio da condição mais benéfica, similar ao princípio citado anteriormente, mas com aplicação no que diz respeito a conflitos de cláusulas contratuais; e c) Princípio do In dubio Pro Operario, que diz que quando houver dúvidas sobre a interpretação de uma lei, deve-se primar pela interpretação que mais beneficiar o trabalhador. Todos os subprincípios guardam entre si uma relação estreita, o propósito, qual seja nivelar as desigualdades.

Acontece que com a Reforma da Previdência de 2017, o princípio da proteção do hipossuficiente, e conseqüentemente os princípios que de si se desdobram, encontraram-se mitigados. A partir da reforma, incluiu-se na CLT o artigo 611-A que trouxe um rol exemplificativo de situações nas quais prevalecerá o negociado sobre o legislado, ademais flexibilizou o princípio da norma mais benéfica pela inclusão do § 3º no artigo 8 e do parágrafo único no artigo 444 da CLT. Este último instituiu um rol de trabalhadores que a partir de então se consideram hiperssuficientes. Ainda houve a inclusão do artigo 620 na CLT, do qual se entende que o negociado prevalecerá sobre a lei mais benéfica.

Hoje, aplicando-se tal princípio ao caso em estudo, isto é, aos casos controversos sobre os entregadores de comida por aplicativo, não se sabe ao certo se haveria, de fato, uma proteção da parte hipossuficiente, uma vez que o princípio encontra-se tão mitigado que parece-nos que chegou a perder seu próprio propósito.

Mas, através deste princípio, que tem como razão de existir a proteção do trabalhador, deveria-se atentar a, pelo menos, construir um arcabouço capaz de

proteger a classe de trabalhador em análise neste artigo através de uma regulamentação própria, já que o Direito do Trabalho e a CLT têm sido incapazes de fazê-lo integralmente.

1.4.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

Trata-se de princípio constitucional, assim sendo não é próprio do Direito do trabalho, mas como em qualquer outra área, deve ser respeitado e aplicado já que os princípios constitucionais são inerentes a todos os ramos do direito, como diz a doutrina. E nas palavras de Daniela Sarmento: “Os princípios constitucionais consubstanciam as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo o sistema.” (2004, p.88 *apud* BUENO, 2015)

O conceito de dignidade humana é complexo, tem um grande processo histórico de construção e não caberia neste artigo se nos aprofundarmos nele, portanto, para simplificar, usamos das palavras de Gabriela Neves Delgado que entende que:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva. (2006, p. 207 *apud* ANDRADE, 2015)

Entretanto, aumentam-se as notícias de casos em que claramente ocorre violação da dignidade humana dos entregadores de comida por aplicativo, como, por exemplo, o caso do entregador que em entrevista a BCC (BCC, 2019) relatou já ter dormido na rua e pedalado 12 horas por dia, ou ainda como o caso extraído de entrevista dada GlobalVoices (2020):

“Não tem hora para almoçar, talvez tomar um café, porque acordo cedo para sair. Quando consigo almoçar, não tem um lugar específico para almoçar”, diz.

A saída é sentar na calçada, parar no meio da rua ou em alguma praça para conseguir fazer alguma refeição. Segundo Michel, outras necessidades básicas também viram dificuldade na rua, como a falta de banheiros. “A gente não consegue usar banheiro, você prende bastante coisa” (2020. Online)

E ainda temos como exemplo o caso do entregador do Rappi que passou mal e morreu sem nenhuma assistência da plataforma, como notícia a Uol (2019).

Segundo a UOL, a cliente a quem o motoboy entregaria a comida entrou em contato com a Rappi que, por sua vez, apenas solicitou que a cliente finalizasse o pedido, conforme trecho extraído da matéria:

(...) recebeu a seguinte orientação. “Entramos em contato com a Rappi que, sem qualquer sensibilidade, nos pediu para que déssemos baixa no pedido para que eles conseguissem avisar os próximos clientes que não receberiam seus produtos no horário previsto”, disse. (2019. Online)

Assim, apesar da dificuldade que se tem em conceituar o que seria a dignidade humana, podemos observar nos casos mencionados anteriormente uma certa falta de respeito com a integridade dos entregadores que nos faz, pelo menos, pôr em questão se a dignidade humana desta classe de trabalhadores está sendo realmente respeitada ou se há uma transgressão do princípio que carrega em seu corpo valor constitucional.

1.4.4 Valores sociais do trabalho, bem-estar e justiça social

A Constituição Federal de 1988 já em seu artigo 1, traz, no inciso III, como fundamento da república, os valores sociais do trabalho. Através deste princípio constitucional entende-se que a o Governo da República, ao gerir o país, deve prezar por valores que e ações que valorizem o trabalhador e o trabalho. No entendimento de Sylvio Motta:

o dispositivo alcança o trabalhador sem sentido estrito, que, mediante contraprestação pecuniária, coloca sua forças a disposição de terceiro, o empregador, a ele subordinando-se; o trabalhador informal, que não mantém vínculo regular de emprego; bem como aquele que opta por correr os riscos de seu próprio negócio. (2013. p. 168)

Além disso, a CF/88 ainda consagra em seu corpo outros dois princípios encontrados no seu artigo 193, são estes os princípios do bem estar e da justiça social. Versa o citado artigo que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”. Sobre isso, versou Claudio Roberto Finati:

“Portanto, se o Estado sobrevive desde que fundado na ordem social, esta, por sua vez, só é atingida, alcançada, se o trabalho, sob todas as suas manifestações, for buscado e defendido não só pelos poderes constituídos, como também , e principalmente, pela sociedade. (p. 28 1996 *apud* LEMOS, 2015)

Destarte, uma vez que o trabalho possui valor tão importante a ponto de ser colocado como base da ordem social, deve as autoridades competentes primar para que o trabalhador tenha condições de exercer seu ofício atendendo-se os pressupostos de manutenção do bem estar e da justiça social, o que na realidade não está ocorrendo, uma vez que se uma classe de trabalhador, como a que está sendo estudada aqui, está frequentemente pedindo por condições básicas de trabalho, é difícil defender a existência efetiva do bem estar e da justiça social.

O fato é que a sociedade está em constante mudança, bem como as relações de trabalho e as relações econômicas, ora, se Bauman (2001 *apud* BRITO; VIEIRA, 2011) já denominava como “líquida” a sociedade pós-guerra do século XX, mais “líquida” ainda será a sociedade atual, uma vez que além de sermos frutos do avanço da tecnologia e da globalização do século passado, também continuamos em constante avanço. E é devido a este avanço que é aceitável e até esperado que surjam novas modalidades de trabalho, entretanto não pode o Direito deixar de acompanhar a sociedade na mesma velocidade em que ela se modifica, a ponto de não conseguir amparar uma classe inteira de trabalhadores. Se a CLT não puder amparar a classe, é para isso (casos de lacuna) também que os princípios existem, portanto deve-se, ao menos, haver uma regulamentação do trabalho.

2 - A tecnologia como alavanca para a “uberização”

A Uber desenvolveu uma plataforma online de enorme sucesso. A empresa se destacou no mercado de transporte de pessoas quando deu vida a um sistema simples e ao mesmo tempo repleto de informações novas. Entre suas novidades para passageiros, as principais seriam: o auxílio do gps tanto para encontrar um motorista quanto para acompanhar o trajeto que seria feito; o preço mais barato que os táxis comuns; a comodidade do uso apenas do celular; o pagamento por cartão de crédito diretamente pelo aplicativo.

A consequência de uma plataforma tão eficiente fez com que surgissem diversas outras, do mesmo ramo ou não, mas com o mesmo sistema de trabalho e eficiência. Como exemplos mais conhecidos: iFood, 99pop, Rappi.

Para pessoas que procuram esse tipo de plataforma com demanda profissional, a “uberização” é, nas práticas dos dias atuais, uma forma acessível, simples e desprotegida de trabalho em um país com que luta contra o número de desempregados. Nas palavras de David Silva e Deise Luiza:

Sem qualquer vínculo empregatício, os motoristas da Uber trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade e por eles integralmente se responsabilizando. (2019)

Desta forma, o crescente fenômeno da uberização impulsionam a informalidade do trabalho, já que os trabalhadores destes aplicativos não se vinculam formalmente.

2.2 - Elementos legais que impulsionaram a informalidade

Com o avanço de alguns fenômenos específicos, é possível observar que a crescente uberização veio para saciar as consequências do desenvolvimento de certos aspectos. Normas que flexibilizam as leis trabalhistas, a globalização, a tecnologia, o desemprego que traz, como consequência, o aumento da informalidade possuem uma ligação direta com o alargamento dessa linha tênue entre a uberização e flexibilização trabalhista.

Na redação do artigo 477 da CLT, a dispensa coletiva não necessita mais de acordo coletivo, autorização sindical ou de celebração de convenção coletiva, retirando dos holofotes a importância dos sindicatos e reduzindo consideravelmente o poder de representatividades que possuem, pois, sem realizarem seu papel, o desequilíbrio das negociações (contratuais e rescisórias) entre empregado e empregador se torna abismal. Esses novos fatores reunidos, colocam o trabalhador como uma peça de fácil substituição, direcionando-o para a informalidade sempre que o seu chefe optar por uma nova peça.

A “Nova CLT reduziu acordos coletivos, gerou demissões em sindicatos e cortou direitos do trabalhador rural; redução no número de desempregados deve-se ao aumento da informalidade” (PENHA, Daniela. Repórter Brasil.2018). Assim como mostra os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o índice de desemprego baixou de 12% (em 2017, quando a reforma foi sancionada), para ligeiros

11,8 no mesmo trimestre de 2019. No trimestre encerrado em abril, o índice era de 12,6%. Já em setembro, após a pandemia, foi de 13,3%.

A expansão das atividades terceirizadas, por sua vez, difere mais um golpe nessa relação trabalhador-sindicato-empregador, pois contribui para o fim do pluralismo sindical, a realização de contratos ajustáveis a conveniência do empregador. Saionara da Silva Passos:

Assim, a terceirização de atividades meio e fim provoca a diminuição dos direitos e a eliminação gradativa de responsabilidade do empregador, ocasionando, como efeitos desse processo, a precarização das relações de trabalho (cujos desdobramentos são a redução salarial, as piores condições de trabalho, dentre outras), a desigualdade socioeconômica e jurídica e o “desequilíbrio” entre as classes envolvidas (classe trabalhadora e capitalistas) (p. 2019)

Com essa junção de fatores, fica simples de observar o ponto principal: a facilidade de se chegar a uberização das relações de trabalho atualmente. Pois quanto mais fácil as negociações e flexibilização das relações de emprego, mais perto estas correm da precarização da mão de obra.

3 - Uberização das relações de trabalho: a linha tênue entre empreendedorismo e precarização.

3.1 Informalidade e supressão de direitos trabalhistas

As supressões as normas do trabalho dificultou a relação entre empregado e empregador, já que muitos recusam-se a ceder perante acordos que dificulte e desvalorize seu meio trabalho, tendo que abrir mão de benefícios assegurados por lei que acaba por levar uma massa a informalidade devido a esta flexibilização dos princípios trabalhistas, dando mais poder ao negociado do que o contido em lei, facilitando ao empregador ditar a seu gosto e preferência o andar das regras do trabalho, suprimindo os empregados a aceitar os acordos por ele proferido tendo então a viabilidade legal através da nova ideia da reforma trabalhista, onde na aprovação da reforma em 2017, um dos fundamentos do congresso nacional seria a necessidade de adaptar as normas trabalhistas ao contexto atual para assim, tratar o desemprego e a queda da economia. (BENTO, 2019).

Uma das principais propostas da reforma trabalhista de 2017 seria a redução emblemática do desemprego, que após a sua aprovação, não ocasionou nenhuma mudança drástica no número do desemprego do Brasil que segundo dados do IBGE, oscilou entre 11 bilhões e 13 bilhões de desocupados entre 2017 e o segundo semestre de 2020. (HISTÓRICO DA TAXA DE DESOCUPADOS-IBGE 2020)

Atente aos dados do IBGE de que pouca mudança houve na curva da taxa de desocupação desde a última reforma trabalhista, ficasse em evidência que a facilidade do empregador em fazer acordos a sua maneira, entre outras flexibilizações das regras trabalhistas desencorajou o empregado a manter relações formais de trabalho, aumentando ainda mais a busca pela informalidade, sendo assim menos assegurado o acesso do trabalhador aos direitos dispostos na CLT.

No entanto, esta contrarreforma, que flexibilizou as relações de trabalho e suprimiu direitos, como era de se esperar, em nada alterou os índices de desocupação e, além disso, aumentou o número de trabalhadores com relações de trabalho informais. Estes processos estão inscritos na lógica e exigência da acumulação de capital e de sua crise na particularidade brasileira, cuja política de austeridade, adotada nos últimos anos, somente acentuou tal quadro. Os fundamentos da crise econômica do país e seus desdobramentos, portanto, não podem estar na legislação trabalhista e nos direitos sociais. (SILVA PASSOS E LUPATINI, 2020)

A flexibilização do trabalho foi além da informalidade e ajudou a impulsionar a busca pelo autogerenciamento, oferecido pelo fenômeno citado anteriormente da uberização (ABILIO, 2019). Falando-se em autogerenciamento e até mesmo gerenciamento de si mesmo, se busca enfatizar a sedução ao trabalhador em criar suas regras no próprio trabalho, fazendo-se então que a noção de empreendedor seja aplicada, pois o gerenciamento de si próprio faz a entender que este trabalha para fortalecer a si mesmo.

Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do 'empreendedor de si' para a do trabalhador 'gerente de si subordinado'. Não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho. Pondo menos as fichas no processo de "valorização do eu", como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as 'estratégias pessoais de sobrevivência' que são incorporadas na própria gestão do trabalho. (ABILIO, 2019)

É explícita a linha tênue que liga o trabalhador a empreender sua força de trabalho com se sujeitar a precarização dos direitos, empurrados pelo desejo de se soltarem das amarras autoritaristas dos empregadores que ganhou mais força com a flexibilização das normas.

3.2 Gerenciamento de si mesmo e o oásis de autonomia

Devido à dificuldade de aceitação da supressão ocasionada pela flexibilização das normas da CLT e ao autoritarismo ampliado dos empreendedores, parte dos trabalhadores migraram para trabalhos de autogerenciamento oferecidos por aplicativos, que na ótica neoliberal atribui esse tipo de atividade como empreendedorismo aqueles que se sujeitam, podendo controlar sua carga-horária de trabalho e seu rendimento financeiro, gerando um oásis satisfatório de autonomia, que na verdade se trata de um golpe aos direitos trabalhistas assegurados no ordenamento jurídico brasileiro.

O empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. (ABILIO, 2019)

De fato, o discurso de empreendedor e o despertar do sentimento de autonomia ilude aqueles que se sentiram suprimidos a ponto de abandonar a formalidade do trabalho em busca de uma ascensão financeira, gerenciando a si mesmo na sua própria jornada e também na renda, deixando de lado uma série de direitos e garantias que são destinadas às pessoas que desempenham tal tipo de trabalho, já que estes de fato não são empreendedores e sim precarizados que se sujeitam a trabalhar para uma empresa “ verdadeira empreendedora” com um regime maleável porém com riscos a assumir por conta própria, não gozando das garantias e muitas vezes não alcançando a renda mínima. (NUZZI, 2020)

O que de fato deve ser combatido é esta obscuridade causada pelo citado oásis de empreendedor, onde o empregador finge não ser o patrão para que o hipossuficiente sinta-se empreendedor de sua própria mão-de-obra, trabalhando mais e sem garantias sem perceber que seu esforço não empreende a si próprio, mas sim a empresa de aplicativo que sai de seu disfarce para receber todos os lucros desta falcatrua trabalhista.

No que concerne a uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “ chefes de si mesmos” , ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios. (ABILIO, 2019)

As empresas responsáveis pelos aplicativos alegam facilitar a relação entre trabalhador e consumidor, desburocratizando esse meio, fazendo que o serviço seja rápido e eficiente. De fato é um discurso honorífico para a parte que apenas lucra sem sequer assegurar o risco do trabalhador e se responsabilizar pelo produto, deixando assim a parte mais frágil desta relação que é o trabalhador de aplicativo, descoberta de qualquer garantia que o ordenamento jurídico prevê, tendo este que arcar com sua segurança, rapidez do serviço, qualidade e eventuais imprevistos, ainda sujeito a reclamações e exigências da parte do consumidor. (LAGES, 2020).

Considerações Finais

Como vimos, a Uberização é uma nova modalidade de trabalho e economia que promete tornar mais fácil e acessível a prestação de serviços de um terceiro, em nome de uma empresa, ao consumidor final. Entretanto, apesar de, na teoria, ter um bom propósito, o que pode estar acontecendo é uma supressão de Direitos dos trabalhadores adeptos à uberização. Neste trabalho buscamos, através de uma revisão de literatura e análise do ordenamento jurídico e de casos concretos, verificar se é isso que de fato ocorre.

Uma vez realizada a revisão de literatura, baseando-se em autores que discorreram em suas obras sobre a evolução histórica das leis e princípios trabalhistas, além de análise de dados de pesquisas, e de reportagens retratando casos concretos dos trabalhadores aos quais voltamos nossa atenção neste trabalho, pudemos observar a real situação dos entregadores de aplicativos, na qual verificou-se uma supressão de direitos que foram conquistados pelos trabalhadores após décadas de lutas.

Ainda assim, a uberização do trabalho tem tomado força em todo o globo, e cada vez mais encontra adeptos e defensores. Os pontos mais suscitados por estes como as vantagens desta modalidade de trabalho são a redução da burocracia, por diminuir a distância entre o produto, cliente e trabalhador e também, como dizem, o poder de ser seu próprio patrão.

Entretanto, na realidade, a redução da burocracia é vantagem maior para os clientes do que para o próprio trabalhador e o poder de autogerenciamento trata-se, como foi bem relatado no presente trabalho, de um oásis para vender a imagem da uberização e chamar a atenção dos trabalhadores em modo geral, uma vez que, como já visto, os trabalhadores da uberização ainda possuem metas a serem cumpridas.

Deste modo, resta notória e evidente a peleja longínqua contra a supressão destes direitos e a busca pela dignidade humana, que apesar de toda a luta para que os fossem conquistados, hoje, mostram-se um tanto mitigados e, de certa forma, inobservados pelo ordenamento brasileiro na relação entre empregado e empregador da uberização. Principalmente após a reforma trabalhista de 2017 que facilitou a “sedução” à informalidade, em detrimento do abandono dos direitos que foram

conquistados durante séculos de revoluções, tudo isso em busca de uma falsa autonomia e um supérfluo gerenciamento de si mesmo.

O fato em questão se trata justamente da demanda de força de trabalho não formalizada, driblando todos os direitos trabalhistas, elevando o trabalhador a um falso status de empreendedor, para que assim ele atinja um grande esforço pessoal e ao invés de crescer um negócio próprio, está na verdade crescendo a empresa para a qual ele presta tais serviços.

O que de fato se observa, através das análises aqui feitas, é uma elevada carga horária de trabalho realizada por estes trabalhadores, e tantos outros prejuízos para esta parte da relação jurídica existente, tais como a falta de segurança e a falta de um arcabouço jurídico que proteja o trabalhador mediante os conflitos que possam existir.

Desta forma, o trabalhador assume todos os riscos da atividade em detrimento de trabalho informal que, como vimos, tem se elevado por “n” fatores, tornando-se, por sua vez, um fator para o crescimento da uberização no país. Assim, devido a este crescimento, entende-se que o Direito deva dar mais atenção a esta nova modalidade de trabalho, para evitar lacunas no que se refere aos direitos dessa classe de trabalhador.

REFERÊNCIAS

Abilio, L. (2017) **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**, *Site Passapalavra/ Blog da Boitempo*. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. 2019

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 15](#), [n. 2639](#), [22 set. 2010](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17462>>. Acesso em: 24 set. 2020.

BENTO, Bianca Aparecido. **Reforma trabalhista e a valorização do negociado sobre o legislado**, DireitoNet. 2019, disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11416/Reforma-trabalhista-e-a-valorizacao-do-negociado-sobre-o-legislado>

BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 11.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. 2015.

BRASIL. LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://ww.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 set 2020.

BRITO, Ana Fátima de; VIEIRA, Claudia Simone. **Resenha do livro: Modernidade Líquida**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9917&revista_caderno=23>. Acesso em 20 set. 2020.

BUENOS, Tayna Xavier Arantes. **Princípios Constitucionais e gerais que regem o direito processual civil**. Set. 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/principios-constitucionais-e-gerais-que-regem-o-direito-processual-civil>>.

Acesso em 24 set. 2020

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017, P.169.

CASTRO, Brunna Rafaely Lofite. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil** - Jusbrasil. 2013, disponível em <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. - Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretária de Documentação, 2017. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> Acesso em: 21 nov 2020

BRASIL. TST-RR:10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: Dejt 07/02/2020

FRANCO, DAVID SILVA; FERRAZ, DEISE LUIZA DA SILVA. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. spe, p. 844-856, Nov. 2019 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844&lng=en&nrm=iso>. access on 21 Sept. 2020. Epub Dec 09, 2019.

FRAZÃO, A. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber**. JOTA. Disponível em: <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>>. Acesso em: 24 set. 220.

GASPARETO JUNIOR, Antonio. **Corporações de Ofício**-Info Escola, disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/corporacoes-de-oficio/#:~:text=Corpora%C3%A7%C3%B5es%20de%20of%C3%ADcio%20foram%20as,do%20conhecimento%20de%20determinadas%20atividades.>>

GURGEL, Sergio Ricardo do Amaral. **Uma questão de princípios**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5511, 3 ago. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68031>. Acesso em: 21 nov. 2020.

IBGE - **Histórico da taxa de desocupados no Brasil**. 2020, disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra>

[de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496)

JUNQUEIRA DE ANDRADE, Renata Prince. **A dignidade humana nas relações de trabalho**
Disponível em: < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/in-](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496)

[dex.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496)> Acesso em 24 de
set. de 2020.

LA CATEDRAL DEL MAR, Ildefonso Falcones. Espanha: 2006.

LAGES, Isadora. **Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia** -
IP.rec. 2020, disponível em: <https://ip.rec.br/2020/07/01/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>

LEMOS, Rafael Severo de. **A valorização do trabalho humano: fundamento da república, da ordem econômica e da ordem social na constituição brasileira de 1988**. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 15, nº 1261, 25 de junho de 2015. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/306-artigos-jun-2015/7243-a-valorizacao-do-trabalho-humano-fundamento-da-republica-da-ordem-economica-e-da-ordem-social-na-constituicao-brasileira-de-1988>

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. BBC News Brasil, São Paulo, 22 de mai. de 2019. Seção (se houver). Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 24, set. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011

MOTTA, Sylvio. Direito Constitucional. 24ª Edição: **TEORIA, JURISPRUDÊNCIA E QUESTÕES**. Grupo Gen - Editora Método Ltda., 2013

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho** 2. 40. Ed. – LTr, 2015.

NUZZI, Vitor. **Trabalhadores de aplicativos não são empreendedores. São os novos precarizados** - Rede Brasil Atual. 2020, disponível em:

<<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/07/entregadores-aplicativos-empresendedores-precarizados/>>

O **privilégio da servidão** o novo proletariado de serviços na era digital. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Rev. katálysis, Florianópolis , v. 23, n. 1, p. 132-142, Apr. 2020 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802020000100132&lng=en&nrm=iso>. acesso em 13 Set. 2020.

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos** - Repórter Brasil. 2018, disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos>>

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

POR que os entregadores estão fazendo greve contra aplicativos no Brasil. GlobalVoices, 2020. Disponível em: <<https://pt.globalvoices.org/2020/09/03/por-que-os-entregadores-estao-fazendo-greve-contra-aplicativos-no-brasil/>>. Acesso em: 24 de set. de 2020.

SILVA PASSOS, Saionara e LUPATINI, Márcia. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil** - Revista Katalysis. 2020, disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802020000100132&lang=pt>

Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf> acesso em 22. Set. 2020.