III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente:
Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-336-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (IIIEVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Mangueira, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsi Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Diretos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS

UBERIZATION AND PRECARIATE: POSSIBILITIES AND CONTEMPORARY TRENDS

Jeaneth Nunes Stefaniak

Resumo

O artigo tem por objetivo analisar a uberização e a expansão do precariado, onde os trabalhadores não possuem proteção social, assentando a reflexão em três eixos: com recorte histórico sobre o neoliberalismo e a precarização do trabalho; As metamorfoses do mundo trabalho e o precariado; a uberização e o Direito do Trabalho, a partir decisões do Judiciário frente tais tendências e seus efeitos no mundo do trabalho. Analisou-se decisão da Suprema Corte do Reino Unido sobre direitos trabalhistas dos motoristas da Uber. Se realizou revisão literária e pesquisa de documentação indireta. A método adotado foi o dedutivo e investigação qualitativa.

Palavras-chave: Uberização, Precariado, Neoliberalismo, Mundo do trabalho, Proteção social

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to analyze the uberization and expansion of the precariat, where workers do not have social protection, the reflection is based on three axes: a historical outline about neoliberalism and the precariousness of work; The metamorphoses of the work world and the precarious; uberization and Labor Law, based on decisions by the Judiciary in the face of such contemporary trends. UK Supreme Court decision on Uber driver rights was analyzed. Literary review and research of indirect documentation was carried out. The method adopted was the deductive and qualitative research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Precariate, Neoliberalism, World of work, Social protection

1. INTRODUÇÃO

O século XXI nos apresentou transformações nas relações de trabalho que contribuíram para a agudização da flexibilização das normas trabalhistas, desemprego, redução da proteção e da seguridade social além de determinar o surgimento de políticas de ajustamento estrutural. Nessa linha de análise, surge o processo denominado uberização, vinculado ao nome da empresa Uber[1], que produziu uma significativa precarização do trabalho. Neste contexto, surge o fenômeno social designado de precariado, determinando a conformação de uma nova classe social que diferentemente do proletariado é apegada a valores sociais e morais da burguesia.

Os trabalhadores que vão compor essa classe em ascenção, são oriundos notadamente de vários segmentos da classe, com escolaridades diversas, muitos com deles com elevada formação escolar, alguns oriundos de trabalhos formais, que perderam seu posto de trabalho e não conseguem mais se recolocar no mercado de trabalho no formato tradicional. Outros, já oriundos de contratos de trabalho precarizados, tais como os contratos a termo, a tempo parcial, intermitentes e terceirizados.

A característica que os liga é especialmente a impossibilidade de vender sua força de trabalho no formato tradicional, vindo a se vincular a empresas que exploram esta mão de obra, sem considerá-los efetivamente seus empregados e, por consequência, não se responsabilizando sob a ótica trabalhista e previdenciária.

Assim o presente artigo parte da análise das categorias do processo de uberização que surge neste século e avança severamente sobre o mundo do trabalho produzindo uma aguda precarização deste, permitindo se observar a existência efetiva da chamada nova classe social, o precariado, que possui características distintas das tradicionalmente observadas, sendo este o objetivo geral.

A análise divide-se em três eixos, se estruturando inicialmente na constatação que

---

[1] Registrando-se que este processo não se vincula exclusivamente a relação dos trabalhadores da empresa multinacional Uber, se constituindo numa tendência contemporânea mais ampla que abrange diversas empresas que exploram o trabalho através do uso de tecnologias, sem reconhecer a existência de vínculo empregatício.

tal processo coincide com a implantação de políticas neoliberais que facilitou o surgimento do processo da uberização, e seus efeitos no mundo do trabalho, sendo necessário trazer para o contexto da pesquisa o surgimento da empresa Uber e o formato dessa relação jurídica se estabeleceu com milhões de trabalhadores no Brasil em vários países de orientação capitalista.

Num segundo momento, se investiga a vinculação direta da uberização com o fenômeno do precariado, enquanto uma classe social, como uma categoria considerada pela economia e pelas ciências sociais, por possuir elementos distintivos e diretamente vinculados ao avanço da flexibilização do trabalho.

E por fim, se faz breve reflexão acerca das tendência contemporâneas desses processos da uberização e precarização do trabalho, inserindo análise sobre decisões judiciais no Brasil do Tribunal Superior do Trabalho e em especial a análise da decisão recente da Suprema Corte do Reino Unido que coloca este debate na agenda mundial.

A técnica utilizada constitui-se de uma revisão literária acerca do tema, aliados a informações obtidas por meio de pesquisas em artigos científicos e jurisprudência do TST, utilizando-se assim a documentação indireta. A metodologia de extensão qualitativa, tendo como fonte a pesquisa bibliográfica especialmente de autores da ciência economica e das ciências sociais, valendo-se do método dedutivo.

Fundamental esclarecer que a precarização do trabalho, por óbvio não se iniciou com o processo da uberização, no entanto, tal fenômeno e seu conjuntos de dados inserem elementos novos, que conduziram milhões de trabalhadores no mundo a uma situação de completa desproteção social, sem direitos trabalhistas e previdenciários.

No Brasil este fenômeno, tem início nos 90 com a flexibilização de importantes normas trabalhistas protetivas. Com chegada da empresa Uber, em 2014, cresce consideravelmente, atingindo mais de um milhão de trabalhadores que passaram a ser motoristas de Uber e mais de 5,5 milhões que passam a atuar como entregadores dessa empresa, sem qualquer vínculo empregatício ou previdenciário. O problema gerado por tal tendência, vem sendo sentido em muitos países e se agravará em futuro próximo, refletindo-se em especial, na segurança social e no empobrecimento de

segmentos da classe trabalhadora, inclusive daqueles que se imaginavam alocados na classe média.

Assim, objetiva-se identificar essas tendências contemporâneas analisando julgados recentes do TST que tiveram por objeto a declaração de vínculo empregatício com a empresa Uber, além de proceder avaliação de possíveis influências da recente decisão europeia da Corte Suprema do Reino Unido, acerca do tema.

A incerteza reinante no atual momento pandêmico da humanidade, reflete-se e aceleram a metamorfose no mundo do trabalho, normalizando a precarização e seus efeitos na vida do trabalhadores.

2. DESENVOLVIMENTO

O processo denominado de uberização das relações de trabalho, não está vinculado exclusivamente ao surgimento da empresa Uber[2], mas para além desse fato paradigmático, trata-se de uma nova condição imposta aos trabalhadores que não possuem qualquer direito trabalhista, ou direitos previdenciários, podem se submeter a jornadas de trabalho sem limitação, são responsáveis por adquirir seus instrumentos de trabalho e por mantê-los aptos a realização deste, além de estarem desconectados da proteção social, sem expectativas futuras.

A uberização assim considerada, como um fenômeno que se configura como uma tendência das relações de trabalho, baseada nas transformações tecnológicas, permitem o avanço desse modo de exploração do trabalho humano por diversas empresas, inclusive em escala mundial como é o caso da Uber[3], superando os marcos regulatórios tradicionais do Direito do Trabalho.

Neste contexto, a uberização envolve a utilização de tecnologia aliada ação de

---

[2] Uber technologies Inc. Empresa multinacional estadunidense, surge oficialmente em 2010, como prestadora de serviços eletrônicos na área de transporte privado urbano, realizado por meio de aplicativo que permite a busca de motoristas baseados na localização, semelhante ao serviço de táxi.

[3] Presentes em mais de 10 mil cidades, no Brasil em mais de 500 cidades, com presença em 69 países, 20 mil empregados. 5 milhões de motoristas e entregadores no mundo só no Brasil, mais de um milhão trabalhadores. In https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/ acesso em 12 de abril de 2021

empresarial, criando um modo de exploração do trabalho sem que ocorra o reconhecimento do vínculo empregatício, que tecnicamente é determinado pelo preenchimento de pressupostos legais, como habitualidade, ou não eventualidade, onerosidade e especialmente pela subordinação jurídica.

A expansão desse fenômeno conduziu milhões de trabalhadores a integrarem uma classe emergente, composta de vários segmentos sociais, oriundos, notadamente da classe média, com formação escolar ,mas que, ou foram desconectados do mercado de trabalho formal, ou não conseguem se inserir nesse mercado, restando a alternativa do trabalho autônomo ou informal[4].

A classe trabalhadores por força dessas contingência se fragmentou, se tornou mais complexa exigiu que o trabalhador se torna-se polivalente e multifuncional, um multitarefas da era informacional relegado a desregulamentação, flexibilização, terceirização exigidos pela reprodução incessante do capital.

2.1. Recorte histórico sobre a neoliberalismo e precarização do trabalho

O neoliberalismo surge como uma reação ao Estado do bem estar social, processo nitidamente observado em alguns países europeus e na América do Norte, logo após a II guerra mundial. Os fundamentos teóricos neoliberais, tem como premissa o enfraquecimento de entidades sindicais representativas dos trabalhadores, a intensificação do desemprego, a flexibilização de normas trabalhistas de modo a influir nas demandas salariais e demais gastos sociais, segundo os teóricos neoliberais[5], se constituírem na grande causa da estagnação da economia.

A política neoliberal passa a ser empregada por diversos governos europeus, como na Inglaterra (Margareth Thatcher) e na Alemanha (Helmut Khol) e nos Estados Unidos (Ronald Reagan) iniciados na década de 70, e no Brasil, nas décadas de 80 e 90 (com Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso), que

---

[4] https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019, acesso em 10 de abril de 2021.

[5] Fundamentos do neoliberalismo estão consubstanciados na obra de Friedrich Von Hayek, Caminhos da Servidão, 1944 e posteriormente Milton Friedman, economista da escola de Chicago, com sua obra Capitalismo e Liberdade, 1966.

implementaram diversas medidas econômicas, dando inicio ao processo de flexibilização das normas das trabalhistas.

Importante frisar que as políticas neoliberais correspondem a necessidade de acumulação de capital pela burguesia e nesse processo de reprodução do capital, é necessário a adesão da classe média[6], que se sente, na tradição liberal europeia numa posição superior a classe trabalhadora, no intermédio com os donos dos meios de produção.

No Brasil as políticas neoliberais e flexibilização do trabalho se intensificam com advento do governo Michel Temer em 2016, o que conduziu a uma agenda de reformas, tais como a reforma trabalhista, aprovada em 2017[7], que impôs profundo retrocesso nos direitos trabalhistas, com o discurso da modernização das relações de trabalho o que supostamente produziria a criação de mais postos de trabalho.

A essência da reforma trabalhista, era indubitavelmente a flexibilização da normas trabalhistas, instituindo-se novos regimes de contratação de mão-de-obra, terceirização ampla, trabalho intermitente, *home office,* contrato livremente negociado, com possibilidades de negociação individual de várias cláusulas do contrato de trabalho, em especial da contratação de jornada extraordinária, no sistema de compensação e banco de horas, sem necessidade da intermediação do sindicato representante da categoria, entre outras medidas de precarização do trabalho, tendo como mote de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado. O que se pode observar, foi a promoção de um verdadeiro desmonte dos direitos trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora, nesse contexto:

> A reforma trabalhista desmonta a espinha dorsal da CLT. É como se você fizesse um decreto que diz que a partir de agora fica revogada a CLT e os trabalhadores e as trabalhadoras poderão negociar com as suas empresas se querem jornada de dez, doze, catorze horas para reduzir o desemprego, se querem reduzir o salário pra não perder o emprego…Você pode imaginar que em um contexto de crise econômica profunda, com desemprego oficial de

[6] Registre-se as contribuições de Elísio Estanque, publicado na revista Crítica de Ciências Sociais, 2014: Rebeliões da classe média? Precariedade e movimentos sociais em Portugal e no Brasil (2011-2013), onde esclarece que há controvérsia e imprecisões teóricas a respeito do termo "classe média".

[7] Reforma trabalhista, lei 13.467/2017, que alterou mais de 100 artigos da CLT.

> mais de 14 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, se acrescentarmos o subemprego, o emprego por desalento, entre outros exemplos, podemos dobrar esse volume sem muita dificuldade. Isso significa que, em uma situação de profunda crise, os trabalhadores, entre reduzir direitos e preservar o emprego, aceitarão reduzir direitos. Isso significa fazer cair por terra a legislação protetora existente. É isso o que significa o negociado se sobrepor ao legislado. O negociado deveria existir para ampliar direitos, da CLT pra cima. O negociado não poderia existir da CLT para baixo, porque aí você pode eliminar direitos. É uma contrarreforma que, em nome da modernização, faz com que o trabalho sofra uma regressão para os níveis de exploração, intensificação, desregulamentação, existentes no século XIX, na época da luta da classe trabalhadora nas primeiras décadas da revolução industrial. (ANTUNES, 2017)

Assim, as políticas neoliberais impõem uma agenda flexibilizadora ao mundo do trabalho, o que conduz a precarização de um número cada vez mais maiores de trabalhadores que estão no mercado de trabalho de modo informal, sem acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, sem proteção social, vivendo uma total instabilidade e fragilidade social,ora submetidos completa ìnformalidade, ora a contratos precários e ao subemprego.

2.2. Metamorfoses do mundo do trabalho e a expansão do precariado

O precariado é um fenômeno social que não possui definição consensual na academia. Segundo Standing (2014), o precariado não se identifica totalmente com o proletáriado clássico, e muito menos com os empregados assalariados, com determinadas proteções sociais. O precariado está inserido em oficios de maior instabilidade e informalidade, com parca remuneração, contratos com prazo determinado, ou a tempo parcial ou no formato de estágios, sem qualquer possibilidade de avanço profissional para uma carreira estável.

Em geral os componentes dessa classe social em formação, são submetidos a extenuantes jornadas de trabalho, com baixa remuneração, muitos desvinculados do regime previdenciário e sem seguro saúde. São pessoas que executam multitarefas, e assim, sofrem maior estresse e fadiga, não se engajam politicamente. Estes trabalhadores são os principais candidatos a comporem este grupo.

Standing (2014) calcula que 25% da população mundial faça parte do precariado, e em número cada vez maior, porque nas reflexões deste autor, o vínculos de trabalho estão cada vez mais vulneráveis e instáveis, sendo um movimento irreversível no contexto do processo global do trabalho.

Estanque (2014), reconhece que o precariado possui diferença fundamental com o antigo proletariado, que adquiria consciência de classe por meio da experiência e lutas contra o capitalismo emergente, reconhece ainda há mobilidade, fluidez e instabilidade dos trabalhadores que compõem o precariado.

A adoção das políticas neoliberais impuseram a rápida metamorfose do mundo do trabalho, produzindo desregulamentação e flexibilização e, por consequência este novo tipo de trabalhador que está no mercado de trabalho sem qualquer garantia, sem direitos e conduzidos ao um processo de empobrecimento.

Aliado a políticas desregulamentadoras do mercado de trabalho, a introdução de novas tecnologias produziram um novo modelo de exploração de mão-de-obra, no formato *home office* e trabalhadores que se submetem a trabalhar por aplicativos de plataformas digitais.

Para um número considerável de trabalhadores e, independentemente da qualificação profissional, o trabalho informal e precarizado, foi a única opção. Segundo Estanque (2014), é nos "segmentos da 'classe média, onde se concentra a maior incidência de vínculos precários de trabalho.

Neste contexto se insere o processo da uberização, no qual muitos trabalhadores desembocaram, abandonando a busca pelo trabalho formal tradicional, ligando-se por meio do desenvolvimento tecnológico a empresas que exploram a um custo significativamente inferior esta mão de obra. Tais trabalhadores invariavelmente são os componentes dessa classe social em construção, o precariado.

2.3. A uberização e o Direito do Trabalho no Brasil

O fenômeno da uberização, assim denominado é relativamente recente, porém não se vincula exclusivamente ao surgimento da empresa estadunidense Uber, porém, após seu surgimento, restou mais cristalino os seus efeitos no mundo do trabalho,

onde considerável número de trabalhadores no mundo vieram integrar a condição de parceiros dessa empresa multinacional.

Nesta modalidade de exploração do trabalho humano, a empresa toma o trabalho, sem reconhecer vínculo empregatício, sem efetuar contribuições previdenciárias ou de seguro, sem auxílio alimentação ou qualquer outra modalidade de seguro social, através de aplicativos, vincula um trabalhador, denominado-o de parceiro, que deve, por sua vez, ter e manter o próprio instrumento de trabalho, realizar exaustivas jornadas de trabalho, recebendo uma reduzida remuneração.

A Uber mantém só no Brasil mais de um milhão de motoristas parceiros e mais de 5,5 milhões de entregadores e, ainda cria facilidades, através da plataforma digital, para a adesão de mais trabalhadores, informando de antemão, no seu site oficial que o trabalho é flexível, não existindo jornada mínima ou máxima, diário, semanal ou mensal. Além de impor um código de condutas ao trabalhador parceiro.

Desde sua chegada ao Brasil, em 2014, a Uber está presente em todas as grandes cidades, a empresa foi alvo de inquéritos e medidas judiciais. Porém, superou os obstáculos e expandiu seus negócios e área de atuação, diversificando a modalidade de serviços e estabelecendo parcerias com outros segmentos de trabalhadores, criando "categorias especializadas" de parceiros que são conduzidos a prestar um serviços que exigem, em tese, maior qualificação, como Uberx, Uberflash, Uberblack, Uberconfort, Uberempresa, Uber directs, Ubereats entre outros serviços oferecidos, sempre na modalidade de parceria com os trabalhadores envolvido[8].

A relação de trabalho existente entre motoristas e entregadores e a Empresa Uber, tem sido objeto de litígio, com recursos de reconhecida transcêndencia, determinando a análise pelo Tribunal Superior do Trabalho. Ocorre que o TST, tem reiteradamente negado o reconhecimento de vínculo, como no julgado corrido em 02 de março de 2021, em decisão proferida no recurso de revista RR-54.2019.5.03.0179:

> RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA

[8] https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/ acesso em 12 de abril de 2021

> PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional.

Este posicionamento segue tendência desde do advento das ações trabalhista propostas tendo por objeto o trabalho prestado por motorista de aplicativos a empresas como a Uber, a exemplo da seguinte decisão também prolatada pelo TST em sede de recurso de revista:

> RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo , circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. 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 auto-determinação 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. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se

> de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços . Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário , conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros , 5ª Turma, DEJT de 07/02/20) (grifou-se).

No mérito dessa decisão judicial, o ministro relator do voto, que em síntese, nega o reconhecimento de vínculo empregatício, faz referência às novas formas de exploração do trabalho com o advento de novas tecnologias digitais que vêm transformando o Direito do Trabalho e que, não opinião, estão a exigir novas regulamentações e, segundo o fundamento do voto, na inexistência de norma específica sobre o tema, o Estado-juiz deve fazer a distinção desse novo formato de trabalho, de outros que se configuram fraude a relação de emprego tradicional.

Discorre ainda no voto que as decisões judiciais não podem frear desenvolvimento socioeconômico com objetivo de aplicar regras protetivas do direito do Trabalho a toda e qualquer forma de trabalho. Segundo o ministro, é necessário verificar a presença dos requisitos exigidos pela CLT em seu artigo 3º, pressupostos para caraterizar vínculo de emprego: pessoalidade, habitualidade (ou não eventualidade), onerosidade e subordinação. Procedendo análise da presença ou não de tais requisitos na relação existente entre os motoristas de aplicativo e as empresas provedoras de plataforma.

Reconhece que no âmbito do Tribunal Superior, que há dissenso referente a alguns dos pressupostos da caracterização da relação de emprego, e analisa a presença a habitualidade ou não eventualidade, com o prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais, considerando que essa inexiste ou é exigida minimamente, já que o motorista da Uber, é quem decide acerca dos dias e sua frequência de labor, argumentando ainda que habitualidade não é requisito exclusivo da relação de emprego.

Outro pressuposto presente nas razões de decisão do Tribunal, analisa a subordinação jurídica, que tradicionalmente, se caracteriza pelo controle do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado. O empregador assume os riscos do empreendimento e o empregado obedece ordens, marcando a dependência do obreiro. Segundo o julgador, essa característica está ausente na relação do motorista com a empresa provedora da plataforma de tecnologia, havendo uma latente autonomia do trabalhador que pode desligar o aplicativo no momento e quando entender necessário, sem nenhuma objeção da empresa, nem estabelecimento de metas ou aplicação de sanções aos trabalhadores. Neste aspecto, a posicão do julgador, diz ser determinante, o que diferencia, motorista de Uber dos motoristas empregados que cumprem ordem e são controlados em suas atividades, utilizam equipamentos, computadores, veículos, celulares de propriedade do empregador, podendo ser punidos por mau uso destes equipamentos e, em caso dano proveniente de ato doloso e nos casos culposos, só se houver previsão contratual.

As alegações de estabelecimento de regras de condutas pela empresa aos motoristas, através da obrigatoriedade do código de conduta, não se confundem com poder diretivo, típico dos empregadores tradicionais.

Quanto a onerosidade presente na relação jurídica, que equivaleria aos valores previamente definidos pela empresa, fixados entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário do serviço, não descaracterizaria a autonomia do motorista na prestação dos serviços, ao contrário, na opinião do ministro relator, tais alíquotas demonstram que a relação é de parceria e não de emprego..

E, por fim o motorista assume o risco do negócio, o motorista arca com os custos da prestação de serviços: manutenção do carro, combustível, IPVA, possuindo responsabilidade por eventuais sinistros, multas e atos ilícitos eventualmente praticado, mesmo que a empresa possa a vir a ser responsabilizada em caráter solidário.

Ainda na perspectiva do entendimento do TST, o parágrafo único do artigo 6º da CLT[9], não se aplicaria aos motoristas de aplicativos, já que inexiste comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas, dada a autonomia do motorista em iniciar ou interromper a atividade laboral, acionando ou desligando o aplicativo em dias e horas que este mesmo decidir.

O posicionamento do TST está de acordo com a tendência flexibilizadora imposta aos trabalhadores brasileiros desde do advento da reforma trabalhista, conduzida pela bandeira do liberdade econômica e livre mercado como valores acima de outros, com igual previsão constitucional, dando azo a precarização do trabalho com aval do Estado-juiz, a despeito dos direitos sociais.

2.4. A decisão da Suprema Corte do Reino Unido e o vínculo jurídico com os trabalhadores

Em fevereiro de 2021 a Suprema Corte do Reino Unido proferiu decisão em sede de apelação, decidindo que os motoristas do Uber devem ter direitos trabalhistas e não podem ser tratados como contratados independentes, reconhecendo ainda que não há efetivamente autonomia dos trabalhadores contratados pela multinacional Uber.

O processo se iniciou em 2016, através de ação proposta em Londres[10], quando motoristas afirmavam que havia o efetivo controle da empresa Uber sobre suas atividades. A empresa contestou, alegando total autonomia dos trabalhadores na prestação do serviço. A sentença foi desfavorável à empresa que promoveu recurso contra a decisão condenatória. Em decisão histórica, em fevereiro de 2021, a Suprema Corte, condenou a Uber a reconhecer alguns direitos trabalhistas básicos, como direito ao salário mínimo, e decisão terá reflexos em outros direitos dos trabalhadores, além do que, vai gerar efeitos nas relações jurídicas com outras plataformas.

A essência do debate, objeto dessa ação paradigmática, está na existência da autonomia dos trabalhadores vinculados a Uber. Embora a empresa sustente a total

---

[9] Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

[10] O Reino Unido possui cerca de 60 mil motorista de aplicativo.

autonomia dos trabalhadores, os juízes concluíram que, diversamente, que não há autonomia,e por consequência há necessidade de se estabelecer alguma proteção social aos trabalhadores que prestam serviço através dos aplicativos.

Esta decisão judicial, embora se aplique diretamente a 25 motoristas vinculados a Uber, outras mil ações semelhantes estavam suspensas, aguardando esta decisão, que terá repercussão na relação de trabalho dos motoristas de aplicativos e as empresas exploradoras desse tipo de mão de obra.

Segundo a Reuters[11], a Uber enfrenta processos semelhantes em outros países, cuja base é o reconhecimento de vínculo entre os trabalhadores e a empresa multinacional. A decisão do Reino Unido impactará as decisões estratégicas da empresa em outros países, em especial no Brasil, onde há uma expansão dos negócios da empresa e um número crescente de trabalhadores, atualmente considerados meramente parceiros desta empresa e de outras que exploram o trabalho humano neste mesmo formato.

O impacto da decisão da Suprema Corte do Reino Unido em outros países ainda está a depender de conjunturas que só poderão ser avaliadas após a superação da pandemia da Covid-19, que deixa em suspenso as ações da empresa relativamente ao formato a ser adotado da relação jurídica com os trabalhadores.

3. Considerações finais

A uberização, concebido como fenômeno do mundo do trabalho, (que se deu, não só pelo surgimento da empresa Uber e, a forma com que esta empresa, contrata os trabalhadores), é processo de precarização do trabalho, que surge a partir da imposição de políticas neoliberais que foram implementadas ao final do século XX e início do XXI.

No Brasil, as políticas neoliberais são implementadas a partir do governo Collor e notadamente por Fernando Henrique Cardoso que permitiu a contratação de empregados com contratos de trabalho precarizados, tais como o contrato a tempo parcial e com direitos reduzidos. Tais medidas conduziram a superação do marco

[11] https://www.reuters.com/?edition-redirect=br, acesso em 10 de abril de 2021, às 13:00 horas.

protetivo dos trabalhadores, que determinava a impossibilidade de um empregado receber menos que um salário mínimo, ou receber menos que o piso da categoria.

O avanço da implantação da agenda neoliberal se fortalece no Brasil, a partir de 2016, com o impeachment da então presidente da República, Dilma Roussef, e a chegada ao poder de Michel Temer que deu andamento as reformas que encontravam-se paralisadas no Congresso Nacional. A primeira reforma estrutural, foi a reforma trabalhista aprovada em 2017, com profundo impactos no Direito do Trabalho.

O processo de precarização prossegue com significativo contingente de trabalhadores com contratos precarizados, a termo e com direitos reduzidos, submetidos a uma insegurança empregatícia.

A massa de trabalhadores atingidos por esta insegurança jurídica, e por se traduzirem num considerável número de pessoas e oriundos de diversos grupos e segmentos especialmente da classe média, com diversidade de formação profissional, permite a conclusão de que estão a formar uma nova classe social, denominada por estudiosos da economia e das ciências sociais como o precariado.

Assim o precariado constitui-se de classe social em formação e deriva especialmente de sua relação com o mercado de trabalho, com prognósticos de irreversibilidade dessa tendência e a adoção de novos formatos da exploração de mão de obra.

O precariado conceitualmente falando é distinto do clássico proletariado, se constituindo por um grupo de trabalhadores que passam sua vida economicamente ativa em contratos precários em total insegurança jurídica, sendo que na última década aderindo a atividades informais, desvinculados dos direitos trabalhistas e previdenciários, aliados ao uso de tecnologias pelas empresas que se especializaram a explorar esta mão de obra. A agudização desse processo, se designou de uberização.

O chamado fenômeno da uberização consiste assim, numa tendência de exploração de mão de obra aliada ao uso de tecnologias, possibilitando a contratação de trabalhadores com outro formato distinto da relação de emprego formal. Assim a

uberização é o resultado da implementação das políticas neoliberais que produziram flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho.

A chegada da empresa multinacional Uber cristaliza e determina este novo formato, denominados por alguns setores, como contrato de parceria, entre a empresa oporadora de plataformas e o trabalhador que a ela se vincula.

Os trabalhadores uberizados, em tese, são autônomos, não são subordinados a empresa operadora do aplicativo, são livres para decidir em hora, dia estarão prestando serviço. Devem possuir e manter seu instrumento de trabalho e responder por todas as despesas decorrentes de sua atividade e por eventuais danos que possam causar ou mesmo ser vítimas.

Na prática os trabalhadores que vinculam a tais empresas, se submetem a jornadas extenuantes, sem qualquer controle e ou períodos de descanso, recebem a título de remuneração uma alíquota do valor obtido pelo seu trabalho, possuem responsabilidade obrigacional, com todas as despesas de seu instrumento de trabalho e assumem os riscos de sua atividade, submetidos ainda, ao código de conduta imposto pela empresa operadora.

No Brasil, tal tendência da flexibilização e desregulamentação, ao que parece é irreversível, trouxe maior vulnerabilidade aos trabalhadores, situação que sempre foi controvertida, se traduzindo nas muitas ações trabalhistas propostas, cujo objeto envolve o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e o consequente efeito dessa declaração. O TST, vem se posicionando reiteradamente pelo não reconhecimento da condição de empregado em demandas envolvendo a empresa Uber, dentre as razões da decisão, argumentam que este formato de contrato de exploração de mão de obra, carece de regulamentação, mas não se constituem fraude a relação de emprego.

Apesar do TST manter igual posicionamento em todas os recursos que chegam a corte superior, um fato novo deve abalar a relação jurídica envolvendo trabalhadores uberizados e as empresas que exploram esta modalidade de trabalhadores: a decisão da Suprema Corte do Reino Unido, que em fevereiro deste ano, decidiu em grau de recurso ação envolvendo motorista da Uber, reconhecendo a estes direitos trabalhistas

básicos. A decisão da corte suprema impactará os contratos de mais de 60 mil motorista vinculados a Uber somente no Reino Unido.

O impacto dessa decisão, inclusive na política da Empresa e de outras que se utilizam de aplicativos, pode sofrer uma transformação a depender de como se formatara os contratos no resto do mundo, inclusive aqui no Brasil.

O fato do Poder Judiciário estabelecer limites a este tipo exploração de mão de obra, não tem o condão de modificar a condição trabalhadores precários, situação em que um significativo número de trabalhadores estão sendos conduzidos conforme o sistema capitalista se reproduz. Necessário se faz aclarar o modo como se desenvolve esta relação jurídica e dentro de que limites vão continuar a se desenvolver. O que se vislumbra atualmente é possibilidade do estabelecimento de regras especificas para atender aos interesses das empresas que se especializaram nesse formato de exploração do trabalho humano.

Para os trabalhadores a situação de instabilidade e insegurança, alocados na classe emergente do precariado, precisará superar os obstáculos que a caracterizam, se exigindo organização e aquisição de consciência da sua situação de classe trabalhadora, na busca de uma efetiva mudança de rumos do seu destino, enquanto classe.

4. Referências

Agência Brasil. IBGE. Noticia/2020. disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019. Acesso em: 05.abr.2021.

ALVES, G. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6, 2013. (projeto Editorial Práxis).

ALVES, G. Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014b. (Projeto Editorial Práxis).

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 37-50.

ANTUNES, R. A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula). 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. (org.) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. Adentramos a uma era de luta de classes aberta no Brasil - entrevista com o sociologo Ricardo Antunes. Jornalismo B. de 22/12/2017. disponível em

BARROS, A. M., Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARBOSA, Fernanda Pereira. In ZIMMERMANN, Cirlene Luiz e al (org). Reforma Trabalhista Interpretada. 2. ed. Rev. Atual. E ampl. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2017.

DALLEGRAVE NETO. J.A. O Estado neoliberal e seu impacto sociojurídico. In: MACCALÓZ, S. et al. Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

ESTANQUE, E. Rebeliões de classe média? Precariedade e movimentos sociais em Portugal e no Brasil (2011-2013), Revista Crítica de Ciências Sociais, 103. 2014, Disponível em: https://www.rccs.revues.org/5540, acesso em 02.abr.2021.

ESTANQUE, E. A "classe média" como realidade e como ficção: um ensaio comparativo Brasil-Portugal. 2014. Disponível em: https://www.ces.uc.pt/myces/userfiles/livros/1097cap_pdf. Acesso em: 10 abril 2021.

ESTANQUE, E. Classe média e lutas sociais: ensaio sobre a sociedade e trabalho em Portugal e no Brasil. Campinas: Unicamp, 2015.

ESTANQUE, E. O Estado social em causa: instituições, politicas sociais e movimentos socio-laborais no contexto europeu. In: SILVA, F.C. (org.). Os portugueses e o Estado providência. Lisboa: ICS, 2013.

FIORI, J.L. O Estado do bem-estar social: padrões e crises. IEA - Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em. http:http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/fioribemestarsocial. Pdf, acesso em 10 de abril 2021.

LEITE. C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LIMA, Vanderlei Schneider de; Direito do Trabalho: flexibilização de desregulamentação. Ponta Grossa: Ed. UEPG, 2003.

LIMA, Vanderlei Schneider de; A dinamica do processo de flexibilização do trabalho nas últimas décadas: a ciranda nas esferas do poder.. Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2019.

PINTO, Geraldo A. A organização do trabalho no Século 20: Taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, M. Nova classe média? São Paulo: Boitempo, 2012.

REUTERS. Uber fica sob pressão no Reino Unido após decisão judicial sobre pagamento de salário mínimo, postado em 17 de março de 2021. Acesso em: 05.abr.2021.

https://www.reuters.com/article/idBRKBN2B9205-OBRBS?edition-redirect=ca

RIFKIN, Jeremy. O Fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SILVA, Homero Batista. Comentários à Reforma Trabalhista. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

STANDING, G. O precariado: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST).

https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista. Acesso: 10 abr.2021.

UBER. in: https://www.uber.com/br/pt-br/business/solutions/rides/business-travel, Acesso em: 02.abr.2021.