

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

D597

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

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara

2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva

4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima

5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.

6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.

7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.

8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL

OUTSOURCING, LABOR REFORM AND UBERIZATION OF LABOR: STRUCTURING ELEMENTS OF EXCEPTIONAL LABOR LAW IN BRAZIL

**Letícia Pereira Lima
Francisco Meton Marques De Lima ¹**

Resumo

Este artigo pretende analisar o fenômeno da flexibilização das normas de proteção ao trabalho humano e da sua desregulamentação como elementos estruturantes do Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012) no Brasil. A pergunta orientadora é: como trabalhadores precarizados estão enfrentando a institucionalização legal e judicial do Direito do Trabalho de Exceção? Como pressuposto, temos a solidariedade de classe. O artigo foi produzido com pesquisa bibliográfica e documental, análise de textos de lei e decisões judiciais, tendo como resultado o cenário da flexibilização como legalização dos contratos precários e da desregulamentação como imposição da uberização e superexploração do trabalho humano.

Palavras-chave: Terceirização, Reforma trabalhista, Uberização do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article describes the phenomenon of flexibilization of the rules for the protection of human work and its deregulation as structured elements of Exceptional Labor Law (FERREIRA, 2012) in Brazil. The guiding question is: how are precarious workers facing the legal and judicial institutionalization of Exceptional Labor Law? As an assumption, we have class solidarity. The article was produced with bibliographic and documentary research, analysis of legal texts and judicial decisions, resulting in a scenario of flexibility such as legalization of precarious contracts and deregulation as an imposition of uberization and overexploitation of human work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Labor reform, Uberization of work

¹ Professor Titular da Universidade Federal do Piauí - UFPI, vinculado ao Departamento de Ciências Jurídicas (DCJ/UFPI) e ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UFPI). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região.

INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará o Direito do Trabalho que atualmente, sob o paradigma neoliberal da flexibilização e da desregulamentação, configura-se cada vez mais como um Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012). Sobre a flexibilização, os principais exemplos serão dados através da análise de novos contratos precários positivados, aprofundando uma perspectiva crítica da terceirização e da Reforma Trabalhista, pois contribuem para a desconstitucionalização do Direito do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2001).

Será abordada uma das mais prementes expressões da desregulamentação das relações de trabalho hoje: a uberização do trabalho. Esse fenômeno permite a superexploração de trabalho humano através da empresa Uber, uma plataforma digital que conecta, através de um aplicativo, o motorista-trabalhador ao consumidor que deseja um serviço de transporte.

Para introduzir, importa trazer o seguinte conceito: “trabalho é ação, significando todo esforço físico ou intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa” (LIMA; LIMA, 2016, p. 26). Nessa esteira, este artigo defende, a “regulamentação jurídica de toda e qualquer atividade de trabalho que dignifique o ser humano, enquanto *homo faber*” (DELGADO, 2015, p. 19). Com efeito, em caso de ausência de regulamentação das relações de trabalho, não há alcance ao patamar mínimo de direitos sociais assegurados constitucionalmente, como Carteira de Trabalho assinada, depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, contribuições previdenciárias obrigatórias e contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, e outros.

Tal defesa é imprescindível para a defesa da dignidade humana, visto que hoje assistimos ao enfraquecimento do vínculo empregatício como modalidade de relação trabalhista mais protegida. Ao mesmo tempo, verifica-se a consolidação da juridização da precariedade ou da legalização dos contratos precários (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016), principalmente, após a possibilidade de terceirização irrestrita e as novas modalidades de trabalho precário instituídas pela Reforma Trabalhista.

O presente texto busca responder à seguinte pergunta: como trabalhadores/as precarizados estão enfrentando a institucionalização legal e judicial do Direito do Trabalho de Exceção? E como pressuposto a perspectiva de busca de unidade entre aqueles que enfrentam as mesmas condições de trabalho. O artigo texto foi produzido como pesquisa bibliográfica e documental com a análise de textos de lei e de decisões judiciais, tendo como resultado a discussão sobre flexibilização dos direitos trabalhistas pela terceirização e pela legalização de contratos de trabalho precários, pautados pela autonomia de vontades civis. Frente a esse cenário, há resistências em forma de solidariedade de classe.

2 DIREITO DO TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada em 1º de maio de 1943, instituiu as normas que regulam relações individuais e coletivas de trabalho até os dias atuais. A essência do chamado regime celetista é o vínculo empregatício, dotado de proteção legal e consequente exigibilidade judicial dos direitos conquistados pela luta dos trabalhadores daquele período histórico e pelo interesse notório de Getúlio Vargas urbanizar a classe trabalhadora brasileira, até então, territorializada no meio rural, conforme o que escreveu Mattos (2009, p. 36),

Ao tratarmos da classe trabalhadora nas primeiras décadas de sua formação, é preciso ter em conta o peso relativamente pequeno do operariado industrial típico no conjunto da força de trabalho. Era ainda muito pequeno o espaço da indústria na economia brasileira de então. A produção industrial respondia por cerca de 5% da população empregada no país em 1872, chegando a 13,8%, em 1920. Nessa primeira fase, a indústria crescia a partir do investimento de capitais acumulados em outros setores, considerados, então, mais dinâmicos, como era o caso do comércio importador e atacadista, no Rio de Janeiro, e do complexo cafeeiro em São Paulo.

A proteção legal dos trabalhadores positivada em 1943 para atrair trabalhadores para o território urbano veio a ser recepcionada e ratificada na proclamação da Constituição da República de 1988, estando os principais direitos trabalhistas individuais e coletivos previstos nos artigos 7º e 8º da Carta Magna, com status de direitos fundamentais. Impende mencionar que a maioria desses direitos, pelo texto constitucional, foram estendidos aos trabalhadores rurais, que, antes, gozavam apenas de leis específicas da década de 70.

O vínculo empregatício, portanto, tem status de vínculo jurídico entre o empregado e empregador por meio de um contrato de trabalho. O trabalhador participa da relação enquanto prestador de mão-de-obra e o patrão participa como aquele que, “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (art. 2º, CLT). Para que tal vínculo seja reconhecido, é necessário que este trabalhador seja “pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (art. 3º, CLT). Segundo Delgado (2015, p. 20-21),

Ao longo da consolidação do Estado Social de Direito, constituiu-se processo histórico de regulamentação do direito do trabalho em torno da relação de emprego. Importante ressaltar que o direito do trabalho despontou a partir da segunda metade do século XIX como notável instrumento de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida econômica e social, além de garantir uma influência civilizatória e democrática no contexto da sociedade civil e política [...] Outra grande crise do capitalismo no século XX culminou, tempos depois, em meados da

década de 1970, em um mundo quase que inteiramente interligado pelas teias do capital e do mercado. Mas, dessa feita, a solução adotada para neutralizar os impactos do referido processo foi oposta àquela acolhida na década de 1930.

Nada obstante, nem todas as relações de trabalho (gênero) gozam da mesma proteção legal que a relação empregatícia (espécie). Dentre os trabalhadores desprotegidos das garantias legais dadas ao emprego, temos o estagiário profissional, o trabalhador autônomo, o autônomo exclusivo, o trabalhador voluntário, o eventual, o avulso, o parceiro (salão de beleza), o trabalhador cooperado e o intermitente.

Interessante notar que a maioria dessas relações de trabalho específicas foram criadas ou regulamentadas após a CLT, sujeitas ao paradigma neoliberal¹ que imperou no Brasil dos anos 90 até os dias atuais. Senão vejamos: o estágio profissional foi regulado em pela Lei 11.788 de 2008; o trabalho autônomo e o eventual têm sua definição dada em 1999 pela Lei 8.212 de 1991 (Lei de Custeio da Organização da Seguridade Social); o trabalho voluntário está disposto na Lei 9.608 de 1998, o trabalho avulso foi regulado somente em 2009, pela Lei 12.023; o regime de parceria foi instituído pela Lei 12.592 de 2012 com alterações significativas em 2016; o trabalho cooperado foi regulamentado em 2012 também, pela Lei 12.690; e, enfim, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo exclusivo instituídos pela Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

Para dificultar o reconhecimento do vínculo empregatício, cuja eficácia protecionista vem diminuindo com as alterações normativas, são criados novos contratos trabalhistas mais desprotegidos e precários, como é o caso do trabalho em cooperativas, do trabalho autônomo e trabalho autônomo exclusivo que forjam a fraude da “pejotização”, a terceirização de atividades-meio e, mais recentemente, de atividades-fim, e o trabalho intermitente, por exemplo, trazido como novidade pela Reforma Trabalhista.

Nesse panorama, sob o pretexto de flexibilização das normas trabalhistas, que reflete situações de mais precariedade e incerteza para o trabalhador, as alterações na legislação trabalhista vêm desprotegendo os vínculos trabalhistas e diminuindo o valor social do trabalho, fundamento constitucional do Estado Democrático de Direito. Com maiores possibilidades de forjar a ausência de subordinação por vínculos precários, tais alterações fragilizam, por conseguinte, a atuação judicial na Justiça do Trabalho brasileira, criada para

¹ Segundo os autores Duménil e Lévy (2007, p. 01) “neoliberalismo é uma nova fase do capitalismo, que se impôs a partir do começo dos anos 1980. Considerando seus traços mais gerais nos países do Centro, como nos Estados Unidos e na Europa, destacam-se três características: uma dinâmica mais favorável da mudança tecnológica e da rentabilidade, a criação de rendas a favor das classes mais abastadas, e a redução da taxa de acumulação. O imperialismo na era neoliberal pode se caracterizar pela hegemonia dos Estados Unidos, que drenam fluxos enormes de renda do resto do mundo”.

corrigir o descumprimento das leis laborais relacionadas ao reconhecimento de relação empregatícia. Acerca desse tema, Antunes (2018, l. 296) produziu:

A flexibilização e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetizam o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos 1980, como precarização do trabalho. Compreendida como processo contraditório, a precarização tanto desperta resistências por parte dos trabalhadores quanto, tendencialmente, se apresenta como processo contínuo cujos mecanismos de imposição se entrelaçam com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema.

Tais fenômenos impostos pela ideologia neoliberal, ao se materializarem, fragilizam a possibilidade de organização e sindicalização no mundo do trabalho. Juridicamente, diferenciam-se os conceitos de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, que, na prática, operam a desconstitucionalização do Direito do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2001) e atingem de forma letal o princípio da proteção². Temos, sobre flexibilização,

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado. A flexibilização teve dois momentos históricos: o primeiro coincide com o chamado “direito do trabalho da emergência” e corresponde a um processo temporário; o segundo coincide com a “instalação da crise” e corresponde a reivindicações patronais permanentes (BARROS, 2016, p. 65).

Retomando conforme o que escreve Godinho Delgado (2019), enquanto na flexibilização a eficácia da disposição legal trabalhista é diminuída em seus comandos e efeitos gerais e abstratos “em decorrência de permissivo estipulado em norma estatal ou integrante de instrumento coletivo negociado (convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho)”, na desregulamentação temos o seguinte:

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente

² Conforme Delgado (2019, p. 233), devido ao princípio da proteção, o Direito do Trabalho estrutura em seu conteúdo normativo “uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”.

menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor (DELGADO, p. 74, 2019).

Delgado (p. 71, 2019) explica ainda que esses dois temas (flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho) foram fortalecidos em duas conjunturas políticas específicas: na década de 90, em que o neoliberalismo foi a ideologia predominante no País em níveis políticos estratégicos por meio de seu representante Fernando Henrique Cardoso (PSDB), e após a “derrubada do governo constitucional” de Dilma Rousseff (PT) ou, como preferimos nomear, o golpe parlamentar em 2016. O presidente interino que se tornou presidente definitivo, Michel Temer (MDB), representa e retoma, no Brasil, forte projeto político neoliberal, propõe e aprova a Reforma Trabalhista, analisada a seguir.

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA

Aqui nos interessa aprofundar dois exemplos de flexibilização como precarização no Direito do Trabalho brasileiro: a terceirização (Lei nº 13.429/2017 – Lei do Trabalho Temporário e da Prestação de Serviços a Terceiros) e as novas modalidades de trabalho trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Vale contextualizar que tais alterações legislativas são pautadas no neoliberalismo e na imposição da lógica concorrencial em todos os domínios da vida bem como nos seus impactos no âmbito trabalhista: a precarização estrutural do trabalho.

Impende iniciar argumentando que a terceirização não é um fenômeno novo no Brasil, conforme ensinam Druck e Thébaud-Mony (2016, p. 28),

[...] a terceirização/subcontratação é um fenômeno velho e novo [...] no Brasil, apresenta-se desde os primórdios da industrialização, mas sua origem está no trabalho rural, através do sistema de “gato”, que se apoia no trabalho tipicamente sazonal (intermitente) e que permanece na agricultura até os dias atuais. No entanto, com o desenvolvimento da industrialização e do assalariamento como forma hegemônica nas relações sociais de trabalho, a terceirização/subcontratação foi ocupando um lugar periférico, principalmente nos centros urbano-industriais. Na atualidade, a terceirização/subcontratação se caracteriza como um fenômeno novo porque passa a ocupar um lugar central nas chamadas novas formas de gestão e organização do trabalho inspiradas no “modelo japonês” (*toyotismo*) e implementadas no bojo da reestruturação produtiva como resposta à crise do fordismo em âmbito mundial.

Dada a centralidade da terceirização nas atuais relações de trabalho alicerçadas no toyotismo, importa trazer as alterações históricas de sua regulamentação no Brasil. Com a aprovação da Lei nº 13.429 em março de 2017, já era anunciada a Reforma Trabalhista. Esta alteração incidiu sobre a Lei nº 6.019/1974, que regulava o trabalho temporário, adicionando a regulação do trabalho prestado a terceiros, conhecido como terceirizado. Assim passou a constar no texto da Lei nº 6.019/1974, em seu art. 4º-A,

Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (BRASIL, 2017).

Verifica-se, por este trecho, duas informações: em primeiro lugar, a restrição da terceirização à prestação de serviços “determinados e específicos”. Contudo, esta limitação jurídica já se configurou mais abrangente do que dispunha a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que delimitava a possibilidade de terceirização para contratar “serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta” (BRASIL, 2011).

A segunda informação é a de que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadores de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”. Em relação à Súmula 331 do TST, também há maior liberdade para a terceirização, pois o TST entendia que o vínculo empregatício não seria configurado, “desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta” (BRASIL, 2011). Verifica-se que a Súmula mantinha maior coerência com os requisitos necessários à configuração da relação empregatícia.

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) aprovada três meses após a Lei nº 13.429/2017, foi alterado o texto do art. 4º-A citado acima para:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017).

Portanto, na linha do tempo regulatória recente da terceirização, temos o seguinte: a Súmula nº 331 do TST em 2011, que permitia, na ausência de regulamentação legal, somente

a terceirização das atividades-meio (limpeza, segurança etc.), vedando a prática de terceirizar qualquer atividade relacionada à finalidade da empresa. Após, temos a Lei 13.429, que regulamentou o trabalho terceirizado junto com o Lei do Trabalho Temporário, permitindo a terceirização para atividades determinadas e específicas.

Por fim, a Lei da Reforma Trabalhista vigente permite a terceirização irrestrita. Sem margem para interpretações, a nova disposição é: “prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante admite a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (BRASIL, 2017). Sobre o fenômeno jurídico da terceirização, Delgado (2019, p. 540) escreveu:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Assim, temos que a terceirização é um fenômeno que forma um vínculo trabalhista entre três sujeitos: o trabalhador terceirizado, subordinado à empresa prestadora de serviços, e a empresa tomadora dos serviços. Juridicamente explicado, vale trazer também a análise crítica de tal fenômeno e seus desdobramentos. Vejamos:

[...] a fórmula terceirizante enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente — e mesmo simbolicamente —, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista. Se não bastasse, trata-se de ladina fórmula de desorganização coletiva do segmento profissional e social dos trabalhadores, por esvaziar o conceito de categoria profissional, rompendo a linha histórica de conquistas trabalhistas que inúmeras categorias ostentam ao longo do tempo. Nesse sentido de ruptura estrutural, a terceirização enfraquece, sobremaneira, o sindicalismo, pois pulveriza os interesses comuns dos trabalhadores, gerando uma dificuldade de identificação e de fortalecimento sindicais em torno de seus interesses (DELGADO, 2019, p. 541).

Portanto, temos que a terceirização perdeu qualquer justificativa em relação à atividade terceirizada. Se antes, tínhamos que a subcontratação servia para prestação de serviços técnicos especializados e, posteriormente, para realização de atividades meio, atualmente, temos que a terceirização serve ao aprofundamento da precarização do trabalho.

A relação trabalhista que subordina o trabalhador está constantemente subordinada à relação contratual entre a empresa empregadora (empresa terceirizada) e a tomadora de serviços (empresa contratante), causando o temor da demissão em caso de organização coletiva e sindical.

Explicitado em linhas gerais o fenômeno da terceirização no Brasil e sua relação com a flexibilização e precarização das relações de trabalho, passamos à análise da Lei nº 13.467/2017 que alterou as bases da CLT – a Reforma Trabalhista. No plano do Direito Individual do Trabalho, as alterações da Reforma eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, como as horas *in itinere* e o tempo à disposição do empregador, de maneira a diminuir o valor do trabalho na economia e na sociedade e, conseqüentemente, desvalorizar a remuneração dos trabalhadores.

Ainda que o discurso dominante neoliberal justifique a Reforma alegando a necessidade de simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, as mudanças debilitaram, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas de toda a classe que vive do trabalho, exacerbaram os poderes contratuais do empregador na relação de emprego, como é o caso das possibilidades de acordo individual escrito para compensação de jornada e banco de horas e poder irrestrito em relação às vestimentas dos trabalhadores, e diminuíram, os custos da contratação do trabalho humano.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o neoliberalismo já ameaçava impor a preponderância do negociado sobre o legislado desde a década de 90, agora imposta pela Reforma Trabalhista no art. 611-A da CLT. A Reforma trouxe ainda que a negociação do acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva pela nova redação dada ao art. 620 da CLT – “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 2017).

Nos dias atuais, ao atribuir maior força ao acordo coletivo, isto é, à negociação sindical com empresas individualmente, a Reforma visa a enfraquecer a negociação coletiva por meio da convenção coletiva, que alcança a amplitude das categorias profissional (laboral) e econômica (patronal) pois é entabulada entre sindicatos. Acerca disso, Souto Maior e Souto (2017, p. 19) escreveram que a Lei 13.467/2017 buscou:

Estabelecer mecanismos processuais que, em concreto, impossibilitam a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva; eliminar a ultratividade nas normas coletivas; fixar que o acordo coletivo prevaleça sempre sobre a convenção; enfraquecer os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação; estabelecer o negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça.

No âmbito institucional, houve enfraquecimento da vinculação e uniformização jurisprudencial do TST, da fiscalização dos sindicatos em relação a dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Em contrapartida, as Comissões de Conciliações Prévias, compostas em menor quantidade e funcionando de forma mais próximas à dinâmica empresarial, ganharam espaço no diploma legal trabalhista. Ainda, vale lembrar que os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada podem, por negociação coletiva, ensejar quitação plena e irrevogável dos direitos relativos ao vínculo empregatício.

Tais mutações no Direito do Trabalho, ao dificultarem também o acesso à justiça do trabalho³, demonstram uma verdadeira hegemonia da flexibilização, em especial nos arts. 611-A e 611-B que enumeram as possibilidades de negociação coletiva em temas sensíveis, desconsiderando o valor constitucional da dignidade da pessoa humana e promovendo a desconstitucionalização do Direito do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2001).

O projeto de neoliberalização renova-se. Firma-se o Estado de Exceção, causado por um processo desconstituente cada vez mais avassalador (VALIM, 2017), no qual são anunciadas novas medidas de destruição da soberania brasileira e da Constituição, descentralizando a dignidade humana para focar em resultados econômicos que sequer aconteceram e diminuindo o valor social do trabalho.

2.2 A DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A flexibilização, marcada pela precarização do trabalho, abre caminho para a desregulamentação das relações de trabalho. Entre suas expressões, será analisado o fenômeno da uberização do trabalho – a superexploração de trabalho humano através da empresa Uber, uma plataforma digital que conecta, através de um aplicativo, o motorista-trabalhador ao consumidor que deseja um serviço privado de transporte. Atualmente, essa organização do trabalho, conhecida como Revolução Digital ou *Crowdsourcing*, tem a potencialidade de mudar toda forma de controle do trabalho. Este não é mais compreendido como uma engrenagem nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que os trabalhadores eram reunidos em subordinação e controlados no estilo militar.

Conforme o que escreve Ricardo Antunes (2018, p. 140),

³ “Reforma trabalhista dificulta acesso à Justiça, e caem ações contra bancos”, disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/08/reforma-trabalhista-dificulta-acesso-a-justica/>.

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora], o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

Sobre o fenômeno da uberização do trabalho, vale trazer o estudo do pesquisador estadunidense sobre o tema, Tom Slee (2017). Sua obra “Uberização – a nova onda do trabalho precarizado” não analisa somente o funcionamento da Uber, mas também a Economia do Compartilhamento e suas contradições em outros aplicativos como o Airbnb, que presta serviços de hotelaria a custo mais baixo. Sobre a origem da Uber, temos

A Uber começou como um serviço de carros de luxo. Os consumidores pediam um veículo pelo aplicativo e motoristas de empresas de serviços de limusine respondiam. O pagamento era feito em cartão de crédito e os consumidores amavam o serviço, a ponto de pagar a taxa que a Uber cobrava em cima dos fornecedores de carros de luxo. Entre 2009 e 2013, a empresa cresceu rapidamente de cidade para cidade, mas o Lyft e outros serviços de compartilhamento de viagens estavam praticando preços mais baixos. De forma tardia, a Uber reconheceu a vantagem dessas empresas e decidiu que, se não podia derrotá-las, se juntaria a elas (SLEE, 2017, p. 112).

A partir da tomada dessa decisão empresarial, a Uber lançou o “uberx”, uma espécie de serviço mais popular. Neste momento, temos a uberização do trabalho, devido à expansão meteórica dos domínios da empresa numa conjuntura mundial de neoliberalização da vida e precarização do trabalho. Foi o que Slee (2017, p. 113) explicou,

A Uber então lançou o uberx, que, como o Lyft, apoiou-se em motoristas não licenciados com seus próprios carros, muitos sem seguro. O uberx expandiu-se na velocidade da luz: o número de motoristas saltou de menos de dez mil, em janeiro de 2013, para mais de 150 mil apenas dois anos depois. Em março de 2015, a Uber dizia estar presente em cerca de trezentas cidades de 55 países - à diferença do Lyft, que operava apenas nos Estados Unidos. Em agosto, eram quase 450 cidades em sessenta países. A expansão foi comandada por uma sucessão de aportes de fundos de capitais de risco sem precedentes: em agosto de 2015, a companhia havia angariado US\$ 7 bilhões, mais do que a soma de todas as outras empresas da Economia do Compartilhamento na América do Norte. Em abril de 2017, o número havia subido a US\$ 11 bilhões, incluindo o financiamento de dívidas.

No Brasil, considerando o cenário de desemprego, da erosão do trabalho contratado e regulamentado e da precarização estrutural do trabalho, uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2018 comprovou a uberização do trabalho em larga escala, pois contabilizou

5,5 milhões de trabalhadores por aplicativo⁴, considerando plataformas de mobilidade e entrega de produtos, como Uber, UberEats, 99, Rappi, iFood, etc. Tratando os motoristas e entregadores como meros “colaboradores”, “parceiros”, “autônomos”, não há qualquer limitação nem regulamentação do trabalho por aplicativo, o que abre espaço para jornadas extensas de trabalho, ausência de depósitos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e contribuições para a previdência social, acidentes de trabalho sem qualquer possibilidade de responsabilização e reparação.

Sobre a desregulamentação da uberização do trabalho, vale dizer que, por mais que tenhamos o art. 6º, parágrafo único, da CLT completamente aplicável às relações de trabalho uberizadas ou intermediadas por plataformas digitais, o referido dispositivo não é aplicado pela Justiça brasileira. Ainda que algumas decisões tenham reconhecido o vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas em alguns tribunais brasileiros (Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075 vinculado à 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro – RJ, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 vinculado à 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG, Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009 vinculado à 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza – CE, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 vinculado à 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo), a maioria das decisões judiciais têm sido a favor da empresa, não reconhecendo qualquer vínculo trabalhista⁵.

Favorável à Uber, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) também já decidiu mais recentemente, em agosto de 2019, sobre a competência para julgar os litígios dos motoristas contra a empresa, entendendo que os conflitos judiciais devem ser julgados pela Justiça Comum⁶. O relator do processo, Ministro Moura Ribeiro, julgou que os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

Para o Ministro, o motorista de aplicativo é um mero trabalhador autônomo, o que afastou a tese da relação empregatícia e responsabilização do aplicativo de indenizar um trabalhador desligado por “má-conduta”. O Ministro, acompanhado pelos demais pares,

⁴ Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/04/28/internas_economia,1049627/5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar.shtml

⁵ “Justiça do Trabalho de São Paulo diz que há vínculo trabalhista entre Uber e motoristas. Empresa vai recorrer da decisão e lembra que há decisões favoráveis outras partes do país”. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-diz-que-ha-vinculo-trabalhista-entre-uber-motoristas-23011181>.

⁶ “Motorista de Uber não tem vínculo empregatício com aplicativo, diz STJ”. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-09/motoristas-de-uber-nao-tem-vinculo-empregaticio-com-empresa-diz-stj>.

decidiu que a relação entre os motoristas e a Uber é de natureza civil. A decisão sobre o conflito de competência não é vinculante e, por enquanto, surte efeito somente sobre esse caso específico.

A desregulamentação desse fenômeno no campo do Direito do Trabalho sem que o Poder Judiciário apresente uma resposta efetiva e coerente aos princípios da proteção, da primazia da realidade e do valor constitucional da dignidade humana gera a autorização e a legalização das condições precarizadas de trabalho.

Tais condições não proporcionam renda fixa ou vínculo empregatício, constituindo o que se chama também de “economia do bico” (MATTOSO, 1999). A relação mascarada como “parceria” busca burlar o respeito à legislação que vigora em relação ao vínculo empregatício ou a qualquer relação de trabalho, subordinado por “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. Senão vejamos o que preceitua o art. 6º da CLT:

Art. 6º, da CLT. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Interessante notar que a subordinação por meios telemáticos e informatizados dá lugar a uma nova espécie de controle cada vez menos no sentido da sociedade da disciplina de Foucault (1987) e cada vez mais no sentido do que foi proposto pela sociedade do controle de Deleuze (1992), demonstrando a sutileza e sofisticação da servidão digital. É o que explicita Chaves Júnior (2017, p. 373):

O Direito do Trabalho ao impacto das novas tecnologias não pode se conter apenas na disciplina, individualizada, foucaultiana; ele deve se dirigir também ao controle deleuzeano, estatístico e coletivo. O mais estratégico, do ponto de vista econômico, para o capitalismo tecnológico não emana da disciplina dos corpos, mas, sobretudo, do controle da mente e da criatividade do trabalhador.

Diante de tal sofisticação do controle do trabalho humano, não há que se falar, portanto, em relação de parceria, colaboração, autonomia, consumo, empreendedorismo ou qualquer outro termo mais suave. Estamos a tratar de relação de trabalho subordinado previsto em legislação e passível de intervenção legal e exigibilidade judicial, ainda que não haja uma regulamentação específica do trabalho por aplicativos.

Não pode haver forma de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pois sendo a forma mais eficiente e barata para o empregador e, ao mesmo tempo, mais acessível para o trabalhador (basta ter um celular com possibilidade de baixar os aplicativos), esta forma de trabalho se torna obrigatória. Nesse sentido, Oitaven, Carelli e Casagrande (2017, p. 35),

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.

Mesmo sendo o Direito do Trabalho um ramo específico que revela e equilibra o conflito de classes na medida das concessões jurídicas da classe dominante, é um grande prejuízo a sua radical transformação para Direito do Trabalho de Exceção quando sua própria existência é constantemente questionada para ser enfraquecido e aproximado do Direito Civil, em que impera a autonomia da vontade privada, com a definição já determinada: o poder econômico determina como, quando e de que forma o trabalho será realizado, portanto um falseamento de vontades que negociam entre si.

Nas relações de trabalho, não há autonomia nem escolha fora da subordinação, pois estamos a analisar uma relação em que um dos polos é “despossuído” dos meios de produção, sobrevivendo apenas se vender sua única “posse” – sua força de trabalho. Nesse sentido, Ferreira (2012, p. 77) explica:

O direito do trabalho torna-se, assim, num produto de mercado utilizado como caução do apoio externo. Mas, simultaneamente, ao serem-lhe retiradas as notas da conflitualidade e da correlação de forças entre os parceiros sociais como fatores constitutivos de uma busca de equilíbrios *sui generis*, impondo em seu lugar um reordenamento do sistema de deveres e obrigações, franqueia-se o caminho a estruturas hierárquicas capazes de procederem ao último ajuste político-ideológico do direito do trabalho gerado depois de 1974.

Em relação à desconstitucionalização do Direito do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2001) – aqui relacionada ao paradigma de proteção e garantia da dignidade da pessoa humana – e à destruição da soberania do Estado Democrático de Direito brasileiro, gerido ao longo de sua história recente nas bases do neoliberalismo, as influências internacionais sobre o Direito do Trabalho nacional não são mais relacionados às Convenções e Recomendações da

Organização Internacional do Trabalho, e sim impostas pelos agentes internacionais da governança mundial – FMI, Banco Mundial, OMC, etc.

Como propõe a lógica neoliberal e o apelo discursivo do empreendedorismo (“cada um por si” ou “salve-se quem puder”) que esconde do discurso dominante a urgência de uma política social eficaz de pleno emprego, verifica-se a efetivação da retirada do direito do trabalho das relações automatizadas descritas e de todos os entraves que da regulação que ele representa à livre superexploração dos trabalhadores. Com o fim de realizar a concorrência sistêmica de todos aqueles que vivem de sua força de trabalho, a liberdade prometida por meio dos aplicativos só existe como artifício discursivo dominante para fabricar sujeitos neoliberais (DARDOT; LAVAL, 2016).

Na prática, é a “autonomia” para a supersubordinação⁷ (SOUTO MAIOR, 2008). Nessa mesma processualidade, forma-se o homem neoliberal ou o homem-empresa. Dardot e Laval (2016, p. 327) explicam:

[...] não se trata mais de reconhecer que o homem no trabalho continua a ser um homem, que ele nunca se reduz ao status de objeto passivo; trata-se de ver nele o sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo a sua atividade profissional. O sujeito unitário é o sujeito do envolvimento total de si mesmo [...] porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para a sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo, à qual ele não pode resistir.

Nesse panorama, Costhek (2017, p. 13-14) escreveu:

O que vamos nos deparando é com uma perda – apropriada de forma lucrativa – do lastro do trabalho. A multidão de trabalhadores realiza trabalho sem a forma socialmente estabelecida do trabalho, em atividades que podem transitar entre o lazer, a criatividade, o consumo e também o complemento de renda. Trata-se de uma ausência da forma concreta do trabalho, o que significa a plena flexibilidade e maleabilidade de uma atividade que, entretanto, se realiza como trabalho. O motorista Uber não é um motorista profissional, como o taxista. [...] Não há local de trabalho definido, não há vínculos, não há dedicação requerida, não há seleção, contrato ou demissão (ainda que, como vimos, a concorrência opera permanentemente, de forma difusa e ilocalizável.

⁷ Supersubordinação, nas palavras de Souto Maior (2008), é o fenômeno em que designa a situação “do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negada pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionalmente consagrados”.

Com a uberização do trabalho sem qualquer regulamentação legal nem judicial, bem como com a legalização dos contratos precários (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016), principalmente, após a possibilidade de terceirização irrestrita, as novas modalidades de trabalho precário instituídas pela Reforma Trabalhista, todos os direitos trabalhistas historicamente conquistados estão ameaçados.

A uberização, por ser a modalidade mais desregulamentada, deverá ser a forma escolhida para dar nova roupagem à intensificação da precariedade do trabalho, junto com a “pejotização” do homem empreendedor de si mesmo⁸ e o intermitente, sem jornada e sem renda fixa, que presta serviços em regimes de horas somente quando é convocado.

Não estando à procura de emprego, os trabalhadores uberizados que misturam o trabalho de dirigir ao longo de sua jornada e suas atividades alheias ao trabalho, ainda que estejam aguardando uma oportunidade no mercado formal, não contam como desempregados, mascarando a urgência de uma política social para garantia do trabalho digno. Assim, o desemprego estrutural se agrava em relação ao que escreveu Paul Singer em 1999⁹, pois a quebra do paradigma de proteção social mínima ao trabalho e a economia do bico dificultam até a disponibilidade de tempo para procura de emprego, mascarando as estatísticas reais sobre o desemprego no Brasil.

Este terreno é fértil para o crescimento pujante dos trabalhadores subordinados aos aplicativos e tal fenômeno mascara o número total de desempregados, pois aqueles que trabalham através destas plataformas digitais, ainda que prefiram a segurança e a saúde do emprego formal e seus direitos trabalhistas resguardados, não contam como desempregados, pois não estão à procura de emprego ou não têm como procurar em virtude da longa jornada de trabalho na Uber.

⁸ “Trabalho na Uber é neofeudal, diz estudo. ‘São empreendedores de si mesmo proletarizados’”. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/areazero/2019/05/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empreendedores-de-si-mesmo-proletarizados/>

⁹ Vejamos o que produziu Paul Singer (1999, p. 23) ao conceituar o fenômeno do desemprego estrutural: “o desemprego estrutural, causado pela globalização, é semelhante em seus efeitos ao desemprego tecnológico: ele não aumenta necessariamente o número total de pessoas sem trabalho, mas contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender sua capacidade de produzir”. O autor prossegue, introduzindo a categoria de precarização do trabalho no fim da década de 90: “[...] melhor do que a palavra ‘desemprego’, precarização do trabalho descreve adequadamente o que está ocorrendo. Os novos postos de trabalho, que estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, não oferecem, em sua maioria, ao seu eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo. Para começar, muitos destes postos são ocupações por conta própria, reais ou apenas formais. Os primeiros resultam muitas vezes do fato de que o possuidor de um microcomputador pode viver da prestação de diversos serviços a empresas, sem qualquer contrato além da transação pontual” (SINGER, 1999, p. 24). Interessante observar que os efeitos do desemprego estrutural estão intrinsecamente aliados à precarização do trabalho.

3 RESISTÊNCIAS À PRECARIZAÇÃO E À UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Não é verdadeiro afirmar que o processo de uberização do trabalho está seguindo sem resistências. Observa-se no diário de campo que os relatos de motoristas revelam muitas queixas em relação à superexploração do trabalho pela Uber, sem que esta arque com nada. Aqui no Brasil, alguns motoristas ajuizaram ações judiciais buscando assegurar seus direitos trabalhistas, bem como constituíram associações e sindicatos – foram criados em 2016 o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo¹⁰ e o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado do Pernambuco – que já organizaram greves e manifestações.

No Estado do Pernambuco, o Sindicato já tomou a decisão de se filiar à Central Única dos Trabalhadores¹¹. No último relato do diário de campo, houve uma conversa informal com a vice-presidenta da Associação dos Motoristas por Aplicativo do Piauí. No ano de 2019, os trabalhadores subordinados por aplicativo organizaram uma manifestação em Fortaleza por melhores condições de trabalho que reuniu cerca de 400 pessoas¹².

Na Califórnia e em Massachusetts, devido à ação judicial coletiva trabalhadores que processaram a Uber para o reconhecimento do vínculo trabalhista, a empresa deverá pagar 20 milhões de dólares (74 milhões de reais)¹³ em acordo com dezenas de milhares de trabalhadores para evitar que o caso vá à julgamento. Em Seattle, uma das primeiras cidades em que a Uber começou a funcionar, os trabalhadores foram autorizados a criar sindicatos profissionais¹⁴. No Japão, os entregadores do UberEats – aplicativo de entregas vinculado à Uber – decidiram agir em conjunto e criar o primeiro sindicato da classe no mundo¹⁵. A organização sindical pode estabelecer o fortalecimento coletivo dos trabalhadores uberizados, pois a categoria já está na faixa dos 5,5 milhões somente no Brasil¹⁶.

¹⁰ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/04/1757402-com-apoio-da-ugt-motoristas-criam-associacao-para-questionar-uber.shtml>

¹¹ Disponível em: <https://www.sul21.com.br/movimentos/2017/01/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut/>

¹² Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/metro/online/motoristas-de-aplicativo-param-as-atividades-em-protesto-por-melhores-condicoes-de-trabalho-1.2153096>

¹³ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/03/12/uber-pagara-us-20-milhoes-em-acordo-com-motoristas-nos-eua.ghtml>

¹⁴ Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/por-que-a-uber-quer-impedir-motoristas-de-criar-sindicatos-nos-eua.ghtml>

¹⁵ Disponível em: <https://www.startse.com/noticia/nova-economia/69879/no-japao-entregadores-do-uber-eats-formam-primeiro-sindicato-da-classe>

¹⁶ Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/04/28/internas_economia,1049627/5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar.shtml

Dada às semelhanças desse precariado mundial subordinado a aplicativos como a Uber, vale referir o ocorrido em 8 de maio de 2019, quando motoristas “parceiros e parceiras” que trabalham nas principais empresas de transporte de passageiros por aplicativo como Uber, Cabify, 99 e Lyft organizaram a primeira grande manifestação global por melhores condições de trabalho¹⁷. A data foi escolhida para acontecer um dia antes de a Uber permitir os investimentos por bolsa de valores, o que pode agravar a exploração do trabalho dos motoristas. As manifestações aconteceram em cidades dos Estados Unidos, Reino Unido, França, Austrália, Nigéria, Quênia, Chile, Brasil, Panamá, Costa Rica e Uruguai. Os trabalhadores precários, vinculados a aplicativos que burlam todo tipo de regulação, já demonstram fortes sinais de que a solidariedade de classe pode ser um instrumento central de luta contra o Direito do Trabalho de Exceção e a precarização estrutural do trabalho que ocorre em escala mundial.

Impende frisar que este trabalho defende uma perspectiva crítica inclusive da legislação trabalhista protetora, criada no momento de acirramento da luta de classes e força políticas dos sindicatos e associações de trabalhadores. Essa legislação protetora não foi efetivada plenamente nos países periféricos, pois não houve política de Bem-Estar Social para a eficácia dos direitos sociais, dentre os quais o direito fundamental ao trabalho digno.

Nesse sentido, ainda que possamos fazer a defesa tática do vínculo empregatício irrestrito para todas as relações trabalhistas pautadas na subordinação de uma Consolidação das Leis do Trabalho sem brechas para legalização da precariedade ou dos demais direitos sociais relativos ao sistema de seguridade social, resta comprovado historicamente que o mercado de trabalho formal e as profissões valorizadas econômica e socialmente não são acessadas por todas as pessoas – a maior parte da população, mulheres negras, ainda trabalha com o serviço doméstico suscetível não só à desvalorização econômica, mas à humilhação, ao assédio e à violência¹⁸.

Para além do Direito do Trabalho de Exceção, a solidariedade de classe pode ser um instrumento central na luta contra o Direito do Trabalho de Exceção e a precarização estrutural do trabalho mundializada. É necessário fazer uma reflexão sobre os elementos estruturantes da desigualdade no Brasil para organizar, com a sociedade civil, por um projeto

¹⁷ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/05/08/motoristas-de-aplicativos-uber-e-99-fazem-greve-por-lucros-maiores.ghtml>

¹⁸ “Negras ganham menos e sofrem mais com desemprego do que as brancas”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-ganham-menos-e-sofrem-mais-com-o-desemprego-do-que-as-brancas.shtml>

máximo de dignidade humana para todos e todas, da máxima felicidade social e erradicação das desigualdades.

Este último objetivo está presente em nossa Constituição, mas verifica-se que na atualidade não é possível acreditar na simples força da Constituição enquanto documento escrito se os representantes do poder constituído retiram sua efetividade diariamente ao operarem a lógica neoliberal, privilegiando a concorrência em todos os aspectos da vida. Nada obstante, é possível lutar para que as garantias constitucionais se efetivem e para que a Constituição da República permaneça como a centralidade dos direitos fundamentais que dá unidade ao direito. É necessário reconstruir as relações de trabalho num projeto amplo de dignidade, compreendendo que isso significa romper com o colonialismo e o capitalismo que explora e reifica o trabalho humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história recente no Brasil, especialmente nas três últimas décadas, assistimos à consolidação do paradigma neoliberal no âmbito da economia e da política e a desconstitucionalização do Direito do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2001). São exemplos de tais fenômenos os processos de terceirização e Reforma Trabalhista no Brasil.

A uberização do trabalho, compreendida como a superexploração de trabalho humano através da empresa Uber, uma plataforma digital que conecta, através de um aplicativo, o motorista-trabalhador ao consumidor que deseja um serviço privado de transporte, é uma manifestação genuína da desregulamentação das relações trabalhistas, consolidando o Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012). Por mais que tenhamos o art. 6º, parágrafo único, da CLT completamente aplicável às relações de trabalho uberizadas ou intermediadas por plataformas digitais, o referido dispositivo não é aplicado pela Justiça brasileira.

Este cenário é propício para o crescimento exponencial dos trabalhadores subordinados aos aplicativos. A uberização, por ser mais a modalidade mais desregulamentada, deverá ser a forma escolhida para dar nova roupagem à intensificação da precariedade do trabalho, junto com a “pejotização” do homem empreendedor de si mesmo e o intermitente, sem jornada e sem renda fixa, que presta serviços em regimes de horas somente quando é convocado. Os trabalhadores uberizados, ainda que prefiram a segurança e a saúde do emprego formal e seus direitos trabalhistas resguardados, não contam como desempregados, pois não estão à procura de emprego ou não têm como procurar em virtude

da longa jornada de trabalho na Uber. Conclui-se que a uberização também serve para mascarar o número total de desempregados.

Contudo, para além do Direito do Trabalho de Exceção, os trabalhadores uberizados já demonstram que fortalecer os vínculos coletivos entre o precariado pode ser um caminho de enfrentamento à precarização estrutural do trabalho. Essa reorganização associativa e sindical deve partir de uma reflexão sobre os elementos estruturantes da desigualdade no Brasil para organizar, com a sociedade civil organizada, um projeto de trabalho com dignidade humana, de máxima felicidade social e erradicação das desigualdades.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. 2017. Acesso em 15 jul 2019.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 out 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 (1943). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 jul 2019.

BRASIL. Lei nº 12.551 (2011). **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1. Acesso em 03 ago 2019.

BRASIL. Lei nº 13.429 (2017). **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em 01 nov 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467 (2017). **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em 01 nov 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (2011). **Súmula nº 331 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 02 nov 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017, p. 357-377.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Boitempo: São Paulo, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRAIBE, Sonia. As políticas sociais e o neoliberalismo: Reflexões suscitadas pelas experiências latino-americanas. **Revista USP**, n. 17, p. 86-101, 1993.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. Neoliberalismo – neo-imperialismo. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, n. 1 (29), p. 1-19, abr. 2007.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica, 2012.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 16. ed. LTr: São Paulo, 2016.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Editora Expressão Popular: São Paulo, 2009.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. 2. ed. Editora Fundação Perseu Abramo: São Paulo, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v. 41, p. 137-177, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A desconstitucionalização do direito do trabalho. **Jornal Trabalhista Consulex**: Brasília, v. 846, p. 04-05, 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do Trabalho e desenvolvimento econômico: um contraponto à teoria da flexibilização**. 2002. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/direito_do_trabalho_e_desevolvimento_econ%C3%94mico.pdf. Acesso em 19 jul 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

VALIM, Rafael. **Estado de exceção**: a forma jurídica do neoliberalismo. São Paulo: Editora Contracorrente, 2017.