

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

Marília Soares Bezerra

**O DIREITO DO TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DE SUA FUNDAMENTAL
TUTELA, DIANTE DAS TENTATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO:
CONSIDERAÇÕES SOBRE O CASO DOS TRABALHADORES DO
APLICATIVO UBER**

Brasília
2017

MARÍLIA SOARES BEZERRA

**O DIREITO DO TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DE SUA FUNDAMENTAL
TUTELA, DIANTE DAS TENTATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO:
CONSIDERAÇÕES SOBRE O CASO DOS TRABALHADORES DO
APLICATIVO UBER**

Monografia apresentada como
requisito para conclusão do curso de
Direito da Faculdade de Direito da
Faculdade de Brasília - UNB.

Brasília

2017

MARÍLIA SOARES BEZERRA

**O DIREITO DO TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DE SUA FUNDAMENTAL
TUTELA, DIANTE DAS TENTATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO:
CONSIDERAÇÕES SOBRE O CASO DOS TRABALHADORES DO
APLICATIVO UBER**

Relatório final, apresentado a Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Direito da Faculdade de Direito da Faculdade de Brasília - UNB.

Brasília, xx de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Érica Fernandes Teixeira

Mestre Rodrigo Leonardo de Melo Santos

Mestre Milena Pinheiro Martins

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho e todos os méritos da minha graduação aos meus pais, por todo o esforço que fizeram em prol da minha educação.

Ao meu pai, por ser meu maior exemplo e meu maior crítico.

À minha mãe por sempre estar ao meu lado e me apoiar nos momentos difíceis.

À minha orientadora Professora Dra. Érica Fernandes Teixeira, a quem admiro muito, que mesmo em meio aos cuidados com a pequena Júlia, se dispôs a compartilhar conhecimento e sabedoria ao me ajudar a escrever esta monografia.

Aos colegas da Universidade Federal Fluminense e da Universidade de Brasília que engrandeceram meu conhecimento pessoal e profissional.

Aos supervisores do meu estágio no Supremo Tribunal Federal que enriqueceram minha experiência prática com o Direito.

À Daniela Gomes Appolinário, minha supervisora do estágio na Caixa Econômica Federal, que se tornou uma grande amiga sempre disposta a me ajudar com ensinamentos pessoais e profissionais.

Aos mestres Milena Pinheiro Martins e Rodrigo Leonardo de Melo Santos por terem aceitado o convite de participar da banca examinadora.

Por fim, não poderia deixar de agradecer à Charlotte, por me fazer companhia em todos os momentos de escrita deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar as diversas formas de flexibilização da força do trabalho na sociedade capitalista, com enfoque nas relações existentes entre aplicativo de transporte Uber e os motoristas. A popularização do aplicativo traz à sociedade jurídica a questão se o motorista da Uber é microempreendedor ou se existem relações de emprego entre as partes. O trabalho faz uma abordagem histórica do mercado de trabalho, a partir da Revolução Industrial com surgimento do Direito do Trabalho e de suas fases históricas, criticando a política liberal de desvalorização da mão-de-obra trabalhista a partir da teoria marxista, abrangendo o direito trabalhista no Brasil com a criação do Ministério do Trabalho por Getúlio Vargas e a consolidação das leis trabalhistas brasileiras, até o presente com as políticas de flexibilização da mão-de-obra e seus problemas. A partir do apanhado histórico levanta-se a questão, ainda sem consenso entre juristas, que é se existe vínculo empregatício entre o Uber e seus motoristas, com base nos cinco elementos fático jurídicos: labor por pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. Ressaltando que qualquer evolução tecnológica implementada para o benefício coletivo é bem-vinda, desde que não desvalorize o trabalho humano e suas relações trabalhistas.

ABSTRACT

This paper aims to study the several ways of adjustability of the work force in the capitalist society, with emphasis in existing relationships between the Uber applicative and its drivers. The popularity of the applicative brings to legal professionals the matter of Uber drivers being regarded as microentrepreneurs or if there are employment bonds. A historic approach has been taken on the employment Market, starting from the Industrial Revolution with the creation of the Labor Law including its historical phases, criticizing the liberal policy of depreciation of work force based on Marx's theory, encompassing the Labor Law in Brazil with the creation, by Getulio Vargas, of the Ministry of Labor and the consolidation of the brazilian work laws to this date with the adjustability of the work force and its problems. From the historical summary the question, which still has not reached a consensus among legal professionals, of the work bond between Uber and its drivers, based on five legal factual elements: labor of private individual, onerosity, habituality, personal nature and subservience. Emphasizing that any technological evolution implemented for benefit of society is always welcome, as long as it does not depreciates human work or labor bonds.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2 O DIREITO DO TRABALHO E SUA ESSENCIALIDADE NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	10
2.1 O surgimento do Direito do Trabalho.....	10
2.2 Fases históricas do Direito do trabalho	13
2.3 O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil	15
2.4 O Direito do Trabalho à luz da Constituição de 1988.....	17
2.5 Os princípios protetivos do Direito do Trabalho	18
2.6 A função tutelar do Direito do Trabalho	20
3 O PERIGO DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DIANTE DA MANUTENÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	23
3.1 O negociado sobre o legislado	29
3.2 Os impactos da Reforma Trabalhista de 2017	33
4 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO: A ELEVAÇÃO DE FORMAS ALTERNATIVAS DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO DESTOADAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	42
4.1 Terceirização Trabalhista	43
4.2 Uberização: trabalhador como microempreendedor?.....	47
4.3 A existência ou não do vínculo trabalhista dos motoristas de Uber.....	53
4.4 O Direito do Trabalho e sua essencialidade na atual sociedade brasileira	64
5 CONCLUSÃO	66
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

“Seu sonho é sua vida

E vida é trabalho

E sem o seu trabalho

*O homem não tem
honra*

E sem a sua honra

Se morre, se mata”

Gonzaguinha

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é um tema relativamente novo, considerando que dos cerca de 6.000 anos de história, a humanidade somente passou a atentar para essa questão a partir do século XIX, sendo o lema da Revolução Francesa (Liberdade, Igualdade e Fraternidade) o grande motivador desse debate, mesmo que indiretamente. Antes disso, toda a força humana utilizada no trabalho era praticamente baseada na escravidão e no servilismo, onde as escassas regras trabalhistas eram elaboradas à revelia do operariado e sem nenhuma pretensão de lhe aprovar qualquer benefício, apenas prevendo o fosse conveniente para a outra parte.

A partir de então, os direitos trabalhistas foram se encorpando e se fortalecendo tendo como base fundamental a ideologia marxista com a publicação de “O Manifesto Comunista” escrito pelos fundadores do socialismo científico, Karl Marx e Friedrich Engels. É importante salientar que esse Manifesto foi resultante de uma ferrenha crítica voltada para a Revolução Industrial. Historicamente ela é tida como uma Revolução em virtude das profundas transformações causadas na humanidade, principalmente nos campos produtivo – uma vez que o trabalho artesanal predominava até então e foi substituído pelas máquinas e seus operadores -, social e tecnológico, atingindo frontalmente as relações de produção. A partir de então o trabalhador passou a ter mais poder de negociação nas suas reivindicações, haja vista o protagonismo que passou a exercer na operacionalização dos meios de produção, cujos produtos passaram a ser consumidos em progressão geométrica, e, conseqüentemente, gerando muita riqueza para os seus proprietários.

A Revolução Industrial, portanto, foi a grande responsável pelas muitas transformações nas normas inerentes às relações patrão-empregado, ora se adequando, ora evoluindo, mas sempre no sentido de dispensar ao trabalhador melhores condições laborais e sociais.

Uma das características notórias da humanidade é a sua capacidade de evoluir; e a partir da segunda metade do século passado outra grande revolução se iniciou: a Revolução Tecnológica. Essa Revolução interferiu e provocou mudanças profundas e velozes nas mais diversas atividades humanas. Uma das mais importantes vem ocorrendo nas relações de trabalho e que é objeto deste trabalho.

Dentre essas evoluções, cabe destacar o grande aprimoramento na área da tecnologia da informação. Softwares (programas informatizados) aliados a hardwares (equipamentos) cada vez mais aperfeiçoados, tanto no que diz respeito à sua velocidade e alcance, quanto à sua acessibilidade financeira e física. Essas mudanças permitem que certas condições laborais possam ser revistas e modificadas. Atividades que antes só podiam ser executadas no interior de uma empresa, hoje podem ser realizadas de qualquer lugar, bastando que se tenha um simples aparelho de telefonia móvel. Outra flexibilidade que a tecnologia da informação proporciona está relacionada ao horário, podendo a tarefa ser realizada a qualquer momento. Em alguns casos, o funcionário não necessita mais cumprir expediente na empresa, podendo realizar as atividades na sua própria residência, dispensando o uso e transporte e reduzindo a despesa com locomoção.

Diante de tantas possibilidades advindas com a inovação tecnológica, é fundamental que a necessidade de uma análise da essencialidade do ramo jurídico trabalhista e suas diretrizes como norteadoras das novas formas de prestação de labor na sociedade brasileira, abordando a flexibilização de direitos e o necessário remédio contra a deturpação do trabalho digno. É imperioso estudar o trabalho desenvolvido por diversos cidadãos através do aplicativo uber, cujos índices de crescimento vem atingindo marcas elevadas, num cenário de forte crise econômica e forte desemprego. Este trabalho tem por objetivo abordar esse tema sem pretensão de aprofundar ou esgotar as questões a ele inerentes, haja vista a sua pluralidade e complexidade.

2 O DIREITO DO TRABALHO E SUA ESSENCIALIDADE NA SOCIEDADE CAPITALISTA

2.1 O surgimento do Direito do Trabalho

O surgimento do Direito do Trabalho se confunde com o nascimento da sociedade capitalista. Esta sociedade baseou sua economia a partir da criação do “mercado de trabalho”. A força de trabalho passa a ser considerada uma mercadoria vendida aos proprietários dos meios de produção por meio de um contrato de trabalho.¹

No processo de industrialização, os trabalhadores eram explorados para que houvesse uma maior produtividade. Homens, mulheres, idosos e crianças trabalhavam diuturnamente para satisfazer os interesses de uma burguesia que enriquecia com a exploração da força do trabalho.²

Esse contexto é ilustrado com o famoso filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin³, no qual um simples operário é obrigado a se sujeitar a condições deploráveis de opressão e exploração impostas pelos donos dos meios de produção. Na fábrica retratada no filme, percebe-se a implementação dos modelos de produção taylorista e fordista, os quais visam a racionalização, sistematização e o total controle do processo produtivo mediante a minimização do tempo de trabalho e a maximização do tempo de trabalho excedente.

Nesse quadro da industrialização, as precárias condições de trabalho e exploração levaram os trabalhadores a criar uma consciência de classe e a se unir na busca de melhores condições de emprego e a lutar contra a os abusos cometidos pelos donos dos meios de produção, com o propósito de regular as condições mínimas de trabalho.

¹ CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Disponível em: < <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> . Acesso em: 10 mai. 2017.

² VICENTINO, Cláudio. **História Geral**. 8ª edição, São Paulo, Scipione, 1997. p. 288.

³ **TEMPOS modernos**. Direção: Charlie Chaplin. Produção: Patrícia Santans. Nova Iorque, Estados Unidos, 1936. P&B. 87 min.

É importante destacar a importância do Marxismo na criação dessa consciência de classe, com sua considerável obra, “Manifesto Comunista”⁴, que tornou pública a ideia de luta de classes e a percepção de que a classe trabalhadora era explorada pela burguesia, tendo como objetivo a maximização dos lucros.

Para Marx e Engels, a burguesia explorava a classe operária por meio da propriedade privada dos meios de produção. Para sobreviver, o trabalhador precisava vender sua força de trabalho ao empresário capitalista, ou seja, a força de trabalho é tida como uma mercadoria. O fato do trabalhador não ter o domínio do processo de produção e não poder se beneficiar do produto do seu trabalho promove a alienação. A alienação transformava o trabalhador em objeto de exploração pelos donos dos meios de produção.

Ao mesmo tempo, o Estado atuava com uma política liberal, que tinha como base a proteção à propriedade privada, a liberdade de comércio e de produção e a não intervenção nos contratos de trabalho. Adam Smith defendia a divisão do trabalho para aumentar a produtividade com necessidade mínima dos custos de produção⁵. Desse modo, a diminuição no preço final do produto iria gerar uma concorrência entre os produtores, favorecendo a lei da oferta e da procura. Para os liberais, não cabia ao Estado intervir na economia, pois esta era gerida por uma “mão invisível”. Ao Estado cabia apenas a defesa da propriedade privada e do bem estar geral.

No século XIX, os movimentos operários foram ganhando força em toda a Europa, como por exemplo, a Liga dos Justos, que representava vários países e que criou o “Manifesto Comunista” dando início ao conceito de luta de classes; e o cartismo, na Inglaterra, que reclamava por melhores condições de trabalho, principalmente a limitação da sua jornada.⁶

O Direito do Trabalho surge, então, como produto da Revolução Industrial e da reação da classe operária contra os abusos cometidos pela

⁴ MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

⁵ SMITH, Adam. (1776). **A Riqueza das Nações: Investigação sobre sua Natureza e suas Causas**. São Paulo: Abril cultural, 1983 (Coleção Os Economistas). p. 10.

⁶ VICENTINO, 1997. op.cit. p. 297-298.

burguesia no século XIX. Delgado explica a mudança de pensamento da época:

..do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa experimentado naquele instante, indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. Estas passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o pólo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigorante, de modo a insculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de suas palavras e interesses coletivos.⁷

Dessa forma, nasce o Direito do Trabalho com a combinação das funções econômicas, sociais e políticas. A função econômica se manifestou por meio da relação de emprego, pois a produtividade precisava aumentar e os trabalhadores acabariam se tornando os consumidores dos produtos que eles próprios produziam. Do ponto de vista social, houve a conscientização da classe operária pela busca da melhoria das condições de trabalho. E, a função política, para fixar objetivos para a contratação dos trabalhadores, então, toda medida que o Estado adotasse geraria efeitos para toda a coletividade.⁸

O Direito do Trabalho já nasceu com duas ramificações, o Direito do Trabalho Coletivo e o Individual. “O Direito Coletivo com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado”.⁹

Na sociedade capitalista, o trabalho, principalmente o regulado (emprego), constitui-se como um dos instrumentos mais relevantes da afirmação da democracia na vida social da grande massa da população que é destituída de riqueza. “O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista”.¹⁰ Registre-se que não se trata de qualquer

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 95.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 89-90.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Método, 2013. p. 9.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p. 30.

tipo de trabalho, e sim daquele regulado, por estar submetido a proteções e garantias jurídicas.¹¹

2.2 Fases históricas do Direito do trabalho

Os principais doutrinadores do Direito do Trabalho no Brasil, tais como, Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar¹², consideram quatro fases principais da evolução histórica do Direito do Trabalho: a formação, a intensificação, a consolidação e a autonomia.

A fase da formação se caracteriza pela expedição do *Peel's Act* em 1802, diploma legal inglês voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores.¹³ O principal objetivo dessa fase era reduzir a violência da superexploração industrial sobre mulheres e impúberes, concedendo um maior caráter humanitário às relações de trabalho.¹⁴

A intensificação do Direito do Trabalho ocorreu entre 1848 e 1890, e as suas principais ocorrências foram o “Manifesto Comunista”, o “movimento cartista”, na Inglaterra e a “Revolução de 1848”, na França. Os trabalhadores conseguiram reduzir a jornada de trabalho de dezesseis para dez horas.

A terceira fase, chamada consolidação, teve como ponto fundamental a Encíclica *Rerum Novarum* publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela imensa exploração do homem, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima e buscava, também, uma intervenção estatal.¹⁵

Em toda Europa houve progressos na obtenção dos direitos trabalhistas, como discorre Delgado:

¹¹ Ibid. p. 29.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Método, 2013.

¹³ DELGADO, 2014. op.cit. p. 95.

¹⁴ CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Disponível em: < <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> . Acesso em: 10 mai. 2017.

¹⁵ CASSAR, 2013. op. cit. p. 16.

É fato relevante nesse período de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho o crescente reconhecimento, em distintos países europeus, do direito de livre associação sindical dos trabalhadores. Citem-se, a título de exemplo, a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1869; a regulação do direito de livre associação sindical na Dinamarca em 1874; o surgimento de nova lei assecuratória da livre associação sindical na Inglaterra, também em 1874 [...]; a consolidação desse mesmo direito na França, em 1884; igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887; na Itália, em 1889, também desponha a descriminalização das coalizões de trabalhadores.¹⁶

A quarta fase do Direito do Trabalho, nomeada de autonomia, tem como marco a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A Constituição Mexicana foi a primeira a tratar sobre o Direito do Trabalho, no Título Sexto, onde dispõe do Trabalho e da Previsão Social, no seu artigo 123, já previa que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.¹⁷

Resumidamente, a Constituição Mexicana de 1917 limitava a jornada de trabalho para oito horas diurnas e sete horas noturnas; proibia o trabalho para os menores de quinze anos; previa um dia de descanso a cada seis dias trabalhados; e, definia um salário mínimo.

Em 1948, foi editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos já prevendo os direitos trabalhistas, como por exemplo no artigo 23 que prevê o direito à liberdade de escolha do trabalho, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a liberdade de fundar e se associar a sindicatos.¹⁸

Para Delgado, é a partir desses fatos que o Direito do Trabalho passa a fazer parte da estrutura e dinâmica da sociedade:

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram suas dinâmicas

¹⁶ DELGADO, 2014. op.cit. p. 97.

¹⁷ MÉXICO. Constituição (1917). **Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos**. Santiago de Querétaro: [s.n.], 1917.

¹⁸ **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, ONU, 1948. Artigo 23.

próprias distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores – dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas – a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado.¹⁹

2.3 O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil

Após a abolição da escravidão, em 1888, foi que o trabalho livre e assalariado aumentou e ganhou visibilidade, ainda mais com a crescente vinda dos imigrantes para trabalhar no Brasil. Porém, as péssimas condições do trabalho começaram a gerar discussões sobre o direito dos trabalhadores, o que gerou a formação dos primeiros sindicatos no Brasil.²⁰

Em 1891 foi garantido o livre exercício a qualquer profissão e a liberdade de associação, desse modo, o Supremo Tribunal Federal passou a considerar lícita a organização dos sindicatos. Nesse mesmo ano, o Decreto nº 1.313/91 proibiu o trabalho dos menores de doze anos em fábricas e fixou a jornada de sete horas para jovens entre doze e quinze anos do sexo feminino e entre doze e quatorze anos do sexo masculino.²¹

A constituição de 1934 foi a primeira a tratar das garantias trabalhistas e, trazia preocupações de ordem econômica e social, tais como, salário mínimo, jornada de trabalho, férias, pluralidade sindical e a criação da Justiça do Trabalho, cuja qual ainda não fazia parte do Poder Judiciário. Essa

¹⁹ DELGADO, 2014. op.cit. p. 8.

²⁰ Portal Brasil. **Evolução das Relações Trabalhistas. Da Era Industrial até os dias atuais: o que mudou nos acordos entre empregados e patrões no Brasil e no mundo.** Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas> > Acesso em: 12 mai. 2017.

²¹ CASSAR, 2013. op.cit. p. 17.

constituição teve forte influência da Constituição de Weimar e da Constituição Americana.²²

O grande marco do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, foi a criação do Ministério do Trabalho, através do Decreto nº 19.443/1930 no governo do então presidente Getúlio Vargas. E, em 1943, houve a Consolidação das Leis Trabalhistas. Alice Monteiro de Barros traz o questionamento sobre o que impulsionou o processo da legislação trabalhista no país, se a legislação só se formou por conta da vontade do Estado ou pela existência de movimentos operários. Por fim, acredita que “as agitações dos trabalhadores, em 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição”.²³

Para Cassar:

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.²⁴

Em 1946, após Getúlio Vargas ser deposto, a nova Carta Constitucional foi considerada democrática, e a sua maior inovação no Direito do Trabalho foi a inclusão dos trabalhadores nos lucros da empresa. Além disso, dispôs sobre o repouso semanal remunerado e feriados. Essa Carta também incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário.²⁵

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, já no âmbito do Regime Militar, manteve os direitos da Constituição anterior e proibiu o direito de greve para servidores públicos e para atividades essenciais. Além disso, dispôs sobre o imposto sindical.²⁶

Esses direitos trabalhistas sofreram duras críticas e resistência do setor industrial, por considerar esses direitos sociais “parernalistas”. Importante salientar que essa posição de enfrentamento da posição do Estado

²² CASSAR, 2013. op.cit. p. 18.

²³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo. LTr. 2011. P. 56.

²⁴ CASSAR, 2013. op.cit. p. 20.

²⁵ Ibid, p. 18.

²⁶ Ibid, p. 19.

frente às questões trabalhistas “põe em grave risco o projeto constitucional, que está baseado na essência do valor social do trabalho e dos direitos sociais”.²⁷

2.4 O Direito do Trabalho à luz da Constituição de 1988

A Constituição de 1988, trouxe no seu artigo 7º, os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. A importância conferida ao trabalho fez com que o homem tivesse valor principal na sociedade, considerado um bem maior a ser protegido, objetivando efetivar a dignidade humana e a justiça social.

Uma grande inovação dessa Constituição foi a equiparação entre os trabalhadores rurais e urbanos. Outra inovação foi a unificação do salário mínimo, e este deveria contemplar algumas necessidades básicas, como por exemplo, a educação, a saúde, o lazer e a previdência social.²⁸

Porém, a Constituição de 1988 também flexibilizou alguns direitos. O salário mínimo continua sendo irredutível, a não ser que seja convencionado em acordo coletivo cláusula dispondo o contrário.²⁹

Os sindicatos também ganham autonomia, pois fica permitida a criação dos sindicatos sem ser necessária a prévia autorização do Estado, desde que respeitada a unicidade sindical, na qual fica previsto que a lei poderá limitar a criação dos sindicatos em uma determinada base territorial, a apenas um ente sindical representativo de determinada categoria profissional ou de certa atividade econômica, de acordo com o inciso II, do artigo 8º da Constituição Federal.³⁰

Outras modificações expressivas também podem ser destacadas, como: a redução da jornada semanal de trabalho para 44 horas; a

²⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. Disponível em: < http://www.cartamaior.com/_a/docs/2014/12/20141219.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2017.

²⁸ BARROS, 2011. op.cit. p. 63.

²⁹ Ibid, p. 63.

³⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal; indenização nos casos de demissão sem justa causa; elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%; aumento da remuneração de férias em 1/3; garantia da licença maternidade para 120 dias; elevação da idade mínima para trabalhar em 14 anos; dentre outros.

Uma das últimas medidas importantes que ocorreu no Brasil sobre os direitos trabalhistas, foi a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, onde foi ampliado o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos.³¹

2.5 Os princípios protetivos do Direito do Trabalho

Nesse cenário em que se discute a essencialidade do Direito do Trabalho, é fundamental destacar os princípios que compõem esse ramo jurídico. Os princípios protetivos do direito do Trabalho existem para proteger e resguardar a figura do empregado, que depende da sua força laborativa para fins de sobrevivência e demanda a tutela justralhista para que tal trabalho seja prestado de forma digna, respeitando as condições de cidadão.

No direito do trabalho existe uma clara desigualdade entre empregador e empregado. Por isso os princípios são tão importantes para poder igualar as partes em uma eventual desavença. Os princípios vão “assegurar uma igualdade jurídica entre os litigantes, protegendo o trabalhador para ser alcançada uma verdade substancial e verdadeira entre as partes”.³²

Seguindo a classificação do Ministro Maurício Godinho Delgado temos alguns princípios basilares do Direito do Trabalho, tais como, proteção, norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, indisponibilidade dos direitos trabalhistas e princípio da condição mais benéfica.

a) Princípio da Proteção

³¹ CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Disponível em: < <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil> > . Acesso em: 10 mai. 2017.

³² LIMONGI, Ricardo Martins. **O princípio do empregado e suas subdivisões**. Disponível em: < <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2659> > . Acesso em: 15 mai. 2017.

Este princípio procura proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista, atenuando, dessa forma, no plano jurídico, o desequilíbrio existente na relação contratual real.³³

O jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez* considera que o princípio da proteção se manifesta em outros três princípios, o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.³⁴

Entretanto, podemos perceber que o princípio tutelar acaba abrangendo não só esses três princípios, mas todo o ordenamento trabalhista.³⁵

b) Princípio da Norma Mais Favorável

O aplicador do direito deve sempre optar por aplicar a norma mais favorável ao trabalhador em três situações: no instante da elaboração da regra; quando existem normas concorrentes; ou, no contexto da interpretação das regras jurídicas.³⁶

c) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Dispõe que as normas trabalhistas são imperativas, ou seja, a vontade das partes não pode afastar as regras trabalhistas dispostas na CLT.³⁷ Porém, existem algumas exceções a esse princípio, como por exemplo, a possibilidade de redução salarial por acordo ou convenção coletiva.

d) Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.

Esse princípio também é chamado de irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e segue a mesma linha do princípio anterior, pois o trabalhador não pode abrir mão dos seus direitos por sua simples manifestação de vontade. Delgado entende que:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho

³³ DELGADO, 2014. op.cit. p. 196.

³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. P. 42-43.

³⁵ DELGADO, 2014. op.cit. p. 197.

³⁶ Ibid, p. 197.

³⁷ Ibid, p. 199.

para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.³⁸

O princípio da irrenunciabilidade das normas manifesta-se, principalmente, mediante a declaração de nulidade de todo ato que predispõe uma solução para um conflito diferente da que foi estipulada pelo legislador.³⁹ Conforme dispõe o art. 9º da CLT prevê a nulidade “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”

e) Princípio da Condição Mais Benéfica

A aplicação desse princípio implica na garantia da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, baseado no direito adquirido do artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal.⁴⁰

O princípio ainda informa que as cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, de acordo com a Súmula nº 51, inciso I, do TST.⁴¹

2.6 A função tutelar do Direito do Trabalho

O fundamento e a principal função do Direito do Trabalho seria a de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital. Dessa forma, o Direito do Trabalho cumpre uma função de tutela para com o trabalhador. Este poder de tutela tem o objeto de proteger

³⁸ DELGADO, 2014. op.cit. p. 200.

³⁹ BARROS, 2011. op.cit. p. 155.

⁴⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

⁴¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51**, I. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

o trabalhador da exploração econômica dos seus empregadores e da sociedade capitalista.⁴²

A tutela do Direito do Trabalho é realizada através das leis que o Estado elabora ou por meio do reconhecimento de poderes restritivos de autonomia individual às entidades sindicais.⁴³

A função tutelar ou protecionista do Direito do Trabalho é tão importante que impede a ampla e irrestrita liberdade de contratação nas relações individuais. Tanto que, o direito individual do trabalho tem regras de natureza dispositiva e indisponível. Isso ocorre porque os sujeitos da relação trabalhista não estão em situação de igualdade jurídica. Portanto, cabe ao ordenamento manter o equilíbrio entre os contratantes, conferindo uma maior proteção jurídica ao trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação.⁴⁴

Na sociedade capitalista, onde os trabalhadores ainda sofrem exploração através da sua força de trabalho, essas funções, aliadas aos princípios protetivos, são importantes para acolher os trabalhadores como parte hipossuficiente da relação contratual. O que ocorre é que o trabalhador aceitaria qualquer condição de trabalho para poder conseguir suprir suas necessidades mais básicas, como alimentação e moradia. Por estas razões, o Direito do Trabalho continua sendo importante na nossa sociedade para regular as relações trabalhistas, procurando, de alguma forma estabelecer um peso sobre a parte mais fraca.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho assume importância na premissa de que empregados e empregadores não estão em condições de igualdade. Essa desigualdade precisa ser corrigida pelo Estado, construindo um “patamar mínimo civilizatório mínimo” que garanta aos trabalhadores condições mínimas de respeito no âmbito da relação de emprego. A correção

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30ª edição. São Paulo: LTr. 2004. P. 73.

⁴³ NORONHA NETO, Francisco Tavares. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 904, 24 dez. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7686>>. Acesso em: 30 maio 2017.

⁴⁴ HASSE, Ricardo Beier. **meio ambiente do trabalho. Noções de Direito do Trabalho e do** Disponível em: <<https://rhasse.jusbrasil.com.br/artigos/224584612/direito-tutelar-do-trabalho>>. Acesso em: 30 maio 2017.

da desigualdade é medida que se impõe sob pena de inviabilizar a produção capitalista em patamar civilizatório.⁴⁵

⁴⁵ ALVES, Amauri Cesar. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

3 O PERIGO DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DIANTE DA MANUTENÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Como foi demonstrado anteriormente, o Direito do Trabalho surgiu diante das lutas sociais ocorridas após a Revolução Industrial. O Estado precisou intervir na regulamentação das relações de trabalho e criou os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, dentre eles o da proteção, “centralizado numa garantia de condições mínimas de trabalho, sustentadas por um outro princípio, o da irrenunciabilidade”.⁴⁶

Alice Monteiro de Barros descreveu como surgiu a proteção do trabalhador pelo Estado no Brasil:

Sob o prisma político, o Estado alia-se ao proletariado que surgia com o deslocamento do poder das oligarquias rurais para as classes médias urbanas. Em favor desse proletariado editou-se uma legislação generosa para a época, com a recomendação de que sua proteção deveria vir do Estado, não dos sindicatos, que eram hostilizados porque não podiam ser controlados pelo poder público. Por outro lado, visando a fomentar a indústria, o Estado ofereceu proteção laboral paralelamente à proteção econômica concedida ao empregador.

Na década de 70, ocorreram vários fatores que levaram a uma mudança nas relações individuais de trabalho. Em 1973 ocorreu a crise internacional do petróleo, o que levou a um crescimento absurdo no preço deste produto. Além disso, o crescimento das inovações tecnológicas, a necessidade de desenvolvimento das comunidades internacionais e o aumento do desemprego, levaram a uma revisão das leis trabalhistas.⁴⁷

O processo de globalização, para o Direito do Trabalho, pode ser analisado sob pontos positivos e negativos. Positivos, na medida em que passa a gerar mais empregos com a ampliação da tecnologia e dos mercados de trabalho e com o crescimento econômico. E, negativos, ao passo que lamentavelmente o cidadão vai perdendo sua posição de essencialidade na

⁴⁶ BARROS, 2011. op.cit. p. 67.

⁴⁷ NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 74-75.

sociedade democrática brasileira, na medida em que as pressões exercidas pelo capital, massacraram direitos imperativos trabalhistas, tentando flexibilizar a imperativa tutela justralhista.

Trata-se de um momento de reforçar as bases de proteção exercidas pelo ramo justralhista, zelar pela efetivação do trabalho digno e cuidar da informalização do mercado de trabalho, provocada pela revolução da informática, telemática, nanotecnologia, robotização, quebra das barreiras alfandegárias com a mundialização da economia, avanços nos meios de comunicação e a crise imobiliária e econômica americana.⁴⁸

Muitas foram as tentativas de reduzir a rigidez dessas normas protetivas. Isso gerou a criação de novos contratos individuais de trabalho, que tentassem “absorver” os trabalhadores desempregados, ainda que destoadas de tutela justralhista. Foi o que ocorreu com o contrato a tempo parcial, contrato por prazo determinado, e as rescisões contratuais motivadas por motivos econômicos, técnicos ou de reorganização estrutural das empresas.⁴⁹ E o que vem ocorrendo através da multiplicação de formas de prestar labor, destoantes da clássica relação de emprego (estagiários, autônomos, etc).

Os discursos flexibilizatórios acreditavam que a rigidez das normas trabalhistas contribuía para a crise das empresas, uma vez que não permitia que o mercado se adaptasse às crises. Além disso, alegavam que a imperatividade das normas trabalhistas impedia a competitividade entre as empresas e o aproveitamento das oportunidades de inovação tecnológica.⁵⁰

Os capitalistas entendem que o excesso de normas reguladoras do Direito do Trabalho é o principal motivo para o aumento dos índices de desemprego, à vista disso, houve uma defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas. Os altos índices de desemprego alimenta o mercado informal, pois o trabalhador, polo mais frágil da relação trabalhista, prefere exercer uma

⁴⁸ DELGADO, 2012. op.cit. p. 99.

⁴⁹ NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 75.

⁵⁰ BARROS, 2011. op.cit. p. 68.

atividade que lhe forneça renda, mesmo que informal, do que continuar desempregado.⁵¹

Para Nassar⁵², a flexibilização das normas trabalhistas faz parte de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, capaz de transformar o Direito do Trabalho para compatibilizá-lo com as mudanças decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa⁵³. Isto significa que a flexibilização compreende estratégias políticas, econômicas, sociais e jurídicas e visa atender essencialmente ao capital, em detrimento do trabalhador e sua dignidade.

A flexibilização representa uma tentativa de atacar os princípios da irrenunciabilidade e imperatividade dos direitos trabalhistas. Porém, a flexibilização não significa o mesmo que desregulamentação. Esta, pressupõe a ausência de intervenção estatal, ocorrendo a renúncia dos direitos.⁵⁴

Cassar entende que a flexibilização “pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos”.⁵⁵

O professor Amauri Mascaro Nascimento, traz a definição de flexibilização segundo a OIT:

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em *Negociar a flexibilidade*, sob a coordenação de Muneto Ozaki (2000), conceitua emprego flexível como toda forma de trabalho que não seja a tempo completo e não tenha duração indefinida. Inclui o tempo parcial, o temporário – que corresponde ao nosso contrato a prazo determinado -, o eventual, o emprego para qualificação profissional, como a aprendizagem, o contrato estacional – que é o nosso contrato de trabalho sazonal ou para atividade transitória.⁵⁶

⁵¹ TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Flexibilização Trabalhista e Saúde do Trabalhador**. 144 f. Dissertação (Pós-graduação) – Faculdade Mineira de Direito da PUC-MG, Belo Horizonte, 2005.

⁵² NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 76 apud CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niteroi: Impetus, 2011. P. 37.

⁵³ Ibid, p.37.

⁵⁴ PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. **Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no Direito do Trabalho**. Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 78. N. 7. Julho de 2014. ISSN 1516-9154.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. P. 16.

⁵⁶ NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 75.

A flexibilização afronta as normas protetivas do Direito do Trabalho, reduzindo os direitos trabalhistas, para permitir a redução de custos com pessoal e com medidas preventivas.⁵⁷ Dessa forma, a flexibilização destrói a tutela justrabalhista, aumentando a desigualdade social e gerando exclusão social dos trabalhadores informais.

No Brasil, o marco para a flexibilização das leis trabalhistas começou com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, em 1967, com a Lei nº 5.107, que facilitou a dispensa dos empregados por substituir a indenização de dispensa pelos valores que o empregador depositava na conta do fundo do empregado mensalmente.⁵⁸

Em 1974 houve a autorização legal para o trabalho temporário. Em 1988, a Constituição Federal permitiu a redução do salário (contrariando o princípio da irredutibilidade salarial) por meio de acordo ou convenção coletiva e, também houve criação de lei que autorizou o contrato por prazo determinado para admissão de empregados acima do quadro fixo da empresa.⁵⁹

A década de 1990, refletia uma política neoliberal, com o abandono do Estado do bem-estar social. O Estado passou a privilegiar grandes grupos econômicos em detrimento de pequenas e médias empresas que quebraram por conta da crise econômica. Os direitos sociais, como a saúde, educação, segurança e previdência, são deixados em segundo plano.⁶⁰

Para Amauri Alves⁶¹, “a década de 1990 ficará marcada na história do Direito do Trabalho brasileiro como período de maior ameaça ao seu conteúdo protetivo e ao seu papel de destaque no sistema de relações capital-trabalho”.

⁵⁷ TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Flexibilização Trabalhista e Saúde do Trabalhador**. 144 f. Dissertação (Pós-graduação) – Faculdade Mineira de Direito da PUC-MG, Belo Horizonte, 2005.

⁵⁸ BARROS, 2011. op.cit. p. 68.

⁵⁹ NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 76.

⁶⁰ BARROS, 2011. op.cit. p. 68.

⁶¹ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

No ano de 1989, as proibições para o trabalho da mulher em horário noturno e em ambientes com insalubridade ou periculosidade foram eliminadas. Em 1994, os reajustes salariais anuais passaram a ser de competência da negociação coletiva; no mesmo ano, deixou de ser considerado vínculo de emprego o trabalho de cooperados entre estes e a empresa utilizadora dos seus serviços. Em 1998, foi autorizado o trabalho voluntário sem vínculo empregatício e em 1999, a lei permitiu o trabalho em tempo parcial.⁶²

Nos anos 2000, outros direitos foram flexibilizados, como por exemplo a desobrigação de pagar horas extras quando fosse concedida folga substitutiva do excesso de horário; foram retirados os encargos sociais de diversas utilidades; e, foi permitida a suspensão temporária do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, por motivos econômicos, de reorganização ou crise da empresa com a manutenção dos direitos previdenciários, bolsa de requalificação e vantagens ajustadas pelo empregador por meio de acordo ou convenção coletiva.⁶³

O debate sobre a flexibilização é necessário como forma de modernização das relações trabalhistas, podendo, até mesmo, prestigiar os acordos e convenções coletivas como fonte do Direito do trabalho, conforme o art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, deixando de esperar do Estado a tutela completa sobre o trabalhador.⁶⁴

As alterações normativas trabalhistas foram produto da economia, por conta da terceira revolução tecnológica, da reestruturação empresarial e da acentuação da concorrência capitalista, todavia “as alterações normativas trabalhistas implementadas nas últimas décadas em parte significativa de países capitalistas ocidentais aprofundaram a crise e desvalorização do

⁶² NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 76.

⁶³ Ibid, p. 76.

⁶⁴ PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. **Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no Direito do Trabalho**. Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 78. N. 7. Julho de 2014. ISSN 1516-9154.

emprego e do trabalho, ao invés de reafirmarem seu primado na sociedade capitalista contemporânea”.⁶⁵

O neoliberalismo surge como uma crítica ao Estado de bem-estar social, política adotada após a 2ª Guerra Mundial com o objetivo de assegurar direitos básicos a todos os cidadãos. Foi justamente os altos custos do Estado de bem-estar social que recaiam sobre os capitalistas, volta a ideia da intervenção mínima do Estado nas relações privadas.⁶⁶

O neoliberalismo também teve consequências no cenário brasileiro, principalmente com os Presidentes Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso que levaram a privatização de muitas empresas estatais, e retirou do Estado funções que eram vistas como essenciais. Dessa forma, a onda das privatizações gerou a diminuição de postos de trabalho e uma redução de direitos trabalhistas.⁶⁷

A ideia de que não caberia ao Estado intervir na economia influenciou o estado capitalista ao implementar a ideia de “fábrica-mínima”. Houve uma reestruturação no modo de produção, sem que houvesse uma redução da produção e dos lucros. Isso foi realizado através da automação, da terceirização e da subcontratação, que gerou a precarização da força de trabalho e o desemprego.⁶⁸

Para Alves:

Os efeitos da ideologia neoliberal no sistema jurídico-trabalhista brasileiro foram, em síntese, dentre outros, o

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. P. 61.

⁶⁶ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁶⁷ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁶⁸ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

desemprego estrutural, a informalidade, a flexibilização de direitos, a precarização de regras trabalhistas, a fragmentação da representação sindical, a perda da capacidade negocial dos sindicatos e o aumento da desigualdade social.

Os discursos neoliberais levaram a discussões sobre a rigidez das normas trabalhistas. Os defensores do neoliberalismo levantam o argumento de que o excesso de proteção aos trabalhadores dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico e, por este motivo, defendem que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as normas trabalhistas.⁶⁹

3.1 O negociado sobre o legislado

O princípio da adequação setorial negociada, refere-se, segundo Delgado, ao processo de conciliação entre as regras jurídicas autônomas e heterônomas. Ou seja, entre os critérios de validade e eficácia das negociais em relação às estatais. Este princípio, dessa forma, informa que as normas coletivas podem prevalecer sobre as normas estatais, desde que: as normas transacionadas estabeleçam um padrão setorial normativo superior ao padrão geral estatal; e, as normas autônomas transacionem setorialmente apenas normas de indisponibilidade relativa.⁷⁰

Para Delgado, o princípio da adequação setorial negociada propõe limites ao dever de negociar:

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio da sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

Delgado distingue os direitos trabalhistas protegidos por indisponibilidade absoluta dos protegidos por indisponibilidade relativa. Os direitos protegidos por indisponibilidade absoluta devem respeitar o interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo, relacionado à dignidade

⁶⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro. 2010.

⁷⁰ DELGADO, 2007. op.cit. p. 1401.

da pessoa humana.⁷¹ O patamar civilizatório mínimo é classificado por Delgado em três grupos convergentes de normas heterônomas, quais sejam, os direitos constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil; e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania aos trabalhadores, como por exemplo, o salário mínimo.⁷²

Já os direitos protegidos por indisponibilidade relativa, relaciona-se com os interesses individuais, não caracterizando um padrão mínimo para a existência humana. Se encaixa nesses direitos a redução salarial, desde que respeitado o salário mínimo e o regime de compensação de jornada (art. 7º, VI e XIII da CF). Os direitos protegidos por indisponibilidade relativa podem ser transacionados, mas não podem ser renunciados.⁷³

Já é entendimento da jurisprudência que os direitos de indisponibilidade absoluta não podem ser transacionados:

EMENTA ANOTAÇÃO DA CTPS. INDISPONIBILIDADE POR PARTE DO EMPREGADO. A anotação na CTPS é direito indisponível do trabalhador, previsto em norma cogente, não podendo o obreiro renunciá-lo. **MULTA PECUNIÁRIA APLICADA AO TRABALHADOR.** Deve ser excluída a multa pecuniária aplicada ao trabalhador, uma vez que a prova dos autos demonstrou a sua hipossuficiência, não sendo razoável ter que suportar punição que ainda dificulte mais a sua condição econômica. Agravo de petição conhecido e parcialmente provido.⁷⁴

A própria Constituição Federal confere importância aos instrumentos coletivos, através do princípio da autonomia coletiva, disposto no art. 7º, inciso XXVI da CF. A OIT também traz incentivos às negociações coletivas, nas Convenções n. 98 e 154.⁷⁵

⁷¹ DELGADO, 2007. op.cit. p. 1401.

⁷² DELGADO, 2007. op.cit. p. 1402.

⁷³ PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. **Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no Direito do Trabalho.** Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 78. N. 7. Julho de 2014. ISSN 1516-9154.

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Agravo de Petição n. 00585-2006-021-16-00-5**, Relator: Alcebiades Tavares Dantas, Data de Julgamento: 9.6.2009, Data de Publicação: 21.7.2009.

⁷⁵ PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. **Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no Direito do Trabalho.** Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 78. N. 7. Julho de 2014. ISSN 1516-9154.

O desrespeito ao mínimo existencial garantido ao trabalhador aumenta a necessidade de ponderação entre a flexibilização das normas trabalhistas, que traduz a redução de direitos absolutos e universais.⁷⁶

Nesse processo, devemos reavaliar o significado do termo “trabalho”. Como vimos no primeiro capítulo, a sociedade industrial capitalista entendia o trabalho como uma mercadoria. Repensar o trabalho a luz da Constituição Federal de 1988 é perceber que o trabalho não se trata de uma mercadoria, mas sim de um direito fundamental, como forma de efetivação da dignidade e realização do ser humano.⁷⁷ Portanto, o trabalho não pode subordinar-se exclusivamente ao mercado.

A crise econômica gerou grandes consequências para os países menos desenvolvidos, uma dessas consequências foi a necessidade de diminuir os custos com a contratação de mão-de-obra, o que acabou significando uma redução dos benefícios obtidos pelos trabalhadores, revisão da legislação trabalhista, revisão dos princípios protetivos do direito do Trabalho e adoção de novos meios de contratação.⁷⁸

Cassar defende que “a redução de direitos trabalhistas deve ser utilizada de forma criteriosa, e, em alguns casos, apenas para a manutenção da saúde da sociedade empresária”, mas, em todos os casos, deve haver a preservação do direito à dignidade da pessoa humana, dos direitos fundamentais do trabalho e da preservação da proteção do trabalhador.⁷⁹

Para aumentar o lucro dos tomadores da relação trabalhista, a utilização da força de trabalho tem sido realizada em condições absurdas, denominada por Ianni de superexploração, caracterizada da seguinte forma:

⁷⁶ LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho**. Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho#_ftn14 >. Acesso em: 21 mai 2017.

⁷⁷ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **O direito do trabalho na sociedade pós industrial: da regulação do mercado de trabalho à instrumentalização do trabalho digno**. Disponível em: < https://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1748 >. Acesso em: 31 mai 2017.

⁷⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro. 2010.

⁷⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro. 2010.

Superexploração: salários ínfimos, longas jornadas de trabalho “legitimadas” pelo instituto das horas extras, aceleração do ritmo de trabalho pela emulação do grupo de trabalho e pela manipulação da velocidade das máquinas e equipamentos produtivos, ausência ou escassez de proteção ao trabalhador em ambientes de trabalho, insegurança social.⁸⁰

Essa superexploração do trabalhador ocasiona um excesso de trabalho e pouco descanso para a recuperação física e mental do trabalho, o estresse é intensificado pelos salários cada vez mais baixos e insuficientes para uma subsistência mínima.⁸¹

A reformulação das normas trabalhistas e o aumento das negociações coletivas tendem a agravar os efeitos sofridos pelos níveis de desemprego, gerando uma diminuição do valor-trabalho na renda nacional e uma desvalorização do trabalho e do emprego na sociedade capitalista.⁸²

Alves acredita que no Brasil o que está havendo é uma nova estratégia do capitalismo neoliberal para precarizar a relação de emprego através da “flexibilização da legislação a sangue-frio”⁸³. Ou seja, os empregadores preferem descumprir as normas trabalhistas e resolver os conflitos diante do Poder Judiciário, que irá lhe conferir melhores condições de pagamentos das dívidas trabalhistas.⁸⁴

Nesse sentido, Cardoso declara que:

A ilegalidade, então, não é outra coisa senão a versão mais crua da luta de classes: os empresários, em lugar de tentar interferir nos processos legislativos para que seja, produzidas leis que os favoreçam, preferem atuar a frio no mercado de trabalho, recusando-se a acatar a Constituição Federal em momento bastante desfavorável para os trabalhadores,

⁸⁰ IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996. p. 174.

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro. 2010.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p. 67.

⁸³ CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 157.

⁸⁴ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

assolados por altas taxas de desemprego e pela informalização crescente do mercado de trabalho.⁸⁵

Ou seja, houve uma mudança na estratégia capitalista para precarizar a mão-de-obra e aumentar os lucros. Hoje, essa estratégia é descumprir as normas impostas com caráter imperativo para garantir ganhos econômicos e políticos. O problema é que o trabalhador, sendo parte hipossuficiente da relação contratual, deve, individualmente, buscar a satisfação dos seus direitos na via judicial, e isso, poucas vezes ocorre.⁸⁶

3.2 Os impactos da Reforma Trabalhista de 2017

A reforma trabalhista começou como projeto de poucos artigos, mas logo se tornou um projeto para reformar as relações trabalhistas no Brasil. Trata-se do Projeto de Lei nº 6.787/16 aprovado pela Câmara e em trâmite no Senado Federal sob o número PLC 38/17.

O projeto de lei trata da precarização de diversos direitos trabalhistas, entretanto, este trabalho tentará expor aqueles direitos que agridem de forma mais substancial, em seu âmago, a fundamental relação de emprego. Com foco nos assuntos relacionados ao tema deste trabalho.

Segundo sua justificativa, o projeto tem por objetivo “aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregados, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na

⁸⁵ CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 186 e 187.

⁸⁶ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <
<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário”.⁸⁷

Outra justificativa presente na proposta foi que no Brasil há um alto número de ações trabalhistas que demandam o pagamento da verba rescisória, que poderia ser resolvido por meio de diálogo no curso do contrato de trabalho.⁸⁸

Para o Relator, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), o grande número de demandas judiciais é justificado pelo descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas, também, do grau de detalhamento das normas trabalhistas e das regras processuais, que estimulam o ingresso de ações e a interposição de recursos.⁸⁹ É ultrajante o pensamento de reduzir as normas trabalhistas pelo descumprimento das mesmas pelos tomadores de serviço.

O Relator do Projeto de Lei nº 6.787/16, entende que “a CLT representa uma legislação rígida, que dificulta as relações entre patrão e empregado”.⁹⁰

⁸⁷BRASIL. **Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Poder Executivo.** Brasília, DF, p. 1-9, dez. 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁸⁸BRASIL. **Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Poder Executivo.** Brasília, DF, p. 1-9, dez. 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁸⁹ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores.** Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁹⁰ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores.** Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

Para o deputado federal Assis Melo (PCdoB/RS), “o substitutivo apresentado tem o propósito de alterar os principais artigos da CLT que beneficiam a classe trabalhadora”.⁹¹

Uma das principais mudanças do projeto é a ampliação dos itens passíveis de negociação por convenção ou acordo coletivo que irão se sobrepor aos direitos legalmente assegurados.⁹²

Nessa reforma, o art. 611 - A da CLT, passaria a ter a seguinte redação:

Art. 611 – A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II – pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III – participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV – horas *in itinere*;

V – intervalo entre jornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos;

VI – ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII – adesão ao Programa de Seguro-Emprego – PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII – planos de cargos e salários;

IX – regulamento empresarial;

X – banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI – trabalho remoto;

⁹¹BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Apresentado Pelo Deputado Federal Assis Melo**. Brasília, DF, p. 1-17, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁹² BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

- XII – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e
- XIII – registro de jornada de trabalho.

Para Cassar, “permitir que o negociado nas normas coletivas prevaleça sobre o legislado é permitir a redução de direitos praticada por sindicatos não representativos, por sindicatos únicos que representam associados e não associados.”⁹³

O artigo 611-A do Projeto de Lei, trata da flexibilização do trabalho por meio da convenção ou acordo coletivo. Nesse ponto, o artigo 611-A não faz distinção entre os associados e não associados dos sindicatos, medida necessária já que propõe a extinção da contribuição sindical obrigatória. O caput do referido artigo também traz a expressão “entre outros”, o que por si só torna as hipóteses de flexibilização genéricas e meramente exemplificativas, quando deveria ser restrita a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva.⁹⁴

O PL nº 6787 também acaba com as horas *in itinere* (art. 58, parágrafo 2º), pois a redação é explícita ao dizer que não serão computadas na jornada de trabalho o tempo de deslocamento do trabalhador. Esse direito já estava previsto na CLT, especialmente nos casos de locais de difícil acesso ou não servido por transporte público.⁹⁵

Uma novidade é que o projeto mantém a relação de trabalho em regime de tempo parcial, porém o banco de horas poderá ser definido por acordo individual (art. 58-A, parágrafo 5º). Dessa forma, a proposta expõe o

⁹³ CASSAR, Vólia Bomfin. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista.** Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/> >. Acesso em: 31 mai 2017.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores.** Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

trabalhador à vulnerabilidade de negociar as condições de trabalho com o empregador.⁹⁶

Em outros países da Europa e nos Estados Unidos, a adoção dos contratos temporários e dos contratos por regime de tempo parcial ocasionou uma substituição dos trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores contratados por tempo parcial e temporários, gerando uma redução dos salários e da segurança do trabalho. Essa medida não melhorou o crescimento econômico dos países e ainda levou a uma precarização dos postos de trabalho.⁹⁷

Outra alteração importante no texto da reforma trabalhista, é a legalização da permissão da terceirização em atividade-fim de uma empresa. Terceirizar a atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou total atividade da empresa, o que coloca em risco a qualidade dos serviços e os direitos dos terceirizados, pois estes não terão os mesmos direitos dos empregados do tomador de serviço, mesmo executando as mesmas atividades que eles.⁹⁸

Para Cassar:

Garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos direitos, salário e benesses decorrentes do enquadramento sindical dos empregados do tomador é a forma de não precarizar nem reduzir direitos trabalhistas e garantir qualidade na execução do serviço. Empregado satisfeito significa empregado dedicado.

⁹⁶BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁹⁷BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

⁹⁸ CASSAR, Vólia Bomfin. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista**. Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/> >. Acesso em: 31 mai 2017.

Se a isonomia estivesse garantida, a terceirização seria uma opção feita pelo empresário acerca da modalidade de serviço que pretende contratar e não uma opção para barateamento da mão-de-obra.⁹⁹

José Affonso Dellagrave Neto assevera que o projeto de lei que visar a permissão da terceirização da atividade fim é inconstitucional. Para o autor, é flagrante ofensa ao Princípio da Isonomia, pois irá conferir tratamento desigual a trabalhadores com funções de trabalho iguais aos trabalhadores que prestam serviços para o mesmo tomador.¹⁰⁰

Ainda sobre esse tema, o art. 5º C da Lei nº 6.019/74 autoriza a criação da pessoa jurídica do empregado após dezoito meses do fim do contrato de trabalho. Essa medida visa furta o vínculo de emprego e os direitos dele decorrentes, pois configura fraude à legislação trabalhista um trabalhador prestar o mesmo serviço ao empregado sob forma de pessoa jurídica.¹⁰¹

Outra alteração da proposta é a possibilidade do acordo extrajudicial a ser regulamentado pela Justiça do Trabalho (art. 652, I, “f” e arts. 855-B ao 855-E). “Isto oferece um entendimento absolutamente irreal para a realidade brasileira. Como se o empregado tivesse livres condições de negociar diretamente com seu patrão”.¹⁰²

O novo art. 75-E traz na sua redação o afastamento da responsabilidade do empregador por acidente ou doença de trabalho em regime de teletrabalho diante da simples assinatura de um termo de

⁹⁹ CASSAR, Vólia Bomfin. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista.** Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/> >. Acesso em: 31 mai 2017.

¹⁰⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade fim da empresa.** Disponível em: < <http://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/> >. Acesso em: 28 jun. 2017.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores.** Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

responsabilidade do empregado, impondo a este culpa exclusiva pelos riscos da atividade.¹⁰³

O Projeto de Lei ainda regulamenta a figura do “trabalho intermitente”, no qual considera-se a subordinação, mas é executado de forma descontínua, com alternância na prestação de serviços, que pode ser em horas, dias ou até meses (art. 443, parágrafo 3º), e o tempo de inatividade não poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador (art. 452-A, parágrafo 4º). A remuneração seria definida em cada contrato individual e, ao final de cada período trabalhado haveria uma rescisão, com quitação das parcelas referentes ao décimo terceiro, férias, etc (art. 452-A, parágrafo 6º).¹⁰⁴

Atualmente, para que o trabalhador receba o benefício da justiça gratuita, ele deve receber até o dobro do salário mínimo legal. Com a proposta de alteração da CLT, os trabalhadores para serem beneficiários da justiça gratuita deverão receber até trinta por cento do teto do benefício do Regime Geral de Previdência Social. Essa medida limita o acesso à justiça para trabalhadores hipossuficientes, na medida em que reduz o patamar de remuneração para ter acesso à essa gratuidade (art. 790, parágrafo 3º).¹⁰⁵

Outra modificação que restringe o direito de acesso à justiça diz respeito ao art. 844 da CLT, condicionando o ajuizamento de novas ações trabalhistas ao pagamento prévio das custas processuais, ainda que o trabalhador tenha garantido a gratuidade de justiça da primeira vez que propôs

¹⁰³ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filenome=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

¹⁰⁴ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filenome=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

¹⁰⁵ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filenome=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 03 jul. 2017.

a ação. Novamente o projeto de lei impede o acesso aos créditos trabalhistas àqueles que economicamente dependentes de tais créditos.¹⁰⁶

Cassar acredita que o Projeto de Lei seria uma medida extremamente negativa aos direitos trabalhistas conquistados até hoje:

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.¹⁰⁷

A reforma trabalhista em questão pretende ver os direitos fundamentais dos trabalhadores usurpados, diminuindo a dignidade humana colocando-os à margem da sociedade.

As matérias da reforma deveriam ser apenas para conferir segurança jurídica aos trabalhadores, evitando enfraquecê-los ainda mais em períodos de crise, de modo a precarizar a relação de emprego.¹⁰⁸ A Bancada do Partido dos Trabalhadores entende que:

O único beneficiado pela reforma do governo Temer será o empresariado, que terá redução das despesas nas contratações que fizer, já que o estímulo aos contratos de jornada parcial ou temporária e às negociações em detrimento dos direitos assegurados em lei acarreta sobrecarga à classe trabalhadora no cumprimento das tarefas a serem executadas em menor tempo, com uma remuneração inferior e sem a

¹⁰⁶ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

¹⁰⁷ CASSAR, Vólia Bomfin. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 31 mai 2017.

¹⁰⁸ BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filena me=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

expectativa real de criação de novos postos formais de trabalho, com qualidade.¹⁰⁹

A flexibilização da legislação trabalhista proposta contraria os dispositivos constitucionais, normas e tratados internacionais de proteção aos direitos humanos e direitos trabalhistas, precarizando e fragilizando as relações de trabalho.¹¹⁰

Não se deve aceitar a adoção de regras flexíveis, nas quais estejam embutidas em seu conteúdo, perdas de direitos já consolidados pelos operários. A classe política e prodígio em gerar diversas reformas em nome de uma suposta melhoria da economia. No entanto, negligenciar os prejuízos causados aos mais frágeis, sem onerar o empresariado e nem aperfeiçoar o gerenciamento dos recursos estatais.

¹⁰⁹BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filenome=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

¹¹⁰BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Apresentado Pelo Deputado Federal Assis Melo**. Brasília, DF, p. 1-17, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

4 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO: A ELEVAÇÃO DE FORMAS ALTERNATIVAS DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO DESTOADAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como demonstrado anteriormente, o Direito do Trabalho surgiu pela necessidade de proteção do trabalhador em razão das fortes tensões entre capital e trabalho na sociedade capitalista. O ramo jurídico trabalhista firmou-se como instrumento de tutela e inserção social digna do cidadão, produzindo intervenções na economia de modo a propiciar a melhoria da distribuição de renda no sistema capitalista e alcance de maiores níveis de pactuação da força de trabalho. A necessidade de proteção das normas do Direito do Trabalho tentando afastar ou, ao menos, minimizar a sua flexibilização, passou a configurar matriz cultural que se generalizou no Ocidente no final do século XX.¹¹¹ Nesse sentido, complementa Dellagrave Neto:

Se durante todo o século XX, lutou-se para impedir que o trabalho fosse reduzido a mera mercadoria, no início deste o objetivo é maior: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida a condição mercantil, justamente nesse momento em que as novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas vêm precarizando o ambiente de trabalho, aumentando os riscos a ele inerentes e, por consequência, fomentando o número de acidentes e doenças ocupacionais.¹¹²

Numa sociedade globalizada, com acirrada concorrência entre os mercados, um dos meios mais atacados em busca da obtenção de maiores lucros, é a diminuição dos gastos com mão de obra, o que resulta na precarização das relações de trabalho e, por conseguinte, dos níveis de tutela da principal relação tecida na sociedade capitalista: a relação de emprego.

A evolução do capitalismo demonstra que o Direito do Trabalho consiste em instrumento assecuratório de integração e efetiva cidadania e a dignidade dos seres humanos. Para Delgado, o Direito do Trabalho é um

¹¹¹ CAFFARO, Leonardo de Mello. **O pós-positivismo, o direito do trabalho e a noção de interesse público - a terceirização na Administração Pública e a Súmula nº 331 do TST em questão.** Revista LTr, São Paulo, ano 74, nº 12, dezembro de 2010, p. 1470-1484.

¹¹² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade sim da empresa.** Disponível em: < <http://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

“potente e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social”.¹¹³

Nesse diapasão, a flexibilização das normas trabalhistas ameaça e ataca direitos trabalhistas já consolidados.¹¹⁴

4.1 Terceirização Trabalhista

Com o advento da globalização e a crise econômica mundial dos últimos anos, o mercado interno se tornou mais frágil e, para competir com o mercado externo, a redução dos custos com a mão de obra tornou-se um estratégico argumento para atacar a necessária tutela dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, argumentam sobre a necessidade de aumento da produção e flexibilização de direitos para reduzir os custos e recuperar o crescimento econômico.¹¹⁵

José Affonso Dallegrave Neto explica essa conjuntura:

O novo cenário de desemprego estrutural e de amplitude dos casos de terceirização provocou redução de ganho salarial, precarizou o trabalho e fez reduzir o poder de compra do trabalhador. A partir de então, o Estado é permitido a legitimar nova postura de produção e organização *flexíveis*. Tais fatores culminam com a paulatina desregulamentação do direito do trabalho, sendo a terceirização o exemplo emblemático desse fenômeno. Direitos, outrora conquistados, são abruptamente revogados. Tudo em nome da modernização e competitividade das empresas.¹¹⁶

Terceirização trabalhista diz respeito ao “processo de dissociação do vínculo socioeconômico de prestação laborativa em detrimento do respectivo vínculo jurídico-trabalhista, o qual se ata com a empresa” prestadora de

¹¹³ DELGADO, 2006. op.cit. p. 142.

¹¹⁴ OKIMURA, Érica Yumi. OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Terceirização: aspectos da precarização da relação de emprego e enfoques sobre a responsabilidade da administração pública em face da nova redação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: < http://www.editoramagister.com/doutrina_22726460_terceirizacao_aspectos_da_precari> . Acesso em: 18 jun. 2017.

¹¹⁵ CASSAR, 2013. op.cit. p. 481.

¹¹⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade sim da empresa.** Disponível em: < <http://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

serviço.¹¹⁷ A terceirização consiste em um valioso instrumento de fragilização da tutela devida ao cidadão trabalhador. Nos ensinamentos de Delgado:

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista 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 justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.¹¹⁸

A empresa tomadora de serviços contrata mão de obra por intermédio de uma pessoa jurídica, que serve de elo entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o vínculo empregatício se dá com a empresa intermediadora.¹¹⁹ Cassar entende:

Num país onde o desemprego é alarmante e as condições de subemprego crescem a cada trimestre, reduzir os poucos direitos trabalhistas ou sonegar do trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador é negar-lhe um mínimo existencial, uma vida digna.¹²⁰

Gabriela Neves Delgado explica a terceirização como sendo a relação trilateral que possibilita à empresa tomadora dos serviços descentralizar e intermediar suas atividades acessórias para empresas terceirizantes, pela utilização de mão de obra terceirizada que, na visão administrativa, consiste em instrumento que facilita o processo produtivo em escala global.¹²¹

Na terceirização quem usufrui da força de trabalho dos terceirizados não é mais seu empregador, mas o próprio tomador de serviços, como explica Cristiano Paixão:

Originalmente, “terceirização” era considerada uma prática que não envolvia o desprendimento do trabalhador da relação com o tomador de serviços: terceirização era simplesmente a contratação, por uma empresa, de uma outra pessoa jurídica para a consecução de um fim determinado. Por exemplo: uma montadora de automóveis poderia – como ocorre até hoje – contratar uma empresa do ramo de autopeças para o fornecimento de uma certa mercadoria a ser utilizada na fabricação de um carro. Esse tipo de contratação não abala o

¹¹⁷ DELGADO, 2006. op.cit. p. 44.

¹¹⁸ DELGADO, 2014. op.cit. p. 452.

¹¹⁹ CASSAR, 2013. op.cit. p. 480.

¹²⁰ Ibid, p. 481-482.

¹²¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTR, 2003, p. 139.

modelo binário descrito acima: ambas as empresas citadas em nosso exemplo pertencem ao ramo da indústria metalúrgica; assim, os trabalhadores das duas empresas seriam regidos pela mesma norma coletiva, estariam abrangidos pelo mesmo sindicato (já que vigora, no Brasil, a unicidade sindical) e poderiam reportar - se, em suas demandas, diretamente àquela empresa tomadora de seus serviços. O mesmo raciocínio vale para empresas pertencentes a ramos de atividades diferentes (...). O que há em comum nos dois exemplos é um fato: a contratação, nesses casos de terceirização “clássica”, tem por objeto um determinado serviço – que normalmente assume a forma de um produto -, mas nunca o trabalhador. A força de trabalho não entra na equação.¹²²

Márcio Túlio Viana defende que existem dois tipos de terceirização, a interna e a externa. Na terceirização interna, a empresa contrata trabalhadores alheios, já na terceirização externa, a empresa delega etapas do seu ciclo produtivo para outras empresas.¹²³

Com foco nos efeitos da terceirização interna, o que realmente existe é a comercialização “pura e simples” do homem, que ocorre por meio dos baixos salários, das más condições de saúde e segurança do trabalhador.¹²⁴ Para Viana, o que se comercializa já não é mais a força do trabalho, mas o próprio homem. Nesse sentido, a terceirização sempre precariza.¹²⁵

De forma estratégica e cruel, a terceirização tem o objetivo de diminuir os custos da produção. Contudo, gera inquestionáveis prejuízos, principalmente ao obreiro, assim como ao patamar civilizatório mínimo de direitos devidos ao cidadão, indispensáveis para o alcance de níveis mínimos de dignidade no dispendimento da força laborativa.

A terceirização se trata de uma forma de gerenciamento da força de trabalho, que gera uma “pulverização” da classe trabalhadora, impedindo a plena aplicação das normas trabalhistas e enfraquecendo a representação dos trabalhadores. Isso faz com que as empresas lucrem, deixando de gastar com

¹²² PAIXÃO, Cristiano. **Terceirização: o trabalho como mercadoria**. In Tribuna do Brasil – UnB – Sindjus. DF CONSTITUIÇÃO & DEMOCRACIA. 2006.

¹²³ VIANA, Márcio Túlio. **O que é a terceirização?: A terceirização em perguntas e respostas: tentando diminuir as confusões**. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Ibid.

mão de obra, por não precisar respeitar todas as garantias fundamentais trabalhistas.¹²⁶

O que ocorreu nas últimas décadas foi uma “enorme centralização do capital acompanhada por novas formas de intensificação do trabalho, extensão do tempo do trabalho e transferência dos riscos e custos para os trabalhadores”.¹²⁷

Nesse sentido, leciona Alves:

A terceirização, em modelos teóricos nacionais e estrangeiros, é estratégia de gestão para melhorar a produtividade empresarial por meio da especialização de atividades periféricas, o que permite ao gestor dedicar-se ao que é essencial à obtenção do lucro. Na prática nacional e internacional, entretanto, a terceirização é sistema de rebaixamento do preço da mão de obra e de fragmentação da organização sindical dos trabalhadores.¹²⁸

A ausência da fiscalização das condições de trabalho pelo Estado fez com que muitos empregadores preferissem flexibilizar a força do trabalho a “sangue-frio”, pois sabiam que os empregados, hipossuficientes na relação de trabalho, dificilmente entrariam na justiça reivindicando seus direitos, ou, quando entrassem, dificilmente conseguiriam provar o seu direito integralmente.¹²⁹ Alves exemplifica o pensamento do empregador: “por que pagar direitos rescisórios no prazo e integralmente, se o empregador pode quitá-los parcialmente e em parcelas mensais através de um acordo judicial homologado pela Justiça do Trabalho?”.¹³⁰

¹²⁶ DELGADO, 2006. op.cit. p. 45.

¹²⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. O Uber torna evidente a tendência de transformação do trabalhador em microempreendedor e em trabalhador amador produtivo. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

¹²⁸ ALVES, Amauri Cesar. **Terceirização Interna e redundâncias**. Revista síntese Trabalhista e Previdenciária, ISSN 2179-1643, ano XXVII, n. 322, Abril, 2016. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20322_miolo.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2017.

¹²⁹ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

¹³⁰ Ibid.

Com o aumento do trabalho informal e a precarização da aplicação das normas trabalhistas, houve redução do patamar civilizatório mínimo, conseqüentemente, alimentando as desigualdades sociais.¹³¹

Na realidade, a flexibilização do direito do trabalho, ao invés de atacar o problema do desemprego, provoca uma desvalorização do trabalho humano, o que acaba agravando o problema social da má distribuição de renda. Para Jorge Luiz Souto Maior, as técnicas de flexibilização “não geraram empregos, eliminaram os empregos que existiam”.¹³²

Dessa forma, há uma “deslegitimação do Direito do Trabalho”, pois os trabalhadores acabam incorporando a ideia de que seus direitos não são garantidos pela Justiça do Trabalho, pois comumente são descumpridos.¹³³

Na sociedade capitalista, grande parte da população depende da venda da sua força de trabalho para manter sua sobrevivência. Essas pessoas acabam considerando que o trabalho realizado é uma “esmola”, e perdem a consciência da sua dignidade.¹³⁴

A expansão da terceirização é um desdobramento imediato do quadro de desemprego estrutural, entretanto não se constitui em uma alternativa eficaz e duradoura contra o mercado de trabalho capitalista.¹³⁵

4.2 Uberização: trabalhador como microempreendedor?

¹³¹ ALVES, Amauri. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

¹³² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Modernidade e Direito do Trabalho.** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/modernidade_e_direito_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹³³ ALVES, Amauri. Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

¹³⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Modernidade e Direito do Trabalho.** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/modernidade_e_direito_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹³⁵ ANTUNES, Ricardo. **O Trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural.** Revista Theomai. ISSN: 1515-6443. N. 19. Setembro de 2009. Disponível em: <<http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>> . Acesso em: 01 jul. 2017.

A uberização é o termo utilizado que “descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia”.¹³⁶ Trata-se de uma nova exploração do trabalhador, alegando que ele se transforma em microempresário. Essa modalidade de serviço encurta a distância entre a oferta e a demanda, colocando o consumidor em contato direto com o prestador de serviço.¹³⁷

O fenômeno da uberização recebeu esse nome por ser o aplicativo da empresa Uber o “arquétipo desse atual modelo”, que utiliza inovações disruptivas nas formas de produção. Todavia, existem inúmeras empresas que funcionam por meio de aplicativos e exploram a força de trabalho humano, tais como Cabify (que também é um serviço de motorista particular), Loggi (um aplicativo que presta serviços de motoboy), e até mesmo aplicativos que disponibilizam profissionais de salões de beleza para irem até a casa do cliente, como a Beauty Date.

É fundamental entender e tecer estudos a fim de aprofundar a importância do Direito do Trabalho, pois qualquer processo econômico que possua extração e apropriação do trabalho que produz mercadorias e serviços, deve atrair a aplicação das normas trabalhistas, sob pena de cair em retrocesso civilizatório.¹³⁸

Na Constituição Federal, nos arts. 7º e 5º, parágrafo 2º, há a recepção do princípio do não retrocesso social, no qual, a condição social do cidadão e do trabalhador deve ser progressiva, como bem menciona o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

É princípio basilar da nossa Constituição Federal a proteção dos direitos humanos, que, dentre outros princípios protetivos, alberga a proibição do retrocesso social. De acordo com este princípio, uma vez reconhecidos, os direitos fundamentais, dentre os quais se insere o direito ao trabalho justo, adequado

¹³⁶ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹³⁷ ARIADNE, Queila. ‘Uberização’ já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade. Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

¹³⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

e não prejudicial à vida e saúde do trabalhador e os direitos sociais laborais, não podem ser eles suprimidos ou diminuídos.¹³⁹

Canotilho examina o princípio da proibição do retrocesso social como o núcleo essencial de direitos sociais já consolidados através da legislação, sendo inconstitucional qualquer medida que resulte na anulação, revogação ou aniquilação desse núcleo essencial. Dessa forma, a liberdade do legislador está limitada pela não interferência a esse núcleo essencial dos direitos sociais.¹⁴⁰

A economia digital é hoje o novo meio de flexibilização do trabalho, onde o mercado de trabalho é regido por um espaço virtual de compra e venda de trabalho. Esse espaço virtual alega proporcionar a transformação dos trabalhadores em microempreendedores.¹⁴¹ O que realmente ocorre é uma precarização das relações de trabalho, acirrando a desigualdade e reforçando a situação de hipossuficiência do empregado.

A roupagem tecnológica conferida à relação de trabalho deve ser readequada pelos operadores do direito, como expõe Luciano Vasapollo:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho 'autônomo' de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.¹⁴²

O trabalho sob demanda via aplicativos ou sites da internet é um dos novos modelos de gerenciamento de mão de obra que surgiu com os avanços da tecnologia.¹⁴³ A prestação de serviços pela empresa uber, conecta

¹³⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). RO 0001278-07.2013.5.05.0102.** 2ª Turma. Rel. Graça Laranjeira. DEJT: 18/07/2014.

¹⁴⁰ CANOTILHO. Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e a teoria da constituição.** Coimbra: Almedina, 2002. p. 227.

¹⁴¹ ARIADNE, Queila. **'Uberização' já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade.** Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

¹⁴² VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005, p.10

¹⁴³ BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso "uber".** Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t->

‘motoristas parceiros’ e usuários através de um aplicativo para celular. Usando o aplicativo, os usuários que precisam de transporte encontram motoristas que prestam esse serviço. O aplicativo uber também permite que o usuário calcule o preço da viagem antes mesmo de iniciá-la.¹⁴⁴

A Uber Technologies Inc. foi fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, e hoje está presente em mais de 480 cidades em mais de 70 países. No Brasil, o uber começou a funcionar durante a Copa do Mundo de 2014, na cidade do Rio de Janeiro.¹⁴⁵

Segundo o site do aplicativo, as atividades da uber são completamente legais de acordo com a Constituição Federal e com a Política Nacional de Mobilidade Urbana – PNMU (Lei Federal 12.587/12):

O serviço prestado pelos motoristas parceiros da Uber é o de transporte individual privado, (previsto na PNMU) e já foi regulamentado no âmbito municipal em cidades como São Paulo, Vitória (ES) e o Distrito Federal. A falta de regulamentação no âmbito municipal, entretanto, não significa ilegalidade. As redes sociais, por exemplo, existem há muito tempo e só foram reguladas com o Marco Civil da internet (2013). A Uber mantém contato frequente com os poderes executivo e legislativo das cidades para viabilizar regulamentações pensadas nos benefícios que a tecnologia traz para as cidades e as pessoas.¹⁴⁶

Essas empresas-aplicativos estão se firmando no mercado como mediadoras entre os consumidores e os trabalhadores, provendo a estrutura tecnológica para que isso ocorra. A atuação do uber ganha destaque por tocar em questões centrais do desenvolvimento capitalista, como a mobilidade urbana e as legislações precárias sobre a economia digital. Para que isso

scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹⁴⁴ **UBER**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/mas-afinal-o-que-e-uber-e-como-eu-posso-usar/>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ **UBER**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

ocorra, a empresa-aplicativo ganha um percentual de vinte e cinco por cento para atuar como mediadora do serviço.¹⁴⁷

Ariadne aborda esse fenômeno:

Basicamente, a empresa Uber promove a conexão entre uma multidão de motoristas amadores pagos e uma multidão de usuários em busca de tarifas reduzidas em relação aos táxis; em algumas cidades se estabelece como uma opção economicamente acessível, menos degradante e mais veloz que o transporte público. Entrando de forma totalmente predatória e com poucas regulamentações, rapidamente a empresa reconfigura o mercado privado da mobilidade urbana. Tem uma estratégia agressiva de entrada nos mercados locais; em muitas cidades o Uber é ilegal, mas segue operando normalmente. Para tanto, conta com uma multidão de usuários e recruta – na passiva (melhor seria, conta com a adesão permanente de) – uma multidão de motoristas amadores, que encontram nessa atividade uma forma de geração de renda.¹⁴⁸

O modelo desse trabalho sob demanda, sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício, é um artifício das empresas para otimizar a mão de obra, reduzindo os custos e gerando uma superexploração do trabalhador.¹⁴⁹

Dessa maneira, as empresas de serviço sob demanda via aplicativos promovem a precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais. Precarização pois tem como consequência a redução dos patamares mínimos de proteção ao trabalho assegurados pela legislação brasileira. Flexibilização rigidamente controlada pois embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a

¹⁴⁷ ARIADNE, Queila. **‘Uberização’ já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade.** Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

¹⁴⁸ ARIADNE, Queila. **‘Uberização’ já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade.** Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

¹⁴⁹ BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”.** Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreate&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

fluidez, essa fluidez não decorre de uma maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho mas, ao contrário, decorre de um maior controle gerencial do uso da mão-de-obra, controle esse otimizado por avançados sistemas tecnológicos.¹⁵⁰

Um dos grandes problemas desse serviço é que o trabalhador-microempreendedor não está em relação de igualdade com a empresa-aplicativo. As formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação do seu trabalho, ao mesmo tempo que são evidentes também são pouco tangíveis, pois a empresa alega que não é sua contratante, o motorista não é um empregado, mas sim um “motorista parceiro” que trabalha de acordo com suas próprias determinações, quem gerencia seu trabalho é um aplicativo instalado em um *smartphone*; e mesmo “definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa”.¹⁵¹

Ainda sobre o empreendedorismo, Vasapollo entende:

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade: ‘O trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em

¹⁵⁰ BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹⁵¹ ARIADNE, Queila. **‘Uberização’ já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade**. Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não-“”.¹⁵²

A grande questão do capitalismo atual é como conseguir os bônus do trabalho humano sem precisar arcar com seus ônus?¹⁵³ É esse pensamento que atualmente rege as empresas-aplicativos que se utilizam da tecnologia para explorar a força de trabalho do homem.

4.3 A existência ou não do vínculo trabalhista dos motoristas de Uber

A entrada da Uber no mercado brasileiro ocorreu num momento estratégico de grande instabilidade econômica e política; muitos desempregados viram no aplicativo uma oportunidade de retorno ao mercado de trabalho. Além dessa massa crescente de desempregados, empregados acabaram sendo atraídos para tal atividade para complementar sua renda. Atendendo, em boa medida, ao tradicional ciclo vicioso de exploração da mão de obra humana, em busca de melhores condições de sobrevivência na sociedade capitalista, ainda que para isso, sua saúde, seu lazer, sua família, seu descanso e outros direitos fundamentais sejam brutalmente sacrificados.

Há várias discussões judiciais sobre a existência ou não do vínculo laborativo em tais relações. Na Inglaterra, um grupo de motoristas do Uber entrou com uma ação para ter o vínculo trabalhista reconhecido. Em 28 de outubro de 2016, um tribunal trabalhista da Inglaterra decidiu que os motoristas não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.¹⁵⁴

Em 2015, uma Comissão Trabalhista da Califórnia, nos Estados Unidos, considerou que uma motorista da empresa Uber era funcionária, e não

¹⁵² VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005, p.10

¹⁵³ BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”**.

Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>.

Acesso em: 29 jun. 2017.

¹⁵⁴ PINHEIRO, Aline. **Direito na Europa. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas de Uber**. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

uma prestadora de serviços autônomos, por estar envolvida em todos os aspectos da operação configuraria vínculo empregatício. Porém, a Comissão destacou que essa decisão foi aplicada no caso concreto e que a “avaliação do comissário do trabalho para saber se alguém é um contratante independente do serviço ou um empregado será feita caso a caso, com base nos fatos”.¹⁵⁵

Além desse caso, foi movida uma ação perante a Corte Federal de São Francisco, nos Estado Unidos, para determinar a natureza da relação contratual entre motoristas e a empresa Uber. Esse caso terminou sem julgamento de mérito, com um acordo de cem milhões de dólares entre os motoristas e a empresa.¹⁵⁶ Todavia, o juiz do caso salientou que a empresa “Uber tem o direito de rescindir os contratos de seus motoristas, e que eles fornecem um serviço essencial para o aplicativo. Ambos os fatores pesam a favor da classificação dos motoristas como sendo empregados.”¹⁵⁷

No Brasil, a primeira decisão sobre a existência do vínculo trabalhista ocorreu na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferida pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves reconheceu a existência do vínculo de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o motorista reclamante.

Em uma longa sentença, o magistrado fez questão de contextualizar historicamente o fenômeno da uberização e depois analisar os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, norteando-se pelo Princípio da

¹⁵⁵ **Comissão Trabalhista da Califórnia define que motorista do Uber tem vínculo empregatício.** Disponível em: < <http://convergecom.com.br/tiinside/17/06/2015/comissao-da-california-considera-que-motorista-do-uber-tem-vinculo-empregaticio-com-o-servico/>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

¹⁵⁶ BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”.** Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹⁵⁷ **“UPDATE 3 - Uber, Lyft rebuffed in bids to deem drivers independent contractors”.** Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/2015/03/12/lyft-drivers-idUSL1N0WD2ME20150312>>. Acesso em 29 jun. 2017.

Primazia da realidade sobre a forma.¹⁵⁸ Com base no o art. 3º da CLT, a definição de empregado foi exaltada.

Dessa definição, os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego foram exaltados¹⁵⁹

Quanto à personalidade, o magistrado entendeu pela presença desta já que era necessário um prévio cadastro pessoal de cada um dos motoristas interessados, com avaliação de documentos, como a habilitação e atestados de bons antecedentes e certidões “nada consta”. Além disso, o motorista do Uber não poderia ceder sua conta do aplicativo para outra pessoa que não estivesse cadastrada e autorizada a realizar viagens.¹⁶⁰

A empresa Uber apresentou o argumento de que não havia pessoalidade entre as partes já que o aplicativo aciona o motorista mais próximo, porém a tese da defesa foi descartada, pois o magistrado entendeu que não se pode confundir a pessoalidade da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista.¹⁶¹

A onerosidade fica evidente pois era a empresa Uber que conduzia todo o processo de pagamento do serviço prestado, tanto em relação ao preço cobrado quanto às formas de pagamento. “Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio”.¹⁶²

Além disso, quem remunerava o motorista era a empresa, inclusive nos casos em que os descontos ou promoções aos usuários deixavam os custos das viagens reduzidos até mesmo chegando a R\$0,00 (zero reais). A empresa também fornecia prêmios aos motoristas que batessem algumas

¹⁵⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁵⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶¹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶² BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

metas, como por exemplo, completar determinado número de viagens ou permanecer online no aplicativo por determinado tempo.¹⁶³

Para analisar o elemento da não eventualidade, o juiz utiliza a teoria do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade:

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.¹⁶⁴

No caso concreto, o autor se cadastrou e permaneceu ativo no aplicativo, de forma habitual, de março de 2015 a abril de 2016. Se o motorista ficar inativo por mais de um mês começa a receber e-mails e mensagens da empresa solicitando a sua volta, mas não é excluído do aplicativo. Para o magistrado, a não eventualidade caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pelo Uber e é uma característica exigida dos motoristas.¹⁶⁵

A subordinação foi o elemento fático-jurídico mais complexo a ser analisado, pois é um elemento que tem conceito elástico que precisou se adequar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Para Nascimento, o conceito clássico da subordinação é exposto como “a situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.¹⁶⁶

Entretanto, Delgado apresenta o conceito de subordinação estrutural como:

A subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de

¹⁶³ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶⁴ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶⁵ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶⁶ NASCIMENTO, 2004. op.cit. p. 105.

receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento'. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹⁶⁷

Dessa maneira, a subordinação também pode ser compreendida como a venda da força de trabalho para satisfazer os interesses produtivos do tomador de serviços.

O juiz entendeu que a subordinação clássica estava presente nessa relação entre o motorista e a empresa Uber, pois o motorista estava condicionado a se comportar conforme as regras da empresa, e sofria constante vigilância e fiscalização. Caso incidisse em comportamentos inadequados para a empresa, o motorista podia sofrer sanções disciplinares e, inclusive, ser desligado do aplicativo.¹⁶⁸

Entendeu, também, pela presença da subordinação estrutural, uma vez que “o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento”.¹⁶⁹

O controle sobre o trabalho do motorista é realizado pelos próprios usuários, que fazem a avaliação do serviço. Essa avaliação fica visível para cada usuário que acessar o aplicativo e demandar um serviço com aquele motorista. A “multidão vigilante” é quem garante a certificação sobre o trabalho do motorista.¹⁷⁰ Na sentença proferida pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves fica claro esse controle:

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das

¹⁶⁷ DELGADO, 2014. op.cit. p. 298.

¹⁶⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁶⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁷⁰ ARIADNE, Queila. **'Uberização' já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade**. Disponível em: < <http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-irrealidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global. Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".¹⁷¹

A indicação de fornecer balas, água, o jeito de se vestir e se portar, apesar de não serem obrigatórios, são essenciais para que o motorista receba boas avaliações e permaneça "parceiro" da empresa. Essa circunstância vai de encontro com a ideia de que a Uber é apenas uma mediadora entre os motoristas-parceiros e os usuários.¹⁷²

Combinado a tudo isso, a Lei nº 12.551/2011, ao alterar o art. 6º da CLT, dispondo que "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", regulamentou novos meios de supervisão do trabalho na sociedade atual.¹⁷³

Por fim, o magistrado entendeu pela existência do vínculo empregatício:

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e,

¹⁷¹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁷² BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁷³ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.¹⁷⁴

Entretanto, essa decisão foi reformada pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que entendeu que o modelo de trabalho realizado pelos motoristas vinculados à Uber não apresenta as características típicas da relação de emprego.¹⁷⁵

A relatora do processo, desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, não há pessoalidade na relação entre o motorista e a empresa, já que ficou provado por testemunhas que o motorista podia se fazer substituir por outro motorista que também fosse cadastrado no aplicativo. Além disso, os motoristas têm liberdade para ficar *offline* ou para recusar corridas.¹⁷⁶

A desembargadora também afastou o requisito da não eventualidade, já que o motorista poderia desligar o aplicativo e ficar afastado por até 30 dias sem que fosse excluído do sistema. Quanto à onerosidade, entendeu que é natural de todo contrato bilateral, sinalagmático, cria direitos e deveres para ambas as partes, e é oneroso, pois se impõe condições para o seu cumprimento.¹⁷⁷

Em relação à subordinação, a relatora entendeu que a empresa apenas oferecia orientação quanto ao comportamento dos motoristas, e que a recusa a esse tipo de postura não resultava em punição do trabalhador. As orientações não caracterizam subordinação jurídica e nem significam ingerência da empresa na forma de execução do contrato.¹⁷⁸

¹⁷⁴ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

¹⁷⁵ MEROLA, Sérgio. **Novas decisões do TRT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão**. Disponível em: <https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/noticias/470118751/novas-decisoes-do-trt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 jun. 2017.

¹⁷⁶ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos.

¹⁷⁷ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos.

¹⁷⁸ MEROLA, Sérgio. **Novas decisões do TRT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão**. Disponível em: <<https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/noticias/470118751/novas-decisoes-do-trt-mg-sobre->

Apesar dessa decisão na Nona Turma do TRT da 3ª Região, uma nova decisão foi proferida pelo juiz Vitor Martins Pombo, da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, novamente reconhecendo o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber.

Para o juiz, a personalidade está demonstrada a partir do cadastro do motorista no aplicativo, mesmo que não preste o serviço em veículo próprio:

Em que pese o esforço argumentativo da reclamada, fato é que o cadastro representa justamente a personalidade prevista na CLT, na medida que para trabalhar como motorista para as reclamadas, ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve ser necessariamente cadastrado na ré, isto é, passar pelos critérios definidos pelas reclamadas, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motorista já cadastrado nas rés. Ou seja, o motorista deve necessariamente ter um vínculo direto com a ré para poder operar a partir do aplicativo, caracterizando a personalidade.¹⁷⁹

A onerosidade fica demonstrada quando a empresa Uber fica com um percentual das corridas realizadas, obtendo seu lucro, e o motorista trabalha para ficar com o restante do valor. Já a não eventualidade deve ser analisada no caso concreto; no caso analisado, o reclamante trabalhou de forma habitual de 02/12/2016 a 03/03/2017, caracterizando o requisito da não eventualidade.¹⁸⁰

Para caracterizar a subordinação, o magistrado explica o conceito de autonomia. Para ele, o trabalhador autônomo possui seus próprios clientes e pode estabelecer as condições do trabalho diretamente com o cliente. Não é o que ocorre com os motoristas do Uber, já que os clientes são da empresa, e não do motorista. O motorista também não tinha o direito de escolher qual

[vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao?ref=topic_feed](#)>. Acesso em: 20 jun. 2017.

¹⁷⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

¹⁸⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

cliente iria atender ou não, ele apenas poderia aceitar ou recusar o cliente indicado pelo aplicativo.¹⁸¹

Também é a empresa Uber quem define, unilateralmente, os termos e condições do serviço, como por exemplo, o veículo a ser utilizado, o tipo de carro a ser utilizado (Uber X ou Uber Black), as qualificações exigidas do motorista, o percentual a ser retido pela empresa, o caminho a ser realizado na corrida, e o preço a ser cobrado dos clientes.¹⁸² A existência desses elementos caracteriza a subordinação direta e estrutural:

Estrutural porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E direta porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, como por exemplo o carro específico para a categoria específica que iria operar, o preço a ser cobrado, o cliente específico a ser atendido em cada corrida, a rota de cada corrida etc.¹⁸³

O magistrado ainda ressalta que a Uber, ao contrário do que alega, é uma empresa de transporte. Se fosse apenas uma empresa de tecnologia, que funciona como mediadora dos serviços do “motorista-parceiro” e dos clientes, o trabalhador teria autonomia para estabelecer o preço da corrida, o tipo de veículo a ser utilizado, o caminho a ser percorrido e para escolher os seus próprios clientes.¹⁸⁴

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o juiz Eduardo Rockenbach Pires, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, também decidiu pela existência do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. Para o juiz, o produto principal oferecido pela empresa é o transporte de

¹⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

¹⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

¹⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

¹⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

passageiros, e os consumidores do produto da empresa não são os motoristas, mas sim os passageiros.¹⁸⁵

Ao analisar os elementos fático-jurídicos, a personalidade está presente pois o cadastro de cada motorista é individual, e a substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta é vedada. A não eventualidade se concretizou no caso pelo fato do motorista trabalhar mais de quarenta e quatro horas por semana.¹⁸⁶

A onerosidade restou comprovada pelo fato de a empresa remunerar o motorista pelo trabalho desempenhado. A subordinação entre o motorista e a empresa existe pelo fato desta dispor da força do trabalho do motorista.¹⁸⁷ Para o magistrado:

A mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o, é da empresa ré, e não do motorista.¹⁸⁸

Em entendimento diverso, a juíza da Vara do Trabalho do Gama – DF, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Tamara Gil Kemp, julgou improcedente o pedido do reclamante para ter o vínculo empregatício reconhecido com a empresa Uber. A magistrada entendeu que não havia prova de ordens, submissão a horários, punições, ou qualquer outro elemento que denote subordinação na relação.¹⁸⁹

¹⁸⁵ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. RTOOrd 1001492-33.2016.5.02.0013. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Data de Publicação: 20/04/2017.

¹⁸⁶ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. RTOOrd 1001492-33.2016.5.02.0013. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Data de Publicação: 20/04/2017.

¹⁸⁷ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. RTOOrd 1001492-33.2016.5.02.0013. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Data de Publicação: 20/04/2017.

¹⁸⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. RTOOrd 1001492-33.2016.5.02.0013. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Data de Publicação: 20/04/2017.

¹⁸⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região)**. RTOOrd 0001995-46.2016.5.10.0111. Vara do Trabalho do Gama – DF. Juíza Tamara Gil Kemp. Data da Sentença: 18/04/2017.

A juíza ainda entendeu que o motorista fazia um acerto com a empresa pela divisão dos ganhos pelos serviços prestados, no percentual de 75% do total arrecadado:

Vale salientar que a remuneração à base de 75% dos serviços prestados não se enquadra no conceito de salário, pois, representa mais da metade da produção do reclamante. Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de forma autônoma, na condição de parceiro, partilhando ganhos com a reclamada.¹⁹⁰

Ao final, entendeu que esses fatos são suficientes para descaracterizar o vínculo empregatício, salientando que “se considera empregado aquele que executa serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário (art. 3º da CLT), o que não era o caso do reclamante”.¹⁹¹

Outras ações estão em trâmite perante a justiça trabalhista propostas por motoristas que pretendem ter o vínculo empregatício reconhecido. Porém, ainda não se tem uma uniformização das decisões. Pelo exposto, os Tribunais do Trabalho no Brasil estão decidindo de forma diversa a relação trabalhista do motorista do Uber. Por vezes, no mesmo Tribunal existem juízes decidindo a questão de forma diversa.

A consolidação sobre o entendimento se há ou não vínculo empregatício deve ocorrer aos poucos, conforme mais decisões são proferidas pelos Tribunais. Até o momento, os processos não chegaram na competência no Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.¹⁹² Lamentavelmente, o que presenciamos, é uma tentativa fria e desenfreada de redução dos direitos do cidadão, a fim de que sua mão de obra seja vendida a preço cada vez mais competitivos e desprezando sua condição humana, garantida na nossa Constituição Federal e em diplomas internacionais.

¹⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). RTOrd 0001995-46.2016.5.10.0111. Vara do Trabalho do Gama – DF. Juíza Tamara Gil Kemp. Data da Sentença: 18/04/2017.

¹⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). RTOrd 0001995-46.2016.5.10.0111. Vara do Trabalho do Gama – DF. Juíza Tamara Gil Kemp. Data da Sentença: 18/04/2017.

¹⁹² FÁBIO, André Cabette. **Motorista de Uber é funcionário? O que a justiça brasileira tem decidido: Empresa cresce com discurso de que apenas conecta carros e passageiros. Na Justiça, quem presta o serviço pede reconhecimento de vínculo empregatício.** Disponível em: < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/06/08/Motorista-de-Uber-%C3%A9-funcion%C3%A1rio-O-que-a-Justi%C3%A7a-brasileira-tem-decidido>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

4.4 O Direito do Trabalho e sua essencialidade na atual sociedade brasileira

É certo que vivemos sob os efeitos da globalização econômica, entretanto, há necessidade de se garantir aos trabalhadores um mínimo existencial, o que reclama a proteção aos direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1988. Não se pode aceitar a precarização das condições de trabalho e da própria vida do trabalhador sob o argumento de diminuição de custos dos detentores dos meios de produção. Assim, é necessário o equilíbrio entre os pilares da economia trabalhista: o capital e o trabalho.

Vasapollo observa que a flexibilização não é uma solução para aumentar os níveis de emprego. Ao contrário, “é uma imposição à força de trabalho para sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições”.¹⁹³ Com o pós-fordismo e o crescimento da economia mundial, o trabalho ilegal assume gigantescas dimensões, sobretudo porque as empresas internacionais deslocam seu sistema de produção para países nos quais as garantias trabalhistas são mínimas, com objetivo de diminuir os custos de produção e aumentar a competitividade.¹⁹⁴

O Direito do Trabalho é uma ciência social que se relaciona com a realidade, por esse motivo deve acompanhar as transformações estruturais e tecnológicas da sociedade capitalista. Como matéria que objetiva a proteção daqueles que dependem do seu labor para sobreviver, o Direito do Trabalho não é rígido.¹⁹⁵ O que é rígido são os princípios protetivos desse ramo jurídico, que tem entre seus princípios basilares a melhoria da condição social do trabalhador, como explicita Viana:

Por isso, também o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte - e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também

¹⁹³ VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

¹⁹⁴ ANTUNES, Ricardo. **O Trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural**. Revista Theomai. ISSN: 1515-6443. N. 19. Setembro de 2009. Disponível em: < <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>> . Acesso em: 01 jul. 2017.

¹⁹⁵ FÁBIO, André Cabette. **Motorista de Uber é funcionário? O que a justiça brasileira tem decidido: Empresa cresce com discurso de que apenas conecta carros e passageiros. Na Justiça, quem presta o serviço pede reconhecimento de vínculo empregatício**. Disponível em: < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/06/08/Motorista-de-Uber-%C3%A9-funcion%C3%A1rio-O-que-a-Justi%C3%A7a-brasileira-tem-decidido>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante - o da proteção - do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos.¹⁹⁶

A evolução tecnológica não representa um empecilho à aplicação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho. A legislação trabalhista brasileira possui “mecanismos legais e principiológicos” que permitem reger as novas relações trabalhistas introduzidas pela tecnologia. A aplicação dos princípios que tutelam as relações do trabalho depende dos operadores do Direito.¹⁹⁷

Fato é que “o Direito do Trabalho caminha em conjunto com as novas formas de relacionamento do homem ante a produção de bens e serviços.”¹⁹⁸ O trabalho humano é instrumento para a transformação das relações globalizadas, e a proteção ao trabalhador é fundamental para que a evolução tecnológica avance sem prejudicar aqueles que impulsionaram o seu desenvolvimento.

¹⁹⁶ VIANA, Marcio Túlio. **Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Disponível em: < <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

¹⁹⁷ BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹⁹⁸ BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 29 jun. 2017.

5 CONCLUSÃO

No contexto da Revolução Industrial do fim do século XIX, o Estado atuava com uma política liberal, na qual não intervinha na economia e nas relações de trabalho, onde imperava a exploração da mão de obra. Os trabalhadores começaram a criar uma consciência de classe para reivindicar melhores condições de emprego e lutar contra os donos dos meios de produção.

O Direito do Trabalho nasce nesse cenário de consolidação do modo de produção capitalista, que resultou na mundialização da economia. A globalização forneceu as bases para o comércio internacional, que acabou causando um acirramento da concorrência mundial.

A partir da década de 1970, o trabalho humano foi substituído pelas máquinas, a informatização, a robótica, as novas formas de prestar trabalho e a decadência do Estado de Bem-Estar Social, aliados à crise econômica dando ensejo à “crise do ramo juslaborativo”. Para tentar driblar a crise e aumentar a produção, as empresas capitalistas buscaram, cada vez mais, intensificar os lucros e reduzir os custos com o processo produtivo.

A política neoliberal incentivou uma redução da rigidez das normas trabalhistas, alegando que essas normas aumentavam os custos de produção e impediam as empresas de se desenvolver e de aproveitar os trabalhadores desempregados. Os trabalhadores, por sua vez, preferiam exercer um trabalho informal ou por prazo determinado, mesmo que seus direitos fossem reduzidos, do que continuar vivendo sem uma renda. Ou seja, os trabalhadores buscavam sua sobrevivência a qualquer custo, mesmo que isso significasse a precarização dos seus direitos.

A ausência de fiscalização do Estado fez com que muitas empresas preferissem flexibilizar as relações trabalhistas “a sangue-frio”, desrespeitando as normas do Direito do Trabalho, para conseguir negociar melhores condições para o pagamento das normas trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, pois sabiam que poucos seriam os trabalhadores que ingressariam na justiça para ver cumpridos os seus direitos. Acaba ocorrendo uma “deslegitimação do

Direito do Trabalho”, pois os trabalhadores incorporam a ideia que seus direitos não são garantidos pela Justiça do Trabalho.

Nessa nova dinâmica de desenvolvimento capitalista, a flexibilização é usada como estratégia de precarização do trabalho, encontrando na terceirização uma modalidade perfeita para aumentar os lucros com a diminuição dos custos.

A terceirização, em síntese, é a dissociação do vínculo trabalhista entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. A empresa tomadora de serviços contrata mão de obra por meio de uma pessoa jurídica, que serve de mediadora entre os trabalhadores e a empresa que realmente usufrui dessa força de trabalho. Com isso, a empresa “principal” não é mais obrigada a arcar com os custos da relação trabalhista, utilizando somente a força de trabalho.

Os efeitos da terceirização na área econômica é a diminuição dos empregos formais, alta rotatividade do trabalhador, diminuição dos custos com a produção e aumento do desemprego; no plano empresarial, verifica-se que as instalações das empresas terceirizadas não possuem condições de segurança e higiene mínimas ao ambiente de trabalho, ocasionando uma degradação do meio ambiente de trabalho e o aumento de acidentes por conta da falta de qualificação profissional; no âmbito sindical, os trabalhadores perdem identidade e representação para lutar pelos seus direitos.

A flexibilização das relações trabalhistas, diminui o desemprego de forma maquiada através do aumento do trabalho informal e a precarização da aplicação das normas reguladoras do trabalho, provocando uma desvalorização do trabalho humano e aumentando as desigualdades sociais.

No Brasil, no dia 23 de dezembro de 2016, o Poder Executivo apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787 que altera a CLT com objetivo de extinguir e reduzir direitos trabalhistas e aumentar os lucros dos empregadores. Para isso, o Projeto de Lei desloca o objetivo do Direito do Trabalho de proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista, para um sistema individualista, baseado na lógica da economia e do mercado, contrariando dispositivos constitucionais, normas e tratados internacionais de proteção aos direitos humanos e de direitos trabalhistas.

Com os avanços da tecnologia, novas formas de trabalho foram surgindo. A economia digital conferiu novos meios de flexibilizar o trabalho, por meio do espaço virtual de compra e venda do trabalho. Um exemplo delas é a uberização, que utiliza a força de trabalho através de aplicativos de *smartphones* que encurtam a distância entre a oferta e a demanda, colocando o consumidor em contato direto com o trabalhador.

O principal exemplo dessa nova forma de trabalho é a empresa Uber, que disponibiliza motoristas particulares através de uma plataforma digital para celular. Através desse aplicativo, o passageiro pode chamar diretamente um motorista, que utiliza seu carro particular ou de terceiros para trabalhar, em um deslocamento determinado.

A discussão sobre a configuração da relação de emprego entre o motorista do Uber e a empresa tomadora é fundamental, porém não mais que a necessidade de preservar os direitos do cidadão que depende do seu trabalho para sobreviver. A empresa Uber alega que os motoristas são microempreendedores, e que utilizam o aplicativo para conectarem-se com os passageiros, e que a empresa não controla a mão de obra nem a prestação de serviços.

Para entender a relação entre os motoristas e o aplicativo Uber é necessário saber quais são os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego. No Brasil, os elementos essenciais para caracterizar o vínculo empregatício são: labor por pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação.

O labor para a Uber é exercido por uma pessoa física, que é o motorista que fica à disposição dos passageiros. A empresa Uber utiliza diretamente a força de trabalho dos motoristas para a realização da atividade-fim. A pessoalidade também é presente, já que os motoristas precisam se cadastrar no aplicativo para poder prestar os seus serviços. A empresa analisa o cadastro dos motoristas com base em critérios de antecedentes criminais e nas avaliações realizadas pelos próprios usuários do serviço.

A onerosidade está demonstrada pelo pagamento do trabalho do motorista com alicerce nas distâncias percorridas e quantidade de passageiros

transportados. Quem faz o cálculo de quanto custou cada corrida é a própria empresa, e o motorista recebe remuneração da empresa, e não do passageiro. A habitualidade pode ser questionada, já que o motorista não possui horário fixo. Entretanto, a empresa possui pleno controle do período laboral dos motoristas cadastrados. Por esse motivo, a habitualidade deve ser comprovada no caso concreto.

O requisito que deve ter uma análise mais profunda nessa relação é a subordinação. A subordinação que se encontra mais evidente na relação entre a empresa Uber e os motoristas é a subordinação estrutural, na qual o trabalhador não recebe ordens diretamente da empresa, mas participa da dinâmica e organização da mesma. O fundamental é que o trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica da atividade da empresa tomadora de serviços.

No presente caso, as características mais evidentes da subordinação estão nas instruções que os motoristas recebem de trajar roupas sociais, abrir a porta para o passageiro, oferecer balas e água e deixar o ar condicionado ligado. Pode-se citar também a remuneração como elemento da subordinação, já que os motoristas não possuem autonomia para negociar o preço das corridas diretamente com os passageiros. O motorista também não possui autonomia para escolher os passageiros ou as viagens que quer realizar, ele pode somente aceitar ou recusar uma chamada de um passageiro.

O motorista da empresa Uber fica sujeito às avaliações dos passageiros e, pode ter seu acesso ao aplicativo interrompido caso receba muitas avaliações baixas, sem dar ao motorista a oportunidade de defesa.

Apesar da forma de exploração da força de trabalho no motorista se apresentar de forma fluida, a empresa Uber não é apenas um aplicativo de celular. Trata-se de uma intermediadora de mão de obra que extrai o lucro dessa relação de emprego. Resta evidente que a relação entre os motoristas e a empresa Uber é uma relação de emprego que precisa de regulamentação pelas normas trabalhistas. A roupagem tecnológica conferida a essa forma de exploração é apenas um artifício para otimizar a força de trabalho, reduzindo os

custos em momentos estratégicos de crises econômicas e gerando a superexploração do trabalhador.

O Direito do Trabalho em meio às transformações tecnológicas e da sociedade deve se manter firme ao propósito de proteção à parte mais frágil da relação trabalhista. Através dos princípios protetivos do trabalho, os operadores do direito já possuem regulamentação necessária para aplicá-los ao caso concreto. Certamente, muitos novos desafios à tutela trabalhista estão ainda a surgir. Porém, inexistem em nossa sociedade brasileira uma forma de inserção sócio-econômica do cidadão tão eficaz e democrática como a relação de emprego regida pela tradicional tutela justralhista que demanda constantes estudos que demonstrem sua crescente essencialidade.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** O Uber torna evidente a tendência de transformação do trabalhador em microempreendedor e em trabalhador amador produtivo. Disponível em: <
<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <
<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/neoliberalismo-%e2%80%9cflexibilizacao-a-sangue-frio%e2%80%9d-e-perspectivas-do-direito-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Terceirização Interna e redundâncias.** Revista síntese Trabalhista e Previdenciária, ISSN 2179-1643, ano XXVII, n. 322, abril, 2016. Disponível em: <
http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20322_miolo.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O Trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural.** Revista Theomai. ISSN: 1515-6443. N. 19. Setembro de 2009. Disponível em: <
<http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

ARIADNE, Queila. **‘Uberização’ já é realidade irreversível para a economia: aplicativos que unem prestadores dos mais variados serviços e clientes ganham popularidade.** Disponível em: <
<http://www.otempo.com.br/capa/economia/uberiza%C3%A7%C3%A3o-j%C3%A1-%C3%A9-realidade-irrevers%C3%ADvel-para-a-economia-1.1355179>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

BABOIN. José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “uber”**. Disponível em: <
[https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-
 result=true&query=uber¤t-
 scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=cont
 ains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_
 1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=p
 eriodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho
 &filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3
 =citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/106368?search-result=true&query=uber¤t-scope=&filter_relational_operator_3=contains&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_4=contains&filter_0=&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=&filter_relational_operator_0=contains&filter_1=&filter_4=periodico&filter_3=Revista%2Bdo%2BTribunal%2BSuperior%2Bdo%2BTrabalho&filtertype_0=title&filtertype_1=author&filtertype_2=IssuedCreated&filtertype_3=citation&filtertype_4=type&rpp=20&sort_by=score&order=desc)>. Acesso em:
 29 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo. LTr. 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Poder Executivo**. Brasília, DF, p. 1-9, dez. 2016. Disponível em: <
[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=152
 0055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Bancada do Partido dos Trabalhadores**. Brasília, DF, p. 1-57, abr. 2017. Disponível em: <
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548

398&filename=VTS+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.787, de 23 de dez. de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Voto Em Separado Apresentado Pelo Deputado Federal Assis Melo**. Brasília, DF, p. 1-17, abr. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=VTS+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 16 jun. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51**, I. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). RTOrd 1001492-33.2016.5.02.0013**. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Data de Publicação: 20/04/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO)**; Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180**. 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juiz Vitor Martins Pombo. Data da sentença: 12/06/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). RTOrd 0001995-46.2016.5.10.0111.** Vara do Trabalho do Gama – DF. Juíza Tamara Gil Kemp. Data da Sentença: 18/04/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (16ª Região). Agravo de Petição n. 00585-2006-021-16-00-5,** Relator: Alcebíades Tavares Dantas, Data de Julgamento: 9.6.2009, Data de Publicação: 21.7.2009.

CANOTILHO. Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e a teoria da constituição.** Coimbra: Almedina, 2002.

CAFFARO, Leonardo de Mello. **O pós-positivismo, o direito do trabalho e a noção de interesse público - a terceirização na Administração Pública e a Súmula nº 331 do TST em questão.** Revista LTr, São Paulo, ano 74, nº 12, dezembro de 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista.** Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/> >. Acesso em: 31 mai 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 8ª edição. São Paulo. Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das Normas Trabalhistas.** Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro. 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas.** Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo.** Disponível em: <

<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil> . Acesso em: 10 mai. 2017.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Comissão Trabalhista da Califórnia define que motorista do Uber tem vínculo empregatício**. Disponível em: < <http://convergecom.com.br/tiinside/17/06/2015/comissao-da-california-considera-que-motorista-do-uber-tem-vinculo-empregaticio-com-o-servico/>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade sim da empresa**. Disponível em: < <http://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU, 1945.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2003

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo: LTr, 2014.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **O direito do trabalho na sociedade pós industrial: da regulação do mercado de trabalho à instrumentalização do trabalho digno**. Disponível em: < <https://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1748 >. Acesso em: 31 mai 2017.

FÁBIO, André Cabette. **Motorista de Uber é funcionário? O que a justiça brasileira tem decidido: Empresa cresce com discurso de que apenas conecta carros e passageiros. Na Justiça, quem presta o serviço pede reconhecimento de vínculo empregatício.** Disponível em: < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/06/08/Motorista-de-Uber-%C3%A9-funcion%C3%A1rio-O-que-a-Justi%C3%A7a-brasileira-tem-decidido>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

HASSE, Ricardo Beier. **Direito tutelar do trabalho: Noções de Direito do Trabalho e do meio ambiente do trabalho.** Disponível em: <<https://rhasse.jusbrasil.com.br/artigos/224584612/direito-tutelar-do-trabalho>>. Acesso em: 30 maio 2017.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho.** Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho#_ftn14 >. Acesso em: 08 mai. 2017.

LIMONGI, Ricardo Martins. **O princípio do empregado e suas subdivisões.** Disponível em: < <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2659> >. Acesso em: 15 mai. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Modernidade e Direito do Trabalho.** Disponível em: < http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/modernidade_e_direito_do_trabalho..pdf >. Acesso em: 29 jun. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas.** Disponível em: <

http://www.cartamaior.com/_a/docs/2014/12/20141219.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2017.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

MEROLA, Sérgio. **Novas decisões do TRT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão**. Disponível em: <https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/noticias/470118751/novas-decisoes-do-trt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 jun. 2017.

MÉXICO. Constituição (1917). **Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos**. Santiago de Querétaro: [s.n.], 1917.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30ª edição. São Paulo: LTr. 2004.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 76 apud CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 904, 24 dez. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7686>>. Acesso em: 30 maio 2017.

OKIMURA, Érica Yumi. OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Terceirização: aspectos da precarização da relação de emprego e enfoques sobre a responsabilidade da administração pública em face da nova redação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <

http://www.editoramagister.com/doutrina_22726460_terceirizacao_aspectos_da_precari>. Acesso em: 18 jun. 2017.

PAIXÃO, Cristiano. Terceirização: o trabalho como mercadoria. In Tribuna do Brasil – UnB – Sindjus. DF. CONSTITUIÇÃO & DEMOCRACIA. 2006.

PINHEIRO, Aline. **Direito na Europa. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas de Uber.** Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. **Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no Direito do Trabalho.** Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 78. N. 7. Julho de 2014. ISSN 1516-9154.

Portal Brasil. **Evolução das Relações Trabalhistas. Da Era Industrial até os dias atuais: o que mudou nos acordos entre empregados e patrões no Brasil e no mundo.** Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas> > Acesso em: 12 mai. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1993.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexibilização do direito do Trabalho (principalmente no direito italiano).** Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo. Ano 80. N. 1. Janeiro de 2016. ISSN 1516-9154.

SMITH, Adam. (1776). **A Riqueza das Nações: Investigação sobre sua Natureza e suas Causas.** São Paulo: Abril cultural, 1983 (Coleção Os Economistas).

TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Flexibilização Trabalhista e Saúde do Trabalhador**. 144 f. Dissertação (Pós-graduação) – Faculdade Mineira de Direito da PUC-MG, Belo Horizonte, 2005.

TEMPOS modernos. Direção: Charlie Chaplin. Produção: Patrícia Santans. Nova Iorque, Estados Unidos, 1936. P&B. 87 min.

UBER. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/mas-afinal-o-que-e-uber-e-como-eu-posso-usar/>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

_____. **“UPDATE 3 - Uber, Lyft rebuffed in bids to deem drivers independent contractors”**. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/2015/03/12/lyft-drivers-idUSL1N0WD2ME20150312>>. Acesso em 29 jun. 2017.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. **O que é a terceirização?: A terceirização em perguntas e respostas: tentando diminuir as confusões**. Disponível em: < <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

VIANA, Marcio Túlio. **Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Disponível em: < <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

VICENTINO, Cláudio. **História Geral**. 8ª edição, São Paulo, Scipione, 1997.