

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista foi o primeiro passo de um conjunto de reformas de austeridade que se intensificaram no país desde 2016. Juntamente com o estabelecimento do teto de gastos e a reforma da previdência, tais alterações legislativas propiciaram o avanço de um projeto político e econômico neoliberal cujo objetivo foi baratear a mão de obra e retirar a classe trabalhadora do orçamento público.

A ascensão ao poder de um projeto político derrotado por quase duas décadas por meio de um processo de *impeachment* iniciado com justificativas duvidosas, criou o ambiente ideal para que as medidas impopulares avançassem apartadas da vontade popular e ancoradas na falácia da criação de empregos e da necessidade de uma suposta renovação da legislação sociolaboral. Em pouco tempo percebeu-se na prática pelo número de desempregados e pelo retrocesso social que avança sem controle, a ineficácia de tais medidas, situação amplamente alertada por significativa parcela de estudiosos naquela oportunidade.

Assim, o presente artigo se inicia tecendo considerações acerca da necessidade de retomada de uma verdadeira agenda democrática, onde o povo possa ser recolocado no orçamento público e a classe trabalhadora recupere direitos usurpados por uma canetada.

O artigo prossegue exemplificando este processo de desconstrução da legislação sociolaboral pela possibilidade legal da terceirização ilimitada e pela proliferação dos trabalhadores em aplicativos. A escolha por tais contratos de trabalho para exemplificar este fenômeno se deu porque dezenas de milhões de trabalhadores são atingidos por estas duas formas precárias de labor.

Ao final, demonstra-se que tais formas de contratação afastam o Brasil de seu compromisso internacional para o fomento e manutenção de postos de trabalho decentes, rompendo com uma importante meta estabelecida pela ONU para a construção de um país que se desenvolva com sustentabilidade.

2 O RESGATE DA DEMOCRACIA

Para que exista a possibilidade do resgate do caráter axiológico do Direito do Trabalho é preciso romper com o contexto histórico que resultou em seu desvirtuamento. A Lei n. 13.467 conhecida como reforma trabalhista ao lado da Lei n. 13.429 conhecida como Lei da Terceirização promoveram, indubitavelmente, o rompimento de pilares construídos por

mais de um século, como resultado direto das lutas dos trabalhadores do mundo. Em pouco mais de um ano, toda a história de lutas da classe operária foi alvo de “um grande acordo nacional” promovido pelas elites nacionais dominantes.

As medidas de austeridade só poderiam ter êxito num ambiente de fragilidade democrática. Como se sabe, o limite do teto de gastos, a reforma trabalhista e a reforma da previdência só ocorreram porque houve uma ruptura democrática decorrente de um frágil processo de *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff. As supostas “pedaladas fiscais” serviram de justificativa para a elaboração de um sofisticado arranjo institucional que fez retornar ao poder setores políticos e ideológicos sistematicamente derrotados em quatro eleições. Inicialmente coube a Michel Temer que, mesmo com recordes de impopularidade, conseguiu com êxito promover boa parte do desmonte da legislação social, retirando as classes trabalhadoras do orçamento público e precarizando às relações laborais. A consagração do projeto neoliberal ocorre com a ascensão do projeto de extrema direita que assumiu os destinos do país.

Apenas com base nas breves considerações acima escritas, percebe-se que uma retomada das perspectivas de valorização do trabalho e do objetivo constitucional de construir uma sociedade livre, justa e solidária é incompatível com o atual modelo político e econômico inspirado no processo de desertificação neoliberal. Em outras palavras:

O discurso do neoliberalismo radical prega a destruição criadora como parte da composição econômica do capitalismo. Deste modo, proclama que a criação supõe a destruição e que o empreendedorismo só se expõe a partir de um estado original de carência, de onde conclui ser a pobreza e o desconforto os meios pelos quais se caminha para o empreendedorismo. Assim, a livre empresa e a livre escolha demandam a inexistência de limites, conduzindo ao estabelecimento de rótulos em relação aos protegidos. Assume que o compromisso com o passado limita a criatividade e a liberdade, estigmatizando os velhos e as tradições. Daí concluir que, no começo de um ciclo econômico, nada deve estar garantido e o contrato deve dispor livremente sobre todas as matérias acordadas pelas partes, inclusive sedimentando uma lógica de regresso das relações de trabalho para o estrito campo contratual privado, desregulamentado e precarizando as relações e desmobilizando as organizações sindicais e demais instituições defensoras do maior equilíbrio nas relações trabalhistas. (EMERIQUE; DANTAS, 2018, p. 36.)

Portanto, para uma retomada do papel histórico de proteção do Direito do Trabalho, que serviu inclusive como sustentáculo para a preservação do modo capitalista de produção, é preciso que haja um rompimento com este modelo neoliberal. Não há como tratar sujeitos historicamente desiguais como iguais apenas pela alteração unilateral de um conjunto

normativo que buscava no caráter protetivo o equilíbrio entre as partes. Atribuir ao Direito do Trabalho os mesmos princípios do Direito Civil é relegar o fenômeno da hipossuficiência, inerente a diversos grupos de pessoas, incluindo os trabalhadores. Destarte, é inaceitável que a legislação sociolaboral seja flexibilizada de forma contrária ao princípio da proteção. Em síntese:

O facto de o trabalhador aparecer como a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro conflitual lhe conferia, assim como a necessidade de promover um determinado equilíbrio no interior destas relações, justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e esteve na gênese do Direito do trabalho como ramo do direito que se autonomizou em relação ao Direito civil. (DRAY, 2015, p. 46-47)

O fundamentalismo neoliberal que se apossou do cenário nacional está na origem das ideias que levaram a destruição de uma significativa parcela da legislação social. Para que se possa falar em avanços sociais é preciso que se reconstrua o modelo democrático esfacelado por força de um *impeachment* resultado de uma acusação que não se sustentou pela sua fragilidade. É preciso manter a resistência aos frequentes ataques à democracia que se intensificam, visando uma mudança futura no cenário político que possibilite a reconstrução do que foi perdido. Porém, é preciso ter em mente que este processo de reconstrução será lento. No Direito, assim como na construção civil, destruir é algo que se consegue de uma única vez derrubando alicerces e pilares. Basta comparar o tempo que leva uma demolição com o tempo que leva a construção de qualquer edificação. Assim como um prédio, o Direito se constrói tijolo a tijolo. A própria CLT é uma consolidação de normas que levou décadas para ser construída, preservou-se em suas estruturas centrais básicas durante outras décadas, porém foi dinamitada com a reforma trabalhista.

Feitas estas considerações iniciais sobre a imprescindível necessidade do resgate democrático, cuidar-se-á nos próximos tópicos de analisar alguns pontos que precisam ser revistos na nova legislação sociolaboral, para o momento em que o Estado brasileiro esteja realmente disposto a efetivar fundamentos e objetivos fundamentais albergados na abertura do texto constitucional, notadamente nos arts. 1º e 3º. No presente artigo não serão analisados todos os aspectos legais que precisariam ser revisados para este fim, pois conforme exposto no título, a ideia é expor alguns caminhos que precisam ser retomados para a reconstrução do Direito do Trabalho. Fazendo mais uma vez um paralelo com a construção civil, nas próximas linhas serão demonstradas apenas algumas possibilidades iniciais de reconstrução do

arcabouço jurídico que serviu durante décadas para equilibrar as relações de capital e trabalho, estabelecendo assim um escopo possível para a elaboração do presente artigo.

3 LIMITAÇÕES E CORREÇÕES NOS MECANISMOS DE TERCEIRIZAÇÃO

O antigo modelo de terceirização que foi regido pela Súmula n. 331 apresentava problemas de precarização do trabalho que foram objeto de centenas, talvez milhares de estudos da Sociologia do Trabalho e do Direito do Trabalho. Há três anos daquilo que viria ser a reforma trabalhista, Ricardo Antunes e Graça Druck já apontavam para a presença em nossa sociedade de uma epidemia de terceirização (ANTUNES, DRUCK, 2014, p. 17-20). Na oportunidade os autores destacaram a sofisticada elaboração de mecanismos e modalidades de terceirização que se alastravam indiscriminadamente, caso das cooperativas, da pejetização, das organizações não governamentais, todas elas com o objetivo de burlar a clássica relação bilateral de trabalho por meio da introdução de um terceiro intermediador de mão de obra na relação de emprego. Ressalte-se que os estudos na época já sinalizavam inclusive que trabalhadores terceirizados estavam atuando em atividades-fim, o que na época ainda não era possível por força da Súmula 331. Eis as palavras dos autores:

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Nesse campo – da organização do trabalho – evidencia-se, através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa. As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que em geral é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (como refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, entre outras coisas. (ANTUNES, DRUCK, 2014, p. 17-20).

O fato é que a reforma trabalhista, seguindo sua linha de barateamento da mão de obra, além de não oferecer nenhuma solução aos graves problemas decorrentes da epidemia das terceirizações, piorou as condições dos trabalhadores e acabou legalizando a possibilidade de terceirização da atividade-fim, situação reconhecida como constitucional pelo STF.

Espera-se que no futuro esta decisão seja revista ou por uma nova lei ou por uma interpretação que esteja de acordo com o objetivo constitucional de diminuição das desigualdades sociais, pois é óbvio que a permissão estatal para a ampliação da terceirização ilimitada, amplia a quantidade de trabalhadores de segundo escalão, submetidos a condições notoriamente inferiores de trabalho.

Portanto, é preferível seguir a interpretação de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado quando apontam diversos princípios constitucionais do trabalho para afirmar que no quadro constitucional:

Lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral, além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todas têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada. (M. G. DELGADO; G. N. DELGADO, 2017, p. 200).

Outros dois aspectos nitidamente discriminatórios albergados na reforma trabalhista estão albergados na Lei n. 6019/74 no art. 4º-C, §1º e §2º, introduzidos pelo art. 2º da Lei n. 13.467/17. No caso do §1º diz o conteúdo legal, *in verbis*: “contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.”

Pela própria lógica da terceirização, percebe-se facilmente que este artigo dificilmente será cumprido. Sabe-se que a motivação principal de uma empresa tomadora de serviços terceirizar a produção de algum produto ou a realização de algum serviço é baratear os custos de produção. Portanto, os custos são passados para a empresa terceirizada que, além de atender a empresa tomadora de serviços, também tem de realizar lucro. Diante disto, é fácil perceber que para a conta fechar alguém precisa sair perdendo. Certamente a conta será paga pelo trabalhador por meio de salários mais baixos, intensificação do trabalho e outros mecanismos diversos que possibilitem a viabilidade da realização do lucro.

Em resumo, o que interessa a tomadora de serviços é o produto ou serviço terceirizado pronto tempestivamente. Jamais uma tomadora de serviços interferirá na política salarial da terceirizada, no sentido de que ela remunera seus trabalhadores nos mesmos moldes de que seu paradigma diretamente contratado.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado a possibilidade de terceirização ilimitada, assim como a possibilidade aberta na legislação para a discriminação legal de salários entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados constituem as duas modificações mais impactantes:

da Lei da Reforma Trabalhista – bastante afinadas, aliás, ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação –, contudo, não podem prevalecer no contexto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos preceitos legais enfocados. (M. G. DELGADO; G. N. DELGADO, 2017, p. 209).

Além da possibilidade de discriminação salarial albergada no novo texto legal, a reforma trabalhista ainda abre a possibilidade de discriminar os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados no que tange as condições organizacionais, na medida em que depende exclusivamente da vontade da tomadora de serviços disponibilizar sua estrutura de apoio como refeitórios e atendimento ambulatorial para os terceirizados, conforme dispõe o art. 4º-C, §2º, cujo conteúdo é, *in verbis*: “nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes”.

Portanto, o termo “poderá” não obriga a tomadora de serviços que tome providências visando à equidade do meio ambiente de trabalho, cabendo a ela fornecer tal infraestrutura ou deixar a cargo da empresa terceirizada esta responsabilidade. Outro aspecto que merece destaque reside no fato de que, caso a tomadora tome a providência de disponibilizar igualitariamente as condições de apoio estrutural aos empregados terceirizados, tal providência tem como objetivo prioritário manter o pleno funcionamento dos serviços existentes, ou seja, em nenhum momento o legislador teve a preocupação de resguardar o bem estar físico e mental dos trabalhadores terceirizados, criando um texto que viola o princípio da igualdade e atenta contra a dignidade de quem se submete as atividades laborais terceirizadas em tais condições.

As análises acima expostas demonstram que a legislação elaborada para regular a terceirização precisa ser revista, sob pena de que cresça, cada vez mais, uma casta de trabalhadores precarizados, tornando a contratação direta um verdadeiro privilégio legal.

Outros aspectos presentes na legislação como a contratação de trabalhadores autônomos exclusivos, pejotização e outras questões omissas como o problema do

enquadramento sindical, também reforçam o caráter precarizador da novel legislação e precisariam de estudos específicos. No entanto, para atender ao escopo do presente artigo, as análises feitas sobre os danos da terceirização ilimitada e também sobre a evidente discriminação salarial e estrutural dos trabalhadores terceirizados contempladas na legislação cumprem esta função.

4 PROTEÇÃO LEGAL DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS

Sabe-se que o modelo capitalista de produção é composto, simplificadamente, da existência daqueles que detêm os meios de produção que, por sua vez, exploram a mão de obra daqueles que só tem a força de trabalho para vender. Ocorre que com o avanço do neoliberalismo as grandes corporações passaram a incutir a ideia no proletariado de que eles também poderiam sobreviver como empreendedores. No caso das empresas que atuam com plataformas digitais este fenômeno aparece de forma muito mais explícita. O trabalhador destas plataformas, mesmo preenchendo todos os requisitos da relação de emprego, deixa de ter o reconhecimento de tal condição para ser cinicamente tratado como “parceiro”.

A contribuição da reforma trabalhista para a redução do patamar civilizatório vai para além dos inúmeros dispositivos legais que reduziram direitos, violando diversos princípios juslaborais, uma vez que o advento das novas formas de trabalho que resultam diretamente de plataforma tecnológicas foram, certamente, propositalmente esquecidas. Como resultado a sociedade passou a conviver com dezenas de milhões de trabalhadores alijados de qualquer proteção social.

A pandemia de covid-19 que se vive desde março de 2020 no Brasil turbinou as atividades dos entregadores de comida. O cenário de desemprego elevado somando-se ao fato do desamparo do governo aos trabalhadores durante este período fez com que milhões de trabalhadores aderissem aos aplicativos de entrega de comida. As cidades foram invadidas pelos “empreendedores” modernos, capazes de “gerir” seu próprio tempo.

Recente pesquisa realizada pela Faculdade de Economia da UFBA constatou que:

Trabalhadores que têm na entrega por aplicativos a única ocupação possuem jornada de semanal 64,5 horas ou 10 horas e 24 minutos por dia. Em média, atuam 6,16 dias por semana, sendo que 40% deles trabalham todos os dias. Considerando a jornada normal de 44 horas, é como se fizessem 20 horas extras todas as semanas. (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020).

Ainda na mesma pesquisa, os autores refletem sobre a falácia do suposto empreendedorismo propagandeado pelas mais diversas plataformas. Nesse sentido, escrevem que:

As ideias de empreendedorismo, de liberdade, de flexibilidade, de que o trabalhador gerencia sua própria atividade não passam de uma estratégia das empresas para, transferindo custos e riscos, tornar mais vulnerável o trabalhador, e, assim, mais subordinado e mais facilmente gerenciável. Ao mesmo tempo, a narrativa empresarial busca convencer e legitimar a gestão e essa forma de contratação frente às instituições, à academia, e aos próprios trabalhadores. (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020).

Fausto Siqueira Gaia segue esta mesma linha de raciocínio quando analisa o caso da UBER, porém a análise abaixo se encaixa perfeitamente em outras empresas de transporte por aplicativo que seguem a tecnologia e o modo de operação similar. Escreve o autor que:

Um dos mecanismos empregados pelo capital no intento de reduzir despesas envolvidas no processo produtivo foi o de transferir para o trabalhador a responsabilidade pela aquisição dos meios necessários à produção. A transferência de encargos no setor de transporte individual de passageiros foi possível graças a diversos fatores, dentre eles o emprego de novas tecnologias de comunicação e transmissão de dados, o desenvolvimento de uma concepção de economia do compartilhamento e a constituição de uma cultura que cria para o trabalhador a ilusão de liberdade de trabalho ao mesmo tempo em que são desenvolvidos mecanismos de intensificação do controle da força de trabalho. (GAIA, 2019, p. 245).

O vínculo do trabalhador por aplicativo ocorre apenas com as plataformas que ele escolhe para operar, porém nenhuma destas empresas fornece qualquer tipo de instrumental para os trabalhadores. No caso dos aplicativos de comida, a motocicleta ou a bicicleta deve ser providenciada pelo “colaborador”, assim como todos os custos decorrentes de seu uso. Durante a pandemia tornou-se comum observar pessoas de bicicleta, muitas vezes alugadas, carregando comida nas costas nas mais diversas cidades do país.

O mesmo ocorre com os trabalhadores “parceiros” dos aplicativos de transporte. Geralmente desempregados, muitas vezes estas pessoas acabam recorrendo ao aluguel de automóveis para tentar conseguir algum ganho para subsistir, outras vezes caem na armadilha do interminável financiamento do automóvel. Não raramente, utilizam algum dinheiro guardado para tentar realizar este projeto que, conforme cada vez mais se verifica, acaba por levar estas pessoas à ruína.

5 A RENOVAÇÃO DO PACTO PARA O FOMENTO E MANUTENÇÃO DE TRABALHOS DECENTES

A ideia de decência nas relações de trabalho está intrinsecamente ligada à dignidade humana. Antes de ser um trabalhador que terá como obrigação dispor de significativa parcela de seu tempo de vida e de sua força de trabalho para quem o emprega, este indivíduo deve ter respeitado pela sua condição humana cuja existência se fundamenta na dignidade. Quando se viola a dignidade humana ataca-se um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Por isto é fundamental que se reconheça que uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária só pode prosperar quando as individualidades são respeitadas em todos os parâmetros. Dai a importância do respeito que a legislação deve ter aos pressupostos do trabalho decente.

O Brasil assumiu em definitivo uma agenda nacional de trabalho decente em maio de 2006 em face de um memorando assinado três anos antes entre o Presidente da República e o Diretor-Geral da OIT. O conceito de trabalho decente encontra-se presente nas linhas iniciais no documento que detalha as diretrizes da agenda nacional de trabalho decente. Diz o documento:

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. (OIT, 2006, p.5).

Em linhas gerais, as definições doutrinárias elaboradas para o trabalho decente seguem as orientações acima dispostas. Para ilustrar, segue a definição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho. Entende o autor que trabalho decente é:

Um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem

sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2010, p. 52).

Existem trabalhos naturalmente árduos, porém possibilitar que os trabalhadores exerçam qualquer atividade necessária socialmente depende exclusivamente do grau de compromisso que os concidadãos têm uns com os outros. Dependendo das circunstâncias, até mesmo profissões consideradas nobres podem ser precarizadas. Na pandemia da covid-19 verificaram-se inúmeros de relatos de profissionais de saúde que trabalharam sem os EPIs adequados, sem as condições adequadas estruturais para cumprir seu papel. Muitos contratados por empresas terceirizadas foram vítimas de atrasos salariais, num comportamento negligente de algumas empresas, penalizando aqueles que se sacrificaram para contribuir numa situação de doença e morte.

Diversos dispositivos da reforma trabalhista violam explicitamente o compromisso nacional para com trabalho decente, dentre eles: o trabalho intermitente; o autônomo exclusivo; a possibilidade de negociações diretas claramente desvantajosas ao trabalhador; a desvantagem nos planos de demissão voluntária, etc.

Porém, para efeito deste artigo, optou-se por centrar o foco na terceirização e nos trabalhadores vinculados aos aplicativos de transporte e entrega de produtos, como forma de exemplificar a violação dos princípios que devem nortear o trabalho decente. A justificativa para tal escolha é que as duas modalidades já foram tratadas conceitualmente no presente artigo. Ademais, tanto os trabalhadores terceirizados quanto os trabalhadores por aplicativo representam uma parcela de dezenas de milhões de trabalhadores unidos pelo fato de não terem garantidos direitos mínimos.

5.1 O afastamento do modelo nacional de afirmação do trabalho decente pela terceirização ilimitada e pela desumanidade dos aplicativos

O método mais adequado para verificar como a terceirização ilimitada afasta o Brasil de seu compromisso internacional para com o trabalho decente é o que compara as condições laborais com alguns pilares estratégicos que caracterizam o trabalho decente.

Na terceirização, antes mesmo da reforma trabalhista, verificou-se claramente que havia um problema de representatividade dos trabalhadores terceirizados. Para ilustrar este problema, toma-se como exemplo a situação dos trabalhadores terceirizados nas universidades públicas.

Antes da epidemia de terceirizados que invadiu o serviço público, um movimento grevista de servidores paralisava de maneira eficaz todas as atividades. Assim, a greve surtia o efeito de fazer com que o governo da ocasião cumprisse seu papel de negociar a situação dos servidores em prol da melhoria do serviço público. Ocorre que com a terceirização, o conjunto de forças sindicais que representam os servidores concursados e os terceirizados está em evidente desequilíbrio. Os primeiros representam servidores em sua maioria estáveis e que estão no serviço público abraçando uma carreira. A representação dos terceirizados lida com um conjunto de trabalhadores precários, muitas vezes vinculados a empresas sem lastro financeiro e susceptíveis a uma grande rotatividade tanto de mão de obra quanto das próprias empresas que executam os contratos. Em síntese, mesmo de forma precária, os trabalhadores terceirizados conseguem manter as atividades mínimas de apoio, inviabilizando qualquer movimento paredista, ou seja, uma greve de servidores públicos não surte mais os efeitos vivenciados na década 1980 até meados da década de 1990.

Ressalte-se que na terceirização da administração pública e nas terceirizações feitas por empresas privadas, em ambos os casos, conforme anteriormente exposto, há a possibilidade legal de discriminação salarial albergada textualmente na lei 13.467/2017. Portanto, as representações sindicais até podem lutar por melhores condições salariais, porém, torna-se uma tarefa quase impossível conseguir êxito em reivindicações de isonomia salarial com os paradigmas diretamente contratados.

Trata-se, então, de um conjunto de situações legais cuidadosamente preparadas para violar o princípio da igualdade. Enfim, a permissão para a terceirização irrestrita no âmbito público e privado rompe completamente com os preceitos do trabalho decente. São situações absolutamente incompatíveis.

Com relação aos trabalhadores por aplicativo a situação é mais dramática. No caso deste tipo de atividade, há uma verdadeira inércia legislativa. Assim como na terceirização até o advento da reforma trabalhista, o legislador nacional optou pelo silêncio também com relação aos trabalhadores por aplicativo. No caso da terceirização, enquanto a modalidade se alastrava indiscriminadamente, coube ao judiciário, por meio da edição de Súmulas a regulação da matéria, culminando com a Súmula n. 331.

No caso dos trabalhadores por aplicativo, cabe reafirmar, o legislativo optou pelo silêncio, ao mesmo tempo em que as plataformas digitais destinadas ao transporte de pessoas ou coisas recrutam milhões de desempregados ou subempregados para servi-las em troca de valores irrisórios e assumindo todo o risco da atividade econômica, contrariando princípios

basilares do Direito do Trabalho. Enquanto isto se espera uma pacificação dos Tribunais no sentido de reconhecer o vínculo de emprego destes trabalhadores com estas plataformas.

5.2 O trabalho decente como um dos objetivos estabelecidos pela ONU para atingir o desenvolvimento sustentável

A ONU estabeleceu 17 metas para que até 2030 as nações se desenvolvam com sustentabilidade. A meta n. 8 trata do trabalho decente. Especificamente dentro de cada meta, há algumas diretrizes. Cabe aqui destacar duas delas, comentando em seguida porque o Brasil, ao optar por um caminho legislativo que contraria as diretrizes para o trabalho decente, assume de vez sua posição de pária internacional, sobretudo pelo desrespeito sistemático as normas proteção ao trabalho, implicando também no desrespeito as normas pactuadas internacionalmente. As diretrizes que merecem destaque para o presente estudo são as seguintes:

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários. (ONU, 2021).

O objetivo proposto no item 8.5 de propiciar aos trabalhadores remuneração igual para trabalho igual foi violado pela novel legislação trabalhista, pois, conforme exposto, a própria lei autoriza a discriminação salarial entre trabalhadores terceirizados e seus paradigmas diretamente contratados.

O próprio advento da reforma trabalhista carregando em seu bojo toda uma amplitude de redução de direitos, incluindo a ampliação do grau de dificuldade de acesso a Justiça do Trabalho, serve como argumento para que se afirme categoricamente que o item 8.8 foi e vem sendo descumprido. Explica-se, foi descumprido porque a legislação reduziu e precarizou as condições de trabalho e vem sendo descumprido pela declaração de constitucionalidade de normas inconstitucionais, caso da terceirização ilimitada.

Contrariamente aos objetivos da ONU, o que se verifica é um desinvestimento na fiscalização das condições de trabalho, sobretudo em sua forma mais degradante que é o trabalho escravo. Segundo dados obtidos no Ministério da Economia por Thiago Reis:

A verba para o combate ao trabalho escravo no Brasil teve uma redução expressiva no ano passado. Foi gasto R\$ 1,3 milhão – uma diminuição na ordem de 41%. Trata-se do menor valor dos últimos 10 anos – isso mesmo sem descontar a inflação do período para os anos anteriores. (REIS, 2021).

Menores investimentos resultam em menores ações de combate dos órgãos e estruturas de fiscalização, diminuindo o número de trabalhadores submetidos às condições análogas a de escravos resgatados.

Por fim, não há como retomar o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho sem obedecer às metas traçadas pelas nações unidas para que se tenha uma sociedade que dignifique o trabalho. A retomada também não será conseguida violando Convenções e Recomendações da OIT, violando princípios basilares trabalhistas constitucionais e infraconstitucionais, sobretudo o princípio da proteção.

O quadro de miséria generalizada cresceu visivelmente nos últimos anos. Espera-se que a sociedade brasileira não precise vivenciar um aprofundamento ainda maior do quadro inconstitucional de desigualdade para que mudanças legislativas e jurídicas aconteçam.

6 CONCLUSÃO

O itinerário protetivo que impõe sentido ao Direito do Trabalho depende, para o seu resgate, de uma retomada dos valores democráticos necessários à reconstrução de uma sociedade justa e solidária. A história recente já demonstrou que a ruptura forçada do processo democrático foi extremamente danosa à classe trabalhadora, pois a retomada do projeto neoliberal propiciou uma série de reformas de austeridade, sendo a reforma trabalhista apenas uma delas.

A reforma trabalhista pecou por ação, na medida em que permitiu a terceirização ilimitada, e por omissão, quando se esqueceu de regulamentar os trabalhadores por aplicativo. Apenas estes modelos de contratação arrastaram para a precarização dezenas de milhões de trabalhadores, motivo pelo qual em algum momento futuro as normas que regem tais atividades precisarão ser reestruturadas.

A terceirização ilimitada ampliou a gama de trabalhadores submetidos a piores condições de trabalho. A própria legislação garante a possibilidade de discriminação salarial entre terceirizados e diretamente contratados, assim como uma maior precariedade do meio ambiente de trabalho. A manutenção deste tipo de contratação viola princípios constitucionais de forte teor axiológico como o da dignidade humana e o da igualdade.

A omissão quanto à regulação dos trabalhadores por aplicativo está sendo responsável por fazer com que milhões de pessoas exerçam atividades de transporte ou entrega de produtos sem qualquer proteção social. Os trabalhadores são obrigados a adquirir todo o ferramental, caso de automóveis e smartphones, bem como são responsáveis pela manutenção dos equipamentos, invertendo a lógica da relação de trabalho, na medida em que assumem o risco da atividade econômica.

O Brasil tem uma agenda e um compromisso internacional para a manutenção e o fomento de postos de trabalho decentes. Manter estes dois métodos de contratação na sociedade demonstra uma falta de compromisso com a dignidade do trabalho. Ademais, mostra um desinteresse para com o desenvolvimento sustentável conforme preceituado pela ONU, uma vez que o rompimento com o compromisso com o trabalho decente viola a meta 8 dos objetivos determinados pela Organização para a construção de uma sociedade alicerçada no desenvolvimento sustentável.

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK Graça. **A epidemia da terceirização**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. **O avanço da austeridade e o retrocesso na erradicação da pobreza**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da;

EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). Reformas Institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor; DUTRA Renata. **Entregadores de app têm jornada de 64,5h semanais na pandemia, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/08/06/entregadores-de-app-tem-jornada-de-645h-semanais-na-pandemia-diz-pesquisa.htm>> Acesso em 29 set. 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

OIT. **Agenda nacional de trabalho decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

ONU. **Trabalho decente e crescimento econômico.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 30 de set. 2021.

REIS, Thiago. **Em ano de pandemia, verba para combate ao trabalho escravo encolhe mais de 40% e é a menor dos últimos 10 anos.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/21/em-ano-de-pandemia-verba-para-combate-ao-trabalho-escravo-encolhe-mais-de-40percent-e-e-a-menor-dos-ultimos-10-anos.ghtml>>. Acesso em: 30 de set. 2021.