

ORGANIZAÇÃO POLÍTICA COMO RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19

POLITICAL ORGANIZATION AS RESISTANCE TO PRECARIOUSNESS OF WORK IN THE COVID-19 PANDEMIC

Recebido: 02/07/2020

Aceito: 06/02/2021

Francisco Meton Marques de Limai

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região.
Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Professor vinculado ao Departamento de Ciências Jurídicas e ao
Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Piauí (UFPI).
E-mail: meton@trt22.jus.br

 <https://orcid.org/0000-0002-1909-3134>

Letícia Pereira Lima

Advogada. Mestranda e Bacharela em Direito pela
Universidade Federal do Piauí (UFPI).
E-mail: leticiaperli2@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-7263-5644>

Pollyanna Sousa Costa Tôres

Procuradora do Trabalho da 22ª Região. Mestranda e
Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Piauí (UFPI).
E-mail: pollyannacosta@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5580-5274>

RESUMO

Para conter os efeitos pandêmicos da COVID-19, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou medidas como distanciamento e isolamento social. Essas medidas ocasionaram considerável diminuição não só na circulação de pessoas, como no consumo e na atividade econômica. Apesar da centralidade do trabalho, nas sociedades capitalistas, o labor é visto sempre como custo dispensável em favor dos lucros do capital. Como expressão disso, foram editadas as Medidas Provisórias nº 927 e 936 – esta última convertida na Lei nº 14.020/2020 – durante a pandemia, que permitem a suspensão do contrato de trabalho, o aumento de jornada para trabalhadores da área da saúde e a redução de jornada e de salário para profissionais de outros setores. Tais medidas legalizam a precariedade no mercado de trabalho formal e podem ser um ensaio para mais fragilidade dos contratos de trabalho. Uma das facetas da precarização das condições e relações de trabalho é também a desregulamentação, por meio da uberização do trabalho, que impõe a superexploração de trabalho humano através dos aplicativos que conectam o motorista ou entregador aos consumidores que solicitam um serviço privado de transporte ou de entregas de alimentos e mercadorias. Na pandemia, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social confor-

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.

This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.



me as recomendações da OMS, não receberam, em sua amplitude enquanto categoria, equipamentos de proteção contra o novo coronavírus (máscaras faciais e álcool em gel, por exemplo). Como resposta às péssimas condições de trabalho, temos dois exemplos: a greve global dos motoristas em 08/05/2019 e a paralisação nacional dos entregadores em 01/07/2020. Essas iniciativas representam uma resistência à precarização e à uberização do trabalho por meio de organização política, unidade e solidariedade de classe.

PALAVRAS-CHAVE: efeitos da pandemia; precarização do trabalho; legalização da precariedade; uberização do trabalho; solidariedade de classe.

ABSTRACT

To contain the pandemic effects of COVID-19, a World Health Organization (WHO) recommends measures such as distance and social isolation. These measures caused a decrease not only in the circulation of people, but also in consumption and economic activity. Despite the centrality of labor, in capitalist societies, labor is always seen as an expendable cost in favor of capital profits. As an expression of this, Provisional Measures nº 927 and 936 were issued – the latter converted into Law nº 14,020/2020 – during a pandemic, which allows the suspension of the employment contract, the increase in hours for health workers and the reduction of hours salary for professionals from other sectors. Such measures legalize precariousness in the formal labor market and can be a test for more fragile employment contracts. One of the facets of precarious working conditions and relationships is also deregulation, through the uberization of work, which imposes the overexploitation of human work through applications that connect the driver or private delivery to consumers who request a transport or delivery service. food and products. In the pandemic, workers by application, in addition to not having the right to distance and/or social isolation according to WHO recommendations, did not receive, in their breadth as a category, protective equipment against the new coronavirus (face masks and alcohol gel, for example). In response to the terrible working conditions, we have two examples: the global strike of the drivers on 05/08/2019 and the national stoppage of the deliverers on 01/07/2020. These initiatives represent a resistance to the precariousness and uberization of work through political organization, unity and solidarity of class.

KEYWORDS: pandemic effects; precarious work; legalization of precariousness; uberization of work; solidarity of class.

1.Introdução

Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia devido à crescente disseminação mundial do novo coronavírus. Em decorrência da rápida proliferação do vírus e sua letalidade, bem como da debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou medidas como distanciamento e isolamento social para conter os efeitos pandêmicos. Havendo a necessidade de sair de casa para trabalho essencial e/ou para abastecimento de itens

necessários, outras fortes recomendações da OMS foram a permanente higienização das mãos com álcool em gel 70% e água e sabão e a utilização de máscaras faciais.

Como consequência direta da pandemia viral mundial, houve queda no consumo e na circulação de capital. O distanciamento e o isolamento social em virtude da COVID-19 diminuíram e diminuem a atividade econômica em áreas não essenciais. No Brasil, segundo dados do Governo Federal¹, mais de 55 mil empresas fecharam no 1º quadrimestre de 2020, deixando milhões de trabalhadores sem emprego. Em nota informativa sobre a atividade econômica e os resultados do PIB do 1º trimestre de 2020², produzida pela Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia e divulgada em 29/05/2020, a economia brasileira contraiu 1,5% no 1º trimestre de 2020 em comparação ao trimestre anterior.

Nesse contexto, temos o aumento do desemprego, da pobreza e elevado número de falências. Mesmo assim, alguns dias após a decretação da transmissão comunitária do coronavírus no Brasil e do estado de calamidade pública, a primeira resposta estatal ao mundo do trabalho foi a Medida Provisória nº 927/2020, editada pelo governo federal, que previu a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho – portanto, sem remuneração – por vontade do empregador, por meio de acordos individuais de trabalho. O alto índice de desemprego empurra jovens em idade ativa para o trabalho precário subordinado por aplicativos (Uber, iFood, Rappi etc) sem qualquer regulação legal e proteção social. Assim, os vínculos trabalhistas estão corroídos ou pela legalização da precariedade (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016) ou pela uberização do trabalho.

Para introduzir, importa trazer o seguinte conceito: “trabalho é ação, significando todo esforço físico ou intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa” (LIMA; LIMA, 2016, p. 26). Nessa esteira, este artigo defende, a “regulamentação jurídica de toda e qualquer atividade de trabalho que dignifique o ser humano, enquanto homo faber” (DELGADO, 2015, p. 19). Com efeito, em caso de ausência de regulamentação das relações de trabalho, não há alcance ao patamar mínimo de direitos sociais assegurados constitucionalmente, como Carteira de Trabalho assinada, depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, contribuições previdenciárias obrigatórias e contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, e outros. Durante a pandemia da COVID, que ainda não conta com plano de vacinação em grande escala, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social, não receberam na sua totalidade equipamentos de proteção contra o novo coronavírus.

O presente texto busca responder como trabalhadores/as precarizados/as estão enfrentando a uberização do trabalho, tendo como pressuposto a perspectiva de busca

1 Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/apresentacoes/2020/junho/ppt-mapa-de-empresas-1o-quad-2020-18-06-20-10h17-final.pdf>. Acesso em: 11 nov 2020.

2 Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/resultados-do-pib-do-primeiro-trimestre.pdf/view>. Acesso em: 11 nov 2020.

de unidade entre aqueles que enfrentam as mesmas condições de trabalho. O artigo foi produzido como pesquisa bibliográfica e documental com base em análise de textos de lei e de decisões judiciais, tendo como resultado a discussão sobre legalização de contratos de trabalho precários e desregulamentação do trabalho subordinado por aplicativos ou uberizado, pautados pela autonomia de vontades civis. Frente a esse cenário, há resistências em forma de solidariedade de classe e organização política, como a manifestação global dos motoristas por aplicativo em 08/05/2019 e a paralisação nacional dos entregadores por plataformas digitais em 01/07/2020 com pautas de valorização dos trabalhadores.

2. Saúde global e pandemia da covid-19 no ambiente de trabalho

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de um novo tipo de coronavírus que ainda não havia sido identificado antes em seres humanos. Os primeiros casos confirmados tinham ligações, principalmente, com o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Huanan, que também vendia animais vivos, demonstrando que o vírus possivelmente tenha uma origem zoonótica³. O mercado era o maior da cidade com 600 estabelecimentos e 1.500 trabalhadores⁴.

Uma semana depois, no início de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo coronavírus. Em meados de janeiro, ocorreram os primeiros casos de contaminação pelo vírus fora da China, em países como Japão, Cingapura, Estados Unidos, França, Austrália. Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto da doença COVID-29, causada pelo novo coronavírus, constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o nível mais alto de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional⁵. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia devido à crescente disseminação mundial do vírus.

Em abril de 2020, foi ultrapassada a marca de um milhão de pessoas infectadas no mundo. Atualmente, mais de duzentos países têm casos confirmados de coronavírus, com destaque para grande contágio na Ásia, Europa, América do Norte, América Latina e no Oriente Médio. Mais de dois milhões de mortes foram confirmadas e pelo menos 109

3 “Análise epidemiológica da nova pneumonia por coronavírus”. Disponível em: <http://rs.yiigle.com/yufabiao/1181998.htm>

4 Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/perguntas-e-respostas>

5 Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)”. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 12 nov 2020.

milhões de pessoas estão ou foram contaminadas ao redor do globo. Só no Brasil, o número de seres humanos contaminados ultrapassa a marca de 9 milhões e 920 mil, com mais de 240 mil mortos, segundo os dados do Ministério da Saúde⁶.

Diante da rapidez de proliferação do vírus e sua letalidade, bem como da debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou, desde a caracterização da pandemia, medidas não-farmacológicas para conter os efeitos pandêmicos. São elas: “medidas de saúde pública, de distanciamento social, de isolamento de pessoas e de quarentena de pessoas”, conforme considerações sobre medidas de distanciamento social e medidas relacionadas com as viagens no contexto da resposta à pandemia de COVID-19⁷.

As medidas de saúde pública são “ações ou medidas tomadas por indivíduos, instituições, comunidades, governos locais ou nacionais, ou organismos internacionais para reduzir a propagação da COVID-19”⁸. Um exemplo de tais medidas foram a recomendação da higienização recorrente das mãos com água e sabão ou álcool em gel 70%. A higienização é realizada mais frequentemente com água e sabão e os produtos à base de álcool são uma opção para se fazer a desinfecção das mãos em alguns locais sem o uso da água⁹.

Vale frisar que, num primeiro momento da pandemia, o uso das máscaras faciais foi recomendado apenas para quem estava diagnosticado com a doença para evitar a contaminação de outras pessoas. Posteriormente, pesquisas científicas constataram que a transmissão da COVID-19 pode ocorrer mesmo antes do indivíduo apresentar os primeiros sinais e sintomas. Por esse motivo, o Ministério da Saúde passou a recomendar o uso de máscaras faciais para todos. O uso impede a disseminação de gotículas expelidas do nariz ou da boca do usuário no ambiente, garantindo uma barreira física que vem auxiliando na mudança de comportamento da população e diminuição de casos¹⁰.

As medidas de distanciamento social são aquelas “aplicadas a entornos sociais específicos, ou à sociedade em sua totalidade, para reduzir o risco de adquirir ou difundir

6 “Painel Coronavírus. Atualizado em 16/02/2021”. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 17 de fev 2021

7 Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 12 nov 2020.

8 Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 12 nov 2020.

9 “Programa global de Influenza – Medidas não farmacológicas de saúde pública para mitigação do risco e impacto de epidemias e pandemias de Influenza”. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52044/9789275722220_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 nov 2020.

10 Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/perguntas-e-respostas>.

a COVID-19”¹¹. As medidas de isolamento de pessoas consistem na “separação de pessoas doentes ou contaminadas de outras com o objetivo de prevenir a propagação de uma infecção e/ou contaminação”¹². Por fim, as medidas de quarentena correspondem à “restrição de atividades e/ou separação de outras pessoas que não estão doentes de modo a prevenir a possível propagação da infecção ou contaminação”¹³.

No Brasil, foi aprovada, em 6 de fevereiro de 2020, a Lei 13.979, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Temos, na redação legal do art. 2º da Lei, as definições de isolamento como “separação de pessoas doentes ou contaminadas [...] de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus”¹⁴ e quarentena como “restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes [...] de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus”¹⁵.

Portanto, as pessoas infectadas são alvo da medida de isolamento social, enquanto as que não estão contaminadas devem obedecer às medidas de quarentena numa perspectiva preventiva, para que não sejam infectadas e atuem como agentes propagadores do vírus. Em isolamento social e quarentena, vale refletir sobre os impactos dessas medidas no mundo do trabalho. Em primeiro lugar, há trabalhadores de atividades essenciais que não tiveram direito à quarentena preventiva, estando constantemente submetidos ao risco da contaminação. É o caso dos trabalhadores da saúde, da assistência social, dos supermercados, farmácias e os trabalhadores uberizados, que serão abordados posteriormente. Em segundo, trabalhadores informais foram afetados pela ausência de responsabilidade pelo fornecimento de água e sabão ou álcool em gel e máscaras faciais, como os trabalhadores por aplicativo.

Nesse contexto, a Organização Mundial de Saúde produziu uma nota para os empregadores chamada “Deixando o local de trabalho pronto para a COVID-19”¹⁶, reiterando a necessidade do isolamento de trabalhadores contaminados, da promoção de respiração ventilada e da higienização permanente do local de trabalho e das mãos de

11 Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 12 nov 2020.

12 Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 12 nov 2020.

13 Nota elaborada pela Organização Pan-Americana de Saúde e pela Organização Mundial da Saúde. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 12 nov 2020.

14 Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 13 nov 2020.

15 Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 13 nov 2020.

16 Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 13 nov 2020.

trabalhadores, clientes e fornecedores.

Muitos trabalhadores foram orientados por seus empregadores a laborar em casa para evitar aglomerações no local de trabalho, principalmente os que compõem o grupo de risco (idosos, imunossuprimidos, com doenças respiratórias, entre outros). Outros foram advertidos que deveriam trabalhar com uma distância mínima de dois metros entre si, utilizando máscaras e sempre higienizando as mãos. Todas essas medidas preventivas foram priorizadas em virtude da inexistência de tratamentos farmacológicos eficazes na cura da COVID-19.

Mas vale concluir este tópico sintetizando que todas as medidas sanitárias recomendadas têm viabilidade no âmbito das relações de trabalho regulamentadas. Portanto, estamos falando de contratos de trabalho em que há uma nítida relação entre empregado e empregador, como é o caso dos trabalhadores de supermercados, farmácias, restaurantes que estão funcionando por meio de entregas em domicílio, entre outros. Mesmo assim, os trabalhadores formais sofrem e sofrerão com as Medidas Provisórias que fragilizam o contrato de trabalho, analisadas a seguir. No caso de motoristas e entregadores subordinados por aplicativos, a implantação de medidas de saúde e sanitárias é pouca ou inexistente.

Assim, além de trabalharem extremamente expostos ao próprio risco de contrair a doença, a fim de dar suporte à sociedade em suas demandas domésticas em função do isolamento imposto, os trabalhadores uberizados se encontram laborando num ritmo frenético e sem mínimas condições necessárias para protegerem a sua saúde e protegerem terceiros com os quais mantenham contato, tornando-se, portanto, mais vulneráveis ao coronavírus e suscetíveis de impulsionar a chamada transmissão comunitária.

3. Medidas provisórias, legalização da precariedade e uberização do trabalho

Pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março 2020, o Congresso Nacional reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil, notadamente para fins fiscais e orçamentários. No mesmo dia, foi declarado, pela Portaria nº 454 do Ministro da Saúde, estado de transmissão comunitária do coronavírus no Brasil. Em 23 de março de 2020, o Presidente da República assinou a Medida Provisória nº 927, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da calamidade pública reconhecida pelo Decreto.

A MP nº 927/2020 rapidamente promulgada pelo Poder Executivo, apenas três dias após ser decretada a calamidade pública, demonstrou a centralidade do trabalho no contexto de pandemia. O conteúdo da Medida evidenciou a legalização da precariedade dos contratos de trabalho, processo histórico que vem ocorrendo desde as alterações legais

posteriores à promulgação da Constituição da República de 1988 e atinge seu ápice com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), pois possibilitou a suspensão de contratos de trabalho sem remuneração e, por consequência, o próprio desemprego. Apesar da centralidade do trabalho, este é visto sempre como custo dispensável e nunca como instrumento de sociabilidade e dignidade humana.

No art. 2º da MP 927/2020, foi estabelecido que “o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais”¹⁷. A prevalência de um instrumento normativo sobre o outro não é novidade em nosso ordenamento desde a Reforma Trabalhista, que positivou no art. 611-A que as negociações coletivas de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre elementos centrais do contrato de trabalho como jornada de trabalho, plano de cargos, salários e funções, remuneração por produtividade etc.

A positivação da prevalência de determinado instrumento normativo sobre outro, notadamente negociações coletivas ou individuais, fragiliza um dos princípios basilares do Direito do Trabalho: o princípio da norma mais favorável. Entre suas possíveis aplicações, esse princípio “como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores” (DELGADO, 2019, p. 235).

Continuando a análise da MP 927, “para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda”¹⁸, o art. 3º, entre outras medidas, permitiu a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. A justificativa para preservação do emprego e da renda demonstrou que normas administrativas de saúde e segurança do trabalho são prescindíveis. No entanto, a suspensão de tais normas põe em risco o bem estar e a vida dos trabalhadores. Assim, a saúde no ambiente de trabalho parece ser, de acordo com norma emanada diretamente do Poder Executivo do Estado brasileiro, menos importante que a preservação dos contratos laborais, mesmo que, contraditoriamente, tenha sido editada e posta em análise do Congresso Nacional num contexto de pandemia viral mundial e calamidade pública sanitária em que muitas pessoas seguem sendo contagiadas e morrendo diariamente.

No art. 18, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de “direcionamento do trabalhador para qualificação”, sendo na verdade a permissão para suspender contratos de trabalho por até quatro meses sem qualquer remuneração. A suspensão não dependeria de acordo ou convenção coletiva e poderia ser acordada individualmente com o empre-

17 Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 13 nov 2020.

18 Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 nov 2020.

gado ou o grupo de empregados, demonstrando a total ausência dos sindicatos enquanto representantes judiciais e extrajudiciais da categoria profissional e a consequente falta de proteção e orientação dos trabalhadores submetidos a negociações individuais diretamente com seus empregadores.

Durante a suspensão permitida pelo art. 18, o empregador poderia conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. Verifica-se a faculdade do empregador em oferecer compensação mensal sequer padronizada pelo padrão do salário mínimo legal e o reforço de um acordo individual nos moldes da legislação civilista, que não protege o trabalhador hipossuficiente dos defeitos do negócio jurídico: erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão e fraude. Além disso, o dispositivo viola a Carta Magna brasileira, que veda a redução salarial, excepcionando os casos previstos em negociação coletiva (art. 7º, inciso VI, da CRFB/88).

É sabida a natureza *sui generis* do Direito do Trabalho, pois apesar de regular um contrato, dispõe de normas cogentes para proteger o valor social do trabalho e dos trabalhadores em detrimento do lucro e da superexploração humana, a exemplo do que ocorreu após a Revolução Industrial. Impende mencionar que o artigo 18 da MP nº 927 foi revogado um dia após a sua promulgação pela Medida Provisória nº 928, editada em 23 de março de 2020. Nada obstante, um dia foi suficiente para demonstrar a suposta viabilidade dessa alternativa extremamente gravosa para os trabalhadores, que, apesar de revogada, foi inserida novamente no ordenamento jurídico pela Medida Provisória nº 936/2020, convertida para a Lei nº 14.020 em 6 de julho de 2020, a ser analisada posteriormente.

Avançando para o art. 26 da MP 927, tivemos a permissão legal para os estabelecimentos de saúde, durante o estado de calamidade pública, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prorrogarem a jornada dos trabalhadores e adotarem escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja a aplicação de qualquer penalidade administrativa.

Nota-se, novamente, que a dignidade e a saúde dos trabalhadores, mesmo aqueles que estiveram e estão na linha de frente do combate à pandemia, não é a prioridade do dispositivo legal, que facilita a precariedade de jornadas excessivamente exaustivas para obreiros da área da saúde ao permitir prorrogação de jornada, mesmo para os que laboram em jornada de doze horas de trabalho ininterruptas seguidas de trinta e seis de descanso. Ao invés de intensificar a jornada desses empregados, deveria haver mais mecanismos de redução de jornada como modo de precaução a contaminações e mortes pela COVID-19. A última notícia específica em relação aos profissionais da saúde con-

taminados foi publicada em 21/07/2020¹⁹, informando que, até 11/07/2020, mais de 180 mil trabalhadores dessa categoria foram contaminados. Dentre médicos, enfermeiros e técnicos, as principais afetadas foram profissionais da enfermagem ou do auxílio à enfermagem, demonstrando que há “uma linha de frente na linha de frente” do combate ao novo coronavírus.

Ainda que a MP 927 tenha sido excepcional para responder a demandas da calamidade pública, vale questionar se a prorrogação de jornada e a adoção de horas suplementares no setor econômico da saúde e também em outros setores não serão normalizadas em nome do lucro das corporações de saúde interessadas em ter menos trabalhadores com maior carga de trabalho, em consonância com o paradigma atual capitalista de acumulação flexível. O mesmo pode ocorrer em relação à suspensão de normas administrativas de saúde e segurança do trabalho, sendo normalizado o descumprimento de tais exigências protetoras de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Nesse sentido, é preciso formular sobre e articular resistências ao que são essas alterações normativas ditas excepcionais, pois podem ser um ensaio para a precarização normativa permanente e a consolidação de um Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012).

Conforme mencionado, houve ainda promulgação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, convertida para a Lei nº 14.020 em 6 de julho de 2020, instituindo um Programa Emergencial de Emprego e Renda, com as seguintes medidas: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Diferente da MP nº 927, a Lei nº 14.020/2020 positivou a responsabilidade do governo federal em arcar com os custos para trabalhadores que sofrerem diminuição ou perda da renda.

O art. 7º da Medida nº 936, atual Lei nº 14.020/2020, dispõe “durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias”. Ainda, as possibilidades de redução proporcional de jornada e salário variam taxativamente entre os percentuais de 25%, 50% e 70%. Percebemos que há uma sofisticação na precarização do contrato de trabalho justificada pela calamidade, pois a Medida, convertida na nova Lei nº 14.020/2020, tende a incentivar a redução de jornada e salário sem negociação coletiva, diversamente do que preconiza a Constituição da República.

No art. 8º da referida Lei, há plena permissão da suspensão do contrato de trabalho pelo empregador por acordo individual de trabalho com o empregado, sendo a medi-

19 “Fiocruz analisa condições de trabalho dos profissionais de saúde na linha de frente da Covid-19 [...] As profissões mais registradas dentre os casos confirmados de Síndrome Gripal por Covid-19 foram técnicos e auxiliares de enfermagem (62.633), seguidos dos enfermeiros (26.555) e médicos (19.858)”. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/fiocruz-analisa-condicoes-de-trabalho-dos-profissionais-de-saude-na-linha-de-frente-da-covid>. Acesso em 15 nov 2020.

da mais lucrativa para o setor patronal. Tanto na possibilidade de redução de jornada e salário quanto na de suspensão do contrato trabalhista, a União deve pagar o Benefício Emergencial em até 30 (trinta) dias após o acordo individual para reparar os trabalhadores lesados. Novamente, vale provocar se tais medidas, além de inconstitucionais, são um laboratório para mais precariedade. A despeito da inconstitucionalidade, o desemprego estrutural e a Reforma Trabalhista também fragilizaram a participação qualitativa dos sindicatos profissionais em negociações coletivas.

Vale abrir parênteses sobre a atuação do Supremo Tribunal Federal no tema da suspensão da relação de trabalho e da redução da remuneração. Em virtude da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, movida pelo Partido Rede Sustentabilidade, o relator Ministro Ricardo Lewandowski deferiu medida cautelar para que a redução de salário ocorresse preferencialmente mediante negociação coletiva, conforme art. 7º, inciso VI, da CRFB/88. O Ministro ressaltou “a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais [...] observando-se o princípio da norma mais favorável”²⁰.

Contudo, o Plenário da Suprema Corte não referendou a decisão do Ministro Relator e manteve a eficácia da regra da Medida Provisória nº 936/2020, convertida na nova Lei nº 14.020/2020, que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da autorização dos sindicatos. A justificativa foi a excepcionalidade do momento econômico, demonstrando uma motivação institucional por parte do Poder Judiciário, em consonância com o Poder Executivo, em que a preservação da economia parece não ter relação direta com a preservação de vidas também.

Para além dos contratos precarizados e dos novos dispositivos legais incentivar a suspensão de contratos de trabalho e o desemprego, vale analisar a situação dos trabalhadores ciclistas, motociclistas e até pedestres por aplicativos (UberEats, iFood, Rappi, Loggi, etc). Uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2018 comprovou a uberização do trabalho em larga escala, pois contabilizou 5,5 milhões de trabalhadores por aplicativo, considerando plataformas de mobilidade e entrega de produtos²¹.

Em razão da chamada nova economia ou economia do bico (gig economy), dos avanços tecnológicos e do novo modo de produção adotado globalmente por algumas empresas (crowdsourcing), entendido como o modelo de divisão do trabalho em microtarefas que são postas à disposição de uma multidão, através do uso da internet, surge

20 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 nov 2020.

21 “5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar”. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/estad%C3%A3o-na-crise-aplicativos-como-uber-e-ifood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs#:~:text=As%20plataformas%20de%20mobilidade%20e,mas%20usam%20apps%20como%20complemento>. Acesso em: 15 nov 2020.

também uma nova categoria de trabalhadores, considerados autônomos ou independentes pelas empresas detentoras das plataformas digitais, uma vez que só são contratados na medida em que há demanda por serviços. Porém, ver-se-á que esses trabalhadores são constantemente subordinados por essas plataformas.

Surge assim o termo “uberização” para significar, por exemplo, o trabalho desempenhado por motoristas, motociclistas, ciclistas e pedestres contratados por empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais. Tais trabalhadores desempenham uma atividade de natureza móvel e entram em contato, em sua atividade diária com um grande número de pessoas e correm riscos inerentes ao trabalho, como por exemplo os de acidentes de trânsito. Sobre esse tema,

Tal processo [da uberização] atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (ABILIO, 2019, p. 2).

O que se percebe a partir da análise do fenômeno da uberização é uma completa precarização do trabalho desempenhado, posto que o trabalhador não é detentor de um contrato formal de emprego, sendo considerado autônomo ou independente. Na realidade, esse obreiro cumpre ordens, necessita trabalhar em longas jornadas para ganhar um salário digno e é subordinado economicamente ao dono da empresa. Por essa razão, neste artigo, compreende-se que os meios telemáticos e informatizados utilizados pelos aplicativos para subordinar força de trabalho humana buscam desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A análise da subordinação dos trabalhadores por aplicativo através de programações e algoritmos pode ser comprovada, além da avaliação feita pelos consumidores, por meio da:

ideia de sticks e carrots, isto é, aqueles que seguem as regras de programação ganharão premiações (carrots) em diferentes formas, mas todas no sentido de prêmios e bonificações, ao passo que aqueles que não forem complacentes com os objetivos dos comandos serão puni-

dos ou até mesmo banidos da estrutura (sticks) (RIEMENSCHNEIDER; MUCELIN, 2019, p. 76).

Diante de tal sofisticação do controle do trabalho humano, não há que se falar, portanto, em relação de parceria, colaboração, autonomia, consumo, empreendedorismo ou qualquer outro apelido utilizado pelo marketing das empresas de aplicativo. Estamos tratando de relação de trabalho subordinado previsto em legislação e passível de intervenção legal e exigibilidade judicial. Tanto os prêmios, as bonificações e metas que estimulam o trabalho excessivo sem controle de jornada quanto as punições do aplicativo equivalem ao poder diretivo do empregador. O desligamento dos aplicativos que impede a subordinação pela plataforma digital equivale à demissão ou dispensa no contrato de trabalho, mas não há pagamento de verbas rescisórias nem possibilidade de requerimento de seguro-desemprego, proteção conquistada para obreiros que perdem seus vínculos de trabalho.

Ainda que não haja uma regulamentação específica do trabalho por aplicativos, o artigo 6º da CLT dispõe que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, sendo “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” equiparados como subordinação jurídica aos “meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Não pode haver forma de exploração do trabalho fora do alcance do Direito do Trabalho, pois sendo a forma mais eficiente e barata para o empregador e, ao mesmo tempo, mais acessível para o trabalhador (basta ter um celular com possibilidade de baixar os aplicativos), esta forma de trabalho tornar-se-á obrigatória, enquanto os vínculos mais protetivos, como o empregatício, serão cada vez menos compensatórios para os empregadores. Nesse sentido,

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma (CARELLI; CASAGRANDE; OITAVEN, 2018, p. 35).

Tratando os motoristas e entregadores como meros “colaboradores”, “parceiros”, “autônomos”, não há qualquer limitação nem regulamentação do trabalho por aplicativo, o que ocasiona jornadas extensas de trabalho, ausência de depósitos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e contribuições para a previdência social, acidentes de trabalho sem qualquer possibilidade de responsabilização e reparação. Diferente do trabalho na iniciativa privada e do trabalho na Administração Pública, os trabalhadores uberizados não tiveram direito ao distanciamento social nem a equipamentos de proteção e higienização durante a pandemia da COVID-19.

Em virtude da desregulação pública da atividade dos aplicativos de entrega, estes não arcam com qualquer responsabilidade sobre a garantia de condições de saúde e segurança do trabalho para os entregadores nem antes nem durante a pandemia viral. Temos que o iFood, o UberEats e os demais aplicativos conseguem impor uma política de desresponsabilização sobre os direitos trabalhistas, especialmente sobre a saúde e segurança dos motoristas, que, por seu trabalho, proporcionam lucros cada vez maiores aos aplicativos. Relatos comprovam²² que a jornada de trabalho nos aplicativos chega a mais de doze horas por dia, no estilo dos primórdios da exploração do trabalho humano nas lavouras e fábricas, sem qualquer contraprestação. Sem local de descanso, entregadores ciclistas que trabalham o dia todo chegam à exaustão de dormir na rua, sem forças para pedalar o trajeto de volta para casa.

Sobre a desregulamentação da uberização do trabalho, vale dizer que, por mais que tenhamos o art. 6º, parágrafo único, da CLT, completamente aplicável às relações de trabalho uberizadas ou intermediadas por plataformas digitais, o referido dispositivo não é aplicado pela Justiça brasileira.

Ainda que algumas decisões tenham reconhecido o vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas em varas e tribunais brasileiros (Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075 vinculado à 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro – RJ, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 localizado na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG, Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009 em trâmite na 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza – CE, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 vinculado à 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo), a maioria das decisões judiciais têm sido a favor da empresa, não reconhecendo qualquer vínculo trabalhista.

Favorável à Uber, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) também já decidiu, em agosto de 2019, sobre a competência para julgar os litígios dos motoristas contra a empresa, entendendo que os conflitos judiciais devem ser julgados pela Justiça Comum. O relator do processo, Ministro Moura Ribeiro, julgou que os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma

22 “Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos”. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>. Acesso em: 15 nov 2020.

eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

Para o Ministro, o motorista de aplicativo é um mero trabalhador autônomo, o que afastou a tese da relação empregatícia e responsabilização do aplicativo de indenizar um trabalhador desligado por “má-conduta”. O Ministro, acompanhado pelos demais pares, decidiu que a relação entre os motoristas e a Uber é de natureza civil. A decisão sobre o conflito de competência não é vinculante e, por enquanto, surte efeito somente sobre esse caso específico.

Com o trabalho subordinado por meios telemáticos e informatizados, temos uma verdadeira confusão entre espaço-tempo, pois o veículo pessoal do trabalhador se torna seu espaço de trabalho, e sua rotina será organizada para atender ao tempo à disposição do aplicativo ou da empresa que dirige sua prestação de serviço. Nesse sentido, o tempo de descanso, alimentação e repouso do motorista uberizado fica completamente comprometido, remetendo a uma situação de escravidão digital. Ainda que alguns trabalhadores prefiram o mercado formal, não resta tempo para efetivamente procurar emprego.

Não estando à procura de emprego, os trabalhadores uberizados, ainda que estejam aguardando uma oportunidade no mercado formal, não contam como desempregados, mascarando a urgência de uma política social para garantir trabalho digno à classe que vive do trabalho. Assim, o desemprego estrutural se agrava em relação ao que escreveu Paul Singer em 1999, pois a quebra do paradigma de proteção social mínima ao trabalho, com as alterações legislativas exemplificadas neste artigo, prejudica a oferta de vagas no mercado formal e dificulta a disponibilidade de tempo para procura de empregos cada vez mais escassos.

Mesmo sendo o Direito do Trabalho um ramo específico que revela e busca equilibrar o conflito de classes na medida das concessões jurídicas da classe dominante, é um grande prejuízo a sua radical transformação para Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012) quando sua própria existência é constantemente questionada para ser enfraquecido e aproximado do Direito Civil, em que impera a autonomia da vontade privada. Nas relações de trabalho, não há autonomia nem escolha fora da subordinação, pois estamos a analisar uma relação em que um dos polos é “despossuído” dos meios de produção, sobrevivendo apenas se vender sua única “posse” – sua força de trabalho.

Assim, em razão da proteção ao valor social do trabalho humano na Constituição da República de 1988, seja na parte destinada à ordem econômica ou à ordem social, em decorrência dos princípios da dignidade da pessoa humana e da vedação do retrocesso social, além do reconhecimento, pela doutrina pátria, da eficácia direta dos direitos fundamentais às relações privadas, inclusive às relações de trabalho, urge que haja o controle legal da uberização do trabalho, nos termos da proteção da CLT.

O Estado brasileiro tem fracassado para promover o bem estar social, incorren-

do em lacunas quanto às medidas protetivas ao emprego e ao trabalho, sendo incapaz de instituir regulação e políticas públicas capazes de frear a desproteção causada pelos avanços tecnológicos e pelos altos índices de desemprego, que levam os brasileiros em idade ativa a aceitar qualquer tipo de trabalho, ainda que totalmente precarizado. Em decorrência da omissão estatal, os trabalhadores uberizados têm se articulado através da organização política e da solidariedade de classe, mesmo sem apoio substancial dos grandes sindicatos e das centrais sindicais.

4. A solidariedade de classe e a organização política como formas de resistência à precarização

Não é verdadeiro afirmar que o processo de uberização do trabalho está seguindo sem resistências. Os relatos de motoristas revelam muitas queixas em relação à superexploração do trabalho pela Uber, sem que esta arque com nada. Em decorrência disso, no Brasil, alguns motoristas ajuizaram ações judiciais buscando assegurar seus direitos trabalhistas, bem como constituíram associações e sindicatos – foram criados em 2016 o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo²³ e o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado do Pernambuco – que já organizaram greves e manifestações.

No Estado do Pernambuco, o Sindicato já tomou a decisão de se filiar à Central Única dos Trabalhadores²⁴. Em Teresina, foi criada a Associação dos Motoristas por Aplicativo do Piauí²⁵. No ano de 2019, os trabalhadores subordinados por aplicativo organizaram uma manifestação em Fortaleza por melhores condições de trabalho que reuniu cerca de 400 pessoas²⁶.

Na Califórnia e em Massachusetts, devido à ação judicial coletiva de trabalhadores que processaram a Uber para o reconhecimento do vínculo trabalhista, a empresa deverá pagar 20 milhões de dólares (74 milhões de reais) ²⁷ em acordo com dezenas de milhares de trabalhadores para evitar que o caso vá à julgamento. Em Seattle, uma das primeiras cidades em que a Uber começou a funcionar, os trabalhadores foram autoriza-

23 Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/04/1757402-com-apoio-da-ugt-motoristas-criam-associacao-para-questionar-uber.shtml>. Acesso em: 10 nov 2020.

24 Disponível em: <https://www.sul21.com.br/movimentos/2017/01/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut/>. Acesso em: 10 nov 2020.

25 Disponível em: <https://www.meionorte.com/noticias/motoristas-da-uber-de-teresina-aderem-a-greve-global-e-param-por-24h-361941>. Acesso em: 10 nov 2020

26 Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/metro/online/motoristas-de-aplicativo-param-as-atividades-em-protesto-por-melhores-condicoes-de-trabalho-1.2153096>. Acesso em 10 nov 2020.

27 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/03/12/uber-pagara-us-20-milhoes-em-acordo-com-motoristas-nos-eua.ghtml>. Acesso em: 10 nov 2020.

dos a criar sindicatos profissionais²⁸. No Japão, os entregadores do UberEats – aplicativo de entregas vinculado à Uber – decidiram agir em conjunto e criar o primeiro sindicato da classe no mundo²⁹. A organização sindical e associativa pode levar ao fortalecimento coletivo dos trabalhadores uberizados, pois a categoria já está na faixa dos 5,5 milhões somente no Brasil³⁰.

Dada às semelhanças desse precariado³¹ mundial subordinado a aplicativos como a Uber, vale referir o ocorrido em 8 de maio de 2019, quando motoristas “parceiros e parceiras” que trabalham nas principais empresas de transporte de passageiros por aplicativo como Uber, Cabify, 99 e Lyft organizaram a primeira grande manifestação global por melhores condições de trabalho³². A data foi escolhida para acontecer um dia antes de a Uber permitir os investimentos por bolsa de valores, decisão que, provavelmente, agravaria a exploração do trabalho dos motoristas.

As manifestações aconteceram em cidades dos Estados Unidos, Reino Unido, França, Austrália, Nigéria, Quênia, Chile, Brasil, Panamá, Costa Rica e Uruguai. Os trabalhadores precários, vinculados a aplicativos que burlam todo tipo de regulação, já demonstram fortes sinais de que a solidariedade de classe pode ser um instrumento central de luta contra o Direito do Trabalho de Exceção (FERREIRA, 2012) e a precarização estrutural do trabalho que ocorre em escala mundial.

Nesse sentido, ainda que possamos fazer a defesa tática do vínculo empregatício irrestrito para todas as relações trabalhistas pautadas na subordinação, de uma Consolidação das Leis do Trabalho sem brechas para legalização da precariedade ou dos demais direitos sociais relativos ao sistema de seguridade social, resta comprovado que o mercado de trabalho formal está sofrendo uma plena corrosão em virtude da política econômica de austeridade fiscal que promove o desemprego. A ação estatal neoliberal torna o desemprego um elemento estrutural no mundo do trabalho, permitindo a elevação das taxas de exploração do trabalho humano.

28 Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/por-que-a-uber-quer-impedir-motoristas-de-criar-sindicatos-nos-eua.ghtml>. Acesso em: 10 nov 2020.

29 Disponível em: <https://www.startse.com/noticia/nova-economia/69879/no-japao-entregadores-do-uber-eats-formam-primeiro-sindicato-da-classe>. Acesso em: 10 nov 2020.

30 Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/04/28/internas_economia,1049627/5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar.shtml. Acesso em: 10 nov 2020.

31 É interessante a categoria “precariado” explicada por Standing (2012). Para além de “um neologismo que combina o adjetivo precário e o substantivo relacionado proletariado”, precariado é uma nova classe em formação que não tem sete formas de garantia no mundo de trabalho: garantia de mercado de trabalho; garantia de vínculo empregatício; segurança no emprego; segurança do trabalho; garantia de reprodução de habilidade; segurança de renda; garantia de representação. Sobre essa formulação, Antunes (2018) avalia que “com esse desenho crítico – ainda que a descrição empírica de Standing seja ampla e com informações relevantes –, sua análise confere o estatuto de classe ao que de fato é uma parcela do proletariado, e a mais precarizada, geracionalmente jovem, que vive de trabalhos com maior grau de informalidade, muitas vezes realizando atividades parciais, por tempo determinado ou intermitente”.

32 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/05/08/motoristas-de-aplicativos-uber-e-99-fazem-greve-por-lucros-maiores.ghtml>. Acesso em: 10 nov 2020.

Para agravar a situação dos trabalhadores superexplorados, nem com a situação emergencial e de risco causada pela pandemia do novo coronavírus, os aplicativos prestaram suporte ou assistência de forma ampla, como o fornecimento de insumos para higienização das mãos e do material de trabalho, máscaras de proteção, além de outros cuidados básicos para se evitar a contaminação. Tampouco foi oferecido apoio financeiro para permitir o isolamento necessário dos trabalhadores integrantes dos grupos de risco ou contaminados pela COVID-19, em prejuízo aos trabalhadores e à sociedade consumidora como um todo.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, de modo pioneiro, emitiu a Notificação Recomendatória nº 01/2020, de 19/03/2020, por meio da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET³³, para recomendar às empresas de aplicativos que tomem medidas detalhadas de contenção e prevenção contra a doença, determinando que seja garantida aos trabalhadores no transporte de passageiros e no transporte de mercadorias por plataformas digitais, que integrem o grupo de alto risco (como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência.

Com a mesma intenção de garantir condições mínimas de trabalho a esta categoria, foram apresentados, em abril de 2020, os Projetos de Lei 1.665/2020 e 1.677/2020, ainda em trâmite no Congresso Nacional, que dispõem sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (COVID-19). O Projeto de Lei nº 1665, no artigo 3º, por exemplo, disciplina que os aplicativos de entrega devem contratar, em benefício dos entregadores a eles vinculados, seguro contra acidentes e por doença contagiosa.

Como vemos, a economia de plataforma se tornou parte de nossas rotinas diárias e os serviços por elas prestados se incorporaram em definitivo no modo de vida moderna. Contudo, os trabalhadores que são utilizados para a viabilização de tais serviços não merecem suportar o peso de um modelo de negócio que só funciona na medida em que os explora. Uma pesquisa feita pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho)³⁴ constatou que a redução da remuneração, associada ao aumento do risco de contágio por COVID-19, intensifica a condição precária desses trabalhadores. A coleta de dados foi feita através de entrevistas com 252 entregadores e 89,7% dos entrevistados declararam ganhos iguais ou menores do que no período anterior à pandemia.

33 “Nota Técnica CONAFRET nº 01/2020”. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>. Acesso em: 20 nov 2020.

34 Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/178-ministerio-publico-do-trabalho-produz-a-serie-por-tras-do-aplicativo-que-denuncia-as-condicoes-de-trabalho-dos-trabalhadores-por-aplicativo-no-brasil>

A despeito da subordinação jurídica e econômica já discutida, o não reconhecimento pelos Tribunais da relação de trabalho ou de emprego com as empresas-aplicativo impossibilita negociações coletivas e o mínimo de proteção social para a categoria. Como resposta às péssimas condições de trabalho, foi articulada uma paralisação nacional dos entregadores de aplicativos em 1º de julho de 2020. O “breque dos aplicativos” é a organização política mais relevante no mundo do trabalho dos últimos anos, pois representa uma resistência à precarização e à uberização do trabalho através de organização política, unidade e solidariedade de classe. Essa resistência organizada pode aumentar o poder de negociação com as empresas e alcançar melhorias materiais na extensa e precária jornada de trabalho.

Por intermédio dessa organização marcada pela solidariedade e unidade de classe, os entregadores lutam por melhores condições de vida. As pautas da paralisação em 01/07/2020 foram: aumento do valor por KM, aumento do valor mínimo por entrega, fim dos bloqueios e desligamentos indevidos, seguro de roubo, acidente e vida em virtude dos acidentes que ocasionam incapacidade e morte dos entregadores, auxílio pandemia (equipamentos de proteção e licença remunerada para isolamento em caso de contaminação) e fim do sistema de pontuação Rappi que obriga os entregadores a trabalharem no fim de semana para obter os pontos necessários para realizar entregas durante a semana.

A data foi escolhida em consulta a vários grupos de entregadores no WhatsApp em várias cidades brasileiras. A hashtag utilizada para mobilizar para a paralisação nacional dos entregadores foi #BrequedosApps e #ApoioBrequedosApps. Nas chamadas, os entregadores advertiam que o movimento é dos entregadores de todo País, bike e moto, e não pertence a nenhum partido político, e que estão em luta pela melhoria das condições de trabalho nos aplicativos, mas não querem regulação que prejudiquem os trabalhadores. Verifica-se que as redes sociais foram um importante instrumento de mobilização do movimento “Breque dos Aplicativos”, que se organizaram politicamente formulando táticas de ampliar a paralisação.

No Instagram, os entregadores orientaram a organização coletiva a partir de um ponto de encontro para “rodar” pela cidade parando as principais vias. Também recomendaram o bloqueio em shoppings, mercados ou grandes restaurantes para conversar sobre a iniciativa com outros entregadores que ainda não participavam do movimento. No caso dos trabalhadores que não podiam participar da paralisação, houve orientação para desligar o aplicativo. Para além das redes virtuais, os motociclistas e ciclistas também criaram identidade visual, confeccionaram um cartaz para divulgar a paralisação a ser colado nas bags – mochilas utilizadas para armazenar alimentos e mercadorias a serem entregues – em cima da marca empresarial do aplicativo e fizeram panfletagens convidando nas regiões centrais e periféricas das maiores capitais.

Foi feita ainda uma campanha para a solidariedade e apoio do usuário ao movimento. Mesmo aqueles que utilizam os aplicativos poderiam contribuir com a paralisação de várias formas: não pedindo nada nos aplicativos de entrega com a hashtag #1DiaSemApp; avaliando com notas ruins os aplicativos de entrega (Rappi, IFood, UberEats, James, Loggi etc), fazendo comentários de crítica à superexploração dos entregadores e apoiando o “breque”; e ajudando a difundir a luta para mais usuários e trabalhadores.

Vale referenciar também a iniciativa progressista de Paulo Lima, vulgo “Galo”, de 31 anos, motofretista e morador da periferia da Zona Oeste da cidade de São Paulo, que fundou o movimento de Entregadores Antifascistas. O movimento está em ascensão e, além de lutar com a categoria de outros motofretistas e ciclofretistas por aplicativo por mais dignidade no labor, luta também pela saída de Jair Bolsonaro da Presidência da República e por mais democracia. Galo, o líder do movimento, compreende o governo de Bolsonaro como autoritário “por querer silenciar os movimentos sociais, ao mesmo tempo em que apoia manifestações que pedem o fechamento do Supremo Tribunal Federal e a volta da ditadura militar”³⁵.

Doravante, será necessária uma maior organização política, inclusive com a criação de uma espécie de caixa ou fundo de solidariedade (de cunho financeiro), para que as greves futuras possam de fato enfrentar o poder político e econômico dos aplicativos e das grandes empresas que normalmente vendem através dessas plataformas virtuais. Através do movimento demonstrado na paralisação de 1º de julho de 2020, construído num contexto extremamente precário de pandemia, crise sanitária e econômica, os trabalhadores precários por aplicativos mostram a potência da organização política coletiva mesmo em tempos adversos. O movimento representa um grande avanço democrático que deve ser apoiado e incentivado por toda a sociedade, a principal beneficiada da regulação e valorização social do trabalho humano durante e após a pandemia da COVID-19.

5. Conclusões

A doença COVID-19, causada em seres humanos pelo novo coronavírus, foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia em março de 2020 devido à crescente disseminação mundial do vírus. A letalidade da COVID-19 e a debilidade do sistema público de saúde arcar com assistência médica a tantas pessoas sob risco de morte ou sequelas após a contaminação, a OMS recomendou medidas como distanciamento e isolamento social para conter os efeitos pandêmicos. Em decorrência disso, houve queda não só na circulação de pessoas, como no consumo e na movimentação de ca-

³⁵ “Galo lança a revolução dos entregadores de aplicativo. Essenciais na pandemia, invisíveis na vida real”. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-28/galo-lanca-a-revolucao-dos-entregadores-de-aplicativo-essenciais-na-pandemia-invisiveis-na-vida-real.html>

pital. O distanciamento e o isolamento obrigatórios em virtude da COVID-19 diminuíram e diminuem a atividade econômica, principalmente, em setores produtivos não essenciais.

Segundo dados do Governo Federal, estima-se que mais de 55 mil empresas tenham fechado as portas e milhões de brasileiros tenham ficado desempregados. Ao invés de aumentar os gastos públicos para proteger as pequenas e médias empresas antes que essas dispensassem os trabalhadores e atuar para manter os vínculos trabalhistas nas grandes empresas, as Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020 editadas pelo Governo Federal permitiram a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada e de salário. Tais Medidas são a expressão da legalização da precariedade (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2016), tendo sido a Medida nº 936/2020 convertida para a nova Lei nº 14.020/2020.

A flexibilização de direitos trabalhistas, marcada pela precarização do trabalho, é um processo histórico que vem ocorrendo desde as alterações legais posteriores à promulgação da Constituição da República de 1988 e atinge seu ápice com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que trouxe ao ordenamento jurídico a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação trabalhista (art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), o trabalho intermitente e, de um modo geral, a diminuição do valor econômico e social do trabalho. Apesar da centralidade do trabalho, nas sociedades capitalistas, o labor é visto sempre como custo dispensável e nunca como instrumento de sociabilidade e dignidade humana.

Uma das facetas da precarização estrutural das condições e relações de trabalho é a desregulamentação, sendo a sua maior expressão atual a uberização do trabalho. A uberização impõe a superexploração de trabalho humano por meio das plataformas digitais que conectam o motorista-trabalhador e o entregador-trabalhador ao consumidor que deseja um serviço privado de transporte ou de entregas de alimentos e mercadorias. A relação entre os aplicativos e seus trabalhadores não pode ser compreendida como mera relação de parceria, colaboração, autonomia, consumo, empreendedorismo ou outro termo suave. Os aplicativos exploram trabalho subordinado, previsto em legislação (art. 6º, da CLT) e passível de subsunção legal e exigibilidade judicial, ainda que os Tribunais brasileiros estejam divergindo em seus julgados e atuando timidamente para proteger trabalhadores precários.

Em plena pandemia de doença letal ainda sem ampla campanha de vacinação para todos os brasileiros, os trabalhadores por aplicativo, além de não terem direito ao distanciamento e/ou isolamento social, não receberam, em sua amplitude enquanto categoria, qualquer equipamento de proteção contra o novo coronavírus. Os trabalhadores uberizados sobrevivem extremamente expostos ao risco de contrair a doença, a fim de dar suporte à sociedade em suas demandas domésticas em função do isolamento imposto, e ao trabalho num ritmo incessante sem as mínimas condições necessárias para pro-

tegerem a sua saúde e protegerem terceiros com os quais mantenham contato, tornando-se, portanto, mais vulneráveis ao coronavírus e suscetíveis de impulsionar a chamada transmissão comunitária.

Como resposta às péssimas condições de trabalho, foi articulada uma paralisação nacional dos entregadores de aplicativos em 1º de julho de 2020. O “breque dos aplicativos” é a organização política mais relevante no mundo do trabalho dos últimos anos, pois representa uma resistência à precarização e à uberização do trabalho através de organização política, unidade e solidariedade de classe. Essa resistência organizada pode aumentar o poder de negociação com as empresas-aplicativo e alcançar melhorias materiais na extensa e precária jornada de trabalho, inclusive após a pandemia da COVID-19.

Vale pontuar que os motoristas que trabalham nas principais empresas de transporte de passageiros por aplicativo como Uber, Cabify, 99 e Lyft também pavimentaram o caminho para a resistência antes do contexto pandêmico quando, em 8 de maio de 2019, organizaram a primeira grande manifestação global por melhores condições de trabalho. A data foi escolhida para acontecer um dia antes de a Uber permitir os investimentos por bolsa de valores, um fator de agravamento da exploração do trabalho dos motoristas. As manifestações aconteceram em cidades dos Estados Unidos, Reino Unido, França, Austrália, Nigéria, Quênia, Chile, Brasil, Panamá, Costa Rica e Uruguai.

Os trabalhadores precários, vinculados a aplicativos que burlam todo tipo de regulação, já demonstram fortes sinais de que fortalecer os vínculos coletivos entre o precariado – a parcela da classe trabalhadora mais vulnerável ao aumento de exploração humana – é um caminho de enfrentamento à precarização estrutural do trabalho. A reorganização associativa e sindical parece ser, nesse momento adverso de legalização da precariedade e desregulação do trabalho, apenas reativa. Mas, durante essa reação, devemos iniciar uma reflexão profunda sobre os elementos estruturantes da superexploração da força de trabalho humana no Brasil para impor um projeto político de trabalho com dignidade humana para todos, de máxima felicidade social e erradicação das desigualdades.

Bibliografia final

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov./2019.

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

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 mar 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 mar 2020.

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

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

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

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

LEME, Ana Carolina Reis Paiva. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

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

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

IEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss; MUCELIN, Guilherme Antônio. **Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho.** *Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade*, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr./2019. SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STANDING, Guy. **Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>