



CURSO DE DIREITO

LEVI NOLETO PAIVA

**UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS NOVOS
DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO**

FORTALEZA

2020

LEVI NOLETO PAIVA

**UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS NOVOS
DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientadora: Profa. Vânia Gabryella Gonçalves
Ruiz

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Faculdade Ari de Sá
Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P142u Paiva, Levi Noleto .

Uberização, precarização do trabalho e os novos desafios do movimento sindical brasileiro / Levi Noleto Paiva. – 2020.

62 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Ari de Sá, Curso de Direito, Fortaleza, 2020.

Orientação: Prof. Me. Vânia Gabryella Gonçalves Ruiz .

1. uberização . 2. sindicatos. 3. trabalho. 4. economia compartilhada. 5. novas tecnologias. I. Título.

CDD 340

LEVI NOLETO PAIVA

**UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS NOVOS DESAFIOS DO
MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientadora: Profa. Vânia Gabryella Gonçalves
Ruiz

Aprovada em: 19/01/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Vânia Gabryella Gonçalves Ruiz
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Inês Mota Randal Pompeu
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Vanessa Batista Oliveira
Unichristus

Dedico este trabalho à minha família e amigos,
pelos momentos de ausência em prol do
conhecimento.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela presença irrefutável em minha vida.

Aos meus pais, pelos inúmeros incentivos, pelo exemplo de dedicação, pelos incontáveis esforços pelo meu crescimento e pela certeza partilhada de que eu conseguiria.

Ao meu irmão que sempre esteve presente e me apoiando nas decisões.

À minha família (avós, tios e primos) por serem exemplo de união me motivarem ao crescimento pessoal.

Às professoras Gabryella Ruiz, Marlene Pinheiro Gonçalves, Ana Paula Lima Barbosa, Isabelly Cisne, Alessandra Brasileiro, Inês Mota Randal, Renata Farias e Janaína Sena pelas grandiosas lições que marcaram a minha formação.

Aos professores Emanuel Linhares, Sales Martins, Rafael Rocha, Celso Torres, Rafael Mota Fernando Castelo Branco, Eugênio Ximenes, Alex Mourão e Murillo Gonçalves, pelos ensinamentos acerca do Direito e pelas lições de perseverança.

Com eles aprendi rigorosa e comprometidamente sobre a pesquisa e sobre o Direito, mas também lições de vida que carregarei durante toda a minha trajetória.

Aos grandes amigos de faculdade Eduardo Janibelli e Loandre Campos que me acompanharam durante esses 5 anos de graduação, que sempre incentivaram a buscar novas experiências profissionais e acadêmicas.

Finalmente, a Faculdade Ari de Sá por possibilitar a realização deste estudo.

[...] é o trabalho que deixou de ser o que havia sido, e nós que só podemos ser o que fomos, de repente percebemos que já não somos necessários no mundo, se é que alguma vez o tínhamos sido antes, mas acreditar que o éramos parecia bastante, parecia suficiente, e era de certa maneira eterno pelo tempo que a vida durasse [...].

(SARAMAGO, 2000, p. 62).

RESUMO

O presente trabalho abordará a temática do fenômeno da uberização e a importância dos sindicatos para a defesa dos trabalhadores uberizados. O trabalho se propõe explicar: o que é o fenômeno da Uberização e como este tem se desenvolvido no Brasil, o histórico do sindicalismo brasileiro e a sua relevância para a conquista e defesa de direitos trabalhistas, a relação laboral entre motoristas e empresas de aplicativo sob a perspectiva dos direitos fundamentais, como os sindicatos têm representado os uberizados, quais as dificuldades encontradas e qual seria a melhor forma de atuação destas instituições para uma defesa mais efetiva. O trabalho tem uma abordagem metodológica qualitativa, por se utilizar do estudo de livros, legislações artigos científicos e jurisprudências sobre a temática. Na conclusão, tem-se que os sindicatos precisam se adaptar para também representarem os trabalhadores uberizados e para tentarem primar por uma representação/união da classe dos trabalhadores informais (uberizados, intermitentes, autônomos, informais e etc) já que a mão de obra informal/uberizada têm crescido no Brasil, sendo meio de também tentar manter a própria existência dos sindicatos.

Palavras-chave: Uberização. Sindicatos. Trabalho. Economia Compartilhada. Direitos Fundamentais. Novas Tecnologias.

ABSTRACT

The present article will treat about the phenomenon of uberization and the importance of unions for the defense of the uberized workers. The article will explain: what is the phenomenon of Uberization and how it has developed in Brazil, the history of Brazilian unions and its relevance for the conquest and defense of labor rights, the labor relationship between drivers and the companies by the perspective of fundamental rights, how the unions have represented the uberized workers, what are the difficulties of these organizations and what would be the best way for these institutions act for a more effective defense. The work has a qualitative methodological approach, as it uses the study of books, legislation, scientific articles and jurisprudence about the subject. In conclusion, it is clear that the unions need to adapt to also represent uberized workers and to try to represent and unit the class of informal workers (app drivers, intermittent workers, informal workers and others) since the informal workforce / uberized have grown in Brazil, being a way of also maintain the existence of the unions..

Keywords: Uberization. Unions. Sharing Economy. Labor. Fundamental Rights. New Technologies.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS, O SINDICALISMO BRASILEIRO E A UBERIZAÇÃO NO BRASIL.....	16
2.1. As revoluções industriais, surgimento do operariado urbano e os movimentos sindicais.....	16
2.2 O histórico do sindicalismo brasileiro.....	18
2.3 O fenômeno da Uberização no contexto brasileiro.....	32
3. O DIREITO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO.....	37
3.1 Os direitos fundamentais e o novo modelo de labor.....	37
3.2 A discussão do tema nos tribunais brasileiros.....	41
3.3 A constituição de 1988 e a possibilidade de associação sindical aos trabalhadores uberizados.....	44
4. O SINDICALISMO BRASILEIRO NA NOVA REALIDADE TRABALHISTA DA UBERIZAÇÃO.....	46
4.1 O caso SINDIAPLIC x Uber e 99 táxi e as dificuldades encontradas pelos sindicatos para a defesa dos trabalhadores uberizados informais.....	46
4.2 A proposta da organização sindical para os trabalhadores informais e uberizados.....	51
5. CONCLUSÃO.....	55
6. REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

Por meio deste trabalho, pretende-se discutir a necessidade da ressignificação das organizações coletivas de trabalho, para a construção de um novo modelo sindical que se adapte às relações de trabalho decorrentes do fenômeno da uberização e que garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos motoristas de aplicativo. O presente estudo está direcionado para o cenário brasileiro, havendo um recorte para a análise da Jurisprudência dos tribunais pátrios, para a legislação brasileira, contexto da uberização nacional e o histórico dos movimentos sindicais neste país.

O trabalho irá tratar sobre: 1. O que é o fenômeno da uberização, e como ele tem se desenvolvido no Brasil no âmbito das empresas de aplicativo de transporte de pessoas; 2. O histórico dos movimentos sindicais brasileiros e a sua importância na atualidade; 3. Como o judiciário tem se posicionado sobre a uberização; 4. Como os sindicatos poderiam ser relevantes para a defesa dos direitos fundamentais e trabalhistas dos trabalhadores uberizados.

Tem-se travado discussões no meio acadêmico a fim de se compreender o fenômeno da uberização e as relações de trabalho decorrentes dele. O Judiciário tem sido provocado para se posicionar sobre o tema, e em fevereiro de 2020 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas.

Embora a decisão supracitada não tenha reconhecido o vínculo, sabe-se que o Direito do Trabalho possui tendência expansionista (relações empregatícias não são mais as únicas tuteladas pelo instituto) (DELGADO, 2019), que a Constituição de 1988 estabelece a livre associação sindical conferindo amplitude ao direito de organização para todas as categorias (BRASIL, 1988) e que os sindicatos são organizações históricas essenciais para a defesa de direitos fundamentais do trabalhador.

Percebe-se na atualidade que o individualismo nas relações está exacerbado e que o trabalhador uberizado ficaria sem opções de resistência contra possíveis abusos cometidos por parte das empresas ou plataformas digitais que contratam a sua força de trabalho. Ricardo Antunes (2018) chega a afirmar que retornamos a um momento que se remete aos primórdios da Revolução Industrial, com jornadas de trabalho sem controle e nenhum direito social sendo garantido a esses trabalhadores. Por outro lado, quando se investigam as ferramentas que historicamente, a partir do início da industrialização, serviram para a contraposição às

condições sub humanas de trabalho, vê-se que os sindicatos tiveram uma função importante, já que promoveram ao longo dos anos a proteção de garantias de diversas categorias (através das vias judiciais, administrativas e negociações coletivas), a conquista de novos direitos por meio de atuação política. Pelo que esta relevância pode estar presente até os dias atuais e servir de meio para se combater a precarização do trabalho uberizado, este que surgiu no que seria a 4ª revolução industrial (SCHWAB, 2016).

Portanto, pensou-se na necessidade de estudar a trajetória histórica do sindicalismo brasileiro (para ter-se maior compreensão da importância dessas organizações contra a precarização do trabalho advinda das revoluções industriais) e a necessidade dos sindicatos se reinventarem para acompanharem as mudanças atuais e conferirem proteção também aos trabalhadores uberizados.

Ademais, tem-se percebido alguns fatores que têm dificultado a atuação dos sindicatos e o desempenho das suas atividades para a defesa e representação dos trabalhadores uberizados os motoristas de aplicativo. Pelo que o presente trabalho também se propõe a trazer essas dificuldades de acordo com base no referencial teórico estudado.

Outrossim, além de apresentar a importância dos sindicatos para a defesa dos trabalhadores uberizados e as dificuldades encontradas atualmente por estas organizações na representação dos motoristas de aplicativo, o trabalho também irá sugerir uma forma dos sindicatos se adaptarem a nova realidade de trabalho decorrente da uberização e de superarem as dificuldades apresentadas para promoverem uma atuação mais efetiva na defesa desta nova modalidade de trabalhador.

Para fins de analisar a problemática apresentada, a presente pesquisa busca responder aos questionamentos: O que é uberização e como ela tem se inserido no Brasil? Qual o histórico do movimento sindical brasileiro e qual a sua importância para a atualidade? Como o judiciário brasileiro tem decidido sobre a uberização? Qual a importância dos sindicatos para a defesa dos direitos fundamentais e trabalhistas dos trabalhadores uberizados/motoristas de aplicativo?

O objetivo Geral deste trabalho é compreender em que medida a atuação sindical pode adaptar-se à nova relação de trabalho intermediado por aplicativos e servir como um mecanismo de defesa dos trabalhadores em face a essa precarização do labor.

Os objetivos específicos desta monografia são: 1) Estudar o histórico das revoluções industriais e a relação com direito trabalhista; 2) Compreender o fenômeno da uberização no âmbito dos aplicativos de transporte de pessoas e como este tem se inserido no

cenário brasileiro; 3) Analisar decisões do Judiciário sobre a problemática e compreender como tem se construído o entendimento em torno do assunto; 4) Pesquisar a trajetória do movimento sindical brasileiro e compreender em que medida os sindicatos devem adaptar-se à nova relação de trabalho intermediada por aplicativos e servir como meio de defesa dos direitos fundamentais e trabalhistas desses trabalhadores;

O estudo tem abordagem qualitativa, sendo do tipo bibliográfico, face ter-se desenvolvido a partir de estudos anteriores registrados em livros, artigos científicos, revistas acadêmicas, monografias, legislação pátria e decisões do Judiciário (decisões das Varas de Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho). Os dados e categorias teóricas desenvolvidos pelos autores desses textos foram fontes do presente estudo (GIL, 19991, SEVERINO, 2007.).

As hipóteses do presente trabalho são: 1) Vê-se no fenômeno da Uberização um novo modelo de trabalho decorrente do modelo de negócios de Economia do Compartilhamento que alcançou o Brasil, que tem gerado várias discussões e que carece de regulamentação no país; 2) Com o advento da modernidade, novas tecnologias têm sido utilizadas para aprimorar serviços, acelerar cadeias de produção e alterar as rotinas trabalhistas. O modelo operacional decorrente da uberização surgiu na 4ª revolução industrial, gerou um novo modelo de labor e iniciou uma controvérsia acerca da significação desse novo cenário (seria uma revolução do trabalho flexível com o fim da escassez de competências ou uma nova realidade de fábricas virtuais não regulamentadas e um novo operariado que trabalha de forma precária/sem seguranças trabalhistas?); 3) O fenômeno é recente, chegou ao Brasil apenas em 2014, ainda não há um entendimento pacificado no Judiciário acerca dele e carece de regulamentação. Ademais, percebe-se certas divergências dentro do judiciário acerca do tema; 4) Os sindicatos são organizações históricas que têm atuado através das vias administrativas, judiciais e políticas no intuito de resguardar os direitos dos trabalhadores. Tais entidades também precisam defender a categoria dos trabalhadores uberizados e informais do país, haja vista que essas classes têm crescido no país e que a adaptação e representação dos sindicatos a esses trabalhadores, poderia significar tanto a possibilidade de defesa e conquista de direitos coletivas desta classe, como também um meio de manter a existência dos sindicatos na atualidade.

2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS, O SINDICALISMO BRASILEIRO E A UBERIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 As revoluções industriais, surgimento do operariado urbano e os movimentos sindicais.

Primeiramente, deve-se compreender a importância das tecnologias na modernidade, como estas influenciaram na economia e nas próprias relações de trabalho ao longo dos séculos.

As revoluções industriais foram fundamentais para o desenvolvimento do conceito de trabalho subordinado que se tem na atualidade. Os abusos cometidos pelo empregador fizeram com que o operariado urbano se organizasse de forma coletiva para, através de movimentações coletivas, greves e manifestações, promover uma pressão social para que o poder público criasse políticas que tutelassem os direitos trabalhistas.

A primeira revolução industrial teve início na Grã-Bretanha, na segunda metade do século XVIII e seu diferencial se deu com o surgimento das máquinas de tear e das máquinas a vapor. Naquele período aquele país era um dos grandes importadores de tecido e exportador de peças de roupa já confeccionadas, realizando produções em larga escala. Com a máquina de tear a produção se tornava mais rápida e dava-se início ao surgimento dos trabalhadores industriais urbanos. Neste momento ainda não havia regulação no campo do Direito trabalhista, percebendo-se crianças e idosos como composição da mão de obra, além de jornadas extenuantes aos trabalhadores, sem qualquer regulação (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

A Segunda Revolução Industrial se iniciou na segunda metade do século XIX (entre 1850 e 1870) e findou por volta de 1939. Nesta revolução passaram-se a criar máquinas mecânicas, a eletricidade passou a ser utilizada na indústria, também houve a utilização de combustíveis fósseis para os motores (descoberta da indústria química), dentre outros fatores. Pode-se mencionar a criação dos trens, a criação dos primeiros automóveis, o surgimento das indústrias de base (indústrias químicas e siderúrgicas), grandes indústrias e complexos industriais, imigração de um grande número de pessoas do interior para os centros urbanos a fim de prover uma mão de obra de massa às indústrias (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Nesse contexto passou-se a perceber condições de trabalho mais extenuantes ainda. Jornadas de 16 horas por dia, ambientes de trabalho hostis, pouca iluminação, condições ergonômicas perigosas, acidentes de trabalho que amputavam órgãos dos trabalhadores,

crianças, idosos e mulheres participavam dessa mão de obra, trabalhavam a mais jornada dos homens e recebiam menos (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Durante esse período, passaram a se mobilizar as primeiras organizações coletivas de trabalho. O operariado se unia para discutir condições de trabalho, tentavam organizar paralisações coletivas, tentavam fazer contraposição aos empregadores para terem melhores condições de labor, tentavam se organizar para ter alguma participação na política (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Contudo, é válido reforçar que esse surgimento se deu com bastante luta e esforço. Os sindicatos eram marginalizados pelos Estados e pelo empresariado. Os primeiros movimentos sindicais surgidos na Europa eram combatidos pelas polícias, não havia uma aceitação destes movimentos pelos ordenamentos jurídicos, em países como nos Estados Unidos o surgimento dos sindicatos foi marcado com muita violência e confrontos sangrentos com o Estado, haja vista a marginalização que se tinha dos trabalhadores. O surgimento dos sindicatos já se deu com o enfretamento de muitas dificuldades, estas que mudaram na atualidade, mas que permanecem (sobre outra roupagem) até a atualidade (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

A Terceira revolução industrial iniciou no final da Segunda Guerra Mundial, a corrida pela descoberta de novas tecnologias que poderiam ser utilizadas na guerra foi o que impulsionou essa revolução industrial, também conhecida como revolução informacional (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Menciona-se nesta revolução o surgimento da telecomunicação e o seu aperfeiçoamento, um aprimoramento dos equipamentos eletrônicos com (circuitos elétricos mais elaborados, microeletrônica), o surgimento dos primeiros computadores e o desenvolvimento destes, a criação de softwares, o surgimento da robótica e entre outros (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

Essas tecnologias de ponta foram transpassadas para as atividades industriais, a mão de obra massificada que outrora era necessária nas grandes linhas de produção agora passava a ser reduzida. A robótica e os softwares passaram a desempenhar atividades mais repetitivas e de baixa especificidade, gradualmente o trabalhador humano passara a perder espaço para a máquina (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020).

A Quarta revolução industrial, também conhecida como indústria 4.0, surgiu no início do ano de 2011 e o seu conceito foi pensado por Klaus Schwab (2016). Nessa revolução se trabalha com a inteligência artificial, fala-se das tecnologias emergentes e inovação em ampla

escala, a utilização de aplicativos, sistemas algorítmicos e inteligência artificial interferindo nas práticas de trabalho e até gerando novas relações de labor (SCHWAB, 2016).

Ao longo dos anos tem-se percebido uma forte relação entre o surgimento de novas tecnologias e as influências trazidas por estas ao mundo do trabalho. As revoluções industriais apresentaram novos paradigmas ao cenário laboral, cabendo ao operariado ter de se adaptar àquelas novas situações.

Vê-se também como o surgimento destas tecnologias foi importante para o desenvolvimento dos centros urbanos e dos trabalhadores das cidades. Com a automação do trabalho também surgiu a precarização do labor nas fábricas. Os operários passaram a promover as suas atividades em meio às máquinas de grande porte, acidentes de trabalho aconteciam, eram cobradas jornadas extremamente exaustivas e a mão de obra humana era gradualmente substituída pelos maquinários.

Esta situação também fez com que os trabalhadores urbanos se unissem em organizações coletiva de trabalho para confrontarem o empregador e assim obter melhores condições de labor. Essas organizações surgiram inicialmente na Europa e, posteriormente, foram criadas no Brasil.

No próximo tópico será analisado o contexto histórico do surgimento dos sindicatos no Brasil até os dias atuais. Apresentando o contexto histórico de luta dessas instituições e os desafios que foram encontrados para que estas pudessem estabelecer a defesa da classe trabalhadora.

2.2 O histórico dos movimentos sindicais no Brasil.

No decorrer do século XIX, os trabalhadores perceberam que o empregador constituía um ser coletivo, vez que a sua vontade era capaz de deflagrar ações e repercussões que poderiam impactar socialmente tanto no âmbito da comunidade do trabalho, quanto no âmbito comunitário (DELGADO, 2019).

Após tal percepção, os trabalhadores, através dos movimentos sindicais, passaram a promover ações coordenadas de forma conjunta capazes de se contraporem às ações do empregador, emergindo na seara política e jurídica como vontade coletiva (DELGADO, 2019).

No Brasil, o sindicalismo teve um início retardatário em relação a Europa. Tal situação se deu por conta da economia incipiente e da mão de obra que, por muito tempo, se baseou no modelo escravagista. Como não havia inicialmente o trabalho livre e subordinado, se dificultava a utilização do sistema corporativo de produção laboral. Ainda que a Constituição

Imperial de 1824 tenha reconhecido a abolição das corporações de ofício no Brasil, estas corporações não tinham semelhanças com as corporações medievais da Europa, já que as brasileiras careciam daquele nível de aproximação, autonomia e organização percebida entre os trabalhadores e comerciantes europeus (mestres e artesãos) que futuramente seriam importantes para a necessidade da organização coletiva de trabalho que precedera a criação dos sindicatos na Europa (BRITO FILHO, 2015).

A primeira organização coletiva em prol da defesa e mobilização de trabalhadores (uma formação rudimentar que iniciava a lançar as bases do que viriam a ser sindicatos no Brasil) surgiu em Santos, no ano de 1876, quando o trabalhador João de Mattos organizou uma paralisação nas padarias da cidade, que resultou na fuga de escravos que operavam nesses estabelecimentos (MATTOS, 2009).

Posteriormente, dado o sucesso da primeira movimentação, João de Mattos promoveu outra paralisação coletiva, agora na cidade de São Paulo, em 1877, o movimento foi um sucesso e teve a participação de 12 padarias da cidade. Ocorreram fugas, paralisações, cartas de alforrias falsificadas e os trabalhadores escravizados das padarias paulistanas que foram libertos fugiram para o Rio de Janeiro acompanhados por João de Mattos (MATTOS, 2009).

A organização coletiva liderada por João era marginalizada pelas classes dominantes (nobreza e burguesia), bem como pelo próprio Estado. As autoridades alegavam que eles cometiam crimes contra a propriedade escrava e, por isso, o movimento se desenvolvia de forma clandestina, tendo de realizar as suas reuniões de forma secreta. O movimento passou a ser denominado de Bloco de Combate dos Empregados em Padarias, chegando a reunir mais de 100 associados, fazendo levantes parciais e, em 1880, promoveu um levante geral de grandes repercussões, João foi inclusive preso durante esse último ato (MATTOS, 2009).

Vê-se que esses movimentos foram relevantes para criar o contexto que deslegitimara o movimento escravagista no Brasil. Mesmo após a abolição da escravidão no Brasil, em 1888, o movimento dos trabalhadores das padarias, liderado por João de Mattos, continuou a luta pela defesa desta categoria. Posteriormente, este movimento promoveu lutas pelo descanso aos domingos e pela jornada de 8 horas, tendo dirigido abaixo-assinados às autoridades (MATTOS, 2009).

A fase da República Velha (durou entre 1889 a 1930) foi um momento fundamental para a formação do movimento operário e para a criação da classe trabalhadora no país. Nesse momento o Brasil havia abolido a escravidão recentemente, mas as classes dominantes ainda atribuíam uma valoração negativa ao trabalho braçal. Até o século 19 tinha-se a ideia de que só trabalhavam os escravos e os livres que não eram proprietários de escravos. Esta classe

dominante logo pensou em uma forma de obrigar os ex-escravos a se submeterem ao trabalho livre subordinado, tendo o legislativo criado a Lei de Repressão à Ociosidade, que estabelecia a prisão dos ex-escravos que não tivessem um emprego, uma forma de coagi-los para compor a mão de obra e de reprimir o que seria a “vadiação” (MATTOS, 2009).

Diante desse cenário, cabia à própria classe trabalhadora o dever de formar para si uma visão e valoração positivas do trabalho. No entanto, essa construção teria de ser diferente daquela criada pelos empregadores, agora a valorização do trabalho e da mão de obra seria um pré-requisito para que os trabalhadores se identificassem como classe e para que pudessem constituir e passar a promover as organizações coletivas (criando um sentimento de união/unidade dentro da própria classe trabalhadora). Passava-se a ter uma percepção da necessidade do surgimento e da união desta classe autônoma, ainda que estivesse limitada pelo cenário da luta de classes da época (MATTOS, 2009).

Embora o número de trabalhadores industriais ainda não fosse tão expressivo no início deste século, não se pode ignorar a existência de fábricas, nos centros urbanos, e que o mercado de trabalho urbano assalariado estava se construindo. Percebia-se então o surgimento de um grupo de indivíduos que tinham realidades aproximadas, condições econômicas aproximadas e desempenhavam o mesmo labor, tendo-se a formação do ploreariado urbano/industrial no Brasil (MATTOS, 2009).

A realidade desses indivíduos era dura e as condições de trabalho exaustivas. Os acidentes de trabalho, violência e doenças eram presentes no ambiente das fábricas. Mulheres e crianças também compunham a mão de obra industrial, trabalhavam na mesma carga horária dos homens (dez horas por dia) e mesmo assim recebiam salários inferiores. Estas condições passaram a ser divulgadas pela imprensa dos trabalhadores, fomentando indignação e união na classe. As notícias dos abusos causados as mulheres e crianças eram responsáveis por inflamar o sentimento de revolta da classe (MATTOS, 2009).

Sobre este contexto, veja-se os relatos de 1905 sobre as oficinas tipográficas de um jornal do Sul do país:

As oficinas de *A Federação* têm todas as condições precisas para ser um foco pestífero. Para resumir as provas desta asserção é bastante citar que de todas as casas de trabalho de Porto Alegre, no espaço de 15 anos, é delas que tem morrido maior número de operários. O edifício é extenso e como uma caverna: ali não há sequer uma área, um pequeno pátio ou uma janela por onde facilmente se renove o ar (...) Na parede dos fundos, que confina com a funilaria de uma fábrica de beneficiar banha fizeram duas pequenas aberturas, à sala de ventiladores. É por ali que deve penetrar o ar puro nas oficinas de impressão e composição, mas, ao contrário disso, aquilo é antes o transmissor de ar ainda mais viciado. E como se tudo isso ainda não fosse suficiente para abalar, para destruir a saúde do pessoal operário da *A Federação*,

acresce mais este caso barbaramente anti-higiênico: não há latrinas no edifício.”(*A Democracia*, Porto Alegre, 4/6/1905, citado por Petersen, S. R. F. & Lucas, M. E. *Antologia do movimento operário gaúcho*, p. 140).

Passou-se a perceber a formação de associações visando a proteção da classe operária. Destas associações mutualistas, muitas de caráter profissional, passaram a assumir gradativamente traços sindicais, na medida em que visavam a proteção dos seus associados contra os empregadores (MATTOS, 2009).

Havia uma divergência dentre os pensamentos políticos dessas associações e sindicatos. A corrente socialista apresentava uma proposta política partidária que secundarizava a vida sindical, mas não lograra muito êxito em razão da impermeabilidade do legislativo para a participação popular das massas e os desejos do proletariado (MATTOS, 2009).

Por outro lado, a corrente anarco-sindicalista tinha maior adesão e apresentava maior impacto na sociedade. Promovia o conflito direto contra os empregadores como forma de mover e conscientizar os trabalhadores para a necessidade da mudança. Inspirava-se em um modelo de sindicato francês, foram as principais lideranças neste primeiro momento de organização sindical (MATTOS, 2009).

Em 1920, esta última corrente sofreu diversas represálias ofensivas do Estado. Foram fechadas as instituições e jornais da imprensa operária, líderes e participantes destes movimentos foram presos e exilados, o governo promoveu uma propaganda anti-sindical perante a população e criou uma força policial específica para vigiar e combater os movimentos dos trabalhadores. Mais uma vez pôde-se perceber a marginalização e as dificuldades que sempre foram enfrentadas pelo movimento sindical. Desde a tentativa de fundação desses movimentos, o Estado, influenciado pelo interesse das classes economicamente dominantes, tem dificultado a atuação dessas entidades, criminalizando as suas atividades e se utilizando de força bruta para conter os seus avanços (MATTOS, 2009).

Em 1922 se deu o surgimento do Partido Comunista do Brasil (PCB) e, nesse momento, os anarquistas passaram a ter de enfrentar uma competição entre os comunistas. Ambos percebiam um potencial número de apoiadores nos membros dos sindicatos, mas as divergências políticas dentro destas correntes acabaram criando um ambiente competitivo (MATTOS, 2009).

Importante ressaltar que o período da República Velha foi permeado por diversas paralisações grevistas, pode-se constatar que houve uma concentração dos movimentos dos trabalhadores na primeira década do século XX, bem como ocorrera uma explosão de greves entres os anos de 1917 a 1920. Senão, veja-se a tabela abaixo:

GREVES OCORRIDAS NO RIO DE JANEIRO (1890-1920)

Ano	Número	Ano	Número	Ano	Número
1890	6	1904	5	1918	29
1891	7	1905	8	1919	22
1892	3	1906	3	1920	26
1893	1	1907	8	1921	4
1894	-	1908	6	1922	2
1895	-	1909	14	1923	1
1896	2	1910	3	1924	3
1897	-	1911	8	1925	3
1898	5	1912	14	1926	3
1899	8	1913	5	1927	9
1900	10	1914	2	1928	24
1901	5	1915	7	1929	20
1902	4	1916	3	1930	11
1903	39	1917	13		

Fonte: MATTOS, Marcelo Badaró. Trabalhadores em greve, polícia em guarda. Rio de Janeiro: Bom Texto Editora, 2009.

OCORRÊNCIA DE GREVES – ESTADO DE SÃO PAULO

Anos	Capital	Interior	Total do Estado
1888-1900	12	12	24
1901-1914	81	38	119
1915-1929	75	41	116
1930-1940	59	31	90

Fonte: MOREIRA, Sílvia. São Paulo na Primeira República. 1 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1998, p.14.

Estas greves eram utilizadas como forma de pressionar os patrões e como meios de mobilização e conscientização aplicadas pela liderança. Os anarquistas acreditavam que as greves teriam um objetivo revolucionário, no entanto, por vezes, estas paralisações coletivas eram iniciadas de forma espontânea, isto é, sem uma liderança sindical. Tais greves “autônomas” se apresentavam como grandes protestos coletivos, nas proporções dos grandes levantes urbanos percebidos ao longo da história do Brasil (MATTOS, 2009).

É nesse momento que se torna mais perceptível a forma com que o patronato e o Estado lidaram com os movimentos trabalhistas, sendo a repressão policial a maior forma de

interromper os movimentos grevistas. A repressão era tamanha que, durante esse período, as repressões às greves se tornaram uma das tarefas principais da polícia (MATTOS, 2009).

A exemplo destes movimentos durante esse período, cita-se que em 1903 ocorreu a greve dos cocheiros e carroceiros no Rio de Janeiro, tal mobilização também foi aderida pelos trabalhadores do setor têxtil, o que resultou na mobilização de 40 mil operários. Este movimento se espalhou para diversas categorias e foi responsável por conquistar a redução da jornada de trabalho para nove horas e meia de trabalho nesta cidade (MATTOS, 2009).

Conclui-se que na República Velha, mesmo com as diversas lutas sindicais e represálias por meio do Estado, a grande conquista dos trabalhadores foi afirmar a dignidade do trabalho e construir uma identidade positiva da classe, se impondo perante a sociedade (MATTOS, 2009).

Passa-se então à análise do contexto histórico dos trabalhadores e dos sindicatos no período do primeiro Governo de Getúlio Vargas (compreendido entre 1930 e 1945). Neste período percebeu-se a necessidade de se alcançar um desenvolvimento econômico e industrial no país, a importância atribuída à figura de Getúlio e suas políticas populistas para conquistar o apoio das massas, o autoritarismo trazendo uma contraposição assídua as instituições democráticas, dentre outras questões que acompanharam esse período do país (MATTOS, 2009).

O ideário trabalhista desenvolvido pelo Governo Vargas, principalmente durante o Estado Novo, possuía um sentido e objetivo central, sendo estes: firmar o controle do movimento proletário e sindical, transformando os sindicatos em órgãos colaborativos e controlados pelo Ministério do Trabalho. Desse modo, o Estado Novo incluía os sindicatos num esquema de política social (MARTINS, 1978).

Válido mencionar que o governo Vargas foi responsável pela promoção de políticas sociais, identificadas por um conjunto de leis trabalhistas voltadas para atender aos anseios dos trabalhadores e dos sindicatos. A legislação social desenvolvida nesta época é composta por quatro núcleos essenciais, sendo eles: 1) A legislação previdenciária; 2) as leis trabalhistas que regularam jornadas e condições de labor, descanso semanais remuneradas, férias e outros direitos das relações laborais; 3) A legislação sindical que instituiu o modelo da unicidade sindical no Brasil, a estrutura vertical por categorias, tendo o Ministério do Trabalho como responsável pela tutela e fiscalização dos sindicatos; 4) A instituição da Justiça do Trabalho como responsável por julgar e arbitrar as lides decorrentes das relações de labor (MATTOS, 2009).

Entre os períodos de 1930 a 1934 o governo Vargas criou o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (MTIC), órgão foi responsável pela criação de diversas leis trabalhistas que, posteriormente sistematizadas, foram reunidas e publicadas em 1943 como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), um avanço fundamental para o reconhecimento de diversos direitos trabalhistas (MATTOS, 2009).

O MTIC também foi responsável por difundir um novo modelo de sindicato oficial, os objetivos que se atribuíam aos sindicatos neste novo modelo seriam fazer com que estes servissem como interlocutores das categorias de trabalho junto ao governo, funcionando como órgão público e submetidos aos poderes Estatais (MATTOS, 2009).

Inicialmente, os sindicatos mostraram certo receio a adesão deste novo modelo, é válido destacar que por anos no Brasil o Estado foi um dos principais perseguidores destes movimentos, utilizando-se das polícias para perseguir, prender e violentar líderes e participantes destes movimentos. Agora, este mesmo Estado (ainda que sobre o governo de outra liderança) queria implantar a unicidade sindical, dando caráter institucional público aos sindicatos e supervisioná-los por meio de ordens (MATTOS, 2009).

Para atrair os sindicatos e fazer com que estes se submetessem ao novo modelo, o MTIC vinculou a concessão dos benefícios decorrentes das leis laborais à representação oficial da classe, permitindo que as lideranças dos sindicatos combativos sofressem pressão dos seus associados para que se promovesse o reconhecimento perante o Ministério, para atrair os sindicatos e fazer com que estes se submetessem ao novo modelo (MATTOS, 2009).

Nesse ínterim, veja-se uma tabela mostrando o número de sindicatos reconhecidos oficialmente durante o período de 1931 a 1936:

NÚMERO DE SINDICATOS DE EMPREGADOS SEGUNDO O ANO DE RECONHECIMENTO, 1931-1936

Ano	Nº de sindicatos reconhecidos no ano
1931	32
1932	83
1933	141
1934	111
1935	73
1936	242
Total	682

Diversos movimentos políticos de ideias anarquistas e comunistas foram contra essa necessidade do modelo sindical de haver a oficialização do sindicato perante as autoridades. Viram um caráter fascista na lei de sindicalização, em razão da ausência de representatividade desse novo modelo e pela proposta da Justiça do Trabalho que seria controladora (MATTOS, 2009).

Em 1934, a pressão dos associados para com as lideranças sindicais e a proposta de participação da Assembleia Nacional Constituinte, fez com que muitos líderes deste movimento realizassem o registro oficial e se submetessem ao novo modelo sindical. Das 346 organizações oficializadas perante o Estado, 106 eram do Rio de Janeiro e de São Paulo, um número que é considerado pequeno, haja vista a grande maioria do proletariado fabril e da tradição sindical forte de resistência estavam situadas nesses últimos estados mencionados (MATTOS, 2009).

De 1935 a 1942 percebeu-se uma verdadeira tentativa de desmontar as organizações coletivas de labor. Foram escolhidos dirigentes sindicais submissos ao Ministério do Trabalho, as greves foram cessadas e a participação dos associados foi bastante limitada. As reivindicações se reduziam aos limites determinados pelo Estado. O Estado Novo de 1937 (ditadura imposta por Vargas), foi acompanhada por uma Constituição com traços fascistas que reinstalou a imposição do sindicato único (MATTOS, 2009).

Em 1942, em razão da entrada no Brasil na 2ª Guerra Mundial, das crescentes oposições a ditadura do Estado Novo e da possibilidade da redemocratização, Vargas passou a intensificar a aproximação do Estado aos trabalhadores, mobilizando politicamente os sindicatos oficiais que estavam sob o seu controle por meio do MTIC (MATTOS, 2009).

Trazia-se um discurso de Vargas como o pai dos pobres e protetor dos trabalhadores, passava-se a ideia de que a legislação social fora uma concessão Estatal que teria antecipado as pressões sociais. Era uma tentativa de distorcer a trajetória da luta dos trabalhadores e do movimento sindical que havia se iniciado nas padarias com João de Mattos e que crescera/tomara forma principalmente durante a República Velha (MATTOS, 2009).

A exemplo desse discurso, veja-se trecho da apresentação ministrada no programa de rádio “A Hora do Brasil” em 1942:

Se o direito é a ciência dos fatos, a ciência da realidade, nenhum ramo dessa ciência espelhou de maneira mais perfeita a realidade social de um povo que o direito trabalhista brasileiro. Iniciada no país logo após 1930, pelo governo do Sr. Getúlio Vargas, a legislação social assumiu uma posição de relevo em nossa pátria, não só porque tínhamos um grande débito a saldar com as classes trabalhadoras, como,

também, graças à capacidade jurídica do poder público. Foi uma verdadeira obra de medicina social preventiva que o presidente Vargas realizou no Brasil, tratando do complexo capital- trabalho, com cuidados tais que nunca o assolaram males que pudessem conturbar o ritmo da paz brasileira. Tanto assim que os 12 anos que transcorreram até agora podem ser contados como nova era para o nosso povo, porque o país teve um surto de progresso industrial jamais realizado por qualquer outra nação, em tão curto espaço de tempo.

Esse prodigioso esforço construtivo exigiu inúmeras leis, muitas das quais com fundo experimental, por não se tratar de uma legislação que vinha acudir exigências, mas atender, por antecipação, realidades apenas pressentidas (*Boletim do MTIC* n° 100, dez. 1942).

Badaró (2009) nega essa interpretação, sob a justificativa de que a legislação social já havia sido positivada entre 1930 e 1935 e de que as organizações trabalhistas combativas, em sua maioria, resistiram arduamente a ideia do sindicato tutelado pelo Estado. Além do fato de que os movimentos e as pressões trabalhistas pela classe operária já haviam crescido bastante desde a República Velha, pelo que as próprias leis sociais foram um resultado das pressões destes movimentos, vez que o governo tentava harmonizar e ganhar o apoio deste movimento que já estava em alta e que já promovia grandes paralisações entre os trabalhadores.

Durante o período de 1945 a 1964, presenciaram-se diversas mobilizações trabalhistas encabeçadas pelos sindicatos. Nesse período os limites que haviam sido impostos ao direito a greve foram rompidos pela mobilização das organizações laborais. Principalmente em 1960, a relevância política dos trabalhadores e dos sindicatos foi bastante significativa, as suas ideias para a solução de questões nacionais foram bastante difundidas e debatidas pela sociedade brasileira (MATTOS, 2009).

Pela a análise da legislação sindical elaborada no Estado Novo, percebeu-se um período de desenvolvimento do país em que a conjuntura política do país instituiu um governo discricionário, que visava integrar os sindicatos nas suas políticas como órgãos econômicos. De tal modo, os sindicatos eram utilizados como um meio de contato do Estado entre as massas e um instrumento que representava o proletariado compondo o quadro formal Estatal (MARTINS, 1978).

Durante este período de redemocratização (de 1945 – 1946) pode-se atribuir uma classificação histórica em quatro conjunturas, sendo elas: 1) A retomada das lutas sindicais no processo da redemocratização (1945 a 1946); Repressão aberta promovida contra os sindicatos no final do governo de Eurico Gaspar Dutra (1947 a 1950); Retomada das lideranças sindicais pelos setores combativos e a retomada das greves (no segundo governo de Getúlio e nos primeiros de Juscelino Kubistchek); a formação de grandes movimentações sindicais (paralisações, greves, negociações) no começo de 1960 até 1964 quando se inicia a Ditadura Militar e forte repressão aos sindicatos (MARTINS, 1978).

Em 1964 foi instaurada a Ditadura Militar no Brasil, iniciada por Humberto Castelo Branco. Nesse período, todo o aparato de controle dos sindicatos pelo Estado já estava positivado na CLT, esta lei possibilitava que o Ministério do Trabalho intervisse nessas organizações, que destituísse diretorias e as substituísse por interventores (MATTOS, 2009).

Durante esse período, os sindicatos foram utilizados pelo Estado para difundir a ideologia de harmonia e paz social entre os trabalhadores. O governo militar interviu nestas organizações para interromper o crescimento dos movimentos coletivos laborais nos centros urbanos e nas áreas rurais, para impedir a participação política da classe operária, para tentar promover uma identificação de interesses entre trabalhadores e empresariado. Quis fazer adormecer o espírito reativo da classe trabalhadora para que esta aceitasse a precarização de direitos trabalhistas e uma política de forte arrocho salarial em prol de um suposto desenvolvimento econômico (MARTINS, 1978).

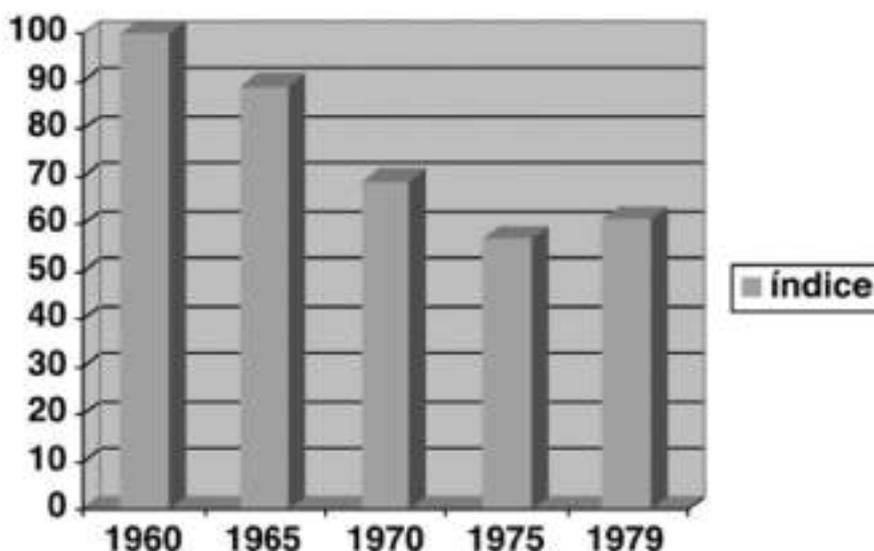
A vedação ao exercício de atividades políticas a classe operária que fora promovida pelo regime militar, demonstra que os sindicatos não foram concebidos/organizados para permitir uma “produção política da consciência proletária”. Pelo contrário, a permissão da intervenção Estatal nos sindicatos agora era utilizada para suprimir os interesses da classe trabalhadora e para propagar uma suposta “colaboração” das classes para assegurar um fortalecimento da sociedade capitalista industrial a qualquer custo (MARTINS, 1978).

A crise econômica após o fim do governo Juscelino Kubitschek só aumentava, a forma que os militares adotaram para contê-la foi realizar um arrocho salarial e, para se aplicar essa medida sem lidar com levantes do operariado, viu o controle dos sindicatos como meio fundamental de concretizar estes planos (MARTINS, 1978).

Para isso, o governo militar promoveu a intervenção nas diretorias de 433 organizações coletivas de trabalho (383 sindicatos, 45 federações e 4 confederações). Promoveu as cassações de direitos políticos e instaurou inquéritos policiais militares contra as lideranças trabalhistas de maior relevância e, aos que conseguiram escapar das prisões arbitrárias, a única alternativa era viver de forma clandestina ou exilados (MATTOS, 2009).

Sobre esta contenção dos salários, veja-se gráfico que demonstra o “arrocho” promovido pelo governo militar entre 1960 a 1979:

Índices de Salários Mínimos (1940 = 100).



Fonte: MENDONÇA, Sonia Regina; FONTES, Virginia Maria. História do Brasil recente (1964-1980). 1 ed. São Paulo: Ática editora, 1988. p. 17 e 67.

De 1964 a 1967 os sindicatos foram totalmente paralisados e silenciados por conta das intervenções e pelas perseguições do governo. Após 1967, o Ministério do Trabalho iniciou a propalar o discurso de liberar progressivamente as atividades sindicais, promovendo eleições em diversas organizações desta natureza. Apesar das intervenções nestas eleições, perceberam-se alguns candidatos militantes que não eram tão conhecidos, mas que se filiavam as comissões por local de trabalho (as que sobreviveram aos ataques ou as que surgiram) e com ideias de esquerda (MATTOS, 2009).

Em 1970, o Estado empreendeu um esforço para revalorizar os sindicatos, mas propalando a ideia de que estes eram apenas órgãos integrados ao sistema previdenciário. A ideia do governo era fazer com que essas entidades servissem apenas como balcões de serviços e para que estas divulgassem as supostas conquistas do regime. Mesmo em meio a esta proposta, os trabalhadores não se acovardaram, organizaram movimentações/protestos nos ambientes de trabalho (de forma clandestina), mesmo com todos os limites e perigos contrários a essa atuação (MATTOS, 2009).

Nesse período também explodiram as revoltas violentas contra as condições de vida nos centros urbanos, destacando-se os “quebra-quebras” de trens nas periferias de São Paulo e do Rio de Janeiro. Neste período cabe fazer destaque a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSMSP), criada em 1960, atuante durante a década de 70 e enfrentando a proposta sindical oferecida pelos militares, as arbitrariedades do patronato no setor fabril de forma clandestina. Nesta oposição já se comentava sobre um novo sindicalismo, a expectativa de uma

mudança na estrutura e na atuação sindical se reforçaria nos embates coletivos e surgiria em 1978 dos movimentos grevistas (MATTOS, 2009).

Após a década de 1970, com a crise que passava a crescer no modelo econômico adotado pela ditadura, passaram-se a perceber divergências dentro do próprio poder e os militares passaram a iniciar uma gradual transição para a volta do poder ao governo civil. Esta intenção da alta cúpula ficava clara com o fim do AI-5 em 1978, com a anistia política de 1979 e com o início da reorganização dos partidos políticos (MATTOS, 2009).

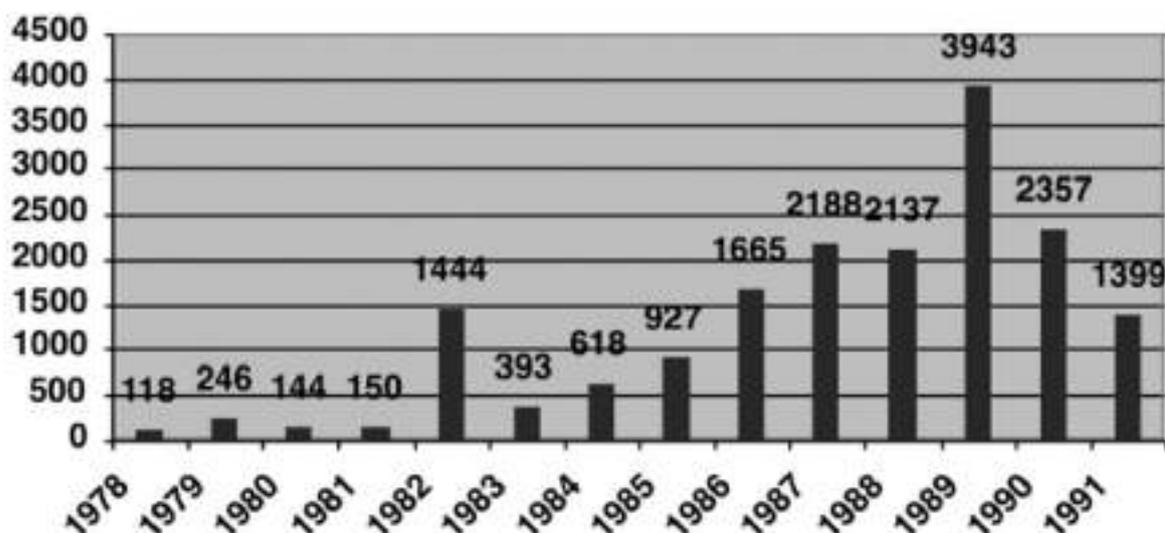
Essa tentativa de transição enfrentou uma tensão significativa por parte da ação organizada dos trabalhadores através das organizações coletivas e dos movimentos sociais. Em 1978 iniciou-se um movimento grevista, da greve da Scania em São Bernardo do Campo, que contagiou e se espalhou pelos sindicatos alcançando o apogeu em 1980, quando o Brasil ficou entre os países com o maior número de greves dentre as nações capitalistas (ANTUNES, 2018).

Eclodiram greves gerais por categorias, paralisações coletivas que resultaram na ocupação de fábricas de diversas empresas pelo país e, por fim, quatro greves gerais nacionais em março de 1989, após o insucesso do Plano Cruzado (ANTUNES, 2018).

O Sindicato dos metalúrgicos do ABC se destacou por dar início a série de paralisações grevistas que se iniciaria ali, se tornando uma referência de resistência por um longo período. Em 1978 ocorreram mais de 100 greves no Brasil e no ano seguinte este número havia dobrado. Das greves do ABC paulista, se desdobraram a criação do Partido dos Trabalhadores em 1980 e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Tais organizações se fortaleceram em 1984, em razão das campanhas em prol da eleição direta para Presidente da República e contribuíram para que houvesse a participação dos representantes da classe trabalhadora na constituinte de 1988 (MATTOS, 2009).

A CUT surgira para fazer divergência ao sindicalismo de Estado que subordinava os sindicatos ao executivo e que se encontrava mais verticalizado diante das ditaduras. Em seu manifesto, esta organização defendia uma organização sindical de classes, autônoma, que fosse fundada pela base, independente do governo e a defesa de uma sociedade com caráter social, isto é, que ia contra super exploração do trabalhador em detrimento do capital (ANTUNES, 2018).

Sobre esse período histórico marcado pelo surgimento do novo sindicalismo, pela fortificação dos sindicatos e pela eclosão de várias greves em todo o país, veja-se o gráfico abaixo:



Fonte: NORONHA, E. Greve e estratégias sindicais no Brasil. In O mundo do trabalho: crise e mudança no fim do século. São Paulo: Editora Scritta, 1994. p. 331.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi a última concretização do novo sindicalismo brasileiro. Através deste marco os sindicatos passaram a ter as liberdades para reger, autonomamente, a sua administração interna e estabeleceu-se o impedimento das interferências e intervenções do Estado contra as organizações sindicais. Além disso, a Constituição passou a permitir a sindicalização dos servidores públicos, o que ampliara, nos aspectos qualitativo e quantitativo, a possibilidade de representação sindical a uma maior diversidade de grupos de trabalhadores (BRITO FILHO, 2015).

Contudo, a manutenção de características do sistema corporativista como a manutenção da unicidade sindical, o monopólio da representação e o poder normativo da Justiça do Trabalho demonstrara que os anseios do movimento denominado “novo sindicalismo brasileiro” não se concretizara de forma completa (BRITO FILHO, 2015).

Os anos de 1990 não tiveram um saldo positivo para o sindicalismo brasileiro. Os índices de sindicalização diminuíram, empecilho para direcionamento e mobilização das bases, dificuldades de manutenção financeira e indefinições das opções políticas de liderança (MATTOS, 2009).

No cenário atual, tem-se a aprovação da reforma trabalhista em 2017 que aderiu a terceirização total (atividades meio e atividades fim) e o modelo de trabalho intermitente, o que demonstra, segundo o sociólogo Ricardo Antunes (2018) a adesão de modelos de trabalho precários e informais que desrespeitariam as condições de trabalho estabelecidas para o vínculo empregatício formal. Este autor também aduz que desde 1970 se percebe no contexto global (em países como China, Índia, Japão e outros) uma mudança na morfologia do trabalho em que

se tende para as relações laborais precárias que fogem dos modelos de produção tradicionais (Fordista e Taylorista), dos espaços de trabalho físico bem delimitados e que expõe o trabalhador a condições de trabalho mais desumanas.

Ocorre que muitos sindicatos não acompanharam essas mudanças, deixando de promover qualquer representação dessa nova classe trabalhadora. O sociólogo Ricardo Antunes (2018) também aponta para a gravidade dessa situação, para ele a tendência é que essas relações informais aumentem e que a necessidade de adaptação dessas entidades para também integrarem essa camada de trabalhadores seria fundamental para garantir a própria subsistência dessas instituições e a proteção dessa classe que só tende a aumentar.

A reforma trabalhista de 2017 também retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical e impôs o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Tais alterações, respectivamente, trouxeram uma grave queda na arrecadação dessas instituições (muitas que não estavam preparadas para esses impactos) e o princípio mencionado legitimou a flexibilização de direitos trabalhistas positivados na CLT em detrimento dos acordos coletivos.

Atualmente, somando a modalidade dos trabalhos informais e que tendem a precarização, passa-se a perceber o surgimento do fenômeno da uberização, onde os trabalhos são intermediados por aplicativos, onde os trabalhadores não possuem vínculo empregatício, assumem todos os riscos das operações e não gozam de quaisquer direitos trabalhistas. No Brasil, estas relações têm se desenvolvido principalmente nos setores de entregas e de transporte individual de pessoas por aplicativo, mas a tendência é que se tenha uma expansão dessa modalidade de trabalho para outros setores (citam-se os exemplos dos serviços de limpeza doméstica intermediados pelo aplicativo *Handy*, os serviços de manutenção hidráulica intermediados pelo aplicativo *TaskRabbit* e até serviços de aulas particulares, aplicativos esses que já têm sido utilizados em alguns países Europeus) (SLEE, 2019).

Diante da trajetória do sindicalismo brasileiro aqui delineada, percebe-se um histórico de constantes perseguições aos sindicatos e também a importância da atuação dessas organizações para a conquista de direitos e representação dos trabalhadores, tendo em vista a pressão social para a adoção de políticas públicas e o poder de organizar e movimentar as categorias de base para as ações coletivas.

Percebeu-se um ciclo em que continuamente: havia perseguição ferrenha aos sindicatos, esta que muitas vezes partia do próprio poder público; o aumento significativo da precarização do trabalho em detrimento do discurso de desenvolvimento da economia e para atender as classes economicamente dominantes; a revolta da classe trabalhadora seguida pela união das classes e criação de sindicatos combativos; a movimentação dos trabalhadores com

greves e ações coletivas capazes de exercer pressão social e chamar a atenção do poder público; a conquista de direitos ou de melhores condições e uma retomada na fortificação destas entidades sindicais.

Atualmente, a maioria dos sindicatos têm passado por dificuldades econômicas, têm sido estigmatizados pela mídia e por setores políticos mais conservadores. Percebe-se a necessidade dessas entidades promoverem um diálogo mais aproximado da categoria de base a fim de demonstrarem a relevância dessas instituições para a representação e defesa dos trabalhadores e de se atentarem para o novo cenário trabalhista atual que se inclina para o crescimento das relações informais com os trabalhadores uberizados e para a gradual diminuição das relações empregatícias, não devendo limitar a sua atuação apenas as categorias e aos empregados formais.

Dado o momento histórico em que nos situamos e diante da problemática da uberização à qual este trabalho se propõe a estudar, questiona-se: de que forma os sindicatos precisam se adaptar para manterem a sua subsistência, para se reaproximarem da base e para defenderem a nova classe de trabalhadores informais uberizados?

2.3 O fenômeno da Uberização no contexto brasileiro.

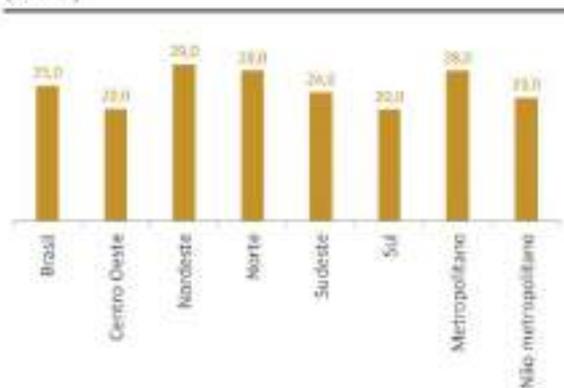
O Direito do Trabalho tem por finalidade equilibrar as relações de labor e resguardar os direitos fundamentais do trabalhador, construídos a partir da relação composta pelo vínculo empregatício. No entanto, também tem sido aplicado sob tendência expansionista, para relações laborais próximas que não possuem natureza empregatícia, possuindo íntima relação com o direito ao desenvolvimento (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, Amartya Sen (2010) defende que a participação pessoal dos indivíduos no mercado de trabalho é um dos elementos fundamentais para que se alcance o desenvolvimento de uma sociedade. Outrossim, o autor aduz que a liberdade de transacionar é um meio de se materializar a autonomia que precisa ser valorizada pelos indivíduos, e que a rejeição desta é uma forma de manter a sujeição a um determinado tipo de coação/cativeiro que impede (de forma explícita ou implícita) o acesso ao mercado de trabalho aberto.

Portanto, para este autor, o conceito de desenvolvimento em uma sociedade contemporânea não pode ser pensado de forma separada do conceito de liberdade econômica, primordialmente porque esta última tem reflexos diretos no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores (SEN, 2010).

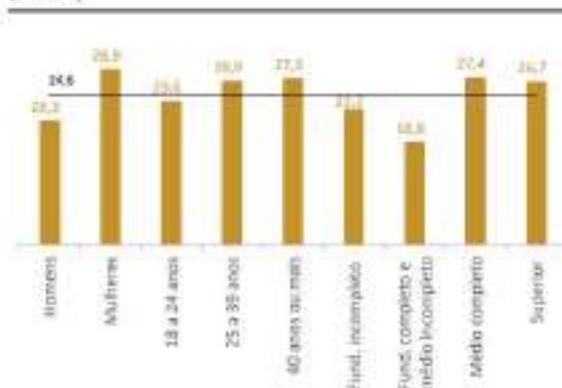
Em contrapartida, tem-se percebido que os indicadores do mercado de trabalho brasileiro têm se mostrado contrários aos conceitos de desenvolvimento e liberdade de Amartya Sen (2010). O índice de desemprego tem se mostrado alto e crescente, de acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (LAMEIRAS, 2019), no primeiro semestre de 2019, 24,8% dos brasileiros estavam desempregados por mais de 2 anos para cada 17,4% de brasileiros que estavam nessa situação em 2015. Outrossim, conforme a pesquisa mencionada, em 2019 no Brasil cerca de 27,4% dos indivíduos que completaram o ensino médio e cerca de 26,7% de indivíduos que possuem formação superior estavam desempregados e em busca de emprego há 2 anos ou mais (LAMEIRAS, 2019). Tais dados demonstram que os trabalhadores que possuem maior qualificação técnica também têm encontrado dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho formal. Senão, veja-se os gráficos a seguir:

GRÁFICO BOX 1.1
Desempregados que buscam emprego há 2 anos ou mais em 2019
(Em %)



Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dinuc/Ipea.

GRÁFICO BOX 1.2
Desempregados que buscam emprego há 2 anos ou mais em 2019
(Em %)



Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dinuc/Ipea.

Fonte: LAMEIRAS, 2019.

Desse modo, notou-se um aumento considerável nas exigências de qualificação do trabalho e uma redução quantitativa deste, além da iniciação de um processo gradual de substituição da mão de obra humana (trabalho concreto que gera valor) pela mecanização (atividade abstrata, realizada por máquinas) (ANTUNES, 2015). Essas características impulsionam a desregulamentação, a flexibilização do trabalho formal e traçam uma nova morfologia no labor. Muitas vezes, resta aos indivíduos que não puderam se adequar a essa

nova realidade do mercado de trabalho formal, ter de aceitar atividades precárias (ANTUNES, 2018).

A fluidez da pós-modernidade líquida (BAUMAN, 2001) também tem sido percebida no mundo do labor. O surgimento de tecnologias que interferem nas dinâmicas de trabalho, sistemas que trazem aos usuários um trabalhador despersonalizado, a possibilidade de promover trocas que acontecem através do mundo digital, o dinamismo com que as relações humanas são tratadas no virtual e a fluidez dessas relações. Essas questões são fundamentais para se compreender a forma com que o trabalhador tem se inserido na realidade contemporânea.

O discurso da exceção econômica permanente pensado por Bercovici (2008), também tem influenciado na conjuntura atual. A ideia de que se enfrenta uma crise econômica permanente (que pode se reformular) para justificar a retirada do poder constituinte do povo e desrespeitar direitos (meio sofisticado de bloquear interesses do povo) também tem sido replicada no contexto trabalhista. Isso acontece na medida em que tem se apontado para a flexibilização e a precarização de direitos sociais e trabalhistas como solução para crises econômicas e índice de desemprego.

A exemplo, menciona-se o discurso do ex-presidente Temer (ARAÚJO; FORMENTI, 2017) de que o desemprego “cairia” bastante no Brasil após a aprovação da reforma trabalhista (esta que flexibilizou diversos direitos). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa geral de desemprego no Brasil de 12,7% em 2017 (SARAIVA, 2018) diminuiu para apenas 11,9% em 2019 (NERY, 2020). Mas a que custo esse desemprego foi reduzido? Como as relações de labor foram afetadas por conta destas alterações?

É nesse cenário, que surgiu o fenômeno da uberização (no âmbito dos aplicativos de transporte individual de pessoas), advindo recentemente da empresa Uber que é uma das pioneiras no ramo de transporte de pessoas por aplicativo e que foi fundada em 2009 (SLEE, 2019). Essa modalidade de prestação de serviço tem sido vista de forma crescente em diversos países, tendo carecido de regulamentação específica no Brasil. O fenômeno mencionado está inserido no modelo de negócios de Economia do Compartilhamento ou capitalismo de multidão.

O autor Arun Sundararajan (2018) aduz que a Economia do Compartilhamento possui as seguintes características: 1) É amplamente voltada ao mercado (cria mercados que

incentivam às trocas de bens e o surgimento de novos serviços; 2) Possui um Capital de alto impacto (gera novas possibilidades com a finalidade de que haja uma otimização no aproveitamento dos recursos, sejam habilidades, tempo, bens ou dinheiro); 3) Propaga redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas (multidão descentralizada de indivíduos que irá ofertar a mão de obra, substituindo agregados estatais ou corporativos); 4) Promove fronteiras pouco definidas entre pessoal e profissional (prestação de serviços e ofertas de mão de obra comercializam e mensuram frequentemente atividades entre pessoas); 5) Apresenta fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação laboral com ou sem dependência entre trabalho e lazer (substituição das contratações por tempo integral por contratações de prestação de serviços, variações da carga-horária, dependência financeira e empreendedorismo).

Everaldo Andrade (2012) trata acerca de uma teoria organizacional, em termos de relações de trabalho, que tem propagado a exigência de todos se tornarem empreendedores em razão do desemprego estrutural, sendo trazida também nessa narrativa conceito de intraempreendedor. Na Economia Compartilhada também se utiliza esse modelo de teoria organizacional e do conceito de intraempreendedor para definir os “colaboradores” (supostos empreendedores dentro de uma organização) e assim gerar essas novas relações de labor afastando o vínculo empregatício.

O modelo de negócios de Economia do Compartilhamento também se enquadra na categoria de desenvolvimento digital, do que seria a quarta revolução industrial. Nele, as atividades profissionais são separadas antes em atribuições e projetos distintos e depois são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores (SCHWAB, 2016).

O autor Tom Slee (2019) apresenta críticas a este modelo de negócios, aduzindo que este tem propagado um livre mercado inóspito e desregulado, que tem sido responsável por remodelar sistemas de transporte das cidades sem considerar diversos fatores. Além disso, quanto à tentativa de desregulamentação, Slee (2019) alega que esse modelo tem sido usado como meio de burlar garantias trabalhistas, criando categorias de subemprego mais arriscadas e precárias.

Ademais, aduz-se que a insegurança e a instabilidade são traços constitutivos deste novo modelo de labor, sem contrato, sem previsão de carga horária a ser cumprida e sem direitos assegurados aos trabalhadores, bastando que estes estejam cadastrados nas plataformas e que estejam *online* para atenderem os chamados e cumpri-los através da jornada intermitente (ANTUNES, 2018).

Everaldo Andrade (2012) explica que o “capitalismo flexível” tem sido utilizado por certas companhias para gerar novas relações de trabalho em que se substitui a exploração pelo auto exploração. Além da auto comercialização de trabalhadores, que são classificados como empreendedores, mas que, na verdade, são explorados, assumindo os riscos advindos dos seus negócios. A dinâmica do modelo de Economia do Compartilhamento tem sido criticada por se utilizar dessa narrativa, aduz-se que o trabalhador é um empreendedor com o intuito de evitar laços formais de vínculo empregatício e eventuais responsabilidades da empresa, mas mantém-se os mecanismos de controle e a avaliação do “colaborador”, fora ganhos significativos da empresa em cima de cada serviço prestado.

Surgem então duas dúvidas em torno deste novo modelo operacional: Será este modelo uma nova forma de labor que dará início a uma revolução do novo trabalho flexível, empoderando o operariado dessa nova nuvem virtual e eliminando a escassez de competências? Ou será este modelo o responsável por iniciar uma nova realidade composta por fábricas virtuais não regulamentadas e uma nova classe de ploreariado que muda constantemente de tarefa para poder se sustentar, enquanto perde direitos e não possui segurança na relação? (SCHWAB, 2016).

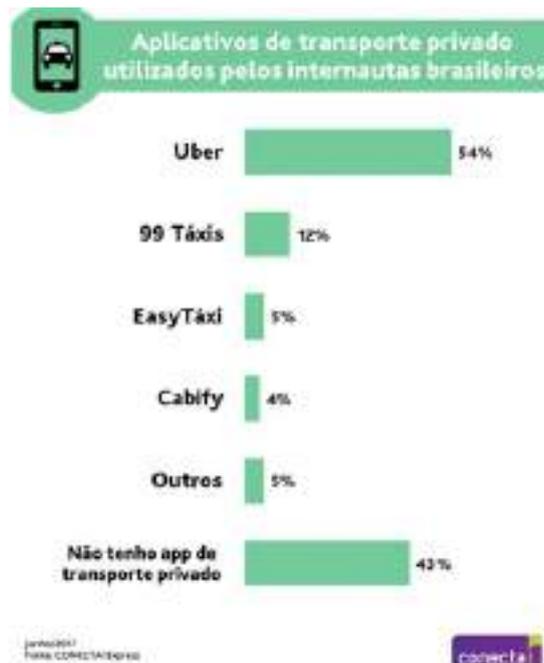
Este novo modelo operacional surgiu no Brasil em 2014 através da Uber. De acordo com os últimos dados da companhia citada, esta possuía mais de 500 mil motoristas cadastrados no aplicativo e mais de 20 milhões de usuários consumidores no país, conforme levantamento realizado em fevereiro de 2018 (PETRI, 2018).

Em razão da chegada dessas empresas ao país e dado o impacto destas na vida dos consumidores, foi sancionada a Lei Federal 13.640/2018 regulamentando de forma superficial esses aplicativos (BRASIL, 2018). Na verdade, a norma apenas atribuiu competência aos Municípios e Distrito Federal para promoverem a fiscalização e regulamentação dos serviços oferecidos pelos aplicativos, impondo ainda requisitos para a empresa e para a admissão dos motoristas de aplicativo.

Ademais, destaca-se que, a chegada das empresas de transporte individual de passageiros ao Brasil também trouxe grande impacto as empresas de táxi do país. Estudos realizados em abril de 2018 pelo Departamento de Estudos Econômicos (DEE) do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), demonstraram que houve uma redução de 56,8% no número de corridas de táxi e que para cada 1% de aumento do número de corridas da Uber, as redes de táxi perdiam 0,09% destas (PETRI, 2018). Nesse período, muitos sindicatos e associações de taxistas se movimentaram visando a defesa dos seus associados.

Além disso, em pesquisa realizada com 2.000 (dois mil) internautas, em Junho de 2017, por meio do CONECTAÍ Express no Brasil, ficou registrado que 54% dos internautas brasileiros utilizam o aplicativo Uber, 12% utilizam o 99 táxis, 5% utilizam o Easy Táxi, 4% utilizam o Cabify, 5% utilizam outros aplicativos e 43% dos internautas da pesquisa não tinham app de transporte, conforme o gráfico apresentado abaixo:

Gráfico 1 – Os aplicativos de transporte privado mais utilizados no Brasil em 2017.



Fonte: CONECTAÍ Expresses, junho, 2017.

O crescimento da atividade de prestação de serviço intermediada por aplicativo no país enseja uma série de questionamentos acerca dos direitos fundamentais e das condições a que estes trabalhadores estão submetidos, surgindo discussões no âmbito do direito trabalhista acerca da existência de vínculo empregatício, das garantias trabalhistas destes prestadores e da possibilidade de representação coletiva sindical.

3. O DIREITO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO.

3.1 Os direitos fundamentais e o novo modelo de labor.

As relações de labor são diferenciadas pois se caracterizam por uma pronunciada desigualdade entre as partes, havendo sujeição do trabalhador e proeminência do empregador.

Tal situação faz com que parte dos autores admitam a viabilidade da aplicação imediata dos direitos fundamentais nessas relações, vez que os poderes do empregador podem constituir ameaça potencial aos direitos fundamentais do trabalhador (SARMENTO, 2010).

A discussão sobre a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas é bastante ampla e tem sido analisada de forma diferente entre os países em razão dos diferentes sistemas constitucionais, culturais e realidades sociopolíticas.

Nesse aspecto, merece destaque a teoria do state action ou teoria da ineficácia horizontal dos Direitos Fundamentais. Segundo Daniel Sarmento (2010), por ela se defende que os direitos fundamentais resguardados pela Constituição não podem alcançar às relações privadas, estabelecendo-se limitações apenas para os Poderes Públicos e não atribuindo aos particulares direitos frente a outros particulares (sendo exceção a 13ª emenda que aboliu o regime escravocrata).

Para Virgílio Afonso da Silva (2005), a teoria do state action não nega a aplicação dos direitos fundamentais na relação entre particulares. No entanto, ela tenta contornar a falta de regulamentação, atribuindo a doutrina a finalidade de definir em quais casos poderia se fazer a aplicação, ainda que os direitos fundamentais em regra não se apliquem às relações entre particulares. Ademais, para ele, o critério utilizado para haver a aplicação da eficácia horizontal em determinados atos privados seria a equiparação de determinados atos privados a atos estatais.

Por outro lado, ainda sobre a interferência dos direitos fundamentais nas relações privadas, menciona-se a teoria da eficácia horizontal mediata ou indireta dos direitos fundamentais, teoria essa desenvolvida originalmente e dominante no direito germânico (SARMENTO, 2010).

Esta teoria é uma construção intermediária dentro das teorias da incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas e confere a legislação o papel de regulamentar e incorporar os direitos fundamentais que irão incidir no direito privado.

Daniel Sarmento (2010) aduz que na teoria supracitada os direitos fundamentais não incidem no âmbito privado como direitos subjetivos, passíveis de serem invocados a partir da Constituição. Nessa teoria a proteção constitucional da autonomia privada iria prever a possibilidade de os indivíduos renunciarem a direitos fundamentais no contexto das relações privadas que mantêm, hipótese que não seria admitida nas relações compostas com o Poder Público.

Finalmente, vê-se que a Constituição brasileira é incompatível com a tese do *state action* e diverge da teoria da eficácia horizontal indireta e mediata dos direitos fundamentais, estando na verdade alinhada com a teoria da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais, conforme compreendido de forma majoritária pela doutrina brasileira e pelo judiciário (conforme as decisões do Supremo Tribunal Federal). Segundo esta tese, os direitos fundamentais podem incidir de forma direta nas relações privadas (sem a necessidade de intervenção legislativa) (SARMENTO, 2010).

O constitucionalista José Afonso da Silva (2005) também faz explicações acerca do tema, o autor entende que a Constituição de 1988 garante a aplicação imediata as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais também as relações entre particulares. Principalmente, apontando para o art. 5º, § 1º da Constituição (BRASIL, 1988, s.p.) que defende que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata“, dispositivo que impõe a eficácia plena e a aplicação imediata dos direitos fundamentais também as relações privadas, estando aí incluídos os direitos sociais do art. 6º, os direitos fundamentais trabalhistas do art. 7º, os direitos de defesa e os direitos prestacionais.

O autor Ingo Wolfgang Sarlet (2012) faz duas considerações acerca da aplicação desta teoria, a primeira é que no caso em que houver relativa igualdade entre as partes da relação, aí deverá prevalecer o princípio da liberdade para ambas (a exceção das hipóteses que tratem de lesão ou ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana ou aos direitos da personalidade). A segunda consideração será para as relações privadas compostas por um indivíduo (ou grupo destes) e os detentores de poder econômico ou social. Nesses casos haverá consenso para a admissão da aplicação da eficácia horizontal, já que esta relação privada se assemelharia à estabelecida entre particulares e poder público.

Robert Alexy (2011) aduz que a tese da eficácia direta dos direitos fundamentais é uma teoria integradora, em que, diante de uma demanda entre particulares que tenha por objeto uma colisão entre direitos fundamentais, possibilita a utilização da técnica da ponderação entre os valores discutidos.

Segundo Daniel Sarmento (2010), a Constituição Federal de 1988 foi criada como uma ordem de valores, centrada nos direitos fundamentais e, em especial, no princípio da dignidade da pessoa humana. Somando-se a isso, esta Constituição é intervencionista e social, como revelado no seu rol de direitos sociais e econômicos (arts. 6º e 7º da Constituição), o que demonstra um distanciamento de um ideário liberal-burguês que defenderia uma separação rígida entre Estado e sociedade civil (fundamentação historicamente utilizada para fundamentar

a exclusão dos direitos fundamentais do campo das relações entre particulares) e nos conduz a teoria da eficácia imediata ou direta dos direitos fundamentais.

Ademais, a Constituição de 1988 traz como princípio fundamental basilar da República a defesa dos valores sociais do trabalho, conferindo proteção aos direitos decorrentes da relação laborais. Com tal princípio os constituintes estabeleceram a dignificação do esforço humano, afastando o conceito de que o trabalho seria um mero recurso que objetivava a subsistência do proletariado e o lucro do empregador. Após a Constituição, o labor passa a ser valorado como meio de promoção da dignidade da pessoa humana e de expansão do bem-estar (ARAÚJO, 2017).

Ainda sobre aqueles valores sociais, vê-se que a racionalização e atenuação do poder empregatício visando a proteção do operário, não ofende o princípio da livre iniciativa, mas subordina a propriedade à sua função social e põe a livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho (DELGADO, 2019). Percebe-se tal valoração no disposto no art. 1º, inc. IV da Constituição (BRASIL, 1988).

Além disso, os direitos fundamentais da segunda geração, são considerados como os direitos sociais, culturais, econômicos, direitos coletivos ou de coletividades, que germinaram da reflexão antiliberal do século XX e nasceram ligados ao princípio da igualdade (BONAVIDES, 2015).

Nesse ínterim, menciona-se que os direitos da segunda dimensão além dos direitos de cunho positivo, englobam também as liberdades sociais, tendo por exemplo delas a liberdade de sindicalização, o direito de greve e o reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores (férias, salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho e dentre outros) (SARLET, 2012). Portanto, vê-se que a abrangência da segunda dimensão dos direitos fundamentais ultrapassa os direitos de cunho prestacional, ainda que o seu teor positivo tenha sido considerado como marco distintivo dessa nova fase de evolução dos direitos fundamentais (SARLET, 2012).

Delimitado o panorama trazido pela Constituição Federal acerca dos direitos fundamentais e a incidência destes nas relações trabalhistas entre particulares, insurge a discussão sobre a repercussão dos direitos fundamentais e da respeitabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho decorrentes do fenômeno da uberização.

Estabelecida a defesa dos direitos do trabalho (direitos sociais que constituem a segunda geração dos direitos fundamentais) no artigo 7º da Constituição Federal, são trazidas logo em seguida a caracterização e defesa das organizações sindicais, aduzindo ainda em seu

artigo 8º, inciso III que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988, s.p.). Portanto, o texto constitucional confere aos sindicatos a possibilidade de estes representarem as diversas categorias de trabalhadores de forma ampla, inclusive pela via judicial e administrativa.

Em razão do exposto, percebe-se a possibilidade de as organizações sindicais conferirem representação também a categoria dos motoristas de aplicativo, o que legitima a nossa discussão acerca da participação e da importância dos sindicatos na defesa desta categoria.

3.2 A discussão do tema nos tribunais brasileiros.

No Brasil se iniciaram discussões judiciais, individuais e coletivas, acerca das relações trabalhistas decorrentes deste novo modelo de trabalho. Além disso, tem se percebido, ainda que de forma inicial e com diversas dificuldades, a criação de sindicatos e associações trabalhistas representantes da categoria dos motoristas de aplicativo.

No que tange às discussões sobre esse assunto no âmbito do Judiciário brasileiro, relevante mencionar a decisão proferida pelo TST, no Agravo de Instrumento de Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, interposto pela Uber do Brasil LTDA. e outras empresas contra Marcos Vieira Jacob, em que foi decidido pelo não reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo com a empresa Uber (BRASIL, 2020).

O Tribunal entendeu que a relação de trabalho entre os motoristas de aplicativo e as empresas não cumpria o requisito da subordinação, vez que os motoristas teriam autonomia para o desempenho de suas atividades ao estabelecer horários e local de atuação, que os mecanismos de avaliação do motorista não caracterizariam subordinação e que os motoristas teriam vantagem econômica superior ao que o TST (BRASIL, 2020) admitia para à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos (75% a 80% do valor obtido por cada viagem). Senão, veja-se a ementa da decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.**

TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/05/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT: 07/02/2020).

Ademais, vê-se ainda outro julgado do TST (BRASIL, 2019) que também foi no sentido do não reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e das empresas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 111994720175030185, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2019).

Estas decisões demonstram que a legislação pátria não tem sido capaz de identificar os motoristas de aplicativo como empregados, sob a argumentação de que os elementos que

compõem o vínculo estão afastados pelo modelo de operação da economia de compartilhamento.

Demandas dessa natureza também chegaram ao Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2019) por meio de conflito negativo de competência da Justiça do Trabalho. Nesta decisão, o Colegiado entendeu que não haveria relação de trabalho formal configurada na relação entre motorista e empresa de aplicativo. Senão, veja-se:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (STJ – CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2-SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019).

Embora o TST e o STJ tenha decidido pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, essa discussão tem sido levada constantemente aos juízos de competência trabalhista, muitos Tribunais Regionais do Trabalho têm decidido pelo reconhecimento do vínculo empregatício¹ e a problemática tem sido objeto de estudo da ciência autônoma e

¹ Vide notícias a seguir: <https://www.conjur.com.br/2019-out-21/juiz-reconhece-vinculo-entre-uber-motorista-condena-empresa>; [https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber#:~:text=COVID%2D19%3A%20Produtividade-,In%C3%A9dito%3A%20TRT%20da%20Para%C3%ADba%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20de,entre%20motorista%20e%20a%20Uber&text=A%20Segunda%20Turma%20do%20Tribunal,empresa%20Uber%20do%20Brasil%20Tecnologia.](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber#:~:text=COVID%2D19%3A%20Produtividade-,In%C3%A9dito%3A%20TRT%20da%20Para%C3%ADba%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20de,entre%20motorista%20e%20a%20Uber&text=A%20Segunda%20Turma%20do%20Tribunal,empresa%20Uber%20do%20Brasil%20Tecnologia.;); <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-acs>

expansionista do Direito do Trabalho, razão pela qual faz-se necessário a academia se aprofundar na problemática com maiores estudos aprofundados.

Outrossim, Cortes estrangeiras (de países como Inglaterra, Espanha e França) também tem se aprofundado na discussão na esfera trabalhista, bem como reconheceram o vínculo empregatício dos motoristas e trabalhadores uberizados². Mesmo com todas as diversas peculiaridades e especificidades do Direito para cada nação, urge fomentar essa discussão também no Brasil até se encontrar uma decisão/solução definitiva capaz de encerrar as controversas sobre a temática.

Nesse ínterim, ainda que não tenha se reconhecido o vínculo empregatício ou formal entre os motoristas de aplicativo e empresas, cabe uma análise acerca dessa discussão sob à luz do que está exposto na Constituição Federal de 1988. Esta tem se inclinado para o entendimento de que esta dinâmica operacional decorrente da uberização é uma relação de trabalho informal (ainda que o motorista seja muitas vezes classificado como trabalhador informal ou autônomo), conforme será explanado no tópico a seguir.

3.3 A constituição de 1988 e a possibilidade de associação sindical também aos trabalhadores uberizados.

Nesse ínterim, urge apresentar que o Art. 8º caput e os incisos I e II da Constituição Federal de 1988 tratam acerca da livre associação profissional e sindical. Embora a Lei imponha certas restrições aos sindicatos, como necessidade de registro no órgão competente e limitação territorial para a criação de sindicatos (unicidade sindical), a mesma também veda ao Poder Público a interferência/intervenção nas organizações sindicais e afirma a livre associação profissional/sindical sem apresentar restrições as diversas categorias de trabalhador (tratam do trabalhador de forma ampla, não restringem o direito de associação sindical apenas aos trabalhadores que possuem vínculo empregatício) (BRASIL, 1988).

Segundo o autor José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015) insurge a necessidade da compreensão do termo “categoria” de forma mais ampla, levando em conta os critérios da homogeneidade para a união de pessoas em sindicatos, já que a Constituição de 1988 utiliza do

² Vide notícias a seguir: <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>; <https://br.reuters.com/article/idBRKCN26E31P-OBRIN.>; <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=No%20in%C3%ADcio%20de%20fevereiro%2C%20a,plataforma%20n%C3%A3o%20tem%20rela%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista.>

critério homogêneo que aduz que cabe a união por categorias quando há “traços comuns de, profissão ou atividade, que conduzem à união” (BRITO FILHO, p. 93, 2015). Desse modo, de acordo com o critério da homogeneidade adotado no Brasil, as categorias se formam de acordo com a profissão e a atividade do grupo de indivíduos (BRITO FILHO, 2015).

Para ter-se uma definição do termo de forma mais precisa, traz-se a conceituação estabelecida pelo jurista José Cláudio Monteiro de Brito Filho, que diz que as categorias devem ser definidas um conjunto de indivíduos que, em razão da sua atividade, possuem interesses semelhantes, formando uma conexão social básica (BRITO FILHO, 1997). Pelo que é possível então se discutir a formação de uma categoria dos trabalhadores uberizados motoristas de aplicativo, ainda que não tenham vínculo empregatício reconhecido.

Válido destacar nessa discussão que o art. 511 e parágrafos seguintes da CLT (BRASIL, 1943) também incorporam o princípio da liberdade sindical e da livre associação sindical aos trabalhadores brasileiros no âmbito privado. Este dispositivo traz a permissão dos trabalhadores autônomos, profissionais liberais e outros, se associarem para a formação de sindicatos quando exercerem a mesma profissão/atividade econômica para promover a defesa e representação das atividades econômicas de determinado grupo. Portanto, ainda que o TST não tenha reconhecido o vínculo empregatício ou tenha entendido que os motoristas de aplicativo sejam autônomos, estes possuem direito reconhecido em Lei para se associarem, construindo um sindicato e, dessa forma, promoverem ações coletivas (paralisações, manifestações, negociações e etc.) chamando a atenção do poder público para as suas condições e para representarem e defenderem os seus interesses.

Sobre o art. 511 e parágrafos da CLT (BRASIL, s.p., 1943), veja-se:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 5º, inciso XVII a plena liberdade de associação para fins lícitos e no inciso XIX a liberdade sindical, preceituando que as associações só poderão ser dissolvidas de forma compulsória ou ter as suas atividades suspensas através de decisão judicial (BRASIL, 1988).

Portanto, vê-se que pela inteligência do disposto na Constituição de 1988, foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro os princípios da liberdade de associação (inclusive das associações profissionais/sindicais) e com ele a possibilidade dos trabalhadores de qualquer categoria, ainda que não sejam empregados formais, constituírem e serem representados por associações e organizações sindicais (observadas as restrições dos incisos I e II do art. 8º da Constituição) (BRASIL, 1988).

Embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho entenda que não há vínculo empregatício nas relações entre os motoristas de aplicativo e a Uber (ou outras empresas do ramo), esses motoristas ainda possuem o direito de se associarem e de serem representados pelos sindicatos.

4. O SINDICALISMO BRASILEIRO NA NOVA REALIDADE TRABALHISTA DA UBERIZAÇÃO.

4.1 O caso SINDIAPLIC x Uber 99 táxi e as dificuldades encontradas pelos sindicatos para a defesa dos trabalhadores uberizados informais

Já se tem percebido o surgimento de organizações sindicais que representam a categoria dos motoristas de aplicativo no Brasil. Embora essas organizações aleguem enfrentar algumas dificuldades para formalizar as suas atividades, elas já têm provocado o Judiciário por meio de ações coletivas a fim de resguardar os direitos fundamentais desses trabalhadores.

Nesse sentido, cumpre trazer à baila as decisões proferidas em caráter liminar na Ação Civil Pública de nº 0000295-13.2020.5.07.0003, ajuizada pelo Sindicato dos motoristas de transporte privado e particulares individual de passageiros por Aplicativos e plataformas digitais de Fortaleza e região metropolitana (SINDIAPLIC) em face das empresas Uber do Brasil Tecnologia LTDA e 99 Tecnologia LTDA. Tal ação foi movida em período que o governador do Estado do Ceará determinou o isolamento social na cidade de Fortaleza em razão

da pandemia do COVID-19, tal situação impactou nos ganhos e na segurança dos motoristas de aplicativo (CEARÁ, 2020).

Em suma, o SINDIAPLIC pleiteava em tutela de urgência que as empresas do polo passivo fossem compelidas: a pagarem aos motoristas vinculados uma remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada; a concederem de forma gratuita Equipamentos de Proteção Individual; a pagarem remuneração mínima aos motoristas vinculados às empresas e impossibilitados de trabalhar em razão de diagnóstico de contaminação pelo vírus COVID-19; entre outros.

Nesse ínterim, a 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza Ceará proferiu decisão interlocutória deferindo a tutela de urgência assegurando aos motoristas, a título de ajuda compensatória, remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou a disposição da jornada semanal constitucional com observância do salário mínimo, ajuda compensatória aos que comprovassem contaminação por COVID-19 e entregas de EPI'S aos trabalhadores.

Desse modo, a 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza Ceará proferiu decisão interlocutória deferindo a tutela de urgência nos seguintes termos:

Urgência reconhecida.

Em sendo assim, considerando os limites e contornos do pedido, defiro a tutela de urgência requerida para:

a) *Assegurar aos motoristas das empresas Uber do Brasil Tecnologia LTDA e a 99 Tecnologia LTDA, a título de ajuda compensatória, o pagamento de **remuneração mínima**, calculada com base na jornada por hora efetivamente trabalhada ou à disposição constitucional de 8 horas/dia (220 horas/mês) e com observância do limite de um salário mínimo, baseado no*

salário hora de R\$ 4,75 reais;

b) *Para tanto, o motorista deve estabelecer conexão com o aplicativo e ficar disponível para prestação do serviço por 220 horas/mês ou, se assim desejar, por meio período (110 horas mensais), nesta segunda hipótese recebendo ajuda compensatória proporcional, tomando por referência o mesmo valor hora de R\$4,75 reais;*

c) *Fica igualmente deferido o pagamento de remuneração mínima, mas desta feita pela média dos últimos doze meses das remunerações obtidas, ou fração inferior, para os que tenham menor tempo de registro, igualmente a título de ajuda compensatória, a todos os motoristas vinculados às empresas reclamadas, mas neste caso **impossibilitados de trabalhar em razão de diagnóstico ou de suspeita de contaminação pelo vírus COVID-19**, devidamente atestados por laudo médico oficial, pelos quinze primeiros dias de licença médica;*

d) *Quanto ao outro feixe de pedidos, que diz respeito a determinar entregas gratuitas de Equipamentos de Proteção Individual, tais como máscaras cirúrgicas e preparação alcoólica a 70% para uso tópico, tendo em vista as sabidas dificuldades de logística no comércio nacional e local, fica deferida a medida no sentido de que, pela urgência, os motoristas adquiram os produtos em qualquer fornecedor a apresentem os correspondentes recibos às requeridas, em seguida, para fins de reembolso, limitado a dois itens por semana.*

Ficam excluídos dos efeitos da tutela os motoristas que comandarem três negativas seguidas de acesso ao sistema, por presunção de desinteresse em prestar serviços, caracterizando conduta incompatível, restando indeferido o pedido, tal como formulado na inicial.

As reclamadas devem cumprir as obrigações estabelecidas na presente tutela, a partir da ciência, sob pena de pagamento de multa diária (§ 1º do art.536 do NCPC) no valor de R\$50.000,00(reais) para cada uma das empresas eventualmente renitentes.

Em seguida, a empresa 99 Taxis Desenvolvimento de softwares LTDA. impetrou Mandado de Segurança de nº 0080116-75.2020.5.07.0000 (CEARÁ, 2020) em face da decisão da 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza Ceará pleiteando a reversão da decisão liminar deferida em 1ª instância em favor do SINDIAPLIC, como visto acima. Em suma, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região deferiu parcialmente os pedidos do impetrante para que houvesse a dedução do auxílio emergencial conferido pelo Governo Federal da ajuda compensatória deferida contra a empresa.

Ademais, foi promovida Correção Parcial de nº 1000373-91.2020.5.00.0000 pela empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. requerendo a concessão de efeito suspensivo ao agravo regimental interposto em sede do mandado de segurança supracitado até decisão definitiva nos autos (BRASIL, 2020).

A decisão não discutiu o mérito da questão, tendo alegado que a concessão da liminar proferida pelo TRT da 7ª Região constituiu ato atentatório à boa ordem processual por estar eivada de vícios processuais, dentre eles: vício de legitimidade, vez que o SINDIAPLIC não juntou aos autos carta sindical (o que demonstra uma das dificuldade que esses sindicatos têm encontrado para defender essa categoria); a incompetência da Justiça Trabalhista para julgar relações que não constituem relações de emprego (argumento contestável vez que essa Justiça também é competente para julgar relações de labor que não decorrem de vínculo empregatício); que a decisão causaria insegurança jurídica e comprometeria a manutenção de assistências voluntárias prestadas pela Uber no Brasil.

Sendo assim, a decisão da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (DEJT, 2020) foi nos seguintes termos:

Sem emitir juízo de valor a respeito da matéria controvertida nos autos principais, não há dúvidas de que situação descrita, por seus contornos de indefinição acerca dos efeitos gerados na atividade praticada, bem como sem a utilização de contornos nítidos dos parâmetros objetivos de previsão normativa para calcar as medidas aplicadas, caracteriza situação extrema e excepcional a atrair a atuação acautelatória da Corregedoria-Geral, a fim de impedir lesão de difícil reparação, com vistas a assegurar eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente, nos moldes permitidos pelo parágrafo único do artigo 13 do RICGJT. Ante todo o exposto, com fundamento no

parágrafo único do artigo 13 do RICGJT, DEFIRO a liminar requerida para conceder efeito suspensivo ao Agravo Regimental interposto à decisão proferida no MSCiv 0080115-90.2020.5.07.0000,e, em consequência, suspender os efeitos da decisão proferida nos autos do processo nº ACP Cível n. ACP n. 0000295-13.2020.5.07.0003,até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente. Recomenda-se, outrossim, que sejam seguidas as orientações constantes da Recomendação CSJT.GP 001 /2020, no tocante à tentativa de composição relativa às situações decorrentes da contingência de pandemia. Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, ao Requerente, ao Exmo. Desembargador JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - inclusive para que preste as informações que entender pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias - bem como ao Terceiro Interessado. Observe-se a Portaria 57/2020 do CNJ, comunicando-se ao Conselho Nacional de Justiça o teor da presente decisão, observados os termos do art. 4º do citado ato normativo.

De forma seguida, foi interposto Agravo Regimental pela 99 Táxis desenvolvimento de Softwares Ltda. em faze do Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE e do SINDIAPLIC no Mandado de Segurança de nº 0080116-75.2020.5.07.0000, o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região foi no sentido de suspender os efeitos da decisão liminar proferida na ação principal (CEARÁ, 2020).

Em suma, não discutiram o mérito da questão argumentando que o direito discutido no caso era muito complexo para ser concedido através de liminar, que ainda restaram em aberto questões de legitimidade ativa e competência da Justiça do Trabalho e suscitaram a questão da excepcionalidade que era a pandemia e de como esta atingia os indivíduos de maneira diferente.

Essas decisões demonstram a existência de organizações sindicais que têm representado e atuado na defesa da categoria dos motoristas de aplicativo, as dificuldades encontradas por essas organizações para atuarem oficialmente e as divergências de entendimento dentro do próprio Judiciário acerca do tema (Varas do Trabalho TRT da 7ª Região e órgãos do TST).

Além disso, dentre as dificuldades encontradas para a organização das entidades sindicais para a promoção da representação e defesa dos motoristas de aplicativo e trabalhadores informais, podemos citar primeiramente a dificuldade de incutir o sentimento de cooperação e ação coletiva entre os trabalhadores informais, ademais, alguns atuam de forma concorrente, o que afasta ainda mais a ideia de união. Outra questão significativa é o financiamento. Como muitos trabalhadores uberizados/informais aferem baixa renda e por vezes até incerta, a contribuição sindical regular por vezes deixa de ser cumprida. Esse ponto da contribuição é relevante para os sindicatos já que pode prejudicar o desenvolvimento das

atividades dessas entidades, já que faltaria recursos para manter uma estrutura mínima (KALIL, 2014).

Ademais, outra dificuldade que por vezes é encontrada é o baixo nível de escolaridade e a ausência de experiência organizativa prévia destes trabalhadores. Não é a questão de ser uma regra, mas muitos dos trabalhadores uberizados e informais não têm sequer o ensino médio completo, favorecendo a propagação do trabalho precário e podendo dificultar a realização de negociações coletivas e a própria existência da organização (BONNER; SPOONER, 2011).

Finalmente, também se aponta a dificuldade para estas entidades sindicais manterem relações com as autoridades públicas para debaterem políticas públicas que tutelem os trabalhadores uberizados e informais. O autor Martin Medina (2007) aduz que em países economicamente desenvolvidos, a relação dos sindicatos de trabalhadores informais/uberizados com os atores públicos costumam ocorrer das seguintes formas: com repressão, trabalho informal sendo tratado como atividade ilegal e como retrocesso econômico; com negligência, onde nenhuma atitude é tomada para proteger os trabalhadores informais; com conluio, onde se concede a permissão para o trabalhador informal exercer a sua atividade, sobre a condição de que este pague vantagem indevida.

Ainda que se percebam essas dificuldades para a organização dos trabalhadores uberizados que estão na informalidade, tem-se percebido que a associação coletiva tem sido o meio mais eficaz destes obterem melhores condições de labor. É através das organizações coletivas que os problemas desses trabalhadores receberão visibilidade das autoridades públicas, demonstrando as dificuldades das suas realidades, pleiteando a criação de políticas públicas que facilitem a formalização e pela efetivação de garantias das leis trabalhistas e dos benefícios sociais.

O fenômeno da uberização esvazia conteúdos institucionais, princípios e valores fundamentais defendidos pela Constituição de 1988, o que nos faz apontar para necessidade de atuação das organizações sindicais como modo de tentar se restabelecer a equivalência de forças entre capital e labor (CAVALCANTE, 2018).

No Brasil, iniciaram-se discussões judiciais acerca das relações trabalhistas decorrentes deste fenômeno e tem-se percebido a criação de organizações sindicais representantes da categoria dos motoristas de aplicativo. Contudo, ainda não há jurisprudência e nem legislação específica que encerrem as controvérsias sobre a temática, demonstrando a

construção que ainda se formará sobre esse tema que continua a impactar a vida de vários trabalhadores (THEMUDO; FREITAS, 2020).

Desse modo, vê-se a necessidade de se promover a ressignificação das organizações coletivas de trabalho, para alcançar um novo modelo sindical capaz de perceber e de se adaptar as novas mudanças no mundo do trabalho e que, através dessas percepções, possa garantir a representação e efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores afetados pelo fenômeno da uberização.

4.2 A proposta da organização sindical para os trabalhadores informais e uberizados

No Brasil, segundo dados do IPEA (2009), os trabalhadores informais compõem 32,2% da população do país. Além desses trabalhadores estarem fora do sistema de proteção social, estes não possuem regulação legislativa acerca das suas atividades e costumam obter baixa renda. Estes também, muitas vezes, são excluídos do sistema sindical, o que apenas agrava as suas condições de vulnerabilidade (CUNHA, 2015).

Nesse contexto, a fragilização na defesa desses trabalhadores, a falta de promoção dos interesses desta classe e a exclusão dessa classe põem em risco a própria representatividade e legitimidade dos sindicatos, o que é prejudicial tanto para esses trabalhadores quanto para as organizações sindicais (CUNHA, 2015).

A atuação coletiva laboral mostrou-se historicamente capaz de construir, afirmar e defender os direitos trabalhistas, primordialmente a partir das 1ª e 2ª Revoluções Industriais do século XVIII, demonstrando que uma das vias mais eficazes de se garantir o reconhecimento de direitos e melhores condições de trabalho é por meio da união do operariado através da ação coletiva. Nesse diapasão, os sindicatos precisam se adaptar a essa nova realidade do mundo do trabalho, perseguindo novos métodos de associação capazes de incorporar também os trabalhadores informais e uberizados, não podendo esquecer o objetivo tradicional de representar a classe trabalhadora (CUNHA, 2015).

Em entrevista (2019), o professor Ricardo Antunes explanou acerca da mudança na morfologia do trabalho no mundo, do crescimento das relações informais (contrato intermitente, zero hora, terceirizados) e do fenômeno da uberização onde o trabalho é intermediado por aplicativos. O sociólogo aponta que o problema/contexto é novo, mas que as raízes da sua solução estariam em três fatores históricos fundamentais. Seriam eles os Sindicatos, os Partidos

Políticos e os movimentos sociais. O autor faz questão de mencionar os sindicatos como o primeiro ente importante para a mudança dessa realidade e defesa dos trabalhadores.

Uma das propostas do sociólogo é que os sindicatos brasileiros saiam das limitações acerca da representação sindical por categoria e primem pelo sindicato de classe que é mais abrangente, que abarcaria categorias que estão nas mesmas condições (ANTUNES, 2019).

Também aponta para a necessidade de os sindicatos lutarem pela representação dos trabalhadores informais, dentre eles os uberizados. Para ele, essa massa de trabalhadores constitui o que seria o “novo proletariado de serviços na era digital” (ANTUNES, 2019) e não tem recebido a devida atenção dos sindicatos no Brasil.

O professor Gérson Marques (2020) aponta para a crescente desconstrução do modelo trabalhista formal (que se encontrara em uma contínua desconstrução e substituição) e expõe o risco dos sindicatos brasileiros não se sustentarem por muito tempo, se continuarem a limitar a sua representação aos trabalhadores formais. Para este autor (2020), há uma necessidade urgente destas entidades mudarem a forma de atuação para representarem também os trabalhadores informais, como os autônomos, os trabalhadores de aplicativos/plataformas (uberizados), os intermitentes, os terceirizados, os eventuais e entre outros. Essa ampliação da base seria de fundamental importância e poderia impulsionar uma reforma sindical mais abrangente, que garantiria maior representação e liberdade sindical.

Um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (2019) apontou que a sindicalização dos trabalhadores informais poderá alavancar o movimento sindical e a sua renovação, haja vista o aumento que se daria dos associados e a possibilidade de negociações coletivas na seara informal capazes de resguardar os direitos trabalhistas dessa classe, fortalecer a expressão coletiva e influenciar políticas econômicas e sociais.

Segundo Arion Sayão Romita (2002), somente um sindicato que represente autenticamente a maioria dos operários tem legitimidade para falar em nome destes. Se deixarem de almejar este objetivo, se tornarão pequenos grupos nanicos lutando de forma separada por interesses particulares dos associados, mas que não conseguirão alcançar grandes conquistas.

Segundo Montserrat Hurtado (2000), se faz necessário que o movimento sindical se proponha a concretizar ações coletivas e fomentar diálogos entre trabalhadores, empregadores e governo com o intuito de resguardar os direitos dos trabalhadores como um todo (tanto informais/uberizados quando empregados formais), tendo em vista que essas

entidades têm a possibilidade de atuar de cima, pressionando o executivo para a criação de políticas públicas, e também nos locais de trabalho.

Vê-se que a economia informal não é passageira, tendendo a crescer na atualidade, com a uberização, regime intermitente e outros. Aliado a isso, tem-se notado uma diminuição no potencial de organização dos trabalhadores formais, fazendo-se necessária a inclusão dos trabalhadores informais na representação sindical. A negligência das entidades sindicais na integração dos trabalhadores informais/uberizados na sua representação é prejudicial para ambas. Maléfica aos sindicatos pois estes deixam de representar uma grande parcela do contingente de trabalhadores (prolongando uma crise de legitimidade e representatividade) e aos trabalhadores impedindo as experiências do sindicalismo para esta classe e impedindo a conquista de direitos/benefícios que poderiam ser alcançados pela atuação coletiva (CUNHA, 2015).

Os autores Christine Bonner e Dave Spooner (2011) apontam duas possíveis soluções para que se efetive a representação sindical dos trabalhadores informais/uberizados. A primeira seria a criação de sindicatos próprios de trabalhadores informais e a segunda seria promover a integração dos trabalhadores informais aos sindicatos representantes das categorias dos trabalhadores formais.

A primeira proposta seria formada por um sindicato criado voluntariamente pelo operariado informal, não se confundindo com os sindicatos dos trabalhadores formais. Na segunda medida, a representação dessa mão de obra informal se daria a partir da integração desta as entidades sindicais já existentes, havendo uma união da classe dos trabalhadores de um mesmo ramo da economia (BONNER; SPOONER, 2015). O autor Orsatti (2006) ainda propõe que os trabalhadores informais se filiem diretamente à determinada central sindical e que esta, posteriormente, o direcione ao sindicato que melhor corresponda a atividade desempenhada.

De todo modo, é necessário que se desenvolvam meios inovadores de intervenção, que estejam mais próximos aos interesses e necessidades dos novos filiados, que pense na união de trabalhadores formais e informais/uberizados para alcançar o fortalecimento das atuações sindicais e uma melhor defesa e representação dos trabalhadores (CUNHA, 2015).

A expansão das empresas de plataformas digitais e das subcontratações intermediadas por aplicativos têm trazido impactos diferentes nas diversas regiões do país, o que aponta para a necessidade de se garantir um modelo representativo básico e uma forma de ação coletiva para trabalhadores uberizados. Ultrapassando a simplória dicotomia do trabalho

subordinado e trabalho autônomo, faz-se necessário garantir o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva (esses que têm previsão e amparo no texto constitucional brasileiro) também aos trabalhadores uberizados (MACHADO, 2020).

No contexto brasileiro atual, como no caso do SINDIAPLIC trazido anteriormente, tem se percebido que os sindicatos que surgiram a fim de representar os motoristas de aplicativo têm se organizado por meio de categoria específica. Essa forma de organização tem se dado, principalmente, em razão do modelo sindical estabelecido na Constituição Federal (BRASIL, 1988) e na CLT (BRASIL, 1943) que impõem a subdivisão por categorias.

No entanto, conforme exposto nos tópicos anteriores, juristas e sociólogos têm entendido que uma associação sindical por classe dos trabalhadores informais poderia ter maior força e trazer maiores resultados positivos para os interesses dos trabalhadores uberizados. Entenda-se que o conceito de classe tem um sentido mais abrangente que o de categoria, haja vista que a classe dos trabalhadores informais seria composta por trabalhadores uberizados (motoristas e entregadores de aplicativo), trabalhadores informais, trabalhadores intermitentes e terceirizados que têm se encontrado em condições de labor precárias bastante aproximadas, que têm sido esquecidos pelo poder público e que muitas vezes não têm sido devidamente representados e defendidos pelos sindicatos.

Traz-se ainda a necessidade do sindicalismo brasileiro se preparar para a nova realidade de desemprego estrutural no país e do crescente índice de trabalho informal, a representação dessa classe faz-se necessária tanto para a proteção desses quanto para manter a subsistência dos sindicatos que já têm sofrido várias ofensivas ultimamente e que têm perdido muitos associados na atualidade.

Já que se percebe a limitação legislativa atual dos sindicatos da divisão por categorias, duas propostas seriam criar os sindicatos por categorias dos trabalhadores uberizados e outra dos informais ou uma união maior entre essas organizações coletivas dos trabalhadores informais (informais e uberizados). Desse modo, as movimentações coletivas, greves e movimentações sociais teriam um número mais expressivo de participantes, chamando maior atenção das autoridades públicas e gerando maior pressão para os pleitos de melhores condições de trabalho e de uma possível flexibilização na legislação que permitisse a associação sindical por classe capaz de garantir maior liberdade sindical.

5 CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto no presente trabalho, restou demonstrado que há uma relação histórica existente entre as revoluções industriais (intervenção das tecnologias nas relações laborais) e a precarização do trabalho. Relação essa que se perpassou a primeira e a segunda revolução industrial e que agora estaria se repetindo na quarta revolução industrial, no fenômeno da uberização.

Ademais, foi delineada a trajetória do movimento sindical brasileiro até os dias atuais e a importância desses movimentos para a conquista e defesa de direitos trabalhista no país. Vê-se que esse histórico foi marcado pela perseguição dessas organizações (vinda do poder público, motivada pelos anseios das classes economicamente dominantes) e que estes sindicatos foram fundamentais para a conquista de direitos trabalhistas e melhores condições de labor, seja de forma direta (participação na constituinte de 1988) quanto de forma indireta (pressão exercida contra Getúlio Vargas para criação da legislação social).

Em seguida, foi abordado que o fenômeno da uberização tem se inserido na 4ª revolução industrial, no modelo de Economia do Compartilhamento e que tem sido visto por sociólogos, juristas e outros estudiosos como uma nova forma de precarização do labor.

Outrossim, foi explanado que a Constituição Federal de 1988 estabelece uma série normas de direitos fundamentais que abarcam a norma princípio do valor social do trabalho e as normas regras de direitos fundamentais trabalhistas sobre condições de labor, direito sindicais e dentre outros, e que os direitos fundamentais trabalhistas podem incidir nas relações de trabalho conforme o entendimento da Constituição brasileira.

Nesse ínterim, comprovou-se que há uma discussão no Judiciário acerca do fenômeno da uberização e que os tribunais pátrios não têm reconhecido o vínculo empregatício, mas que as decisões proferidas até agora não encerraram o debate por completo; que mesmo com o não reconhecimento do vínculo empregatício, a Constituição incorporou a liberdade sindical, liberdade de associação e possibilita a sindicalização dos motoristas de aplicativo.

Ademais, fora demonstrado que já existem sindicatos representantes dos motoristas de aplicativo e que estes já têm promovido ações em defesa desses trabalhadores; que os sindicatos representantes dos trabalhadores uberizados informais têm encontrado certas dificuldades, dentre elas: dificuldade para essas organizações manterem relações com as autoridades públicas para a discussão de políticas que tutelem as relações dos trabalhadores

uberizados e informais; dificuldades para promoverem a organização dos trabalhadores uberizados informais (sendo a associação coletiva por classe a mais eficaz para uma atuação mais expressiva); dificuldade dos sindicatos terem a sua atuação oficial reconhecida por meio da carta sindical (dificuldade encontrada pelo SINDIAPLIC).

No último capítulo, concluiu-se que os juristas e sociólogos têm afirmado que os sindicatos são a melhor forma de lidar com a uberização, defender os trabalhadores e que essas organizações deveriam pautar as suas ações pela classe dos trabalhadores uberizados e informais e não se limitar a restrição das categorias (isso se quiserem mais força e uma atuação mais ativa capaz de pressionar o poder público e as empresas para tomarem alguma atitude).

No Brasil, devido a limitação legal, os sindicatos têm se associado por categorias, modelo de organização que também tem sido utilizado pelos sindicatos representantes dos motoristas de aplicativo, como no caso do SINDIAPLIC trazido no capítulo 3. Já que no Brasil não é permitida a associação sindical por classes, talvez a criação de sindicatos segmentados para as diversas categorias de trabalhadores informais (motoristas e entregadores uberizados, trabalhadores informais, trabalhadores intermitentes e entre outros) e a posterior união ou aproximação dessas organizações para ações e paralisações coletivas (greves, manifestações, entre outros) seria um meio mais efetivo de chamar a atenção do poder público e das empresas para o alcance de melhores condições de trabalho e para demonstrar um interesse na modificação da legislação para alcançar a associação sindical por classe e um maior grau de liberdade sindical no país.

O fenômeno da uberização tem crescido no país e, por se manter na informalidade e fora de quaisquer regulações do poder público, tem contribuído para uma precarização do trabalho para os motoristas de aplicativo, situação essa que não estaria de acordo com os princípios e direitos fundamentais trabalhistas preceituados na Constituição de 1988.

Além disso, houve o crescimento de uma informalidade nas relações trabalhistas e o surgimento de uma classe trabalhadora (uberizados, terceirizados, intermitentes e dentre outros) que não têm sido representados devidamente pelos sindicatos.

Em contrapartida, os sindicatos têm sido estigmatizados no contexto brasileiro atual e têm sofrido diversas ofensivas (maioria delas advindas da reforma trabalhista) que têm fragilizado a sua atuação. Somando-se a isso, passa-se por uma gradual substituição do trabalho formal pelo informal no país, onde os sindicatos têm se prejudicado por restringirem, de forma majoritária, a sua atuação as categorias de trabalhadores formais.

Conclui-se que os sindicatos precisam se adaptar a essa nova morfologia do trabalho no Brasil, devendo pautar a sua atuação para representarem também os trabalhadores

uberizados/informais, sendo essa atuação uma forma de manter a sua própria subsistência na atualidade e um meio de defender, representar e efetivar os direitos fundamentais trabalhistas dos trabalhadores uberizados/informais. Uma atuação pautada na defesa da classe e não da categoria, conforme defendido por Ricardo Antunes (2018), sendo também uma forma de pressionar o governo para a elaboração de políticas públicas que regulem as relações desses trabalhadores e de exercer uma pressão social para a promoção de uma possível mudança na legislação sindical, a fim de garantir uma liberdade sindical mais completa no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 3, jul/set 2012.

ANGELO, Tiago. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**. Conjur- Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=No%20in%C3%ADcio%20de%20fevereiro%2C%20a,plataforma%20n%C3%A3o%20tem%20rela%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista>. Acesso em: 14 dez. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo privilégio do serviço na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negociação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e o trabalhador hoje no Brasil**. (57m07s). Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UMYovnOhk_A>. Acesso em: 05 nov. 2020.

ARAÚJO, Jailton Marcena. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 16 n. 7, jan/abr 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058>. Acesso em: 10 maio. 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda., 2001.

BERCOVICI, Gilberto. **Soberania e Constituição**: Para uma crítica do Constitucionalismo. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BONNER, Christine; SPOONER, David. **Organizing in the informal economy: a challenge for the trade unions**, 2011, p. 90. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf>. Acesso em: 10/12/2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 10 maio. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)**. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas-MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas - MG. Interessado: Dênis Alexandre Barbosa. Interessado: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Brasília, 04 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Agravo de Instrumento. Acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Relator: Breno Medeiros, 7 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 15 mai. 2020.

BRASIL. Poder Judiciário. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. TST-AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**. 8ª Turma. Agravante: Ronildo Alves dos Santos. Agravado: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Brasília, 18 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/669958328/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111994720175030185/inteiro-teor-669958362?ref=juris-tabs>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. **Correição Parcial 1000373-91.2020.5.00.0000**. Requerente: Uber Do Brasil Tecnologia LTDA, Requerido: Desembargador Jose Antonio Parente da Silva e Sindicato dos motoristas de transporte privado e Particulares individual de passageiros por aplicativos e Plataformas digitais de fortaleza e região metropolitana – Sindiaplic. Ministro: Aloysio Correa Da Veiga, 28 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000373-91.2020.5.00.0000>. Acesso em: 12 jun. 2020.

CARLA, Araujo; FORMENTI, Ligia. Pessoas não estão preocupadas com conteúdo da reforma trabalhista, diz Temer. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pessoas-nao-estao-preocupadas-com-conteudo-da-reforma-trabalhista-diz-temer,70001888949>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O sistema de proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta de proteção sistêmica**. Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego. São Paulo: LTr, 2018.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza/Ceará. **Ação Civil Pública 0000295-13.2020.5.07.0003**. Reclamante: Sindicato dos motoristas de transporte privado e Particulares individual de passageiros por aplicativos e Plataformas digitais de fortaleza e região metropolitana – Sindiaplic. Reclamadas: Uber da brasil tecnologia LTDA. e 99 tecnologia LTDA. Juiz do Trabalho: Germano Silveira de Siqueira, 13 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Gabinete do Desembargador José Antonio Parente da Silva. **Mandado de Segurança 0080116-75.2020.5.07.0000**. Impetrante: 99 taxis desenvolvimento de softwares LTDA. Impetrado: Sindicato dos motoristas de transporte privado e Particulares individual de passageiros por aplicativos e Plataformas digitais de fortaleza e região metropolitana – Sindiaplic. Ministro: José Antonio Parente da Silva, 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/832952450/mandado-de-seguranca-civel-ms-801167520205070000/inteiro-teor-832952463?ref=feed>. Acesso em: 25 mai. 2020.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Seção Especializada I. **Agravo Regimental em Mandado de Segurança 0080116-75.2020.5.07.0000**. Agravo regimental. Coronavírus. Ajuda compensatória. Desfazimento de liminar monocrática que manteve a antecipação de tutela do juízo impetrado. Relator: Cláudio Soares Pires, 08 de julho de 2020. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/872586824/mandado-de-seguranca-civel-ms-801167520205070000/inteiro-teor-872587125?ref=juris-tabs>. Acesso em 10 ago. 2020.

COSTA, Sérgio Armando. **Estado e controle sindical no Brasil**. 1 ed. São Paulo: T.A. Queiroz Editora, 1986.

CUNHA, Mariana Moreno de Gusmão. **Sindicalismo transnacional: novos paradigmas de atuação perante a globalização**. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2015.

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

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2015.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Sindicalização por categoria**. Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, ano VII, n. 14. set. 1997.

Hora do Brasil. **Boletim do MTIC nº 100**, dez. 1942.

IPEA. **Boletim de mercado de Trabalho** nº 56, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&Itemid=144>. Acesso em: 08/12/2020.

Jornal a Democracia, Porto Alegre, 4/6/1905, citado por Petersen, S. R. F. & Lucas, M. E. **Antologia do movimento operário gaúcho**, p. 140

KALIL, Renan Bernardi. **Formas de organização dos trabalhadores informais**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2014.

LAGES, Margaria. **Juiz de JT de Minas reconhece vínculo entre Uber e motorista que atendia pelo aplicativo**. Justiça do Trabalho – TRT 3, 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-acs>. Acesso em: 14 dez. 2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente, et al. Carta de conjuntura: mercado de trabalho. *In: Instituto de Pesquisa Economica Aplicada*. n. 43. 2 trimestre de 2019. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

LAUDETTE, Clara Laeila. **Suprema Corte espanhola decide que entregadores de aplicativo são funcionários**. Thomsom Reuters, 2020. Disponível em: <https://br.reuters.com/article/idBRKCN26E31P-OBRIN>. Acesso em: 14 dez. 2020.

LOPES, Charles Luís Rodrigues; GARCIA, Marcus Valério Rocha; ASSUMPÇÃO, Thiago Alexandre Alves de. As revoluções industriais e o surgimento do proletariado urbano. **Anais do VIII Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial**, São Paulo, v.8, n. 1, 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologia Disruptiva. **In Forma Sindical**, Ceará, v.9, jul 2019. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/revista-in-forma-sindical-edicao-julho-2019/>. Acesso em: 10 set. 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologias e o futuro dos sindicatos, pgs. 387 - 402. **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Distrito Federal: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Organização Sindical: Incoerências do modelo brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito**, Ceará, v.35, n.2, jul/dez 2014. Disponível em: <http://www.revistadireito.ufc.br/index.php/revdir/article/view/303>. Acesso em: 11 ago. 2020.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais, pgs. 431 - 440. **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Distrito Federal: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores em greve, polícia em guarda**. Rio de Janeiro: Bom Texto Editora, 2009.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular Ltda, 2009.

MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil**. São Paulo: Editora HUCITEC, 1978.

MEDEIROS, Jaquilane. **TRT da Paraíba reconhece vínculo empregatício de emprego entre motorista e uber**. Justiça do Trabalho – TRT 13, 2020. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber#:~:text=COVID%2D19%3A%20Produtividade-,In%C3%A9dito%3A%20TRT%20da%20Para%C3%ADba%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20de,entre%20motorista%20e%20a%20Uber&text=A%20Segunda%20Turma%20do%20Tribunal,empresa%20Uber%20do%20Brasil%20Tecnologia>. Acesso em: 14 dez. 2020.

MEDINA, Martin. **“Waste picker cooperatives in developing countries”**. In: Membership-based organizations of the poor. Chen, Martha et al. (Eds.) New York: Routledge, 2007, p. 109.
MENDONÇA, Sonia Regina; FONTES, Virginia Maria. **História do Brasil recente (1964-1980)**. 1 ed. São Paulo: Ática editora, 1988.

MONTSERRAT, Hurtado. **“Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación e acción”**. In: Proyecto Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el Dialogo social tripartito y el Desarrollo Socioeconomico de la region. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

MOREIRA, Silvia. **São Paulo na Primeira República**. 1 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1998.

NERY, Carmen. **Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos**. Agência IBGE notícias, 2020. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos#:~:text=PNAD%20Cont%C3%ADnua-,Desemprego%20cai%20para%2011%2C9%25%20na%20m%C3%A9dia%20de%202019%3B,a%20maior%20em%204%20anos&text=A%20taxa%20m%C3%A9dia%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o,hoje%20\(31\)%20pelo%20IBGE](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos#:~:text=PNAD%20Cont%C3%ADnua-,Desemprego%20cai%20para%2011%2C9%25%20na%20m%C3%A9dia%20de%202019%3B,a%20maior%20em%204%20anos&text=A%20taxa%20m%C3%A9dia%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o,hoje%20(31)%20pelo%20IBGE). Acesso em: 8 ago. 2020.

NORONHA, E. (e outros). **Mundo do trabalho: crise e mudança no fim do século**. São Paulo, Scritta, 1994.

NORONHA, E. **Greve e estratégias sindicais no Brasil**. In O mundo do trabalho: crise e mudança no fim do século. São Paulo: Editora Scritta, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El futuro sindical depende de la organización de la economía informal**. ACTRAV INFO, Genebra, 20 jun. 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/actrav/mediacenter/pr/WCMS_711227/lang-es/index.htm. Acesso em: 07 dez. 2020.

ORSATTI, Alvaro. **“Colectivos laborales informales y precários para la acción y organización sindical”**. In: Trabajo informal y sindicalismo em América Latina y el Caribe: buenas prácticas formativas y organizativas. Montevideo: OIT; Cinterfor, 2006.

PETRI, Marina. **Aplicativos de transporte aquecem a economia do país**. Portal do trânsito, 2018. Disponível em: <https://portaldotransito.com.br/noticias/urbanismo/aplicativos-de-transporte-aquecemeconomia-do-pais/>. Acesso em: 22 maio. 2020.

PINHEIRO, Aline. **Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motorista da Uber**. Conjur- Consultor Jurídico, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>. Acesso em: 14 dez. 2020.

ROMITA, Arion Sayão. “Globalização da economia e o poder dos sindicatos”. In: **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 105, jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 16.

SANTOS, Rafa. **Juiz do TRT 15 reconhece vínculo entre Uber motorista e condena empresa**. Conjur – Consultor Jurídico, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-21/juiz-reconhece-vinculo-entre-uber-motorista-condena-empresa>. Acesso em: 10 dez. 2020.

SARAIVA, Adriana. **Desemprego volta a crescer com 13,1 milhões de pessoas em busca de ocupação**. Agência de notícias IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20674-desemprego-volta-a-crescer-com-13-1-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-ocupacao#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20voltou,era%20de%2012%2C0%25>. Acesso em: 8 ago. 2020

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2010.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 1 ed. São Paulo: Edipro Edições Profissionais Ltda., 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 24. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Sérgio. **Expansão cafeeira e origens da indústria no Brasil**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito**: os direitos fundamentais nas relações entre particulares. 1 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SOBRAL, Viviane. Uber começa a operar em Fortaleza às 14h desta sexta-feira (29). **Portal de notícias G1**, 29 abril. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/ceara/noticia/2016/04/uber-comeca-operar-em-fortaleza-14h-desta-sexta-feira-29.html>. Acesso em: 24 maio. 2020.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Trad. André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2018.

THEMUDO, Tiago Seixas; FREITAS, Ana Virgínia Porto de. Reflections on the organization of the brazilian union in the age of the precariat. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 10, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/44613>. Acesso em: 20 maio. 2020.

Uber é o aplicativo de transporte de passageiro mais usado no Brasil. **Conecta aí Brasil, 2017**. Disponível em: <https://conectaibrasil.com.br/noticias/veja-o-ranking-da-categoria>>. Acesso em: 20 de maio de 2020.