

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: a onda da uberização

LANDY, Lara Druda ^a ; OLIVEIRA, Bruno Squizzato ^b



^alaradruda@gmail.com
^bbrunosquizzato@gmail.com

^a Graduação em Direito – UNIFAGOC

^b Mestrando em Direito – Professor/Advogado – UNIFAGOC/
Squizzato Sociedade de Advogados

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o contexto da precarização do trabalho sob o fenômeno da uberização, e o distanciamento dos trabalhadores de seus direitos, pela falsa perspectiva de empreendedorismo. Para elaboração do estudo, foi realizada uma revisão da bibliografia disponível, a partir da análise de artigos científicos, notícias, doutrinas, legislação e julgados do Tribunal Superior do Trabalho, voltada para a construção do contexto da uberização do trabalho no Brasil. Nesse ínterim, foi visto que esse fenômeno se caracteriza como uma ferramenta para distanciamento do trabalhador aos direitos sociais trabalhistas. Contudo, já se comporta como uma tendência internacional o reconhecimento de direitos aos trabalhadores uberizados. No Brasil, tímida e tardiamente, verifica-se uma propensão para o reconhecimento de direitos. Por meio de uma análise histórica, viu-se que a organização coletiva desses trabalhadores serve como um soluto para o restabelecimento das condições dignas de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Uberização. Precariado. Organização Coletiva.

INTRODUÇÃO

A flexibilização do trabalho caracteriza-se pela mitigação de direitos sociais trabalhistas, a partir da atenuação dos efeitos ou comandos das leis. Segundo Delgado (2019), duas conjunturas políticas específicas fizeram com que o tema da flexibilização ganhasse força no Brasil: nos anos 90, quando se popularizou no país o neoliberalismo e, a partir de 2016, com a derrubada do governo constitucional e a retomada ao ideário neoliberalista, seguida da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017.

Nesse segundo contexto, popularizou-se o fenômeno que se denominou de “uberização”. O referido termo é utilizado para designar o trabalho autônomo no qual o trabalhador presta serviços sem qualquer vínculo com o tomador, cuja ligação é realizada por meio de aplicativos de empresas de tecnologia que recebem uma porcentagem do valor do serviço; aqui citamos como exemplo: Uber, iFood, Rappi.

As tecnologias trouxeram inúmeros benefícios; por outro lado, favoreceram a precarização do trabalho, aumentaram a insegurança do emprego e permitiram uma maior vigilância e controle sobre o trabalhador. Sob uma falsa ideia de empreendedorismo, os trabalhadores são afastados dos direitos sociais trabalhistas já conquistados, submetendo-

se a condições precárias de trabalho: jornadas exaustivas, baixas remunerações, ausência de proteção coletiva, falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, dentre outras problemáticas que serão discutidas ao longo deste artigo.

Diante do número crescente de trabalhadores uberizados e do aumento das insatisfações relativas às condições de trabalho, a precarização se mostra como um tema relevante para o Direito, porque se comporta como um retrocesso, haja vista que um dos pilares da Constituição Federal é a busca pela realização da dignidade da pessoa humana e de condições dignas de trabalho. Academicamente, o assunto se reveste de importância, porque o tema trata de um fenômeno ainda recente, exigindo-se rápidas e eficazes medidas de proteção aos direitos sociais trabalhistas constitucionalmente previstos.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar o fenômeno da precarização do trabalho sob a ótica da uberização e a ausência de direitos dos referidos trabalhadores, pela falsa perspectiva de empreendedorismo. Os objetivos específicos são: analisar o conceito de uberização; avaliar as condições que aproximam os trabalhadores uberizados dos trabalhadores formais e a necessidade de reconhecimento de direitos e a normatização desse trabalho; e discutir a urgência da organização de tais trabalhadores como um recurso para garantia dos direitos sociais trabalhistas.

Para o desenvolvimento desse estudo, foi realizada uma revisão da bibliografia disponível, a partir da análise de artigos científicos, notícias, doutrinas, legislação e julgado do Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma abordagem qualitativa, voltada para a construção do contexto da uberização do trabalho no Brasil.

A pesquisa buscou responder ao seguinte problema: quais os impactos do crescimento do fenômeno da uberização nos direitos sociais trabalhistas? A hipótese foi de que a uberização precariza o trabalho e se materializa como um retrocesso aos direitos sociais trabalhistas conquistados e, assim como ocorreu nos séculos XIX e XX, a organização dos trabalhadores serve como um soluto para o restabelecimento das condições dignas de trabalho.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A sociedade pós Segunda Guerra Mundial, com o progresso no conhecimento humano e os avanços tecnológicos, poderia crer que o surgimento de máquinas inteligentes daria fim aos trabalhos desgastantes, alienantes, perigosos e insalubres, sob a ilusão de que o trabalho no mundo digital não teria, portanto, mais riscos e incertezas.

Apesar de terem trazido inegáveis benefícios e conforto à vida cotidiana, as tecnologias, por outro lado, favoreceram a precarização do trabalho, aumentaram a insegurança do emprego e permitiram uma maior vigilância e controle sobre o trabalhador. A globalização e a difusão da chamada “Gig Economy”, traduzida livremente para “economia de bicos”, possibilitaram que, com o uso das tecnologias, fossem transferidos

aos trabalhadores os riscos do negócio, sob uma falsa perspectiva de empreendedorismo, que os afasta, cada vez mais, dos direitos trabalhistas já conquistados.

Sobre o assunto, Delgado (2019) explica que a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas correspondem ao período de crise do Direito do Trabalho, que, no Ocidente, é deflagrada a partir do final da década de 1970, em meio ao crescimento do liberalismo – o qual, segundo ele, perdurará por algumas décadas. O impulso desse movimento é o argumento de que “o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e concorrência empresariais” (DELGADO, 2019, p. 76). Na prática, observou-se como um dos resultados a maior precarização das condições trabalhistas.

Essa precarização do trabalho trouxe um grupo de trabalhadores denominado “precariado”. Segundo Standing (2019), a palavra é um neologismo que designa uma nova classe ainda em construção, em referência ao termo “proletariado”, que designa a classe trabalhadora na relação capital e trabalho. Em contrapartida, Antunes (2018) defende que o precariado não é uma nova classe, mas sim uma parcela do proletariado, ainda mais precarizada.

Já em relação ao fenômeno da precarização, é possível notar sua ocorrência de diversas formas. De acordo com Silva (2019), ela se manifesta pelo estabelecimento de vínculos frágeis, os quais dissimulam a subordinação do trabalhador.

Nesse contexto, a uberização surge através de uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho (ABÍLIO, 2017), associada ao uso de novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), na qual o trabalhador presta serviços sem qualquer vínculo com o tomador, cuja ligação é realizada por meio de aplicativos de empresas de tecnologia que recebem uma percentagem do valor do serviço.

Sob o argumento de “flexibilização do trabalho”, os riscos do empreendimento são transferidos para o trabalhador, e, aquilo que é apontado como a solução para o desemprego, vem se difundindo e se comportando como um mecanismo para afastar, cada vez mais, os trabalhadores dos direitos sociais por eles conquistados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um relatório, em 2021, em que foram pesquisados mais de doze mil trabalhadores, divididos em cerca de cem países. Os estudos revelaram que a plataforma Rappi conta com mais de vinte e cinco mil entregadores, enquanto a Uber, mais de cinco milhões de motoristas. Os trabalhadores dessas empresas apontam reivindicações em comum: 64% deles anseiam por melhores remunerações; 20%, pela obtenção de direitos trabalhistas a partir da revisão ou reinterpretação legal; 19%, por melhores condições de saúde e segurança; e 17%, por aspectos regulatórios. No Brasil, segundo o IPEA (2022), no quarto trimestre de 2021, havia aproximadamente 1,5 milhão de pessoas trabalhando na “Gig Economy”.

Apesar dos estrondosos números de adeptos, as condições de trabalho oferecidas a partir dessa nova forma de organização apresentam inúmeras problemáticas. O documentário GIG – A Uberização Trabalho (2019) retrata a rotina exaustiva de trabalhadores brasileiros uberizados que prestam serviços para empresas como Uber e

iFood, com uma jornada diária de cerca de quatorze horas, baixa remuneração e uma total ausência de direitos. O documentário mostra o relato de um moto-entregador que sofreu acidente enquanto realizava uma das entregas e que, por conta disso, está impossibilitado de realizar suas funções, não tendo nenhuma fonte de renda, sem total apoio da empresa. Traz, ainda, o caso de um trabalhador Uber que, durante as noites de véspera e feriado de Natal, trabalhou quase ininterruptamente e, no outro dia, foi descredenciado pela plataforma sem qualquer exposição de motivos, de maneira completamente arbitrária (GIG..., 2019).

É possível encontrar, ainda, diversos outros relatos sobre o dia a dia do trabalho uberizado no Brasil. A Folha de São Paulo, em 2017, publicou uma matéria sobre o cotidiano de um motorista Uber no Aeroporto Internacional de Guarulhos que esperava cerca de doze horas por uma única corrida diária (MACHADO, 2017).

O que se pode perceber em comum é a jornada de trabalho extensa, baixa remuneração, metas impossíveis de serem cumpridas e insegurança no trabalho, uma vez que esses trabalhadores recebem exclusivamente “por corrida”, não podendo, portanto, gozar de férias ou descansos semanais remunerados sem que haja significativo prejuízo em sua renda.

Nesse sentido, tem-se que a organização uberizada de trabalho afasta os trabalhadores de seus direitos trabalhistas, sob a falsa premissa de que ele e a plataforma atuam como “parceiros”. Enquanto isso, são-lhe impostas jornadas cada vez mais extensas para que o trabalhador consiga auferir uma remuneração mínima para sua subsistência. Não há qualquer garantia em caso de acidentes e, pior, há incertezas sobre a manutenção do trabalho, uma vez que a plataforma pode descredenciar um de seus “parceiros”, sem que sejam expostas justificativas concisas, revelando a precarização das condições de trabalho.

A SUBORDINAÇÃO E CONTROLE EXISTENTES NO TRABALHO UBERIZADO

A tecnologia e a organização social de cada época determinam as formas de exploração do trabalho (CARELLI, 2018). A legislação trabalhista utilizada hoje tem como modelo o trabalho no período fordista, que teve seu ápice até a década de 1970, com horários de entrada e saída uniformes e hierarquia ostensiva. Ao final do século XX, com a utilização de novas tecnologias e a inspiração no movimento toyotista, com a produção sob demanda e o controle de qualidade dos produtos feitos pelos próprios trabalhadores, surge a figura da terceirização, que foi incorporada, posteriormente, na legislação.

Nesse contexto, segundo Carelli (2018), a Revolução Digital dá origem a uma nova forma de organização do trabalho, possibilitando que o capitalista não tenha vínculo clássico com nenhum trabalhador, produzindo à distância através da internet e algoritmos.

Apesar da aparente liberdade presente no contexto uberizado, com a difusão da ideia de que esses trabalhadores laboram apenas quando e onde querem, sob o rótulo

de trabalho autônomo, ainda estão presentes dois requisitos da relação de trabalho como conhecemos: subordinação e controle.

É possível notar o controle exercido pela plataforma sobre os trabalhadores sob diversos mecanismos. A relação surge, primeiramente, a partir da determinação, pela empresa, de quem pode trabalhar, estando os trabalhadores sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma. Aprovado o ingresso, é a plataforma que delimita as atividades que serão realizadas – o motorista de Uber, por exemplo, não sabe qual o cliente e mesmo o destino, até que aceite a corrida. Além disso, os valores são estabelecidos unilateralmente pela empresa: quanto o usuário irá pagar pelo serviço e, desse total, quanto o trabalhador receberá. Como se não bastasse, a empresa pode descredenciar o trabalhador a qualquer tempo, sem necessidade de justificativa ou aviso prévio.

Noutro ponto, a baixa remuneração é fator essencial para que o trabalhador se submeta a longas jornadas de trabalho. É preciso que o trabalhador fique conectado à plataforma por longas horas para que consiga remuneração suficiente para sua subsistência. O pagamento compreende exclusivamente a “corrida” realizada, ou seja, o trabalhador arca sozinho com os custos do deslocamento até o usuário, não recebe pelo tempo de espera de chamados, tampouco faz jus a descanso remunerado.

Além dos mecanismos acima citados, os aplicativos utilizam a ferramenta de “gamificação” – palavra advinda do inglês “game”, traduzido livremente para “jogo” –, que mascara o serviço sob desafios e brincadeiras, sobrepondo trabalho e lazer, sendo capaz de tornar o trabalho tão viciante quanto jogos (SCHOLZ, 2017).

Por meio de avaliações realizadas por usuários, os trabalhadores são vigiados pela empresa, devendo seguir sempre um padrão, sob pena até de descredenciamento da plataforma, caso sua reputação fique negativa. Evidencia-se, portanto, a subordinação do trabalhador às regras implícitas de trabalho na plataforma. Segundo Rosenblat e Stark (2016), as avaliações funcionam como uma forma de terceirização da função de gerente aos usuários e evidenciam um sistema de monitoramento, criando fluxos de trabalhos eficientes, como no taylorismo.

A ferramenta estimula, ainda, a produtividade do trabalhador, através de desafios que envolvem prêmios e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado (ABÍLIO, 2017).

Os desafios e metas quase impossíveis de se atingir contribuem não só para o controle dos empregados, como também para a promoção de condições precárias de trabalho. Segundo Machado (2019), a empresa iFood criou uma bonificação de R\$190 para os “bike boys” – entregadores que realizam as entregas utilizando bicicletas –, se permanecessem durante doze horas ininterruptas conectados ao aplicativo. O entregador poderia perder o bônus diário se ficasse offline, recusasse alguma corrida ou se distanciasse do ponto sem pedidos. O entregador, portanto, deveria ficar esperando por pedidos no local designado pela empresa por doze horas, sem intervalo para alimentação ou para realizar suas necessidades, sob pena de perda do prêmio. Tais bonificações se demonstram atrativas aos trabalhadores, uma vez que, muitas vezes, são maiores do que

eles conseguiriam durante um dia inteiro de trabalho.

Fato é que o avanço tecnológico possibilitou que as empresas tenham total controle sobre o trabalhador. É possível saber a localização exata, as horas de atividade, as tarefas (ou corridas) realizadas e, até mesmo, a qualidade do serviço prestado pelas avaliações dos usuários. Apesar disso, as empresas-aplicativo se popularizaram a partir da ideia de “empreendedorismo”, mascarando o controle e subordinação e se posicionando como meras intermediadoras de serviços. Por conta disso, segundo Filgueira e Antunes (2019), do ponto de vista tecnológico, nunca foi tão fácil exercer o controle sobre o trabalho, mas, do ponto de vista político, nunca foi tão difícil.

O BRASIL NA CONTRAMÃO: as decisões dos tribunais brasileiros em contrapartida com os demais tribunais no mundo e o tardio reconhecimento de direitos

No ano de 2019, quando surgiram, no Brasil, as primeiras ações de trabalhadores em face da Uber buscando reconhecimento do vínculo de emprego, o Superior Tribunal de Justiça decidiu que a competência para julgar a matéria seria da justiça comum, via reflexa, decidindo sobre a inexistência de relação de emprego entre as partes (STJ, CC 164544/MG, 2019).

Em maio daquele mesmo ano, os motoristas em diversos países organizaram a primeira greve para protestar contra a baixa remuneração (HOROWITZ, 2019), a qual ficou conhecida como a primeira greve mundial dos motoristas de Uber. Concomitantemente com o momento em que o Brasil decidia pela total inexistência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas, nos Estados Unidos, mais especificamente no estado da Califórnia, os trabalhadores do aplicativo se uniram para pleitear uma previsão legal da condição de empregado frente às plataformas digitais. A partir de tal movimento, foi aprovada a lei que reformou o Código do Trabalho californiano, com base no julgamento do “caso Dynamex”. Estipulou-se presunção de existência de relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas, que pode ser afastada caso a empresa contratante demonstre as condições do “ABC test” (CARELLI, 2019).

A primeira vitória dos trabalhadores californianos em juízo ocorreu em abril de 2018 e ficou conhecida como “caso Dynamex”, em um processo contra uma empresa de entrega de encomendas, nos mesmos moldes da Uber, chamada “Dynamex”. No referido julgamento foi criado o “ABC test”, em que foram estabelecidos três requisitos para verificar se o trabalhador pode ser considerado como autônomo: a) o trabalhador é livre do controle e direção do contratante em relação ao desempenho do trabalho, dos aspectos formal e material; b) o trabalhador realiza um trabalho que não seja o principal negócio da empresa contratante; c) o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente da mesma natureza que o trabalho realizado para a entidade contratante (SUPREMA CORTE DA CALIFÓRNIA, 2018). A referida decisão passou a ser utilizada como precedente judicial

nas ações que tratam da relação de trabalho uberizada, típico do sistema utilizado no país – Common law, em que os julgamentos passam a ter caráter vinculante nos casos semelhantes.

Não é somente na Califórnia que a relação de trabalho uberizada é regulamentada. Na Inglaterra, todas as instâncias do trabalho reconheceram, em 2018, a condição de trabalhadores aos motoristas da empresa Uber, garantindo-lhes direitos (BUTLER, 2018). Em Nova Iorque, no mesmo ano, foi determinado por lei o pagamento de salário-mínimo aos trabalhadores da Uber (GUSMÃO, 2018).

No Brasil, a tendência dos julgamentos era de não reconhecimento da relação de emprego, com fundamento nas fantasias criadas pelas empresas-aplicativo: ausência de controle e subordinação do trabalhador, independência quanto à jornada de trabalho e mera relação de intermediação pela plataforma entre os trabalhadores e os usuários.

Apenas quatro anos depois, é possível verificar uma tímida alteração na jurisprudência. Em abril de 2022, pela primeira vez, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber, em reforma à decisão proferida pelo Tribunal Regional competente (TST, 2022, RR: 100353-02.2017.5.01.0066).

O caso versa sobre um trabalhador da Uber que relatou ter trabalhado para a plataforma durante dois meses, de segunda a sábado, por 13 horas diárias, sempre monitorado pelo aplicativo. No terceiro mês, contudo, foi descredenciado sem qualquer motivo. Trata-se de uma situação corriqueira, vivenciada pela maioria dos motoristas do aplicativo, conforme já exposto em capítulo anterior. O Tribunal Regional que julgou o caso em segunda instância negou o vínculo de emprego, sob o fundamento de que a empresa Uber estaria no ramo da tecnologia, não do transporte, e que o motorista tinha plena liberdade em definir os dias e horários de trabalho.

Em contrapartida, o relator do recurso, Ministro Mauricio Godinho Delgado, reformando a decisão, fundamentou seu voto sob a perspectiva da necessidade de exame sobre as novas fórmulas de contratação, haja vista que, com a revolução tecnológica, é possível a contratação de mão de obra diretamente por aplicativos que organizam, direcionam, fiscalizam e zelam pela hígida prestação de serviços realizada ao usuário (BRASIL, 2022). Sob tal perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a existência de todos os requisitos ensejadores da relação de emprego prevista na legislação trabalhista, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (BRASIL, 1943, art. 3º), tendo assim decidido:

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador – pessoalidade. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. [...]

No caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo). [...]

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. [...]

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício. (TST, 2022, RR: 100353-02.2017.5.01.0066).

Diante dos argumentos avançados no julgamento, é possível verificar que a jurisprudência brasileira está prestes a caminhar no sentido de reconhecer a relação de emprego nos trabalhos uberizados, nos mesmos moldes do que já havia sido adotado pelos Tribunais de outros países, de forma a verdadeiramente enxergar a realidade do trabalho, sem que haja interferência das “máscaras” criadas pelas empresas e a fantasia do trabalho autônomo. Tal decisão se ajusta aos avanços tecnológicos e sociais, adequando-se às novas relações de emprego, fazendo jus à função do Direito como instrumento de civilização, na busca de diminuição das desigualdades econômicas e sociais.

Apesar disso, a inovadora decisão não foi unânime, tendo sido proferida mediante divergência entre os Ministros da Turma e em contrapartida às decisões proferidas por outras turmas do Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando-se a fragilidade, no Brasil, do entendimento firmado.

Lado outro, o que se verifica, de fato, é a perpetuação das condições precárias de trabalho, de maneira que a decisão singular não é capaz, sozinha, de interferir na realidade vivenciada pelos 1,5 milhão de trabalhadores brasileiros.

A NECESSIDADE E URGÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DO PRECARIADO

Extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração, ausência de direitos e garantias: as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores uberizados parecem trazer de volta as condições vividas na chamada “República Velha”, comportando-se como um verdadeiro retrocesso aos direitos sociais trabalhistas já conquistados no país.

Será realizada uma breve análise da organização coletiva como ferramenta para reivindicação de direitos e a consequente necessidade de organização dos trabalhadores uberizados para obstar a precarização.

A organização coletiva na história: a Greve Geral de São Paulo

No Brasil, as condições de trabalho nas indústrias da República Velha remetiam à mais arcaica forma de precarização do emprego. Nas fábricas, predominavam a miséria e a exploração, com jornada de trabalho de, no mínimo, doze horas, durante seis dias da semana, em condições insalubres e com baixa remuneração. Não raras vezes, o cansaço, atrelado ao uso de equipamentos perigosos, ensejava graves acidentes de trabalho (MARAM, 1979, p. 123). Além disso, os trabalhadores não faziam jus a descanso semanal remunerado, domingos ou feriados e férias anuais. Em sua maioria, os contratos de trabalho eram meramente verbais, sendo os trabalhadores admitidos e demitidos verbalmente e sem qualquer tipo de indenização. Além disso, não existia qualquer obrigação da empresa frente as doenças do operário, mesmo que se tratasse de acidentes de trabalho (SEGATO, 1987). O descontentamento dos trabalhadores originou o seu agrupamento e união, e, como consequência da tomada de consciência de classe, iniciaram-se as primeiras reivindicações.

Em 9 junho de 1917, em São Paulo, cerca de 400 operários e operárias de uma fábrica da indústria têxtil entraram em greve, desencadeando um dos períodos mais conflitantes no movimento operário paulista. A greve foi motivada pela edição de uma resolução que aumentava o trabalho noturno. Os operários, em contrapartida, exigiam um aumento salarial de 15 a 20%. Com a greve, as reivindicações se ampliaram. Os trabalhadores passaram a reivindicar, em síntese, a abolição de multas e regulamentação do trabalho. Diante da recusa da empresa em acolher as exigências, todos os trabalhadores da fábrica aderiram à greve, gerando a paralisação total das atividades (FAUSTO, 1976).

Dias depois, naquele mesmo mês, uma nova greve surgiu em outra empresa têxtil, com cerca de mil e seiscentos operários e exigências semelhantes (FAUSTO, 1976). Após dez dias de greve, as reivindicações foram aceitas pela empresa e os trabalhadores retornaram ao trabalho. Assim, trabalhadores de outras indústrias, pretendendo os mesmos direitos, começaram a realizar pequenas paralisações.

A solidariedade entre os trabalhadores e a tímida tomada de consciência de classe fizeram com que o número de adeptos à greve aumentasse rapidamente. Em 15 de julho daquele ano, o número de grevistas aumentou de vinte e cinco para quarenta e cinco mil pessoas, transformando-se na “Greve Geral de São Paulo”. (FAUSTO, 1976).

O movimento apenas cessou quando o Comitê Operário, criado no período grevista, aceitou a proposta patronal e do governo, garantindo, assim, um aumento de 20% nos salários, respeito aos direitos dos operários e garantia de emprego dos grevistas. Na medida em que as empresas assinavam o acordo, o trabalho retornava gradativamente.

A promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas e o “mito da outorga”

Existe, no Brasil, o chamado “mito da outorga”, de acordo com o qual o presidente Getúlio Vargas teria concedido direitos trabalhistas sem que houvesse qualquer

manifestação ou conflito dessa natureza, de maneira a desconsiderar greves e outras formas de organização dos trabalhadores, como a formação de associações e sindicatos dos mais diversos tipos.

Tal visão não retrata a realidade vivenciada pelos trabalhadores do Brasil. Inúmeros foram os movimentos que ensejaram o reconhecimento de direitos e edições de leis. Segundo Souto Maior (2017), a CLT não surgiu “do nada” e não está isenta dos efeitos políticos e econômicos que antecederam sua edição. A referida Consolidação não representa o marco da legislação trabalhista no Brasil, porque lei e direito não se confundem.

É importante considerar que, no contexto da promulgação da CLT, o modelo trabalhista corporativista e autocrático se manifestava em ações com objetivo de sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas e diversas àquele governo (DELGADO, 2019).

Após a Revolução de 1930, Getúlio Vargas procurou realizar políticas que valorizassem o trabalho e o trabalhador, a partir da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da promulgação de leis trabalhistas e da sindicalização. Conforme afirmado por Dahas (2016), embora tenham sido instituídas normas protetivas do trabalho, as ações políticas direcionavam-se à contenção de manifestações políticas e operárias.

Assim, a política sindical adotada pelo governo getulista tinha como objetivo combater o comunismo e outras ideologias contrárias à política adotada, despolitizar os sindicatos, promover a paz social, entre outros. A política trabalhista, por sua vez, consistia no mero reconhecimento de leis sociais, conquistadas mediante mobilizações dos trabalhadores ao longo da Primeira República. Dessa maneira, as leis sociais não podem ser entendidas como mera doação, sob o “mito da outorga”, porque este desqualifica todo o histórico de movimentações e lutas operárias no período anterior a 1930 (BATISTELLA, 2015).

A Consolidação, conforme preconiza o próprio nome, é apenas um aglomerado das legislações já existentes àquela época, fruto de reivindicações e movimentos operários, como, por exemplo, a emblemática citada Greve Geral de 1917. A organização da classe trabalhadora obrigou o Estado a antecipar a legislação, “retirando assim a autonomia organizatória de uma classe que anteriormente já se mostrara capaz de apresentar suas reivindicações de forma contundente” (TROYANO, 1978, p. 174).

A necessidade de organização dos trabalhadores Uberizados

Segundo Marx (2013), a luta de classes é o “motor da história”, em uma sociedade onde o trabalho é o conceito chave e a história se molda pela tensão entre o capital e o trabalho. Conforme já analisado, os direitos trabalhistas são fruto das diversas lutas da classe operária. Isso se explica pelo fato de que “o capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração de vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa condição” (MARX, 2013, p. 432).

As condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores uberizados, sem o reconhecimento de vínculo de emprego, longas e exaustivas jornadas, total ausência de direitos, nos remetem aos primórdios da Revolução Industrial (BASSO, 2018).

Nesse sentido, tendo em vista que a precarização do trabalho se trata de um processo, que se amplia e reduz, inexistindo estaticidade, a capacidade de resistência, revolta e organização do “precariado” se mostra como elemento decisivo para a conquista de mecanismos de proteção ao trabalho, obstando a nova escravidão digital (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Tanto ao longo da história, quanto a partir da análise de outros países, é possível vislumbrar que as ações de resistência e confronto são as ferramentas dos trabalhadores para combater as condições precárias de trabalho.

Nota-se, portanto, a urgência de a nova classe do precariado se mobilizar a fim de que, assim como se tendência em outros países, sejam reconhecidos direitos sociais trabalhistas, obstando as precárias condições de trabalho por eles vivenciadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa se propôs, como objetivo geral, entender o contexto da precarização do trabalho sob o fenômeno da uberização, analisando-se a origem dos direitos trabalhistas e sua positivação, a partir de revisões bibliográficas.

Inicialmente, foi realizada uma análise sobre o fenômeno da precarização do trabalho, sob a ótica da flexibilização e desregulamentação trabalhista, como resposta a um período de crise do Direito do Trabalho. É nesse cenário, somado ao avanço tecnológico, que surge a uberização, como uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho.

Conforme se viu, a uberização se comporta como uma ferramenta para distanciamento do trabalhador aos direitos sociais trabalhistas. Apesar disso, é possível vislumbrar a existência de todos os elementos da relação empregatícia previstos no artigo 3º, caput, da CLT: pessoalidade, onerosidade e, principalmente, subordinação. Este último requisito é possível, principalmente, por conta do avanço tecnológico.

O uso das tecnologias possibilita o controle do serviço e do trabalhador, podendo ser utilizada positivamente. Através delas, é possível tanto controlar a jornada de trabalho e os serviços exercidos pelo trabalhador, quanto avaliar a qualidade do trabalho prestado.

Mais adiante, verificou-se que já se comporta como uma tendência internacional o reconhecimento de direitos aos trabalhadores uberizados. Na Califórnia-EUA, por exemplo, reconheceu-se o vínculo de emprego entre motoristas e empresas de entrega e transporte de passageiros, enquanto em Nova Iorque-EUA houve imposição de um salário-mínimo a esses trabalhadores. Todas essas conquistas têm em comum a organização coletiva do precariado como mecanismo de garantia de direitos, seja através de mobilizações, greves, dentre outros meios.

Foi visto que, no Brasil, inicia-se uma tímida tendência quanto ao reconhecimento da relação de emprego existente entre motoristas e a empresa Uber, citando como exemplo a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Apesar disso, trata-se de uma decisão ainda conflituosa e singular nos Tribunais Brasileiros, o que a torna incapaz de alterar a realidade precarizada do trabalho, principalmente porque o julgamento influi tão somente na relação entre as partes ali litigantes, podendo revelar uma nova tendência jurídica, sem, contudo, alterar a realidade dos trabalhadores de modo amplo.

Realizando-se um paralelo histórico, confirmou-se a hipótese de que mitigação de direitos presente na uberização do trabalho faz-nos remeter às condições de trabalho vividas na República Velha, em um verdadeiro retrocesso aos direitos trabalhistas sociais já conquistados: longas e exaustivas jornadas de trabalho, baixa remuneração, inexistência de direitos e de garantias nos casos de acidentes de trabalho, ausência de férias e descanso semanal remunerado, dentre outros.

Nesse sentido, é importante a análise da história do direito do trabalho no Brasil, desmistificando o “mito da outorga” e reconhecendo a organização coletiva como a protagonista no reconhecimento de direitos sociais trabalhistas. Mediante tais estudos, percebe-se a urgência da organização coletiva dos trabalhadores uberizados como forma de garantir direitos e obstar a precarização.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 2 maio 2022.

ABILIO, Ludmilla Costhek. Uberização do trabalho: a subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 22 fev. 2017. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: maio 2022.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

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

BATISTELLA, Alessandro. A Era Vargas e o Movimento Operário e Sindical Brasileiro (1930-1945). **Unesc & Ciência** - ACHS Joaçaba, v. 6, n. 1, p. 21-34, jan./jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2. Seção). Conflito de competência 2019/0079952-0. Processo CC 164544/MG. 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. 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. Relator: Min. Moura Ribeiro, 4 de setembro de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=%28CC.clas.+e+%40num%3D%22164544%22%29+ou+%28CC+adj+%22164544%22%29.suce>. Acesso em: 12 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Recurso de revista. Processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=288384&dtaPublicacaoStr=11/04/2022%2007:00:00&nia=7826446>. Acesso em: 12 maio 2022.

BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. **The Guardian**, 20 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>. Acesso em: 10 maio 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. **JotalInfo**, 20 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019>. Acesso em: 12 maio 2022.

CARVALHO, Rodrigo Janoni. Trabalho e vida do operariado brasileiro nos séculos XIX e XX. **Revista Eletrônica Arma da Crítica**, ano 2, n. 2, mar. 2010. Disponível em: <http://www.armadacritica.ufc.br/phocadownload/14-%20relatorio%20de%20pesquisa-%20trabalho%20e%20vida%20do%20operario%20brasileiro%20nos%20seculos%20xix%20e%20xx-%20rodrigo%20janoni.pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A nova realidade das relações de trabalho e a necessária releitura das ações trabalhistas. **Revista Científica Unifagoc - Jurídica**, v. 1, n. 2, p. 9-19, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest**, 4 Cal.5th 903, 914. 30 de abril de 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 9 maio 2022.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. 3. ed. São Paulo: Difel, 1976.

GIG - a uberização do trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Brasil: Canal Brasil, 2019.

GUSMÃO, Gustavo. Motoristas de Uber terão “salário-mínimo” em Nova York. **Exame**, 5 dez. 2018. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/>. Acesso em: 12 maio 2022.

HOROWITZ, Julia. Uber drivers go on strike to protest low pay ahead of a blockbuster IPO. **CNN**, 8 de maio de 2019. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2019/05/08/tech/uber-strike/index.html>. Acesso em: 12 maio 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil**: quem, onde, quantos e quanto ganham. Carta de Conjuntura, número 55, Nota de Conjuntura 14 maio. 2022. Brasília: IPEA, 2022.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**, 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 12 maio 2022.

MACHADO, L. Por corrida cara, motorista do Uber “acampa” por 12h perto de aeroporto. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 9 fev. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1857136-por-corrida-cara-motorista-do-uber-acampa-por-12-h-perto-de-aeroporto.shtml/>. Acesso em: 29 abr. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**. Curso de Direito do Trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

MARX, Karl. **O capital**: livro 1, o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. v.1 t. 1.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 1 maio 2022.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber’s drivers. **International Journal of Communication**, 10, 3758-3784. Recuperado de <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em: 1 maio 2022.

SCHOLZ, T. **Uberworked and underpaid**: how workers are disrupting the digital economy. Cambridge, UK: Polity Press, 2017.

SILVA, R. A. **Precarização do trabalho e o papel da organização coletiva do precariado**: um olhar sobre a profissão de bibliotecário e o caso do sindicato dos bibliotecários de Minas Gerais. Vitória, ES: FDV, 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

TROYANO, Annez Andraus. **Estado e sindicalismo**. São Paulo: Símbolo, 1978.