

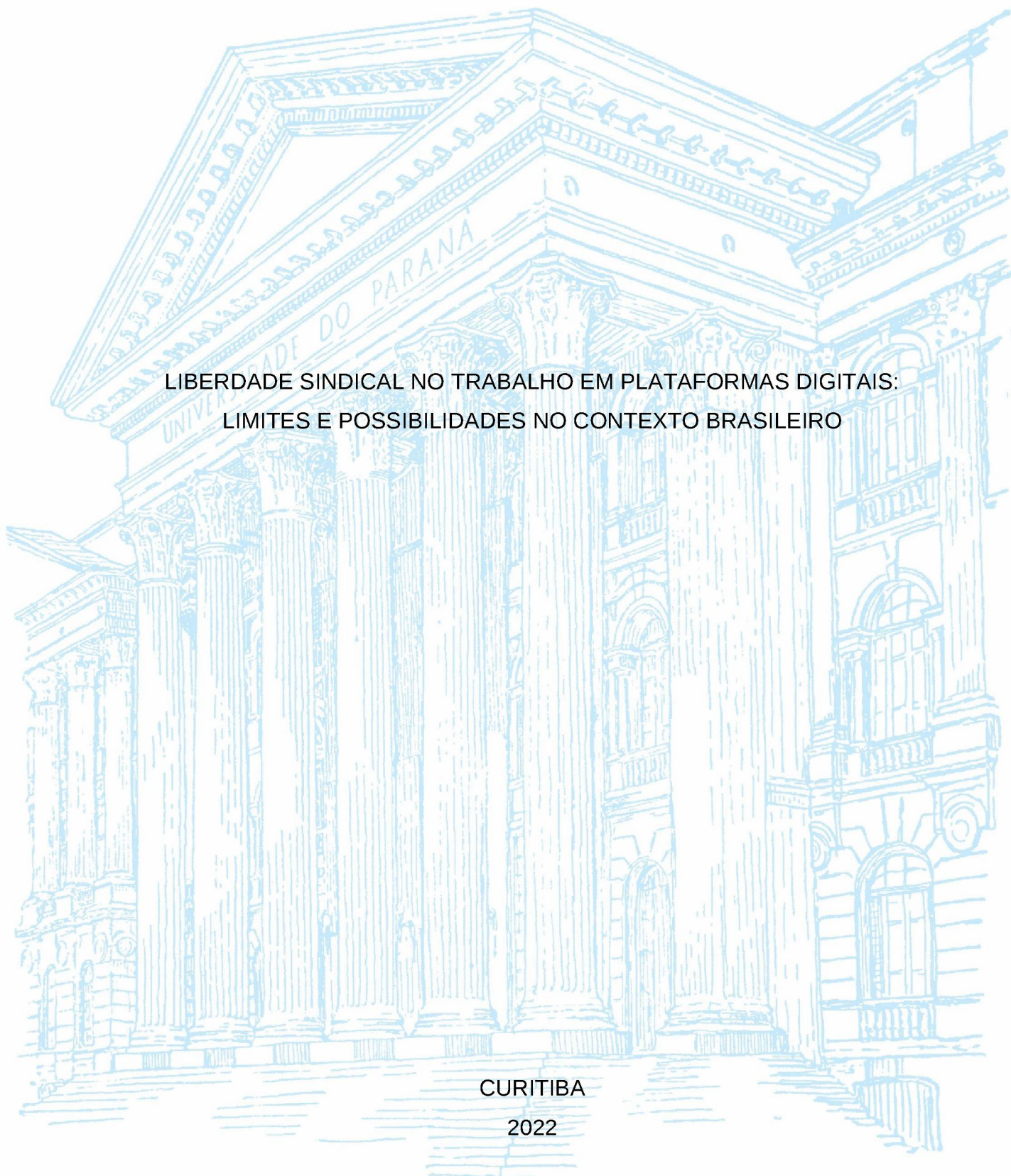
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MICHAEL WILLIAN CONRADT

LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
LIMITES E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO BRASILEIRO

CURITIBA

2022



MICHAEL WILLIAN CONRADT

LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
LIMITES E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO BRASILEIRO

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Democracia.

Orientador: Prof. Dr. Sidnei Machado

CURITIBA

2022

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Conradt, Michael Willian

Liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais:
limites e possibilidades no contexto brasileiro / Michael
Willian Conradt. – Curitiba, 2022.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do
Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-
graduação em Direito.

Orientador: Sidnei Machado.

1. Sindicatos. 2. Direito sindical. 3. Negociação coletiva
do trabalho. 4. Plataformas digitais. I. Machado, Sidnei.
II. Título. III. Universidade Federal do Paraná.

Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior – CRB-9/1626

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM DIREITO

No dia vinte e cinco de março de dois mil e vinte e dois às 09:00 horas, na sala plataforma Zoom, por videoconferência na plataforma Zoom <https://us02web.zoom.us/j/85869127459?pwd=YlpBL1J6UThVb1ViK1R6TmUrZEV1UT09>, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de dissertação do mestrando **MICHAEL WILLIAN CONRADT**, intitulada: **LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:**

LIMITES E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO BRASILEIRO, sob orientação do Prof. Dr. SIDNEI MACHADO. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: SIDNEI MACHADO (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), ROBERTO VERAS DE OLIVEIRA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), RODRIGO DE LACERDA CARELLI (55002360). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela APROVAÇÃO. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de mestre está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, SIDNEI MACHADO, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

CURITIBA, 25 de Março de 2022.

Assinatura Eletrônica

30/03/2022 16:15:36.0

SIDNEI MACHADO

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

18/04/2022 09:12:14.0

ROBERTO VERAS DE OLIVEIRA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

12/04/2022 11:28:28.0

RODRIGO DE LACERDA CARELLI

Avaliador Externo (55002360)

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **MICHAEL WILLIAN CONRADT** intitulada:

LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:

LIMITES E POSSIBILIDADES NO CONTEXTO BRASILEIRO, sob orientação do Prof. Dr. SIDNEI MACHADO, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 25 de Março de 2022.

Assinatura Eletrônica

30/03/2022 16:15:36.0

SIDNEI MACHADO

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

18/04/2022 09:12:14.0

ROBERTO VERAS DE OLIVEIRA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

12/04/2022 11:28:28.0

RODRIGO DE LACERDA CARELLI

Avaliador Externo (55002360)

AGRADECIMENTOS

Em razão do momento histórico no qual este trabalho de pesquisa foi realizado, não é possível falar da sua construção e das pessoas que foram fundamentais no processo sem destacar o duro contexto que o envolveu. O período de realização das atividades de pesquisa que dão origem à presente dissertação corresponde a um dos momentos mais difíceis da história recente da humanidade. Os desafios inerentes à experiência do mestrado em direito foram agravadas pelo terrível cenário pandêmico.

Mas com isso, também as contribuições de pessoas cruciais para a realização deste trabalho, mencionadas a seguir, se tornam ainda mais relevantes e dignas de nota. Apesar de ter sido escrita na experiência do isolamento social, esta dissertação não se traduziu em um trabalho solitário. Ao contrário, tem-se aqui algo cuja construção foi possibilitada pelo apoio de diversas pessoas. A todos aqueles que contribuíram de alguma forma com este trabalho, apresento os meus sinceros agradecimentos.

Agradeço, primeiramente, às trabalhadoras e aos trabalhadores no Brasil que, em sua luta diária, contribuíram e contribuem, direta ou indiretamente, para o funcionamento da universidade pública e dos órgãos públicos de fomento à pesquisa.

Agradeço aos meus queridos pais, trabalhadores que souberam tão habilmente me mostrar a importância do caminho dos estudos desde muito cedo, e, à minha querida irmã, que tenho como grande exemplo inspirador de pesquisadora.

Agradeço, evidentemente, ao Professor Sidnei Machado, pela orientação esclarecedora, pelas indicações de leitura, pelas provocações nos debates promovidos nos encontros das disciplinas no PPGD e por todo o aprendizado possibilitado nesse período de convivência remota, nas atividades de pesquisa, ensino e extensão da Clínica de Direito do Trabalho.

Agradeço aos professores Rodrigo Carelli e Roberto Vêras de Oliveira, por gentilmente aceitarem integrar a banca de defesa do presente trabalho, e, principalmente, pelas pertinentes críticas e considerações.

Agradeço aos colegas pesquisadores da Clínica de Direito do Trabalho, com quem pude aprender enormemente neste período: Alexandre Pilan Zanoni, Marcelo Manzano, Ludmila Abílio, Maria Aparecida Bridi, Giovana Puccineli, Gabriela Varela

de Oliveira, Jhenifer Baptista, Vitor Hugo Fogaça, Carlos Magno, Marina Mira e Ana Carolina Reis Paes Leme.

Agradeço aos demais professores da Faculdade de Direito e do PPGD da UFPR, pelas importantes contribuições na minha formação. Agradeço também aos servidores da UFPR. Em especial, aos integrantes da secretaria do PPGD, pela sempre gentil disponibilidade e pelos esclarecimentos prestados ao longo do percurso no programa.

Pelas inspirações e por toda forma de apoio que recebi, agradeço ainda aos amigos que fiz na Faculdade de Direito e no PPGD: Carlos Eduardo Gonçalves Fernandes, Thaís Ziliotto, Igan Mainieri, Carolina Luz, Bruno Kons, Gabriel Percegon, Alice Lana, Giuliana Tirapelli, Carolina Calixto, Pedro Manenti, Marcelle Cortiano, Ana Hupp e Jaqueline Andrade. Agradeço ainda a outros grandes amigos que a vida me deu, pelo apoio durante este período: Raul Albano, Kris Mackleiny, Sahra Dada, Kauê Felipe Morcelles, Wagner Esser, Franklin Amorin, Leonardo Miranda e Nicole Pedrini.

Em especial, agradeço à amizade de João Victor Vieira Carneiro, que será sempre lembrado pela sua doçura e inteligência.

Agradeço, por fim, à minha grande companheira Elis, pelo imensurável apoio e pela fortalecedora companhia durante estes anos no mestrado.

La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos.

– Oscar Ermida Uriarte

Na singularidade da crise que atravessa o imaginário instituído e que degenera as relações da vida cotidiana, a resposta para transcender a exclusão e as privações provém da força contingente das novas sociabilidades coletivas que, por vontade própria e pela consciência de seus reais interesses, são capazes de criar e instituir novos direitos.

– Antônio Carlos Wolkmer

Foi só a gente denunciar a precarização do trabalho e esta luta aparecer na mídia que as empresas começaram a soltar nota tentando se justificar. A gente quer direitos básicos e eles não querem nem nos ouvir. Vamos fazer o breque dia 25 e já estamos pensando em outras mobilizações para conquistar nossas reivindicações.

– Diógenes Silva de Souza

RESUMO

Esta dissertação analisa o direito à liberdade sindical e o trabalho em plataformas digitais. Quais são os limites e as possibilidades de exercício do direito à liberdade sindical que os sujeitos coletivos emergentes no trabalho em plataformas digitais encontram no contexto normativo brasileiro? O objetivo geral é discutir a adequação ou não do Direito Sindical brasileiro ao conflito coletivo existente no trabalho em plataformas, identificando as suas causas e as possibilidades de exercício da liberdade sindical. O trabalho se estrutura sobre três objetivos: (1) compreender o contexto brasileiro a partir de um resgate da trajetória do movimento sindical e suas relações com as transformações institucionais e estruturais nas últimas três décadas; (2) compreender as particularidades das plataformas digitais de trabalho e os seus impactos no desenvolvimento das relações coletivas de trabalho; (3) examinar a prática das relações coletivas de trabalho no âmbito das plataformas digitais no Brasil. A metodologia utilizada foi a revisão de literatura sobre o tema e a análise de dados empíricos em estudo de casos. Para o estudo de casos, foram utilizados dados de investigações do Ministério Público do Trabalho e de processos judiciais da Justiça do Trabalho. Os resultados apresentados apontam para incompatibilidades do conceito legal de categoria à organização coletiva no âmbito do trabalho em plataformas e a ausência da mobilização de mecanismos protetivos da liberdade sindical de trabalhadores plataformizados, fatores que facilitam a prática da antissindicalidade pelas empresas-plataforma. Em paralelo, uma visão sociojurídica do problema conduz à conclusão de que as soluções para os problemas postos dependem da capacidade política dos novos sujeitos coletivos e do desenvolvimento de contrapoderes sociais, capazes de romper com os desequilíbrios da relação de poder com as empresas-plataforma e construir representatividades mais efetivas.

Palavras-chave: Liberdade sindical. Plataformas digitais. Autonomia coletiva. Negociação coletiva. Atos antissindicais.

ABSTRACT

This dissertation analyzes the right to freedom of association and labor in digital platforms. What are the limits and possibilities of exercising the right to freedom of association that the collective subjects emerging in digital platform labor encounter in the Brazilian normative context? The general objective is to discuss the adequacy or not of Brazilian Trade Union Law to the collective conflict existing in labor in platforms, identifying its causes and the possibilities of exercising the freedom of association. Three specific axes are analyzed: (1) understanding the Brazilian context from a rescue of the trajectory of the trade union movement and its relations with institutional and structural transformations in the last three decades; (2) understanding the particularities of digital labor platforms and their impacts on the development of collective labor relationships; (3) examining the practice of collective labor relations in the context of digital platforms in Brazil. The methodology used was literature review on the topic and empirical data analysis in a case study. For the case study, data from investigations by the Labor Public Prosecutor's Office and from labor court cases were used. The results presented point out the incompatibility of the legal concept of category to collective organization in the scope of labor in platforms and the absence of protective mechanisms of union freedom for platform workers, factors that facilitate the practice of anti-unionism by platform companies. In parallel, a socio-legal vision of the problem leads to the conclusion that the solutions for the problems raised depend on the political capacity of the new collective subjects and on the development of social counter powers, capable of breaking with the unbalances of power relations with the platform companies and of building more effective representativities.

Keywords: Union freedom. Digital platforms. Collective autonomy. Collective bargaining. Anti-union acts.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: UM CONTEXTO DESAVORÁVEL.....	16
1.1 LIBERDADE SINDICAL E AUTONOMIA COLETIVA.....	18
1.1.1 Liberdade sindical como direito fundamental.....	19
1.1.2 Autonomia coletiva: expressão do contrapoder social do trabalho.....	26
1.1.3 Modelos históricos de regulação das relações coletivas de trabalho.....	29
1.2 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL.....	33
1.2.1 A transição inconclusa da Constituição de 1988.....	35
1.2.2 Discursos e reformas no Brasil dos anos 1990.....	39
1.2.3 Neodesenvolvimentismo e a reforma sindical frustrada nos anos 2000.....	46
1.2.4 Ofensiva neoliberal restauradora e as reformas trabalhistas.....	52
1.3 UM PANORAMA DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL.....	57
2 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E LIBERDADE SINDICAL: NOVOS DEBATES E EXPERIÊNCIAS.....	61
2.1 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: UMA APROXIMAÇÃO.....	62
2.2 PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO SINDICAL.....	72
2.2.1 Legislação sindical em Seattle, nos Estados Unidos.....	78
2.2.2 O reconhecimento do sindicato GMB no Reino Unido.....	79
2.2.3 Responsabilidade social das plataformas digitais na França.....	80
2.2.4 A experiência da Carta de Bolonha na Itália.....	81
2.2.5 Direito à transparência algorítmica dos sindicatos na Espanha.....	83
2.2.6 Proteção à atividade sindical pelo Poder Judiciário na Argentina.....	86
2.3 DEBATES E EXPERIÊNCIAS CONTEXTO BRASILEIRO.....	88
3 AUTONOMIA COLETIVA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO DE CASOS NO BRASIL.....	97
3.1 AUTO-ORGANIZAÇÃO: PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS.....	98
3.1.1 Iniciativas de organização fora da estrutura sindical.....	99
3.1.2 Iniciativas de representação sindical.....	101
3.2 AUTOTUTELA: DESAFIOS ENCONTRADOS.....	110
3.2.1 Denúncias contra a Loggi sobre violação da liberdade sindical.....	111
3.2.2 Bloqueio de dirigente sindical pela 99 Tecnologia.....	114

3.2.3 Potenciais antissindicalidades por empresas-plataforma.....	115
3.3 AUTONORMAÇÃO: TENTATIVAS DE DIÁLOGO SOCIAL.....	119
3.3.1 Mediações no Ministério Público do Trabalho.....	120
3.3.2 Mediações pré-processuais no TRT-4.....	123
3.3.3 O Fórum do Ifood.....	126
4 LIMITES E POSSIBILIDADES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....	130
4.1 LIMITES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....	131
4.1.1 Limites externos do Direito Sindical.....	131
4.1.2 O problema da noção de categoria profissional.....	137
4.1.3 Desproteção a atos antissindiciais por empresas-plataforma.....	143
4.2 POSSIBILIDADES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....	150
4.2.1 Possibilidades democráticas e pluralistas.....	150
4.2.2 Possíveis avanços institucionais: um Direito Sindical a ser disputado.....	159
CONCLUSÃO.....	167
REFERÊNCIAS.....	171

INTRODUÇÃO

O ano de 2020 ficou marcado historicamente pelo espriamento de uma crise global aprofundada pela pandemia da COVID-19. Os problemas sociais próprios do contexto de capitalismo globalizado ganharam novos contornos, com as dificuldades econômicas agravadas no cenário pandêmico. No Brasil, a frágil estrutura social de um mercado de trabalho historicamente desestruturado ficou escancarada. Ao mesmo tempo, novos conflitos coletivos no campo social se apresentaram em um cenário de carência potencializada pelo aprofundamento das desigualdades sociais, aumento de desemprego e desintegração social generalizada.

Em especial, um evento iniciado em 2020 chamou a atenção para as contradições sociais atuais no trabalho em plataformas digitais. Foi o movimento do *Breque dos Apps*, construído por entregadores em plataformas digitais que, diante da piora significativa em suas condições de trabalho, se organizaram e foram às ruas exigir das empresas melhores remunerações e condições de saúde e segurança no trabalho. O impacto das manifestações ultrapassou o âmbito das plataformas e ganhou relevância social e política, impactando na discussão legislativa a respeito do trabalho dos entregadores de plataforma, bem como sobre o trabalho plataformizado em geral¹.

O caso do Breque é emblemático, e chama a atenção para uma série de questões e problemas atuais relacionados ao capitalismo e ao trabalho no Brasil. O episódio rememora o fato de que a conflituosidade social própria do campo do trabalho ultrapassa as transformações sofridas pelas relações laborais no desenvolvimento do capitalismo contemporâneo. Se a “crítica social”, que tem no movimento sindical das relações industriais um vetor crucial, foi desarmada pelas mudanças contemporâneas do capitalismo, pelo obscurecimento de suas dinâmicas em um cenário de financeirização e organizações mais complexas e dinâmicas da força de trabalho, como afirmaram Luc Boltanski e Eve Chiapello², isso não significa que não existam possibilidades de sua reconstrução ao longo do tempo. O conflito e a luta distributiva em novos contextos laborais é uma realidade. Assim, os conflitos coletivos estão presentes nas relações de trabalho que conseguem escapar da

¹ SCHAVALZON, Salvador. A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários. **EI País**, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html>. Acesso em: 26 dez. 2021.

² BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009, p. 75.

efetividade do Direito do Trabalho tradicional³, como de fato ocorre nas plataformas digitais de trabalho no Brasil.

Estas percepções suscitam questões jurídicas profundas relacionadas ao alcance e à efetividade das formas tradicionais de regulação das relações coletivas de trabalho no Brasil, bem como à aptidão do modelo jurídico para responder aos conflitos coletivos no trabalho em plataformas digitais. Trata-se de uma problemática que diz respeito à relação existente entre o Direito Sindical, suas regras e institutos, e o conflito coletivo emergente de fato existente no trabalho em plataformas digitais.

No entanto, incluir o Direito Sindical brasileiro nessa discussão pressupõe considerar toda a problematização sobre suas deficiências discutidas há décadas. É necessária a atenção às suas raízes corporativistas e aos elementos de origem autoritária que permaneceram vigentes⁴, atravessando inclusive a Constituição de 1988. Ao mesmo tempo, deve-se levar em consideração as contradições existentes entre o reconhecimento constitucional da liberdade sindical como direito fundamental e as tendências neoliberais de reformas que contribuíram para o enfraquecimento do poder sindical nos últimos anos⁵. A relação entre as questões normativas e a trajetória histórica do movimento sindical diz respeito a um problema que versa fundamentalmente sobre a liberdade sindical.

Tais reflexões conduzem à formulação do problema central sobre o qual se desenvolve o presente estudo. A pergunta que esta pesquisa se propõe a responder pode ser sintetizada nos seguintes termos: quais são os limites e as possibilidades de exercício do direito à liberdade sindical que os sujeitos coletivos emergentes no trabalho em plataformas digitais encontram no contexto normativo brasileiro? Isso significa questionar sobre as incompatibilidades do desenho institucional brasileiro com as particularidades das relações coletivas de trabalho, mas também identificar as soluções que vão sendo encontradas na realidade pelos atores sociais, em meio ao contexto posto.

³ FERREIRA, Antonio Casimiro: Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (organizador). **A Globalização das Ciências Sociais**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 269.

⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro, 1952. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/06/o_problema_do_sindicato_unico_no_brasil_1952.pdf.

Acesso em: 27 dez. 2021.

⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia**: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. Tese de doutorado. Rio de Janeiro, 2007.

Para solucionar este questionamento central, o trabalho parte da hipótese de que existe uma inadequação do Direito Sindical brasileiro ao conflito específico, cujas causas são examinadas ao longo do trabalho. Pretende-se explicar, de forma analítica, como determinados elementos normativos presentes (ou ausentes) no ordenamento brasileiro acabam por obstar o pleno exercício da liberdade sindical na realidade social pelos atores coletivos surgidos nesse âmbito. Mas identificar tais limites pressupõe também encontrar os espaços possíveis existentes para a atuação desses novos sujeitos coletivos, seja por meio das instituições ou à margem dessas. Assim, há a pretensão de vislumbrar também os caminhos possíveis de exercício da liberdade sindical no contexto brasileiro e suas perspectivas para a conquista de direitos.

Para a concretização de tal objetivo geral, é imprescindível a realização de metas mais particulares. A identificação das limitações impostas pelo Direito Sindical é tarefa impossível, caso a análise se limite ao seu conteúdo abstrato e positivado. A construção de uma crítica ao seu atual desenho normativo demanda como ponto de partida o próprio sindicalismo enquanto movimento, pertencente ao campo da realidade social. Portanto, é necessário resgatar a trajetória do movimento sindical e suas relações com as transformações institucionais e estruturais nas últimas três décadas, período correspondente tanto à vigência da Constituição de 1988 quanto à hegemonia neoliberal instaurada no país.

Em segundo, é necessário também compreender as particularidades das plataformas digitais e as suas relações com as transformações contemporâneas do trabalho e com as relações coletivas de trabalho. Trata-se de uma questão que tem recebido muita atenção, e sobre a qual se construiu considerável literatura nos últimos anos. O fenômeno é relativamente novo, bastante abrangente e complexo, e o seu aprofundamento é pressuposto para o desenvolvimento deste estudo.

Por fim, há o objetivo específico de examinar a prática das relações coletivas de trabalho no âmbito das plataformas digitais no Brasil. Para tanto, propõe-se a realização de um estudo empírico de casos registrados que expressam a dinâmica dessas novas relações. Com isso, há a necessidade de se construir uma análise descritiva e indutiva de casos encontrados, a fim de observar nas mobilizações das regras sindicais as dificuldades e as conquistas, em especial quanto aos exercícios da organização, ação e negociação coletiva.

Ademais, deve-se levar em consideração que uma metodologia mais adequada à compreensão dos problemas do Direito Sindical exige uma análise que ultrapasse o binômio efetividade/inefetividade na análise do contato entre o Direito e a realidade. Ou seja, é necessário ir além do problema da não concretização das promessas constitucionais sobre o Direito Sindical. Isso porque para além dos padrões de conduta que instituem obrigações a serem cumpridas, existem regras no Direito Sindical de organização e caráter instrumental, que pretendem induzir comportamentos. Assim, a orientação metodológica mais adequada diz respeito à busca da compreensão de como os atores sociais e institucionais utilizam e mobilizam essas regras, e quais resultados sociais produzem, como sugere Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva⁶. É por meio desta estratégia que se busca identificar a inadequação do desenho institucional atual em relação às novas realidades sociais emergentes marcadas pela plataformização do trabalho. Uma inadequação que se relaciona às dificuldades da concretização da liberdade sindical, imperativo da democracia e do pluralismo político inscritos no projeto político da Constituição de 1988.

Metodologicamente, o presente estudo se estrutura em consulta a fontes secundárias e primárias. Há, primeiramente, um trabalho de revisão de literatura, voltada sobretudo à realização dos dois primeiros objetivos específicos: remontar o contexto enfrentado pelo sindicalismo no Brasil a partir de um resgate das transformações normativas e estruturais nas últimas décadas, e identificar as principais características do trabalho em plataformas digitais e como se relacionam à questão do conflito coletivo. A consulta às fontes secundárias se vale de obras produzidas na ciência política, na sociologia e no direito, em torno de temas como liberdade sindical, sindicalismo, neoliberalismo, Direito do Trabalho, Direito Sindical, transformações contemporâneas do trabalho e trabalho em plataformas digitais.

Os elementos empíricos do trabalho, por outro lado, derivam de uma seleção específica de fontes primárias. Há, primeiramente, a utilização de notícias, reportagens e entrevistas publicadas por jornais nos últimos anos, obtidas a partir de um acompanhamento mensal, que relatam expressões da existência de conflitos coletivos no âmbito do trabalho em plataformas digitais, bem como a utilização de sites e páginas em redes sociais voltadas à divulgação de entidades sindicais e associativas de representação de trabalhadores em plataformas. Foram utilizadas

⁶ Ibid., p. 38.

também informações presentes nos termos de uso das principais empresas-plataforma em atividade no Brasil, bem como outras informações divulgadas pelas mesmas. Para além deste material, o estudo se vale de casos registrados no Ministério Público do Trabalho (MPT) e na Justiça do Trabalho.

Para a seleção de casos no MPT, foi realizado um levantamento de procedimentos administrativos (denúncias e mediações) nos sites das procuradorias regionais das 24 regiões, que tivessem no polo passivo as empresas 99 Tecnologia, Ifood, Loggi, Rappi e Uber, e versassem sobre violação da liberdade sindical. Em paralelo, a seleção de casos na Justiça do Trabalho se deu por meio da emissão de certidões nos sites dos tribunais regionais, utilizando como chave os CNPJs das empresas (99 Tecnologia, Ifood, Loggi, Rappi e Uber) e de entidades sindicais e associativas encontradas nas pesquisas em notícias e redes sociais⁷. Cumpridos tais procedimentos metodológicos, a pesquisa resultou em um trabalho estruturado em quatro capítulos.

No Capítulo 1, realiza-se o primeiro objetivo específico acima referido: descrever o contexto atual do sindicalismo e do direito em relação à realização da promessa constitucional da liberdade sindical. Para tanto, são explorados os fundamentos conceituais da liberdade sindical e da autonomia coletiva enquanto manifestação do contrapoder social do trabalho. Na sequência, apresenta-se um estudo das transformações promovidas desde a Constituição Federal de 1988, nas últimas três décadas, com a finalidade de descrever as condições estruturais e institucionais nas quais se encontra o sindicalismo brasileiro.

O Capítulo 2 está atrelado ao segundo objetivo específico, voltado a identificar características relevantes do trabalho em plataformas digitais, bem como seus efeitos para as relações coletivas de trabalho. Adota-se como ponto de partida a questão da conceituação das plataformas digitais e ao seu papel na organização do trabalho em um contexto de capitalismo globalizado contemporâneo. Na

⁷ Em relação à metodologia, há uma ressalva importante a ser feita. Os estudos sobre o trabalho em plataformas digitais publicados nos últimos anos indicam que este é um fenômeno muito mais amplo e complexo do que suas expressões dotadas de maior visibilidade sugerem. Para além dos serviços de entrega e transporte urbano, outras formas de trabalho em plataformas, a exemplo dos trabalhos de multidão e do microtrabalho online se apresentam. Ademais, identificam-se tendências de plataformização e uberização sobre outras formas tradicionais de trabalho. Todos estes campos dentro da plataformização e da uberização suscitam problemas e demandam atenção científica quanto à questão do conflito coletivo. No entanto, justamente em razão da existência dessa heterogeneidade, e por demais limitações que se impõem ao trabalho de pesquisa, opta-se pela abordagem dos trabalhos de entrega e transporte, cujas expressões do conflito coletivo se apresentaram mais evidentes nos últimos anos.

sequência, aprofunda-se a relação entre essa nova forma de exploração e o Direito do Trabalho, com destaque para sua vertente coletiva, com base em estudos sobre representação e ação coletiva. Por fim, é explorada uma literatura sobre as primeiras manifestações do conflito coletivo no âmbito brasileiro, com ênfase no Breque dos Apps.

O Capítulo 3 se relaciona ao último objetivo específico do trabalho, apresentando o estudo empírico de casos. As análises estão organizadas segundo os elementos estruturantes da autonomia coletiva: auto-organização, autotutela e autonormação. Em primeiro, há uma descrição da dinâmica da formação de coletivos independentes, associações e sindicatos, com foco na problemática da representação atinente a essa última figura. Em segundo, apresenta-se uma análise descritiva de casos de ação sindical e atos antissindicais por empresas-plataforma. Por fim, realiza-se uma análise descritiva das experiências de tentativa de diálogo social entre entidades sindicais ou associativas e empresas-plataforma.

Por último, se apoiando na construção desenvolvida nos capítulos anteriores, o Capítulo 4 corresponde à realização do objetivo principal traçado para o desenvolvimento do estudo. Com base nos instrumentos teóricos mobilizados e casos concretos analisados, busca-se construir uma crítica a certos aspectos normativos a partir da sua incompatibilidade com a realidade das relações coletivas de trabalho no âmbito das plataformas digitais. Na sequência, são apontadas as possibilidades de exercício da liberdade sindical a partir de noções teóricas de pluralismo jurídico democrático, bem como possibilidades de disputa do Direito Sindical positivo a fim de compatibilizá-lo com realidades sociais emergentes.

1 LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: UM CONTEXTO DESFAVORÁVEL

O trabalho em plataformas digitais é um fenômeno essencialmente contemporâneo, emergido na última década, que impõe uma série de desafios em aberto para as reflexões sobre a democratização do trabalho. Ao mesmo tempo, a busca pela compreensão das implicações e relações desse novo modelo de exploração do trabalho e seus desafios, sobretudo relacionados ao exercício da liberdade sindical, pressupõe estabelecer os aspectos do contexto social e jurídico sobre o qual o novo fenômeno se insere. No caso brasileiro, o entendimento de tal contexto se constrói sobre uma primeira questão: como a liberdade sindical se manifestou normativamente e na realidade social no período de vigência da Constituição de 1988?

A mobilização de uma resposta para essa primeira questão cobra a construção de uma análise das relações coletivas de trabalho brasileiro no contexto das últimas três décadas, objeto do presente capítulo. O objetivo é capturar a dinâmica da atuação do próprio movimento sindical em face das transformações do capitalismo no Brasil, e o tratamento normativo conferido pelo Estado às relações coletivas de trabalho, buscando observar as ligações entre essas duas esferas.

Para tanto, dois elementos centrais que remontam ao período recortado são privilegiados na análise. O primeiro é a própria ideia de democracia, consolidada na Constituição Federal de 1988. Naturalmente, um ambiente efetivamente democrático deve ter no direito e no movimento sindical atenção central, em favor da concretização da participação política do trabalho no ambiente laboral e na sociedade como um todo. O segundo elemento que interessa se contrapõe ao primeiro em muitos sentidos: diz respeito ao neoliberalismo enquanto racionalidade política, cuja hegemonia coincide, no caso brasileiro, com o período de vigência de um constitucionalismo programaticamente social e democrático.

Parte-se de uma abordagem pautada em uma concepção democrática de Direito Sindical, a partir da análise de dois fundamentos conceituais de suma relevância para o tema: a liberdade sindical e a autonomia coletiva enquanto manifestação do contrapoder social do trabalho, concebida a partir de seus três elementos estruturantes: autonormação, auto-organização e autotutela. A relação

desses conceitos com os modelos de Direito Sindical e uma introdução à questão no Brasil fecham a seção 1.1.

Na sequência, são exploradas as transformações promovidas pela Constituição Federal de 1988 sobre as configurações institucionais das relações coletivas de trabalho nas últimas três décadas, vide seção 1.2. Primeiramente, dá-se ênfase nas contradições existentes entre a enunciação da liberdade sindical e as reminiscências de elementos de origem corporativa no sistema sindical brasileiro, a exemplo da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória (subseção 1.2.1). Na sequência, são abordados três momentos políticos que se sucederam após a promulgação da Constituição de 1988 e suas consequências para a regulação das relações coletivas do trabalho. Na subseção 1.2.2, discute-se a implementação de uma agenda propriamente neoliberal e as tentativas de reforma sindical ocorridas nos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, além das dificuldades que o novo contexto político, econômico e social impôs ao movimento sindical brasileiro. A subseção 1.2.3 apresenta uma análise do Direito Coletivo do Trabalho nos governos petistas, com a recuperação da atividade reivindicatória, a reforma sindical frustrada e os obstáculos ao movimento sindical para conter a ofensiva neoliberal restauradora que se impôs em meados da década passada.

Por fim, no ponto 1.2.4, enfatiza-se a Reforma Trabalhista de 2017 como produto direto da ofensiva neoliberal restauradora, vivenciada desde o governo de Michel Temer, com drásticas transformações sobre as regras sindicais e resgate à pauta política dos anos 1990. Destacam-se, nesse ponto, o fim da contribuição sindical obrigatória, a instituição do pactuado sobre o legislado, o fim da ultratividade das normas trabalhistas e a legislação trabalhista emergencial no contexto da pandemia de COVID-19, com a identificação de um desprestígio político e jurídico da autonomia coletiva enquanto bem jurídico a ser preservado em um cenário de democracia.

Na última seção, são apontadas conclusões parciais acerca do contexto brasileiro para o movimento sindical e o regramento institucional que o envolve, evidenciando os primeiros desafios compreendidos para a realização da liberdade sindical e o desenvolvimento de uma autonomia coletiva nas novas relações coletivas no âmbito das plataformas digitais de trabalho.

1.1 LIBERDADE SINDICAL E AUTONOMIA COLETIVA

O Direito do Trabalho é um fenômeno histórico associado ao marco civilizatório do capitalismo. Estabiliza a ordem capitalista e amplia as bases da democracia liberal, conferindo legitimidade à exploração da força de trabalho e possibilitando, em certa medida, a convivência entre democracia e capitalismo⁸. Portanto, o Direito do Trabalho é um fenômeno a ser compreendido historicamente, em suas relações com a conflituosidade social e a capacidade de grupos sociais capazes de impor a normativa dentro de um determinado sistema político⁹. É um processo que nasce da organização e ação política e sindical entre os trabalhadores¹⁰, buscando compensar a desigualdade fática própria da relação de trabalho no capitalismo.

Assim, orientado pelo princípio da proteção consolidado nas constituições democráticas ocidentais, o Direito do Trabalho se desenvolve em duas dimensões, como aponta Oscar Ermida Uriarte. Um primeiro caminho é a construção normativa autônoma, decorrente da ação e da negociação coletiva. O segundo está na consolidação do próprio Direito do Trabalho como fonte heterônoma do direito, com protagonismo do Estado. Na forma autônoma, os próprios trabalhadores se organizam, desenvolvem contrapoderes e impõem formas de regulação mais favoráveis às suas condições de vida. Há um movimento dos próprios trabalhadores, que se agrupam e criam pressão para a obtenção de melhores condições de trabalho. Na primeira forma, podem ser inseridos os fenômenos da formação do sindicato, da atividade de greve e da negociação coletiva. Já na forma heterônoma, há a proteção construída de forma pelo Estado, que interfere por meio de seus poderes, estabelecendo uma legislação protetora, mecanismos de fiscalização das normas trabalhistas e a existência de uma jurisdição do trabalho¹¹. Trata-se do Direito do Trabalho que se desenvolve no direito positivado estatal, fruto da influência política e das demandas sociais existentes. Ademais, ambas as formas se

⁸ CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2003.

⁹ LOPEZ, Manuel-Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia: meio século de formação ideológica do Direito do Trabalho espanhol (1873-1923)**. Trad. Antônio Moreira. Coimbra: Editora Almedina, 2001, p. 16-19.

¹⁰ *Ibid.*, p. 24-26.

¹¹ URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. In: NICOLADELI, Sandro Lunard. PASSOS, André Franco de Oliveira. FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais**: Vol. I. São Paulo: LTr, 2013, p. 11.

complementam, uma vez que a intervenção estatal nas relações do trabalho é muitas vezes fruto das reivindicações políticas de trabalhadores organizados.

A dimensão autônoma está diretamente ligada ao conflito originário da distribuição desigual de poder existente na relação de trabalho. Tal conflito constitui objeto do Direito Sindical, que segundo Gino Giugni, não está presente apenas nas relações industriais, mas é próprio de qualquer embate entre trabalhadores e a autoridade exercida pela organização empresarial, ainda que essa última não seja propriamente capitalista¹², como se exemplifica a partir das formações sindicais de servidores públicos.

Mas para se atingir a finalidade de descrever a realidade dinâmica do trabalho e seus conflitos coletivos, em contato com as transformações institucionais derivadas dos contextos políticos, é necessário ir além da noção de Direito Sindical, enquanto conjunto de regramentos voltados a regular o conflito coletivo próprio das relações de trabalho. Nesse sentido, o conceito de relações coletivas de trabalho, aparece como uma ferramenta útil, em especial para pensar a questão em relações de trabalho que se localizam fora do âmbito de efetividade do Direito do Trabalho, a exemplo do que ocorre nas plataformas digitais no Brasil¹³.

Trabalhar nesse sentido exige, primeiramente, resgatar conceitos que fundamentam abstratamente o Direito Sindical, para na sequência analisar suas mobilizações na recente história do Brasil. Para tanto, apontam-se os alicerces teorizados de um projeto democrático voltado às relações coletivas de trabalho e suas configurações institucionais, princípios constituintes dos contrapoderes do trabalho e dos direitos de resistência: a liberdade sindical e a autonomia coletiva¹⁴, abordados a seguir.

1.1.1 Liberdade sindical como direito fundamental

Em um regime democrático, o reconhecimento do sindicalismo enquanto movimento constituído e de suas atividades pressupõe a criação de um conjunto normativo constitucional para sua proteção, que consubstancia essa liberdade, e

¹² GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991, p. 15.

¹³ Trata-se de opção metodológica utilizada por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, para quem este recorte possibilita a compreensão da configuração das organizações coletivas e forças sociais em disputa, os recursos de poder colocados à disposição das entidades sindicais e empresas, bem como o contexto socioeconômico no qual tais relações se desenvolvem. SILVA, 2007, op. cit., p. 35-36.

¹⁴ Ibid, p. 116.

pressupõe um direito de gozar de liberdades fundamentais. Trata-se aqui do direito de uma classe, de forte dimensão política e social: a liberdade sindical¹⁵. Segundo Antonio Baylos, a liberdade sindical constitui um elemento básico na definição de direitos sociais como direitos fundamentais, sendo um ponto decisivo no desenho geral da nova formulação dos direitos da pessoa¹⁶.

Segundo abordagem de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, a liberdade sindical nasce como direito de filiação, ação e organização nas relações industriais, mas ganha novos contornos no curso histórico, em especial a partir das práticas autoritárias corporativas próprias de regimes totalitários europeus e ditaduras latino-americanas. Assim, teve seu significado ampliado para preservar a essência independente do sindicato em relação não apenas à figura da empresa, mas também ao próprio Estado. Disso decorre que um modelo meramente liberal não é suficiente para assegurar a efetividade da liberdade sindical, que se firmou como um direito fundamental desde o pós-guerra¹⁷. Nesse sentido, a liberdade sindical é, ao mesmo tempo, um direito fundamental e um princípio constitucional.

A constitucionalização da liberdade sindical é a constitucionalização da promoção e do sustento da atividade sindical pelo direito. No plano dos direitos coletivos, assegura uma esfera de proteção contra ingerências estatais e empresariais. A titularidade do direito fundamental é dos indivíduos e organizações, o sujeito passivo de proteção diz respeito ao Estado, aos empregadores e às próprias organizações sindicais, e o conteúdo se traduz em liberdade sindical associativa e de atividade¹⁸.

Nota-se, portanto, que a liberdade sindical atingiu uma concepção ampla, que transcende as liberdades meramente associativas e se conecta à realização de condições favoráveis à atividade sindical, por meio de mecanismos jurídicos protetivos. A partir disso, é possível estabelecer a atividade sindical como o principal bem jurídico a ser tutelado em sistemas jurídicos de proteção contra atos antissindicais. A atividade sindical deve ser tomada em um sentido amplo de expressão, transcendendo a própria figura do sindicato. Nas palavras de Oscar Ermida Uriarte, “a atividade sindical protegida não é somente a desenvolvida por

¹⁵ Ibid., p. 116-121.

¹⁶ BAYLOS, Antonio. **¿Para qué sirve un sindicato?** 2 ed. Madrid: Editora Catarata, 2021, p. 28.

¹⁷ SILVA, 2007, op. cit., p. 116-121.

¹⁸ Ibid., 122-133.

uma organização sindical”¹⁹. Trata-se de concepção importante, que permite a assertiva no sentido de que os direitos fundamentais ligados à noção de liberdade sindical não se restringem à figura do sindicato. Portanto, em sua complexidade como direito fundamental, a liberdade sindical engloba a liberdade de organização, mas principalmente, a liberdade de ação dos grupos coletivos que se formam na realidade social para lutar por melhores condições de trabalho e de vida. Assim, a liberdade sindical é um direito fundamental complexo, que está dotada de uma estrutura que a situa para além das definições clássicas, uma vez que gera, simultaneamente, vínculos negativos típicos dos direitos de liberdade, e pretensões positivas asseguradas por técnicas que vinculem as normas produzidas²⁰.

Ademais, observa-se ainda a liberdade sindical como um direito profundamente político, amplamente relacionado à representatividade e participação democrática. Segundo Antonio Baylos, a liberdade sindical repousa sobre o mecanismo da representatividade – quem representa a outros, para atuar em nome desses, deve ter uma presença entre aqueles a que aspira representar, bem como no conjunto da sociedade, provido de corporeidade e visibilidade. Assim, a presença do sindicato está na base do tipo de representação que ostenta²¹. Isso significa dizer que o eixo central da liberdade sindical é a noção de representatividade, enquanto mecanismo de mediação para a ação coletiva. No entanto, o mecanismo de representação só pode ser útil se produzir uma apresentação do coletivo como contrapoder frente ao poder estabelecido, seja esse último público ou privado²².

Isso porque a representação sindical enquanto apresentação enfrenta um dilema jurídico. Antonio Baylos relembra que a representação possui duas acepções no vocabulário do direito. A primeira é a representação civil, que atua no mundo dos negócios, e se personifica na figura da procuração. A segunda tem uma matriz pública, diz respeito à representação política, que se refere ao conjunto de pessoas definidas por sua condição abstrata. A representação política conforma uma vontade geral dos cidadãos representados. Ambas as noções de representação podem estar

¹⁹ URIARTE, Oscar ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989, p. 19-24.

²⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano VI, n.º 6, junho de 2005, p. 254-258.

²¹ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 37.

²² BAYLOS, Antonio. Libertad sindical y representación de los trabajadores. In: RAMÍREZ, Luis Enrique. **Derecho del trabajo**: hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana. Montevideo: B de F Ltda, 2011, p. 147.

presentes no âmbito sindical. O sindicato aparece como figura de representação contratual de interesse dos trabalhadores, e como representante do conjunto de grupos e pessoas que conformam a maioria da sociedade, consolidando um movimento de representação social que o converte em um representante da cidadania laboral e social²³,

Em uma sociedade democrática, a consideração privada do sindicato pode resultar insuficiente em relação às funções que esse deve desempenhar no sistema de relações do trabalho, especialmente quando há uma pluralidade sindical forte em um país, no qual se requer o transbordamento do âmbito privado da representação sindical para um espaço mais amplo. O sindicato representa os trabalhadores que estão filiados, mas sua atuação persegue a melhora de condições de trabalho e emprego para todos os trabalhadores. Para Antonio Baylos Grau, o Estado social está interessado nesse transbordamento de representatividade, porque precisa de sindicatos fortes como sujeitos ativos no processo de nivelção social e, principalmente, porque necessita de agentes sociais solidamente implantados que regulem conjuntamente com os agentes econômicos o governo das relações de trabalho²⁴.

No mesmo sentido, com mais atenção ao contexto brasileiro, José Rodrigo Rodriguez afirma que a proteção da liberdade sindical se insere na proteção do próprio pluralismo político enquanto princípio constitucional. O reconhecimento e a legitimação de centros de poder, a partir da organização coletiva de indivíduos diz respeito à própria realização da Constituição de 1988, a partir de seu caráter programático. Assim, a liberdade sindical é definida por José Rodrigo Rodriguez como um conjunto de posições jurídicas que concretiza o princípio pluralista previsto na Constituição. A possibilidade de tais posições jurídicas se efetivarem garante a possibilidade de existência de antagonismo nas relações entre capital e trabalho²⁵.

Com base em um amplo estudo dogmático a respeito do tema, o autor apresenta uma definição de liberdade sindical: primeiramente, uma faculdade, titulada pelos indivíduos, de criar um sindicato, aderir, não aderir ou desfiliar-se deste. Em segundo, é um poder-dever de representação, titulado pela própria figura do sindicato, composto por um conjunto de outros poderes-deveres de organização

²³ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 37-39.

²⁴ Ibid., p. 39-41.

²⁵ RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical**: Direito, política, globalização. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003, p. 355-356.

institucional, formação de entidades de grau superior, regulação das atividades internas e estabelecimento de relações com a categoria e com os sindicatos de empregadores²⁶. Por fim, a última posição jurídica fundamental apontada por José Rodrigo Rodriguez diz respeito a uma imunidade em relação à vontade estatal, ou à vontade de qualquer outro ente, titulada pela entidade sindical, ressalvados limites da própria Constituição ou decorrentes da colisão com outros direitos fundamentais²⁷. Trata-se de percepção central para a compreensão da liberdade sindical como um direito fundamental complexo que engloba o direito de ação e obriga o Estado e demais atores a garantir condições favoráveis ao desenvolvimento da atividade sindical.

Positivamente, a liberdade sindical encontra ampla fundamentação no Direito Internacional. O artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos estabelece que toda pessoa tem direito a fundar sindicatos e sindicalizar-se para a defesa de seus interesses. Na década de 1960 do século XX, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos reconheceu a liberdade de associação de ordem laboral, sem permitir ao Estado limitar o exercício da liberdade sindical. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também de 1966, regula no seu artigo 8 de forma ampla o direito de liberdade sindical e expressamente o direito de greve como parte integrante do mesmo. A Declaração de Filadélfia afirma quatro princípios sociais básicos que devem constituir fundamentos da ordem internacional: o trabalho não é mercadoria e não deve ser tratado como tal; a liberdade de expressão e de associação são essenciais para o progresso constante; a pobreza em qualquer lugar é um perigo para a prosperidade de todos; por fim, a luta para liberar as pessoas da necessidade e de suas carências deve constituir o centro dos esforços dos poderes públicos e agentes sociais. A liberdade sindical é chave desse desenho, à qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedica duas convenções mais importantes: a Convenção 87, de 1948, e a Convenção 98, de 1949, que reconhecem e protegem a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos inalienáveis da classe trabalhadora. Ademais, a própria OIT se dotou de um órgão específico, o Comitê de Liberdade Sindical, para superar o cumprimento destas normas internacionais em distintos Estados²⁸. Enquanto a primeira se dirige às garantias sindicais contra ingerências estatais, a segunda assegura a proteção

²⁶ Ibid., p. 475.

²⁷ Ibid., p. 475.

²⁸ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 28-36.

contra o avanço dos empregadores. Ambas as convenções se restringem a enunciar expressamente a liberdade de fundação de sindicatos e negociação coletiva²⁹. Quase todos os países latino-americanos ratificaram as convenções mencionadas, embora a sua concretização seja de valor fortemente dependente de condições políticas e contextos de respeito a direitos humanos e liberdades básicas³⁰. O Brasil é exceção: ratificou a Convenção nº 98, mas jamais a Convenção nº 87, incompatível com o regime de unicidade previsto constitucionalmente no artigo 8º.

Em síntese, a liberdade sindical é um direito fundamental massivamente reconhecido nas constituições democráticas ocidentais, com a peculiaridade de viabilizar a conquista e o exercício de outros direitos. Consubstancia, portanto, um direito a ter direitos, não apenas no âmbito do trabalho, mas também na participação política. Conforme afirma Oscar Ermida Uriarte, é um elemento constitutivo da democracia tanto em perspectiva material quanto formal, eis que possibilita o exercício de muitos direitos civis tradicionais, e é desejo da própria democracia pluralista, beneficiada pela presença do sindicato como ator representativo do pluralismo político³¹. A construção das perspectivas teóricas acerca da liberdade sindical evidencia seu caráter político e democrático.

Por outro lado, a análise da liberdade sindical enquanto direito fundamental a partir de sua história conduz a duas percepções. A primeira é no sentido de que a consolidação normativa da liberdade sindical se relaciona a um momento de valorização social do trabalho, próprio dos contextos de países centrais durante o pós-guerra. A ascensão da liberdade sindical ao *status* de direito fundamental constitucional está diretamente atrelada ao próprio fortalecimento dos sindicalismos no campo social, nos diferentes contextos nacionais em que se desenvolvem. Como outros direitos sociais, é produto direto de uma correlação de forças sociais³² na qual os movimentos sindicais se fizeram presentes como atores integrantes do que Luc Boltanski e Ève Chiapello denominaram “crítica social” do capitalismo³³. No entanto, com a “grande reviravolta” compreendida como a contrarrevolução ultraliberal,

²⁹ SILVA, 2007, op. cit., p. 122-129.

³⁰ BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O Direito do Trabalho na América Latina**. Tradução: Gilda Maciel Corrêa Mayer Russomano. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985, p. 205-208.

³¹ URIARTE, Óscar Ermida. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, n. 68, dez-jun. Lima, 2012, p. 35-37.

³² BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Lisboa: DIFEL, 1989, p. 209-211.

³³ BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, op. cit., p. 75.

neoliberal e neoconservadora a partir do fim dos anos 1970³⁴, a concretização do direito à liberdade sindical se tornou um desafio maior, nos países centrais e no contexto latino-americano.

A crise do fordismo e a preponderância do setor de serviços impactaram as possibilidades de representação sindical. A questão do exercício da liberdade sindical carece de resolução no pós-fordismo: as transformações do sujeito empresarial, a mutação da organização de empresa em unidade articulada e complexo por meio da descentralização e a externalização de atividades colocam muitas dificuldades para a ação sindical em geral, em especial para o seu enquadramento nas formas tradicionais de sindicalismo. Ao mesmo tempo, o desaparecimento do centro de trabalho, como ocorre no trabalho em plataformas digitais, aparece como outra questão relacionada às possibilidades de organização e representação sindical³⁵.

A segunda percepção diz respeito ao fato de que a liberdade sindical e sua proteção jurídica foi historicamente pensada para as relações de trabalho reconhecidamente assalariadas. Se desenvolveu a partir dos conflitos coletivos próprios das relações de trabalho no paradigma produtivo fordista, dentro do padrão do emprego. Assim, os mecanismos jurídicos voltados à proteção da liberdade sindical estiveram sempre preocupados com as relações assalariadas de trabalho. Tanto nos países centrais quanto no capitalismo periférico, observou-se na última década a ascensão de uma crise do trabalho em meio aos processos de reestruturação produtiva, aumento do desemprego e ascensão política do neoliberalismo.

Tais fatores resultam em tendências de diminuição do número de trabalhadores estáveis e formais, e crescimento do número de trabalhadores com jornada e remuneração flexível, contratados por tempo parcial ou determinado e subcontratados³⁶. Como afirma Antonio Baylos, são trabalhadores que padecem de formas de exclusão social, socialmente vulneráveis, mas identificados como autônomos, empreendedores, figuras que simbolicamente estão incompatibilizadas com a ação sindical. Com isso se consolida uma separação entre representantes da força de trabalho formal, típica, legalizada, e do setor informal, cujos sujeitos são

³⁴ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a Justiça Social diante do mercado total. Trad. Tania do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 32.

³⁵ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 50-51.

³⁶ BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. CADERNO CRH, Salvador, v. 19, n. 47, p. 293-308, Maio/Ago. 2006, p. 296.

empresários unipessoais que em tese não superam sua radical atomização e não encontram espaço de representação oferecido pela figura do sindicato³⁷.

Portanto, um cenário de ascensão de políticas neoliberais paralela à reconfiguração da correlação de forças entre empresas e trabalhadores, em que estes últimos encontram maior dificuldade para se organizar sindicalmente diante das múltiplas transformações sobre a organização do trabalho, tem impacto direto nas condições de exercício do direito à liberdade sindical, tanto em sua dimensão organizativa quanto nas possibilidades concretas de ação efetiva.

1.1.2 Autonomia coletiva: expressão do contrapoder social do trabalho

O que significa afirmar o sindicato como um ator representativo do pluralismo político? Oscar Ermida Uriarte afirma que a liberdade sindical é um instrumento de igualdade que constitui ou permite a constituição de um contrapoder, que se opõe ao poder econômico do empregador³⁸. Esse contrapoder constitui a própria definição de autonomia coletiva: um conceito que não se refere a uma produção institucional, mas a uma expressão do contrapoder social das classes trabalhadoras, que emerge na realidade social e é posteriormente reconhecida constitucionalmente em um ambiente democrático. A autonomia coletiva está diretamente relacionada à liberdade sindical, só podendo ser fundamento da negociação coletiva enquanto produção de direito e autêntica prerrogativa constitucional em um contexto dotado de plena liberdade sindical³⁹.

Assim, não há como compreender a autonomia coletiva a partir de uma visão puramente dogmática e monista a respeito do direito. Sua descrição cobra uma abordagem que vá além do estabelecido normativamente pelo Estado, e inclua a dinâmica social que dá origem ao direito. Nesse sentido, Manuel Correa Carrasco busca estabelecer um modelo teórico capaz de relacionar o Direito Sindical e, em especial, a negociação coletiva, à dinâmica de poderes sociais estabelecidos fora do âmbito do Estado⁴⁰.

Para construir um modelo teórico capaz de explicar a negociação coletiva como fonte de Direito do Trabalho, Manuel Correa Carrasco parte da ideia de que o

³⁷ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 51-53.

³⁸ URIARTE, 2012, op. cit., p. 35-37.

³⁹ SILVA, 2007, op. cit., p. 136.

⁴⁰ CARRASCO, Manuel Correa. **La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo**. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 1996.

Estado, pela organização do sistema de fontes, modula a inclusão ou exclusão das manifestações reais de poder, absorvendo-as ou não, dentro do sistema jurídico positivado. A autonomia coletiva é apreendida como representação de um poder social da classe trabalhadora, que, no caso espanhol (e também no brasileiro), impôs seu reconhecimento ao Estado através da Constituição, como elemento do próprio poder constituinte. Tal apreensão permite sua integração como realidade emergente de poderes existentes na sociedade a um conjunto de valores previstos na Constituição⁴¹.

O modelo de Manuel Correa Carrasco se constrói a partir da integração sistemática dos elementos envolvidos nessa peculiar produção normativa, incluindo a organização dos sujeitos, ligada à liberdade sindical para constituição e filiação, e a autotutela, ligada ao exercício do direito de greve. Com isso, o autor busca descrever o processo de juridificação que conecta a norma coletiva positiva e o poder social, que o fundamenta. Assim, o autor descreve o processo de integração do poder social até sua conversão em fonte material de direito. Ao trabalhar sobre a relação entre poder social e direito, o autor acaba por estabelecer uma abertura da dogmática juspositivista à realidade social e suas dinâmicas de poder⁴².

Enquanto fonte de direito, a negociação coletiva se configura como um conceito jurídico determinado por sua função, sendo sua missão conectar a norma positiva ao poder que lhe traz causa. Nessa perspectiva, toda fonte de direito denota a existência de um poder efetivo, fático e presente na sociedade, à margem da intervenção estatal. O chamado poder social se origina sobre a existência de grupos sociais com interesses antagônicos, que paulatinamente, fazem convergir suas forças em um processo de institucionalização progressiva de suas relações⁴³.

Portanto, a negociação coletiva é a manifestação do poder social organizado. O processo de juridificação do poder social se materializa no princípio da autonomia coletiva, que, condensando poderes que estão presentes na sociedade, cujos titulares são sujeitos representativos de interesses contrapostos, os translada ao plano jurídico pela juridificação, integrando-os no ordenamento em sua organização. Nesse modelo teórico, a autonomia coletiva não é espécie do gênero autonomia privada. Ao contrário, é representação de um poder originalmente extraestatal, e sua

⁴¹ SILVA, 2007, op. cit., p. 137.

⁴² CARRASCO, 1996, op. cit., p. 77-82.

⁴³ Ibid., p. 82-88.

posição no sistema jurídico deve ser coerente com sua potencialidade ordenadora da realidade, concorrendo com o Estado⁴⁴.

Com base nesses pressupostos, os elementos estruturantes básicos da autonomia coletiva correspondem a três faculdades: auto-organização, autotutela e autonormação. Manuel Correa Carrasco argumenta que se o pluralismo social é reconhecido constitucionalmente como valor superior, e a autonomia coletiva é um princípio que o efetiva, há positivação constitucional, no mesmo nível, de tais elementos estruturantes, bem como os respectivos direitos articulados: a liberdade sindical (em sentido organizativo), o direito de greve e o direito à negociação coletiva. Estas três faculdades estão indissociavelmente conectadas entre si, de forma que, representando aspectos parciais desse poder, se complementam para fazê-lo efetivo. A faculdade de organização, articulada juridicamente mediante o reconhecimento da liberdade sindical, reforça a posição do sujeito que, pela sua natureza coletiva, demanda coesão interna para constituir um contrapoder social com capacidade negociadora. Disso se deduz que uma eventual intervenção legal em matéria de negociação coletiva deve levar em conta a conexão dessa com a capacidade auto-organizativa dos próprios sujeitos negociadores⁴⁵.

A faculdade de autotutela, articulada com o direito de greve e a promoção de conflitos coletivos, vem a confirmar e apoiar a existência de um poder organizado. Sua conexão com a negociação coletiva se produz, portanto, em nível de princípio, constituindo por isso, um par incidível de elementos reciprocamente condicionados. O reconhecimento do direito de greve pelo constitucionalismo moderno vem a supor uma revolução no modo de conceber, em nível teórico, o papel da negociação coletiva no conjunto do ordenamento, principalmente no que diz respeito às suas relações com o Estado. Por isso, mais do que uma capacidade do sujeito social para sancionar posteriormente eventuais abusos empresariais, a autotutela se concretiza na capacidade potencial de uma manifestação de força coletiva que, sem necessidade de ser atualizada, denota a existência de um poder organizado, e sua capacidade efetiva para negociar⁴⁶.

Por último, a faculdade de autonormação, sendo de autocomposição dos conflitos sociais, não pode ser identificada com a própria autonomia coletiva. Sendo protagonizados esses conflitos por sujeitos coletivos organizados, a sua solução

⁴⁴ Ibid., p. 88-107.

⁴⁵ Ibid., p. 112.

⁴⁶ Ibid., p. 113-114.

constitui manifestação de poder. A negociação coletiva se consolida como fonte de direito quando a autonomia coletiva, enquanto poder social, é juridificada e passa a encontrar expressão normativa⁴⁷. Com base nas teorizações de Manuel Correa Carrasco, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva afirma que a autonomia coletiva só pode ser admitida no mundo jurídico como mecanismo capaz de equacionar conflitos se esses três elementos se veem presentes e plenamente assegurados. Ausentes tais garantias, não é possível apontar a autonomia coletiva como fundamento da negociação coletiva. Conseqüentemente, a negociação coletiva deixaria de ser fonte de direito, pois tais elementos visam reforçar a posição do único sujeito social que necessita da coesão interna para se apresentar como contrapoder – no caso, os trabalhadores. Se não há poder efetivo dos trabalhadores, não há autonomia coletiva capaz de sustentar a negociação coletiva como fonte de direito⁴⁸.

A partir dessa perspectiva, surge a questão: qual é o impacto das transformações contemporâneas do trabalho sobre os três elementos da autonomia coletiva? Como esse poder efetivo é afetado em um contexto no qual a organização espacial do trabalho passa da concentração no mesmo local para a dispersão dos trabalhadores? A identidade que envolve a experiência e a consciência de pertencimento a um coletivo e de um compartilhamento de referencial comum vai desaparecendo sob novos modelos de organização do trabalho⁴⁹, fato que, entre outros fatores, incrementa novos desequilíbrios de poder nas relações entre capital e trabalho. A compreensão dos novos desafios que se colocam para assegurar a expressão da autonomia coletiva como poder social efetivo é, portanto, questão central em face dos desafios colocados pelas mutações da organização do trabalho⁵⁰, desde as reconfigurações pós-fordistas até novas modalidades de contratação, como trabalho terceirizado, temporário, intermitente ou, como será mais aprofundado adiante, no trabalho em plataformas digitais.

1.1.3 Modelos históricos de regulação das relações coletivas de trabalho

⁴⁷ Ibid., p. 114-115.

⁴⁸ SILVA, 2007, op. cit., p. 138.

⁴⁹ BRIDI, Maria Aparecida; ARAÚJO, Sílvia Maria de. Trabalho e sindicalismo: ressignificando a crise. **Divers@!** (Matinhos), v. 1, 2008, p. 9-12.

⁵⁰ SILVA, 2007, op. cit., p. 140.

Bem definidas as noções de liberdade sindical e autonomia coletiva, é possível analisar os modelos históricos de regulação estatal das relações coletivas do trabalho que se desenham historicamente no ocidente. Oscar Ermida Uriarte aponta três modelos: o abstencionista, o intervencionista e os sistemas de legislação de promoção. No modelo abstencionista, de autonomia coletiva pura, o Estado não regula a organização sindical ou a ação sindical. Não há vácuo legislativo, mas uma abstenção voluntária e fundada. Um dos principais fundamentos teóricos do abstencionismo provém do pluralismo conflitivo pensado pelo inglês Otto Kahn-Freund, no qual o direito de auto-organização dos grupos é direito básico, mas o Estado só reconhece ou declara a sua existência. O argumento é o de que a atuação coletiva do trabalhador atenua a desigualdade de forças em relação ao poder econômico, possibilitando a diminuição do grau de intervenção⁵¹.

Sistemas abstencionistas certamente não violam a liberdade sindical por ação, mas podem violar por omissão. Um sistema abstencionista pode ser antissindical em um contexto desfavorável ao desenvolvimento da ação coletiva, a partir de causas estruturais, como o alto desemprego. Tal problema se evidencia na Convenção nº 87 da OIT, que ordena a abstenção no artigo 3.2, mas obriga o país-membro a adotar medidas necessárias para garantir o exercício da atividade sindical, vide artigo 11 do diploma normativo internacional. Ou seja, há a abstenção estatal em face da autonomia, em paralelo a uma intervenção apropriada para garantir o exercício dessa autonomia. Assim, é possível que o abstencionismo absoluto se torne violador da liberdade sindical por omissão⁵².

Observa-se que estas constatações ressaltam a característica da liberdade sindical como direito fundamental apto a ensejar abstenções e atuações do Estado. Assim, alguns países conceberam modelos preocupados com essa orientação. Oscar Ermida Uriarte aponta os sistemas de legislação de promoção, suporte ou apoio, nos quais não há regulação do sindicato, mas se recorre à heteronomia para estabelecer garantias de exercício dos direitos sindicais ou promover tal exercício: foro sindical, proteção contra os atos de discriminação antissindical, facilidades e prerrogativas, obrigação de negociar e direito de informação. O ponto crítico aqui diz respeito ao alcance da heteronomia: nem sempre é claro o limite que distingue a intervenção da promoção da intervenção que ofende a liberdade sindical⁵³.

⁵¹ URIARTE, op. cit., 2013, p. 12-13.

⁵² Ibid., p. 13-14.

⁵³ Ibid., p. 16.

Tal modelo conta com contribuições teóricas importantes do jurista italiano Gino Giugni. O autor apresenta a noção de legislação promocional e de sustento, que oferece suportes normativos à atividade sindical. Um exemplo importante é o Estatuto dos Trabalhadores italiano, diploma normativo que contou com a sua elaboração, representou um “grande salto de qualidade” do legislador em seu comportamento diante do conflito coletivo. Haveria nessa modalidade legislativa dois objetivos fundamentais: a tutela da liberdade e a dignidade do trabalhador em relação a situações de repressão que se verificam no ambiente de trabalho. Diante da autoridade da empresa sobre o trabalhador, é oportuna a intervenção contra o uso de “polícia privada”, perseguições pessoais, técnicas de controle à distância pela tecnologia e exercício do poder disciplinar. O segundo objetivo da lei é a expressão de posição muito particular que o Estado assume, na linha de uma política de apoio às organizações de trabalhadores⁵⁴.

No entanto, afirma Gino Giugni que a mera atividade estatal não basta. Isso porque a lei, em sua estaticidade, não é capaz de acompanhar a dinâmica realidade das relações coletivas de trabalho, e o cumprimento dos objetivos aqui considerados exigem a própria capacidade ativa de contestação dos sujeitos interessados, naturalmente sensíveis à mudança de condições. O que uma boa legislação de sustento faz é criar bases para que a autotutela se desenvolva com eficácia no ambiente de trabalho, e o fruto mais importante é o reforço da posição do sindicato dentro dela⁵⁵.

Por fim, há o modelo intervencionista, no qual a regulação estatal atinge diretamente a organização dos trabalhadores. Um modelo intervencionista ou regulamentarista pode adotar diversas modalidades, já que regulamentação pode ser total ou parcial, bem como limitativa ou puramente organizadora. Há múltiplos fundamentos para modelos intervencionistas. A intervenção sobre as relações de trabalho se deve a alguns fatores, elencados por Oscar Ermida Uriarte no contexto latino-americano: 1) tendências keynesianas de intervenção econômica e social, frequentes na América Latina; 2) uma tradição jurídica romanista legada pelos colonizadores espanhóis e portugueses, marcada pela escrita e pelo detalhamento técnico; 3) a particular utilidade do regulamentarismo para que governos autoritários mantenham um controle político sobre a entidade sindical, frequentemente investida

⁵⁴ GIUGNI, 1991, op. cit., p. 21-22.

⁵⁵ Ibid.

na imagem de um perigoso opositor. Gera-se, então, um círculo vicioso entre a debilidade sindical e o regulamentarismo estatal: um sindicalismo fraco não tem possibilidades ou interesse de opor-se a uma regulamentação restritiva, seja pela própria falta de força, ou pelo desinteresse, diante de certas garantias existentes em um sistema regulamentador⁵⁶. Assim, a heteronomia laboral latino-americana é problemática: em nível individual, apresenta disposições protetoras, mas em relação às coletividades, assume um caráter controlador⁵⁷.

A partir da tipologia proposta por Oscar Ermida Uriarte, é possível observar que o caso brasileiro confirma, historicamente, o padrão latino-americano. Entre o Estado Novo e a Constituição Federal de 1988, o Brasil consolidou seu intervencionismo restritivo através da construção de um sindicalismo de Estado. Como observou Armando Boito Júnior, foi um sistema no qual o Estado outorgava ao sindicato oficial o poder de representar os trabalhadores de toda uma categoria, para pactuar e executar contratos coletivos. Com isso, foi possível ao Estado o controle jurídico sobre a ação reivindicativa⁵⁸.

No caso brasileiro, a absorção do fenômeno sindical no interior do Estado é decorrência de profunda influência do corporativismo italiano sobre o direito do Trabalho brasileiro. Assim, uma primeira característica é a figura do sindicato único, com reconhecimento estatal. Na Itália, o fascismo⁵⁹ estimulou a constituição de sindicatos em oposição ao sindicalismo socialista, com o objetivo de aniquilar a organização sindical socialista e opositora precedente. A influência do corporativismo italiano no Brasil é constantemente apontada nas instituições que se construíram a partir de então.

Há a constante menção da ideia de colaboração entre classes e integração das categorias em órgãos mistos, e também a ênfase nas estruturas legais e estatais, a exemplo do poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical e o enquadramento obrigatório. No entanto, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da

⁵⁶ Ibid., p. 14-15.

⁵⁷ URIARTE, 2013, op. cit., p. 12.

⁵⁸ BOITO JÚNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

⁵⁹ Cabe ressaltar que fascismo e corporativismo são categorias distintas. O fascismo se funda na concepção do Estado como absoluta, enquanto os indivíduos e grupos são relativos, concebidos em suas relações com o estado. O corporativismo é definido como uma ideologia que articula classes sociais e forças produtivas em torno de um interesse único - o nacional. Na Alemanha hitlerista, houve a existência de fascismo sem corporativismo. Na Itália de Mussolini, fascismo e corporativismo coexistiram. ALLAN, Nasser Ahmad. **O corporativismo no Brasil (1889-1945)**. Dissertação de mestrado. UFPR, Curitiba, 2010, p. 106-124.

Silva destaca que as principais influências do corporativismo correspondem a ausências de elementos democráticos relevantes. A estrutura sindical não significa apenas categoria, enquadramento, sindicato único e financiamento compulsório, mas principalmente a organização sindical fora do local de trabalho, a abstenção de conflito e a possibilidade de criação de controle sindical dentro do processo produtivo, espaço do empregador⁶⁰.

Para Armando Boito Júnior, o sindicalismo de Estado cumpriu no Brasil a função histórica de manter o movimento sindical sob a direção política dos governos, compreendidos pelo autor como representantes do capital no Brasil. O intervencionismo brasileiro serviu para mitigar as potencialidades revolucionárias do sindicalismo, ilustrado pelo conceito marxiano de “acumulação de forças”. O sindicalismo de Estado não seria capaz de incutir nos trabalhadores a ideia de que devem contar com as próprias forças e compreender o antagonismo que os opõe à burguesia. Tal modelo inibiu e moderou a luta sindical, levando qualquer sentimento de oposição ao patronato a apenas reforçar a expectativa de proteção do Estado. Observa-se, assim, o espraiamento de uma ideologia populista, na visão do autor. As limitações das potencialidades revolucionárias se viabilizaram pelos mecanismos que asseguravam a eleição de lideranças “pelegas”, ou pelo próprio enfraquecimento da ação sindical grevista⁶¹.

A estrutura jurídica corporativista brasileira, fruto de uma regulação altamente intervencionista de relações coletivas do trabalho, não foi capaz de conter um movimento sindical altamente combativo surgido no fim da década de 1970⁶². Em paralelo a um sindicalismo acomodado, produzido historicamente pela ideologia populista, setores mais combativos entraram em ação durante a Ditadura Militar, portando um discurso de oposição ao regime corporativista. A consequência da existência de diferentes visões dentro do movimento sindical a respeito do modelo de regulação conduziu o Brasil a uma indefinição institucional e normativa a partir da redemocratização, fruto de uma transição histórica inconclusa⁶³.

1.2 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL

⁶⁰ SILVA, 2007, op. cit., p. 69-71.

⁶¹ BOITO JÚNIOR, 1991, op. cit., p. 227-249.

⁶² SILVA, 2007, op. cit., p. 302-303.

⁶³ Ibid., p. 86-87.

Entre as décadas de 1970 e 1990, o Brasil atravessou um ciclo de greves sem precedentes em sua história. O fenômeno foi chamado por Eduardo Noronha de “primeiro grande ciclo de greves”, diretamente ligado ao contexto de redemocratização do país⁶⁴. Como afirma José Dari Krein, a década de 1980 apresentou um cenário de transição política e instabilidade econômica. Ainda sem uma desestruturação efetiva do mercado de trabalho, como ocorreria na década posterior, os sindicatos recuperaram o papel de representação dos interesses das coletividades por meio do expressivo movimento grevista.

Houve crescimento da influência política do sindicalismo sobre a sociedade, e surgiram as centrais sindicais⁶⁵, a exemplo da Central Única dos Trabalhadores (CUT), apontada por Leôncio Martins Rodrigues como um ator social capaz de contestar e utilizar de forma combativa a estrutura sindical oficial⁶⁶. O chamado “novo sindicalismo” exerceu forte papel contra a repressão militar e a flexibilidade da estrutura corporativa herdada. Esses fatores ajudam a explicar o que foi o crescimento vertiginoso do movimento sindical brasileiro na década de 1980, cuja expressão considerável é a quase eleição de Luís Inácio Lula da Silva em 1989⁶⁷.

Com uma classe trabalhadora mais estruturada, o período que antecede a Assembleia Constituinte de 1987 também foi marcado pelo crescimento da negociação coletiva. José Dari Krein aponta expressivo aumento no número de contratos e cláusulas em cada convenção, com ampliação dos temas negociados. Ademais, tal crescimento não foi apenas quantitativo, mas também qualitativo: expandiu-se o rol de temas negociados, e o conteúdo das cláusulas negociadas conseguiu ir além das normas protetivas já dispostas em lei⁶⁸. No mesmo sentido, Carlos Henrique Horn destaca o fortalecimento da negociação coletiva em sua função regulatória, atingindo o ápice de cláusulas favoráveis aos trabalhadores em

⁶⁴ NORONHA, Eduardo. **Ciclo de greves, transição política e estabilização**: Brasil, 1978-2007. Lua Nova, v. 76, p. 119-168. 2009, p. 33.

⁶⁵ KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de Doutorado em Economia, UNICAMP, Campinas, Brasil, 2007, p. 52-55.

⁶⁶ RODRIGUES, Leôncio Martins. **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 2009, p. 86-89.

⁶⁷ CARDOSO, 2003, op. cit., p. 36-38.

⁶⁸ KREIN, 2007, op. cit., p. 56-60.

1989⁶⁹. A negociação coletiva tornou-se central para a regulação do trabalho no Brasil.

O caminho da redemocratização foi guiado pela progressiva afirmação da autonomia coletiva no panorama brasileiro, em um processo de criação e ampliação dos seus três elementos estruturantes: crescimento das greves (autotutela), evolução da representatividade (auto-organização) e progressão da negociação coletiva (autonormação). A ascensão do movimento sindical culminou na Assembleia Constituinte de 1987, com a abertura de possibilidades de transformações reais na relação entre o Estado e as entidades sindicais⁷⁰.

1.2.1 A transição inconclusa da Constituição de 1988

A Assembleia Constituinte contou com a participação de variadas vertentes no debate sobre questões trabalhistas e sindicais, como a CUT e a CGT (Central Geral dos Trabalhadores). Apesar das diferenças, todo o movimento sindical se mobilizou na luta pela constitucionalização dos direitos sociais dos trabalhadores. Por outro lado, a fragmentação foi sentida no debate a respeito das regras aplicáveis à organização sindical brasileira⁷¹.

A discussão sobre o conjunto normativo constitucional a respeito da organização sindical foi iniciada já na primeira versão do texto. O primeiro anteprojeto incorporava inúmeras regras de sustento à atividade sindical e refletia maior ímpeto de mudança. Um dos pontos mais relevantes era o objetivo de estabelecer uma proteção a integrantes de organizações não oficiais. Estabelecia ainda o acesso aos meios de comunicação social, além de apontar limites mínimos para o poder normativo e autonomia coletiva⁷². A ideia, portanto, era estabelecer um sistema amplo de proteção contra atos antissindicais, mais próximo do teorizado por Oscar Ermida Uriarte⁷³.

⁶⁹ HORN, Carlos Henrique. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: VII ABET: REFORMAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS, CRESCIMENTO ECONÔMICO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA, 13 a 16 de outubro de 2003, São Paulo. **Anais do VIII ABET: Reformas Trabalhista e Previdenciária, Crescimento Econômico e Distribuição de Renda**. São Paulo: FEA/USP, 2003.

⁷⁰ SILVA, 2007, op. cit., p. 322.

⁷¹ Ibid., p. 331.

⁷² Ibid., p. 332.

⁷³ URIARTE, 1989, op. cit.

No entanto, não foi essa noção que prevaleceu. Todo o debate desenvolvido trazia também a expressão “categoria”. A introdução paulatina da unicidade sindical traria à expressão peso muito mais relevante. A manutenção da unicidade significou, pela primeira vez, a constitucionalização de um elemento da estrutura sindical corporativista até então existente. Ao mesmo tempo, a abertura constitucional para a manutenção de outro elemento corporativo foi introduzida somente no texto final: a contribuição sindical obrigatória. Afinal, tal abertura normativa não teria constado em nenhum anteprojeto⁷⁴.

Segundo Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, a Constituição Federal de 1988, em seu texto final, manteve o sindicato fora do local de trabalho, e assegurou que apenas nas empresas com mais de duzentos empregados seria assegurada a escolha de um representante a quem competiria promover o entendimento direto com o empregador. A base de apoio para mudanças sobre a organização sindical, com uma efetiva passagem para um modelo mais democrático, não foi suficientemente ampla. A representação patronal, entidades de trabalhadores sem participação ativa do movimento sindical, o judiciário trabalhista e a burocracia ministerial formaram uma vasta coalizão em favor de tal manutenção. Ademais, disputas em torno dos temas sindicais não foram priorizadas pelos trabalhadores, pelo privilégio aos direitos individuais, ou porque as discussões sobre o direito de greve deixaram para um segundo plano debates sobre a estrutura sindical⁷⁵.

Consolidou-se, portanto, um sistema considerado híbrido. Para além das continuidades acima identificadas, sobretudo na manutenção da representação obrigatória, unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória, a Constituição trouxe central atenção à liberdade sindical, a materializar princípio jurídico estruturante do novo sistema normativo. Assim, é possível afirmar a existência de elementos de ruptura que introduziram reais possibilidades de renovação e modernização do modelo sindical brasileiro. O resultado foi a consolidação de um sistema localizado entre o corporativismo e o pluralismo, com amplas possibilidades de uma evolução rumo ao segundo modelo. Para Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, as regras restritivas que remanesceram estão inaptas a suplantar ou esvaziar outros princípios e regras dotados de normatividade plena que asseguram a liberdade sindical e a autonomia coletiva. Eliminou-se o controle

⁷⁴ SILVA, 2007, op. cit., p. 332-333.

⁷⁵ Ibid., p. 334-335.

político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, tanto sobre a sua criação quanto à gestão, e alargaram-se as prerrogativas de atuação das entidades⁷⁶.

A ambiguidade resultante levou Armando Boito Júnior a afirmar a existência de um paradoxo normativo. A manutenção da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória significaria a necessária intervenção do Estado sobre a vida sindical, tornando impossível cumprimento do primeiro inciso do artigo 8º da Constituição⁷⁷. No entanto, tal norma deve ser tomada, segundo Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, como um princípio básico que orienta o texto constitucional. A liberdade sindical é um princípio norteador de todo o sistema. As dimensões individual e coletiva da liberdade são regra expressa, nos termos do inciso V, que preserva a possibilidade de filiação ou não filiação. São direitos fundamentais dos indivíduos e coletividades, e constituem cláusula pétrea. Ao mesmo tempo, a interferência e a intervenção na organização sindical é vedada, devendo o Estado se abster de exigir a autorização e reconhecimento para a fundação de sindicatos, excetuadas as regras estabelecidas nos demais incisos do artigo 8º⁷⁸.

Portanto, não houve a mera manutenção do regime sindical antecedente. Uma das evidências que fortalecem tal percepção é a notável proliferação de sindicatos no Brasil durante a vigência da Constituição de 1988, a indicar a existência de uma “pluralidade sindical oblíqua”, responsável pela desorganização, fragmentação e pulverização do sindicalismo brasileiro⁷⁹, tratada mais detalhadamente na próxima seção. A respeito desse debate, são relevantes as considerações de Eduardo Noronha, no sentido de que o corporativismo brasileiro já se via em crise antes mesmo da Constituição de 1988, com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, concedendo plena autonomia aos empregadores para a dispensa, ainda nos governos militares. Na Ditadura Militar, aliás, não se viu qualquer estratégia cooptadora característica do corporativismo, mas tão somente a repressão violenta sobre a classe trabalhadora⁸⁰.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 335-336.

⁷⁷ BOITO JÚNIOR, 1991, *op. cit.*, p. 57.

⁷⁸ SILVA, 2007, *op. cit.*, p. 337.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 338-339.

⁸⁰ NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações do trabalho no Brasil. **Dados**, vol. 43, n. 2, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000200002. Acesso em: 13 mar. 2021.

Com a Constituição de 1988, os elementos francamente autoritários da estrutura corporativista foram retirados: constitucionalizou-se a liberdade de greve e a intervenção estatal foi de fato suprimida, restando apenas a unicidade e a abertura para a contribuição sindical obrigatória. Assim, rechaça-se a ideia de um corporativismo ainda vigente: o corporativismo varguista não remanesce. O que remanescem são alguns elementos de origem corporativista. No Brasil, vige uma indefinição institucional no âmbito da organização sindical: uma tendência ao pluralismo, com traços corporativistas ou neocorporativistas⁸¹.

Se as questões referentes à estrutura dividiram o movimento sindical, a pauta em torno da autotutela e do direito de greve foi um fator de unificação. Com o artigo 9º, a greve ganhou estatuto de direito fundamental. A importância desse reconhecimento, no entanto, não se limita a isso: a greve é, no sistema normativo brasileiro, um direito público subjetivo, que se concebe como um dos instrumentos para a realização da redução de desigualdades sociais. Ou seja, o direito à greve instrumentaliza um dos objetivos da República consagrados no artigo 3º, III, da Constituição Federal⁸².

A negociação coletiva também recebeu lugar privilegiado na Constituição de 1988. Estabeleceu-se no texto constitucional uma perspectiva de procedimentalização das relações de trabalho, atribuindo maior valor à perspectiva de participação e definição negociada das condições de trabalho. A Constituição e o reconhecimento da autonomia coletiva e da negociação coletiva como fonte de direito foi o ápice de um processo de proeminência do sindicalismo no país⁸³. Por outro lado, os movimentos de desconstrução do Direito do Trabalho viriam a aproveitar a própria negociação coletiva, criando uma subversão em favor das empresas. Apesar das considerações acima tecidas, tal assimilação do preceito realçou as possibilidades de flexibilização em prejuízo ao trabalhador e à autonomia coletiva. Os dispositivos constitucionais sobre negociação coletiva se colocaram no centro do núcleo das discussões que viriam na década imediatamente posterior, com a emergência de fortes demandas políticas por flexibilização das relações de trabalho⁸⁴, um debate que se intensificou na primeira década sob a égide da

⁸¹ Ibid.

⁸² SILVA, 2007, op. cit., p. 339-343.

⁸³ Ibid., p. 345-347.

⁸⁴ Ibid., p. 347-348.

Constituição de 1988 e se consolidou institucionalmente com a Reforma Trabalhista de 2017.

1.2.2 Discursos e reformas no Brasil dos anos 1990

Conforme já explicitado, a Constituição Federal de 1988 foi, em parte, produto das dinâmicas sociais que compuseram o cenário brasileiro à época, em um contexto de redemocratização após as duas décadas da Ditadura Militar. Enunciou o valor social do trabalho como fundamento da República, e estabeleceu uma principiologia constitucional do trabalho e um extenso rol de direitos fundamentais laborais, inscrevendo um projeto de Estado social que tem por finalidade a realização da justiça social. No entanto, em 1988, muitos dos paradigmas que fundaram o texto constitucional brasileiro já se encontravam mundialmente em profundo questionamento ideológico. Enquanto o Brasil buscava a consolidação de um sistema robusto de garantias sociais e fortalecimento sindical com a promulgação de uma nova constituição, outros países viam as políticas neoliberais desmontar seus sistemas de proteção social⁸⁵.

Já nos anos 1990, o novo regime constitucional passou a conviver com a ascensão da racionalidade neoliberal no Brasil⁸⁶. No âmbito político, isso significou a emergência das contestações próprias do neoliberalismo ao Direito do Trabalho e suas instituições⁸⁷, responsáveis pela contraposição histórica à total mercadorização do trabalho⁸⁸. Assim, muitos exemplos históricos confirmam as entidades sindicais, espaços do desenvolvimento de solidariedades coletivas e proteção social do trabalho, como alvos centrais das políticas neoliberais⁸⁹.

⁸⁵ KREIN, 2007, op. cit., p.61-63.

⁸⁶ Na literatura marxista, o neoliberalismo costuma ser tratado como uma ideologia, ou a implementação de políticas econômicas baseadas em tal ideologia, identificada equivocadamente como um retorno ao liberalismo clássico defensor do não intervencionismo estatal. Contrariamente, Pierre Dardot e Christian Laval apresentam a tese de que o neoliberalismo é uma racionalidade política e governamental, que estrutura e organiza a ação dos governantes e governados. Ou seja, um conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um modo de governo segundo um princípio universal da concorrência. DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17.

⁸⁷ Toma-se como exemplo a doutrina de Friedrich Hayek, famoso teórico neoliberal, para o qual a disciplina sequer possui juridicidade. BARBAGELATA, Hector Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Trad. Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 139-151.

⁸⁸ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a Justiça Social diante do mercado total**. Trad. Tania do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

⁸⁹ Um exemplo constantemente lembrado é o do governo de Margareth Thatcher na Inglaterra, que promoveu uma regulamentação interventora sobre a atividade sindical, no mesmo passo em que desregulamentou o mercado de trabalho. Tal processo institucional se deu em paralelo com técnicas

Andreia Galvão afirma que a primeira vitória política do neoliberalismo no Brasil⁹⁰ foi a eleição de Fernando Collor de Mello, em 1989. O Governo Collor trouxe uma reorientação da atuação do Estado e instrumentos de ação na economia, com proposições de reforma estrutural no Estado, instituições públicas e formas de relacionamento entre Estado, sociedade e mercado, apresentadas por economistas neoliberais. O programa seria mantido pelo governo de Itamar Franco após o seu *impeachment*, com aprofundamento de privatizações e política de abertura comercial e financeira. A estabilização neoliberal veio com o primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso. Após sua eleição, foi proposto um conjunto de reformas constitucionais voltadas à internacionalização da economia e sua desestatização⁹¹.

No âmbito laboral, a década de 1990 trouxe a flexibilização⁹² para a agenda nacional. É relevante apontar que já existia, de fato, um mercado de trabalho flexível nos aspectos centrais da relação de emprego, como mostram os estudos de José Dari Krein. Assim, o horizonte da reforma trabalhista dos anos 1990 era fortalecer a regulação privada, ampliando o espaço do empregador para determinar condições de uso e remuneração do trabalho⁹³. Segundo o autor, as proposições sobre o neoliberalismo, importadas dos países centrais, nunca estiveram atentas à realidade brasileira. Aqui, as empresas sempre tiveram liberdade para ajustar o volume e o preço da força de trabalho às condições econômicas, e sempre houve um setor informal amortecendo o problema do excedente estrutural de força de trabalho, diante do frágil sistema de proteção social⁹⁴. O Brasil jamais consolidou um sistema de proteção social próximo aos modelos adotados em países centrais, e sequer foi

produtivas fundadas na individualização das relações entre capital e trabalho. Essa tendência se confirmou também em muitos países do sul global, a exemplo do Chile de Augusto Pinochet e algumas nações enfraquecidas e endividadas entre os países subdesenvolvidos. As indústrias estatais são privatizadas, proprietários estrangeiros são atraídos, a retenção de lucros é assegurada, enquanto a atividade grevista e sindical é fortemente combatida ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2a Ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 63-100; BROWN, Wendy. **Cidadania sacrificial e neoliberalismo**: capital humano e políticas de austeridade. Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2018, p. 24.

⁹⁰ GALVÃO, Andreia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. Tese (Doutorado em ciências sociais). UNICAMP, Campinas, 2003, p. 25.

⁹¹ SILVA, 2007, op. cit., p. 349.

⁹² A flexibilização é definida por José Dari Krein e Magda Biavaschi como o aumento da liberdade de o empregador definir unilateral e discricionariamente a contratação, uso e a remuneração do trabalho. KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda de Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, n. 1, v. 1, pp. 47-83, 2015.

⁹³ Para José Dari Krein, existem três espaços de regulação do trabalho: a regulação estatal, a negociação coletiva e o âmbito empresarial, onde as normas são definidas unilateralmente pelo empregador. A flexibilização, nesse sentido, alarga o último espaço de regulação, afrouxando os demais. KREIN, 2007, op. cit., p. 293.

⁹⁴ KREIN, 2007, op. cit., p. 63.

capaz de constituir historicamente uma sociedade salarial, mas tão somente uma sociedade do trabalho⁹⁵.

No entanto, a introdução de políticas neoliberais representou mudanças significativas para a realidade laboral brasileira. José Dari Krein destaca cinco fatores de mudança na realidade brasileira: 1) a opção de inserção na lógica da globalização financeira como opção de enfrentamento à crise econômica dos anos 1980; 2) o processo de redefinição das atividades produtivas; 3) a crise econômica trouxe efeitos deletérios para o mercado de trabalho; 4) a hegemonia de políticas neoliberais, com ataques explícitos à regulação pública do trabalho existente, bem como à própria organização sindical; 5) a crise social decorrente dos anos de hegemonia neoliberal conservadora, com aumento da criminalidade e perda de referências, instituições e valores republicanos, gerando um contexto desfavorável ao emprego e à ação coletiva de trabalhadores⁹⁶.

As mudanças no ambiente político e ideológico, bem como a crise do emprego e a transformação da estrutura do mercado de trabalho, reduziram as margens de atuação dos sindicatos, os colocando em uma encruzilhada sem precedentes na história brasileira. No modelo de relações de trabalho, a fragilidade crescente do poder sindical transformou a Justiça do Trabalho no meio mais seguro de acesso aos direitos burlados no cotidiano da exploração capitalista. No período, é possível identificar uma explosão de demandas na jurisdição laboral. A década de 1990 marcou, portanto, a existência de uma crise de representatividade dos sindicatos, e a revelação de que a melhor condição dos trabalhadores sindicalizados se devia tão somente ao fato de esses integrarem o mercado de trabalho formal⁹⁷. A análise de José Dari Krein evidencia, portanto, desde a década de 1990, a existência de um movimento sindical mais robusto nos setores formais da economia, conduzindo à conclusão de que as relações laborais fora da efetividade do Direito do Trabalho brasileiro careceram historicamente de representação sindical efetiva.

Segundo Adalberto Moreira Cardoso, várias razões desencadearam a perda de poder das entidades sindicais na década de 1990: 1) o aprofundamento da democratização retirou da CUT a possibilidade de algumas práticas e discursos contestatórios; 2) o modelo jurídico vigente possibilitou a pulverização e

⁹⁵ CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

⁹⁶ KREIN, 2007, op. cit., p. 64-70.

⁹⁷ CARDOSO, 2003, op. cit., p. 27-29.

fragmentação sindical durante os anos 1990; 3) a reestruturação industrial mais ou menos profunda, baseada em novas tecnologias informacionais e formas de organização da produção inspiradas em receitas da “produção enxuta”; 4) novo cenário macroeconômico, com queda da inflação, privatizações e aumento do desemprego; 5) a tendência de deterioração dos serviços públicos se aprofundou; 6) o fim da inflação, o apoio ao plano econômico de Fernando Henrique Cardoso e a desestruturação do mercado de trabalho minaram estratégias possíveis. Além disso, a postura do governo de Fernando Henrique Cardoso contra a CUT e a esquerda em geral consistiu em um ataque incisivo, como demonstra a greve dos petroleiros de 1995⁹⁸.

Nota-se, assim, desde os anos 1990, uma convergência entre as tendências de flexibilização do trabalho, especialmente no setor produtivo, e a emergência de novas tecnologias informacionais, aparecendo como um óbice para o exercício da liberdade sindical. No mesmo sentido, José Dari Krein interpreta que as transformações tecnológicas permitiram a difusão da relação de emprego disfarçada tanto no polo mais qualificado do mercado de trabalho quanto entre setores de atividades mais gerais⁹⁹.

Nesse ambiente, o sindicalismo demonstrou capacidade de sobrevivência. No entanto, lidou com uma série de derrotas políticas e raras vitórias. Adalberto Moreira Cardoso aponta que os sindicatos cutistas, a par de poucas conquistas importantes no período, não impediram a destruição de dois milhões de empregos, nem as privatizações promovidas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso. No novo cenário econômico, a CUT mudou completamente a sua estratégia dos anos 1980 para os anos 1990, indo da contestação do sistema político à tentativa de participação institucional¹⁰⁰.

As centrais sindicais mostraram-se incapazes de oferecer alternativas viáveis às políticas neoliberais que erodiram sua base de sustentação. Enquanto a Força Sindical apoiava incondicionalmente estas políticas, perdendo parte da sua base, a CUT manteve a sua oposição, sem conseguir o espaço de protagonismo que encontrava na década anterior. Isso se explica, segundo o Adalberto Moreira Cardoso, pela tendência de despolitização da economia própria das políticas neoliberais, com as forças do mercado guiando a política e esvaziando as demandas

⁹⁸ Ibid., p. 39-52.

⁹⁹ KREIN, 2007, op. cit., p. 184.

¹⁰⁰ CARDOSO, 2003, op. cit., p. 52-73.

trabalhistas que alimentaram o poder sindical na década de 1980¹⁰¹. Ao mesmo tempo, a pulverização sindical foi um fator de enfraquecimento das organizações¹⁰².

Outro fator relevante foi a queda no número de greves. O grande ciclo de greves apontado por Eduardo Noronha chegou ao seu fim em meados da década de 1990¹⁰³. Além da redução quantitativa no número de greves, Márcio Pochmann aponta que a principal motivação deixou de ser a reivindicação salarial, como ocorria nos anos 1980, e se tornou o descumprimento de regras trabalhistas pelos empregadores¹⁰⁴.

Institucionalmente, o sistema sindical brasileiro não teve na década de 1990 nenhuma ruptura jurídica considerável. Segundo Andreia Galvão, a reforma trabalhista pautada pelos governos da época esteve mais preocupada com alterações sobre o Direito Individual do Trabalho, deixando reformas sindicais em segundo plano. Na primeira metade dos anos noventa, a discussão sobre a reforma sindical girou em torno do regramento do custeio. As propostas eram de supressão da contribuição sindical obrigatória, sem qualquer alteração sobre a unicidade sindical, definida constitucionalmente. Tal projeto não avançou em razão das mudanças conjunturais na política, ocasionadas pelo *impeachment* de Collor¹⁰⁵. A proposta de revogação da contribuição sindical obrigatória se renovaria apenas duas décadas mais tarde, com a Reforma Trabalhista de 2017.

Com o advento do neoliberalismo, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva e aumento de desemprego, a ideia passaria a representar um obstáculo à ação sindical e o aumento do poder das empresas. Reavaliações da central foram feitas no mesmo sentido, em relação à estrutura corporativista: constatou-se que a negativa à intervenção estatal não poderia significar a "lei da selva" do pleno liberalismo econômico¹⁰⁶. No mesmo sentido, afirma Adalberto Moreira Cardoso que a Convenção nº 87 da OIT passou a ser vista por setores ativos do movimento sindical como um "suicídio organizacional", e a estrutura sindical com elementos remanescentes do corporativismo se tornou a trincheira dos líderes sindicalistas contra a ofensiva neoliberal¹⁰⁷.

¹⁰¹ Ibid., p. 74-76.

¹⁰² KREIN, 2007, op. cit., p. 71.

¹⁰³ NORONHA, 2009, op. cit., p. 119-123.

¹⁰⁴ POCHMANN, Márcio. Márcio. Adeus à CLT? O "eterno" sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos**, São Paulo, n.50, p.149-166, 1998, p. 159-160.

¹⁰⁵ GALVÃO, 2003, op. cit., p. 181.

¹⁰⁶ GALVÃO, 2003, op. cit., p. 187-193.

¹⁰⁷ CARDOSO, 2019, op. cit., 254-255.

Mas ao mesmo tempo, a manutenção da referida estrutura interessava aos atores favoráveis às políticas neoliberais. Para Armando Boito Júnior, a estrutura corporativista sindical foi também um recurso do neoliberalismo para obter a sua hegemonia. Se parte da esquerda radical permanecia em estado de alerta diante da possibilidade de um governo neoliberal impor o sistema de sindicato por empresa, a velha estrutura contribuía para o engessamento da atuação sindical opositora. O silêncio dos governos da década de 1990 a respeito do tema é um relevante indício do argumento de Armando Boito Júnior. Nota-se que a única exceção foi a pauta de revogação da contribuição sindical obrigatória do Governo Collor¹⁰⁸, esfriada pelo *impeachment*.

Por fim, o pactuado sobre o legislado talvez represente o principal projeto jurídico do neoliberalismo para o Direito Sindical no Brasil. Em 2001, foi encaminhado pela presidência o Projeto de Lei nº 5.483, envolvido por um discurso de autonomia e rigidez da lei heterônoma, de raízes corporativistas, e responsável pelo alto grau de litigiosidade judicial trabalhista¹⁰⁹. A avaliação desse falso prestígio atribuído à negociação coletiva exige o resgate aos sentidos da autonomia coletiva. No novo paradigma, a revalorização da negociação coletiva vem em perspectiva civilista, sem atenção ao procedimento de formação de vontades e conteúdos negociados. É a ideia de que os sujeitos do Direito Sindical podem contratar livremente no mercado¹¹⁰, a resultar em uma desestabilização das fontes do Direito do Trabalho, como teoriza Umberto Romagnoli¹¹¹.

A respeito do projeto, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva apontava que o sentido da autonomia coletiva em um contexto contemporâneo exige sua

¹⁰⁸ BOITO JÚNIOR., Armando. **Política neoliberal e neoliberalismo no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Xamã Editora, 1999, p. 194-195.

¹⁰⁹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; ALLAN, Nasser Ahmad; TRIANI, Verônica de Araújo. Negociado sobre o legislado em dois tempos: a Lei nº 13.467/2017 em diálogo com o PL n. 5.483/2001. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant. BARISON, Thiago. **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 171.

¹¹⁰ SILVA, 2007, op. cit., p. 462-475.

¹¹¹ Este projeto representava a expressão de uma tendência para o Direito do Trabalho sob a racionalidade neoliberal. Umberto Romagnoli procurou compreender essa tendência a partir da noção teórica sobre o sistema de fontes do Direito do Trabalho, caracterizado por uma dualidade: a dimensão pública e individual, heterônoma e legislada, deixou de oferecer patamares mínimos para o desenvolvimento da segunda dimensão, privada e coletiva, concretizada na negociação coletiva. Atento às transformações vivenciadas na Europa ao fim do século XX, o autor observou que o Direito do Trabalho passou a lidar com uma desestabilização do sistema de fontes. A dimensão privada e coletiva deixava de capitalizar as vantagens proporcionadas por um sistema de integração entre lei e negociação coletiva, com eliminação de patamares mínimos advindos da dimensão individual e privada. ROMAGNOLI, Umberto. *La desregulación y las fuentes del derecho de trabajo*. **Cuadernos de relaciones laborales**, n.º 1, Edit. Complutense, Madrid, 1992, p. 20-21.

compreensão em perspectiva constitucional, de um ponto de vista dinâmico, no qual um poder social encontra expressão normativa para despertar sua potencialidade ordenadora. A negociação coletiva que não deriva do processo de expressão normativa de um poder social, segundo tal perspectiva, não pode se legitimar. A autonomia carece de sentido quando há um grave desequilíbrio de poder no mundo do trabalho. Portanto, a proposta apontada consubstanciava a mitigação de normas voltadas ao sustento de uma ação sindical eficaz. O resultado, segundo argumentação da autora, seria enfraquecimento ainda maior dos sindicatos e do trabalho¹¹².

Apesar dos esforços, o governo de Fernando Henrique Cardoso não logrou êxito na implementação do pactuado sobre o legislado. O insucesso pode ser atribuído ao trabalho da oposição, integrada pela CUT¹¹³. Por outro lado, a própria jurisprudência trabalhista acabou assimilando a negociação coletiva como um espaço de livre disposição de direitos¹¹⁴, e medidas legais foram adotadas na segunda metade dos anos 1990, voltadas a um redirecionamento da autonomia coletiva, que estabeleceram possibilidades de instituição de contrato de trabalho a prazo, banco de horas, trabalho a tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho e comissões de conciliação prévia¹¹⁵.

Sabidamente, a implementação legal do negociado sobre o legislado foi realizada quase duas décadas depois, no bojo da Reforma Trabalhista de 2017. É possível atribuir esse atraso histórico à eleição de Luís Inácio Lula da Silva, em 2002. O Partido dos Trabalhadores chegou ao poder pela primeira vez, levando o novo sindicalismo ao governo e concretizando a profecia varguista, como interpreta Adalberto Moreira Cardoso. No entanto, a vitória eleitoral foi fruto de uma coalizão com setores empresariais¹¹⁶. Convém abordar, assim, as dinâmicas existentes entre a hegemonia neoliberal e o projeto neodesenvolvimentista implementado nos governos petistas, bem como as suas consequências para o sindicalismo e o Direito Sindical.

¹¹² SILVA, 2007, op. cit., p. 462-475.

¹¹³ ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (orgs). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, 2014: Fino Traço, p. 32-33.

¹¹⁴ MACHADO, Sidnei. Negociação coletiva no Brasil: entre desarticulação e reinstitucionalização. **Teoria jurídica contemporânea**, v. 6, 2021, p. 13-15.

¹¹⁵ SILVA, 2007, op. cit., p. 439-461.

¹¹⁶ CARDOSO, 2019, op. cit., p. 256-252.

1.2.3 Neodesenvolvimentismo e a reforma sindical frustrada nos anos 2000

Parte da literatura política sobre o primeiro Governo Lula costuma relacioná-lo a uma continuidade do neoliberalismo que caracterizou a política dos mandatos anteriores, em uma variante identificada como social-liberalismo. Para autores como Ricardo Antunes, sua política econômica teria preservado a hegemonia dos capitais financeiros, reiterando as determinações do Fundo Monetário Internacional¹¹⁷. No entanto, elementos de ruptura relevantes são destacados por Armando Boito Júnior: o primeiro governo petista promoveu a ascensão da burguesia interna industrial e do agronegócio, embora não houvesse um embate com o capital financeiro¹¹⁸. Com isso, uma atenção a certos interesses capitalistas negligenciados pelas políticas de Fernando Henrique Cardoso constituiria uma verdadeira novidade nas políticas econômicas e sociais brasileiras¹¹⁹.

O novo governo colocou em prática uma agenda considerada neodesenvolvimentista. Não houve aqui um mero retorno ao desenvolvimentismo que marcou o modelo econômico brasileiro entre as décadas de 1930 e 1980, mas a implementação de um desenvolvimentismo possível diante de uma hegemonia neoliberal¹²⁰. Essa virada representou também um novo tratamento em relação ao Direito do Trabalho, uma vez que o novo projeto exigiu a mobilização de uma base social policlassista: uma “frente neodesenvolvimentista”, composta pelos setores empresariais da mineração, construção pesada, agronegócio, transformação e bancos privados de capital nacional, mas também pelo campesinato organizado, por uma massa marginal de trabalhadores desempregados e subempregados, e pelos trabalhadores organizados. O movimento sindical se tornou um interlocutor privilegiado do governo¹²¹.

¹¹⁷ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a, p. 226.

¹¹⁸ BOITO JÚNIOR., Armando. **Reforma e crise política no Brasil**: os conflitos de classe nos governos do PT. São Paulo: Editora Unesp, 2018, p. 36.

¹¹⁹ Segundo Armando Boito Júnior, a conciliação de interesses entre frações do capital brasileiro, identificadas pelo autor como grande burguesia interna, foi gestada já nos anos 1990, quando aspectos mais centrais da política neoliberal, como a abertura comercial, se chocava com interesses da classe trabalhadora organizada e burguesia interna. BOITO JÚNIOR, 1999, op. cit., p. 50-76.

¹²⁰ Portanto, alguns traços marcantes diferenciam essas duas fases: índices mais modestos de crescimento econômico, eis que vigora ainda um sistema baseado em acumulação financeira, a aceitação da especialização regressiva, em razão de imposição do capitalismo neoliberal, com foco em setores de baixa especialização tecnológica, e um fortalecimento da exportação, com menor preocupação em relação ao mercado interno. BOITO JÚNIOR, 2018, op. cit., p. 58-59.

¹²¹ Ibid., p.108-114.

Os anos 2000 representaram também um momento de recuperação histórica do movimento sindical. Os governos petistas estimularam duas práticas contraditórias. Pregou-se, por um lado, uma atuação moderada, eis que o governo foi sustentado por uma aliança entre parte do patronato e os sindicatos. Por outro, a melhora das condições econômicas em meados dos anos 2000, com aumento do emprego formal e valorização real do salário-mínimo, trouxe condições para a atividade reivindicativa exitosa¹²², a resultar em um novo ciclo histórico de greves¹²³. Mais de 70% das categorias profissionais firmaram acordos com aumento real de salário entre 2004 e 2008. A mudança de postura da negociação salarial também esteve presente no funcionalismo público, que pela primeira vez ocupou as mesas setoriais de negociação com representantes¹²⁴. Tamanha recuperação da atividade grevista colocou em questão teses enunciadas no fim do século XX, a apontar um declínio histórico irrecuperável do sindicalismo¹²⁵, como defendeu Leôncio Martins Rodrigues¹²⁶.

Por outro lado, o aprofundamento das tendências de flexibilização seguiu sendo um fator de dificuldade para a representação sindical. Conforme demonstrou José Dari Krein, formas alternativas de contratação em relação ao padrão do emprego seguiram nos anos 2000. A terceirização impactou a ação sindical em função da redução da base de representação da categoria principal e aprofundando a fragmentação e a quebra de identidade comum, além de reduzir o poder sindical ao alimentar a tendência de pulverização sindical¹²⁷, problema crônico na vigência da Constituição de 1988. Apesar de as flagrantes dificuldades impostas por esse cenário, estudos empíricos sobre a organização e a representação sindical de trabalhadores terceirizados apontaram experiências concretas de atuação nesse setor, no início dos anos 2010¹²⁸.

Os estudos realizados sobre trabalhadores em tecnologias da informação e suas relações com o sindicalismo no Brasil ilustram bem as conexões entre a

¹²² Ibid., p. 192-205.

¹²³ BOITO JÚNIOR, Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? um novo ciclo de greves na década de 2000. In: **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n 59, p. 323-338, Maio/Ago, 2010, p. 330

¹²⁴ ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014, op. cit., p. 47-50.

¹²⁵ BOITO JÚNIOR; MARCELINO, 2010, op. cit., p. 330.

¹²⁶ RODRIGUES, Leôncio Martins. **O destino do sindicalismo**. Rio de Janeiro: Edusp, 1999, p. 157-160.

¹²⁷ KREIN, 2007, op. cit., p. 203-205.

¹²⁸ BOITO JUNIOR., Armando; MARCELINO, Paula. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. **Estudos sociológicos**. Araraquara, v. 16, n. 31, 2011, p. 360-361.

emergência de novas tecnologias e as dificuldades de exercício de direitos sindicais em um contexto precarização e flexibilização do trabalho nesse período. Maria Aparecida Bridi apresenta tais trabalhadores como integrantes de uma categoria que se consolidou no contexto de um capitalismo de sistemas flexíveis de contratos de trabalho e produção, e sobre a qual pairaram muitas narrativas teóricas a respeito de total imersão na racionalidade neoliberal, contra carteira assinada e sindicatos. Parte desse imaginário, contudo, não encontra lastro na realidade empírica, uma vez que boa parte desses trabalhadores sequer conheceu outro regime de trabalho que não o flexível¹²⁹.

A representação sindical nesse setor lidou como desafio da aglutinação de uma base extremamente heterogênea, diversa e múltipla, em meio a diferentes modalidades de contratação flexível, respaldadas por lei ou mascaradoras da presença de subordinação. As mudanças tecnológicas e reconfigurações da categoria profissional aprofundaram a heterogeneização dos trabalhadores, em diferentes funções, ocupações, conteúdos variando entre modalidades contratuais formais e informais, alta rotatividade. Ademais, a representação sindical nesse âmbito lidou com um ambiente de antissindicalidade pelo empresariado, aliado à facilidade de demissões e lógica de negociação individual¹³⁰. Assim, observa-se nos estudos empíricos sobre o movimento sindical em face de desafios contemporâneos advindos das transformações da exploração do trabalho algum funcionamento do movimento sindical, apesar das dificuldades.

Nessa conjuntura sociopolítica, caracterizada pela presença de um governo com base sindical coexistindo com setores do capital em um ambiente no qual a reestruturação produtiva seguiu se aprofundando, os aspectos da regulação heterônoma do trabalho nos anos 2000 foram contraditórios, compondo uma alternância entre medidas de aprofundamento da flexibilização e avanços na proteção social¹³¹. No âmbito do Direito Sindical, pode-se apontar como primeira

¹²⁹ BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores em tecnologias da informação e sindicalismo no Brasil**: o que há de novo no horizonte? São Paulo: Annablume, 2021, p. 157-158.

¹³⁰ Ibid., p. 159-160.

¹³¹ Apesar da melhora significativa de indicadores do mercado de trabalho, não houve um novo patamar de direitos e proteção, e a flexibilização noventista se manteve em certos aspectos. Legalmente, destacam-se a Lei de Falências e Recuperação Judicial, a Reforma da Previdência e a Lei do Crédito Consignado, além da regulamentação da contratação de trabalho intelectual por pessoa jurídica, bem como a reforma do trabalho de transporte rodoviário e a Portaria 42/07 do MTE, autorizando a redução do intervalo por meio de negociação coletiva de trabalho. Entre as medidas de ampliação da proteção social, veio a emenda constitucional que ampliou os direitos das empregadas domésticas, a ampliação do seguro-desemprego para enfrentar a crise de 2008, a Lei de Estágio e a possibilidade de contribuição do MEI ao INSS. Esse movimento contraditório na regulação pelo

medida relevante o arquivamento da proposta do pactuado sobre o legislativo, preservando princípios basilares do Direito do Trabalho no país.

Na sequência, veio a proposta de reforma da estrutura sindical, que possibilitaria a ratificação da Convenção nº 87 no Brasil, visando a resolução da pulverização resultante do sistema híbrido previsto na Constituição de 1988¹³². A proposta nasceu dos debates realizados no Fórum Nacional do Trabalho, promovido pelo Governo Federal em 2003. Após 44 reuniões oficiais tripartites, que envolveram mais de 600 pessoas em mais de 500 horas de negociação nacional com a presença de entidades profissionais, patronais e representantes do governo, nasceu a PEC nº 369 de 2005¹³³.

A proposta previa a reforma do artigo 8º da Constituição Federal, e tinha como principal característica a extinção da unicidade sindical. Ao mesmo tempo, trazia o novo critério de reconhecimento pautado na representatividade sólida do sindicato, além de substituir a organização por categoria pelo setor ou ramo de atividade. O novo inciso II do artigo reformado previa a atribuição de personalidade sindical às entidades que atendessem aos requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação a assegurar a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva¹³⁴.

A PEC esteve acompanhada de um anteprojeto da Lei de Relações Sindicais, uma primeira tentativa de inserção no ordenamento brasileiro de mecanismos jurídicos de combate às condutas antissindicais. Destaca-se no anteprojeto o artigo 175, inspirado no modelo italiano, que estabeleceria, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo

Estado também se verifica no primeiro governo Dilma: ampliação do direito ao Benefício de Prestação Continuada, aviso prévio proporcional, possibilidade de trabalho a distância, política de valorização do salário-mínimo, entre outros. Entre as de caráter flexibilizador, as disposições sobre funcionamento das cooperativas, isenção do IR de até 6 mil reais recebidos a título de PLR, bem como outras medidas em tramitação, como o projeto que abriria a possibilidade de terceirização irrestrita. KREIN; BIAVASCHI, 2015, op. cit., p. 63-77.

¹³² LADOSKY, Mário Henrique Guedes. A nova estrutura sindical no Brasil. **Revista da ABET**, João Pessoa, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25704/13880>>. Acesso em: 13 mar. 2021, p. 126.

¹³³ LADOSKY, Mário Henrique Guedes; RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iran Jácome. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Org.). **O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, Fino Traço, 2014, p. 64-65.

¹³⁴ BRASIL. Proposta de Emenda Constitucional n.º 389 de 14 fev. 2005. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra.jsessionid=node048nsbr3wd3er4cynyn6erhkh3790247.node0?codteor=280671&filename=PEC+369/2005. Acesso em: 13 mar. 2021.

impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, com amplo rol de hipóteses de vedações legais ao Estado e às empresas¹³⁵.

No Congresso Nacional, contudo, a insatisfação de setores do próprio movimento sindical, incluindo parte da CUT, além da posição de outras centrais sindicais profissionais e empresariais acabou por travar a tramitação do projeto. O impasse da tentativa de reforma levou o governo a adotar uma nova estratégia, colocando em prática uma reforma “fatiada”, com mudanças parciais em nível infraconstitucional¹³⁶, mas sem romper com os elementos corporativistas remanescentes no ordenamento jurídico brasileiro. Tal reforma consistiu em três pontos: a Lei nº 11.468/2008, que oficializou as centrais sindicais¹³⁷, a Portaria nº 186 de abril de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego, que instituiu um pluralismo sindical em grau superior, e a criação do Conselho de Relações do Trabalho, em 2010, de recorte neocorporativo¹³⁸. Estas alterações aprofundaram a indefinição institucional apontada por Eduardo Noronha em 2000¹³⁹.

A reforma “fatiada” não foi substancial como seria aquela contida na PEC nº 369 de 2005, vista como uma oportunidade histórica de efetivação da liberdade sindical e de rompimento definitivo com o legado corporativista e a possibilidade de novos horizontes para o movimento sindical em um contexto de democracia constitucional. Para Adalberto Cardoso Moreira, a acomodação dos dirigentes sindicais que levou à manutenção dos elementos corporativos na estrutura organizativa do sindicalismo brasileiro cobrou um alto preço histórico¹⁴⁰.

O movimento sindical ingressou na década de 2010 ativo, com número crescente de greves e atuação sólida e exitosa nas negociações salariais. No entanto, uma outra dimensão de sua crise passou a ficar evidente após as manifestações de junho de 2013. A estrutura jurídica sindical, preservada pelas lideranças que cresceram dentro dela, culminou em uma oligarquização do

¹³⁵ BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Proteção em face de condutas anti-sindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. **Anais do XXI Encontro Nacional do COMPEDI**. Florianópolis: CONPEDI, 2012, p. 3395-3421. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>. Acesso em: 26 out. 2021, p. 3404-3405.

¹³⁶ LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014, op. cit., p. 64.

¹³⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro? In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (orgs.) **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014, v. 1, p. 19-25.

¹³⁸ LADOSKY, 2015, op. cit., p. 131.

¹³⁹ NORONHA, 2000, op. cit.

¹⁴⁰ CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo no Brasil. In: **Caderno C R H**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, Set./Dez. 2015.

movimento. A atuação defensiva de amplos setores do movimento sindical na preservação do quadro normativo tirou dos sindicatos um papel mais relevante nos acontecimentos políticos¹⁴¹.

Segundo Adalberto Cardoso Moreira, a queda nas taxas de sindicalização foi um problema que atravessou as décadas de 1990 e 2000. Esse fator é atribuído à rotatividade do mercado de trabalho, e à dificuldade de construir uma prática sindical com apelo à solidariedade e participação, relacionada com o próprio Direito Sindical, a exemplo da contribuição sindical obrigatória não combatida pelas centrais. A consequência foi uma oligarquização das entidades sindicais, enfraquecidas na base, mas com fortalecimento dos organismos de cúpula¹⁴².

Mais grave, contudo, foi a queda de confiança da sociedade em geral sobre as entidades sindicais, um dado ilustrativo do seu enfraquecimento político¹⁴³. Assim, a crise do sindicalismo na última década não se caracterizava tanto por dificuldades operacionais do movimento sindical, mas pela sua dificuldade para exercer influência política sobre o contexto histórico em que se inseria. Com as crises política e econômica aprofundadas a partir de 2015, isso ficou claro. Houve, portanto, o desenvolvimento de uma deficiência em um dos pilares básicos do bom funcionamento do sindicalismo: a capacidade de mobilizar uma representatividade sociopolítica, do sindicato em defesa dos trabalhadores em face da sociedade em geral e das instituições políticas, para além de uma mera representação mandatária diante da empresa na relação de trabalho¹⁴⁴.

Assim, o movimento sindical não foi capaz de conter o movimento que ficou identificado como ofensiva neoliberal restauradora, que se instaurou no Brasil após 2015. A peculiaridade da estrutura sindical brasileira foi apontada por Armando Boito Júnior como um dos fatores que explica a fraca resistência oferecida pelo movimento sindical ao processo de *impeachment* instaurado contra a então presidenta Dilma Rousseff, em 2016. Em face da crise política, notou-se a atuação das centrais sindicais progressistas, como a CUT, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e a Intersindical, mas é consenso a ausência de uma participação robusta dos sindicatos na base¹⁴⁵. As consequências desse processo político para o sindicalismo e o Direito Sindical vieram nos anos seguintes.

¹⁴¹ Ibid., p. 508.

¹⁴² Ibid., p. 506.

¹⁴³ Ibid., p. 507.

¹⁴⁴ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 38

¹⁴⁵ BOITO JÚNIOR, 2018, op. cit., p. 298.

1.2.4 Ofensiva neoliberal restauradora e as reformas trabalhistas

A crise que se instaurou no Brasil após 2015 foi dupla. Por um lado, foi econômica: os efeitos da recessão econômica mundial de 2008 passaram a ser sentidos com mais intensidade no Brasil, tendo o aumento do desemprego como um dos seus elementos centrais. Por outro, foi política: a instabilidade institucional avançou de maneira progressiva entre 2013 e 2016, culminando no *impeachment* de Dilma Roussef e a ascensão de Michel Temer à presidência, acompanhado de um programa de aprofundamento das reformas neoliberais.

Esse processo colocou o movimento sindical em uma posição defensiva, tanto na política nacional quanto nas negociações diretas com o patronato, expondo as dimensões econômica e política da crise enfrentada. A situação piorou quando o governo de Michel Temer iniciou uma ofensiva historicamente inédita contra os direitos sociais e do trabalho¹⁴⁶. Apesar de algumas reações, como a greve geral de abril de 2017¹⁴⁷ as entidades sindicais foram completamente excluídas das discussões sobre a reforma trabalhista implementada no mesmo ano. As centrais passaram a adotar iniciativas variadas, como a apresentação de denúncia contra a reforma na OIT, a apresentação de um projeto legislativo de anulação das reformas¹⁴⁸ e o questionamento da constitucionalidade das alterações legislativas implementadas. No entanto, as medidas não resultaram em êxito substancial.

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista de 2017. Segundo Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, referida lei impôs à CLT uma reforma profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988: desprezou a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, esvaziou a igualdade em sentido material na relação entre empregado e empregador, desconstruiu o arcabouço normativo de

¹⁴⁶ Destacam-se, além da Lei nº 13.467 de 2017, a Emenda Constitucional nº 95, em 2016, que impôs a restrição de gastos sociais, e a Lei nº 13.429 de 2017, que expandiu as possibilidades de flexibilização ao legalizar a terceirização de mão de obra na atividade-fim das empresas.

¹⁴⁷ GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. The Brazilian Union Movement in the Twenty-first Century: The PT governments, the Coup, and the Counterreforms. **Latin American Perspectives**, v. 47, 2020b, p. 94-96.

¹⁴⁸ GALVÃO; MARCELINO, 2018, op. cit., p. 93.

proteção à saúde e segurança do trabalhador, além de retirar o poder de fiscalização dos sindicatos sobre a rescisão de contratos individuais¹⁴⁹.

Assim, as entidades sindicais tiveram que lidar com transformações substanciais promovidas sobre o Direito Sindical positivo brasileiro. Novas dificuldades institucionais foram acrescidas à atuação sindical. O texto da reforma legislativa promovida sobre a CLT em 2017 resgatou, no mesmo movimento, dois pilares da reforma sindical projetada nos anos 1990: o fim da contribuição sindical obrigatória, pauta da primeira metade da década de 1990, e a introdução do pactuado sobre o legislado, barrada pela oposição no segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso.

Em relação ao primeiro pilar, foram alterados os artigos 578 a 610 da CLT, convalidando-se a contribuição sindical obrigatória, identificada como um dos elementos remanescentes do corporativismo varguista, em contribuição sindical voluntária, que passou a ser passível de desconto apenas mediante expressa e prévia autorização dos participantes das categorias econômicas e profissionais¹⁵⁰. Apesar de representar a superação histórica de um pilar do corporativismo, a reforma do sistema de financiamento das entidades sindicais combinada com a manutenção da unicidade sindical e representatividade obrigatória se provou altamente prejudicial. Na prática, suprimiu-se um dos principais mecanismos de financiamento do movimento sindical existentes. A perenidade histórica dos elementos de origem corporativista gerou uma relação de dependência entre a unicidade sindical, representatividade obrigatória por categoria e a contribuição sindical obrigatória. Esses foram pilares de uma mesma estrutura jurídica, na qual o financiamento compulsório permitiu a representação de trabalhadores não sindicalizados em um contexto de sindicalização cada vez mais baixa¹⁵¹. O resultado fático imediato da reforma foi uma queda brutal de arrecadação financeira pelos sindicatos¹⁵², com comprometimento sobre toda a estrutura confederativa brasileira¹⁵³.

¹⁴⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 39-46.

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada, conforme lei nº 13.567/17 e MP n. 808/17. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1599.

¹⁵¹ GALVÃO, Andréia (Coord). **Movimento sindical e negociação coletiva**. Texto para discussão nº 5. CESIT, UNICAMP, 2017, p. 5.

¹⁵² *Ibid.*, p. 41.

¹⁵³ Destaca-se que uma das tentativas de defesa do movimento sindical foi a contestação da nova lei pela via do controle judicial concentrado de constitucionalidade. O fim da contribuição sindical obrigatória provocou o ajuizamento de dezenove ações diretas de inconstitucionalidade e uma ação

Em paralelo, a segunda grande mudança da Reforma Trabalhista de 2017 foi a instituição do pactuado sobre o legislado. Com a introdução do artigo 611-A, tornou-se lícita a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação, ainda que a norma negociada venha a trazer piores condições de trabalho em relação ao conteúdo normativo legislado. Em suma, foi reintroduzida a narrativa dos anos 1990, com o discurso de renovação e fortalecimento do movimento sindical¹⁵⁴.

No entanto, a negociação coletiva se constituiu historicamente como instrumento de regulação em benefício aos trabalhadores, voltado ao progresso social, com garantia do exercício da efetiva ação sindical. A defesa da autonomia sindical só faz sentido diante de uma legislação protetiva, de apoio e sustento às organizações, incluindo a proteção contra atos antissindicais. A implementação do pactuado sobre o legislado não significou a concretização qualquer vantagem para as entidades sindicais, mas o deslocamento das arenas de regulação jurídica para o campo contratual¹⁵⁵, com atingimento direto sobre a capacidade sindical de autonormação. Ao mesmo tempo, a negociação coletiva foi prejudicada pelo fim da ultratividade, criando espaços para a não renovação de instrumentos coletivos vantajosos aos trabalhadores.

A partir das considerações teóricas estabelecidas na seção anterior, é possível afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi profundamente danosa à liberdade sindical. Isso porque retirou mecanismos jurídicos que forneciam algum tipo de sustentação à atividade sindical. Enquanto a contribuição sindical obrigatória era o principal mecanismo de financiamento das entidades, a legislação trabalhista representava em tese um patamar mínimo de direitos, que conferia vantagem negocial às entidades sindicais. A consequência da implementação de normas foi a institucionalização da negociação coletiva como meio de flexibilização ou precarização das relações de trabalho.

Os impactos na realidade social foram sentidos de imediato. Apurou-se uma piora nas condições da negociação coletiva, em face da possibilidade de pressão

declaratória de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal. No entanto, os esforços foram em vão: no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.764, o plenário da corte julgou alteração legislativa impugnada constitucional, com muitos votos utilizando a liberdade sindical como apoio argumentativo. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de Inconstitucionalidade nº 5.794-DF. Relator: Edson Fachin. **Diário de Justiça Eletrônico**. 30 mai. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

¹⁵⁴ SILVA et al., 2018, op. cit., p. 173.

¹⁵⁵ Ibid., p. 174-179.

patronal pela aceitação da flexibilização de direitos em relação ao estabelecido legalmente. Ao mesmo tempo, estudos registraram quedas acentuadas no número de acordos e convenções coletivas¹⁵⁶.

O governo de Jair Bolsonaro deu continuidade à ofensiva neoliberal restauradora, apresentando um programa caracterizado por muitas tendências identificadas na Reforma Trabalhista de 2017. A estratégia de ataque às fontes de financiamento das entidades sindicais voltou a aparecer na Medida Provisória nº 873, de 2019. O objetivo era afastar a possibilidade de autorização coletiva para o desconto de quaisquer contribuições destinadas à entidade sindical, além de afastar o desconto direto em folha e exigir a contribuição via boleto bancário emitido pela própria entidade¹⁵⁷. A medida expirou sem conversão em lei realizada no Congresso Nacional.

Com a pandemia de COVID-19, veio a legislação emergencial, também alinhada a preceitos jurídicos introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017. A Medida Provisória nº 936 de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020 de 2020, instituiu a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário mediante negociação individual, com o escopo de preservar empregos durante a crise pandêmica¹⁵⁸. A medida contrariou expressamente o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, que condiciona a redutibilidade salarial à negociação coletiva. Ao mesmo tempo, afastou a participação direta das entidades sindicais, confirmando o desprestígio político enfrentado por estas¹⁵⁹.

Para além da marginalização provocada pela Lei nº 14.020 de 2020, a atuação das entidades sindicais na pandemia tem evidenciado algumas contradições. Anderson Campos identifica uma busca pelo resgate à legitimidade na tentativa de recuperar o papel de representante legítimo dos interesses da classe

¹⁵⁶ OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GALVÃO, Andreia; CAMPOS, Anderson. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019, p. 680.

¹⁵⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Contribuições sindicais**: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. 2 Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 77.

¹⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 14.040 de 6 de julho de 2020**. Brasília, 2020.

¹⁵⁹ Na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.363, o STF julgou constitucional a medida, adotando a excepcionalidade da COVID-19 como fundamento jurídico apto a relativizar o texto constitucional. A corte acabou por confirmar a tendência de construção de um Direito do Trabalho de exceção no Brasil. MACHADO, Sidnei; CONRADT, Michael Willian. Jurisprudência da crise do COVID-19 e Direito do Trabalho: uma análise a partir da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.363. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 7, n. 2. Brasília, 2021. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/issue/view/31/63>. Acesso em: 21 dez. 2021.

trabalhadora: pressão sobre o Congresso Nacional, alianças em forma de frente política com movimentos sociais, bandeiras em defesa de políticas públicas, negociações coletivas, manutenção da organização dos trabalhadores e ações solidárias¹⁶⁰.

No entanto, essa atuação evidencia algumas contradições: a ausência de adesão às bandeiras de outros ramos ou categorias, a desarticulação na prática política entre sindicatos, e a ausência do exercício de solidariedade entre diferentes categorias, trabalhadores precários ou sindicatos mais frágeis. Anderson Campos vê permanecer o dilema fundamental da necessidade de relação entre iniciativas de ações solidárias com o desenvolvimento de uma solidariedade de classe. Enfrentar tais contradições derivaria de opções políticas para enfrentar os limites da ação coletiva e solidariedade de classe, em um escopo maior de construir uma identidade coletiva que se contraponha à subjetividade neoliberal construída nas últimas décadas¹⁶¹.

A conjuntura política, econômica e ideológica tem sido vista como fortemente negativa para o movimento sindical. Observa-se um momento de dificuldades e desafios para os sindicatos profissionais e para o próprio Direito Sindical. Andreia Galvão e Paula Marcelino veem no panorama brasileiro uma dura luta defensiva do movimento sindical, mais no sentido de manutenção dos direitos conquistados em outras quadras históricas, do que propriamente pelo avanço no reconhecimento de novos patamares de bem-estar¹⁶².

Contemporaneamente à ofensiva neoliberal restauradora no âmbito político, emergiu no Brasil o trabalho em plataformas digitais. A partir da segunda metade da última década, várias empresas passaram a operar no Brasil, especialmente nos serviços de entrega e de motoristas. Enquanto empresas como Uber e 99 Tecnologia se consolidaram no âmbito do transporte urbano de pessoas, Ifood, Rappi e outras plataformas menores ganharam o mercado de entregas, ligando consumidores à restaurantes e lojas. No contexto de desemprego em crescimento, efeito da crise econômica presente no país desde 2015, o trabalho em plataformas digitais mobilizou enorme contingente de trabalhadores. Ademais, a emergência do trabalho em plataformas digitais também ressalta as relações entre as possibilidades

¹⁶⁰ CAMPOS, Anderson. Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões. **CESIT**. Campinas, 2020, p. 16.

¹⁶¹ Ibid., p. 15-17.

¹⁶² GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. In: **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 32, n. 1, 2020a, p. 178.

de exercício dos direitos sindicais e as transformações sobre o trabalho impulsionadas pela tecnologia.

Apesar das dificuldades inerentes, abordadas a partir do próximo capítulo, em um contexto no qual o movimento sindical passou a ser observado em uma posição defensiva, as dificuldades impostas pela pandemia despertaram a ação coletiva de trabalhadores fora da estrutura sindical oficial. Entre entregadores em plataformas digitais de trabalho, formaram-se coletivos que realizaram greves e protestos ao longo de 2020 e 2021 contra empresas digitais de entrega. Sem contar com o protagonismo de entidades sindicais oficiais, o movimento dos entregadores teve forte repercussão social, aparecendo como fato de destaque entre as ações coletivas de trabalhadores. Segundo Andreia Galvão, estas greves constituíram um marco histórico para a organização dos trabalhadores precários, se consolidando como o principal movimento reivindicativo de caráter progressista em 2020. O movimento poderia representar uma reviravolta em relação à posição defensiva do movimento sindical no Brasil dos últimos anos¹⁶³.

1.3 UM PANORAMA DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

A liberdade sindical é um princípio normativo estruturante do ordenamento constitucional brasileiro, e um direito fundamental dotado de complexidade. Está expressamente enunciada no artigo 8º da Constituição Federal, e se enquadra na descrição do artigo 60, §4º da Constituição Federal, constituindo cláusula pétrea. Portanto, é vetor interpretativo do ordenamento jurídico, com condições de fundamentar o combate aos atos antissindicais promovidos no âmbito empresarial ou pelo próprio Estado. No entanto, entre o positivado na Constituição, e o que se realiza no cotidiano das relações coletivas de trabalho, se impõem os fatores próprios de um contexto no qual a correlação de forças existente é desfavorável aos trabalhadores.

Normativamente, a liberdade sindical enquanto direito fundamental se vê mitigada em duas frentes. Por um lado, o apego aos elementos de um distante passado corporativista não permite a afirmação de que a Constituição de 1988

¹⁶³ GALVÃO, Andreia. A greve e as perspectivas do movimento entregadores. **A Terra é Redonda**, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Perspectivas_da_Greve_dos_Entregadores.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

concluiu a passagem para um sistema totalmente democrático de relações coletivas do trabalho. Para muitos autores, a manutenção da unicidade sindical e da representatividade obrigatória são elementos que podem criar um engessamento da atuação sindical, sobretudo quando há a demanda por uma atuação propriamente política. A possibilidade de uma reforma efetiva no início dos anos 2000 acabou frustrada, e com a ofensiva neoliberal, o modelo foi agravado por regras que enfraquecem o sustento legal à atividade sindical. A partir da Reforma Trabalhista de 2017, esses elementos estão visivelmente em descompasso com o novo regramento sobre o financiamento das entidades. São velhos desafios¹⁶⁴, mas sem uma solução concreta no presente.

Por outro lado, novos desafios de ordem estrutural e institucional promovidos em um ambiente de racionalidade neoliberal dificultam o desenvolvimento de um modelo democrático de regulação das relações coletivas de trabalho no Brasil. Institucionalmente, é destacável a tendência identificada após a Reforma Trabalhista de 2017. Com o pactuado sobre o legislado e sem um patamar legal estabelecendo um piso mais razoável para a negociação coletiva, a capacidade de autonormação em direção à conquista de direitos das entidades sindicais se vê altamente combatida. Ao mesmo tempo, a ausência de um mecanismo de financiamento compatível com o modelo brasileiro segue sendo mais um fator de dificuldade. Em suma, as recentes alterações legislativas em matéria sindical subvertem as demandas por liberdade sindical em favor do empregador. Assim, os elementos estruturantes da autonomia coletiva enquanto expressão do contrapoder social dos trabalhadores organizados se veem combatidos em função das condições estruturais, próprias de um país de capitalismo periférico sob a hegemonia da racionalidade neoliberal.

A auto-organização segue limitada pela imposição da unicidade sindical e pela organização pautada pelos conceitos legais de categoria profissional, econômica e diferenciada, que trazem uma série de regras organizativas restritivas chanceladas pelo STF, a despeito do princípio da liberdade sindical instituído constitucionalmente. O projeto da unicidade não resultou no fortalecimento da unidade, mas na pulverização sindical, sentida a partir da década de 1990¹⁶⁵. Em meio a tais limitações, as entidades sindicais passaram a lidar com maiores

¹⁶⁴ OLIVEIRA, Roberto Vêras. Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir? **FES Brasil**, Texto para Debate, 2020, p. 4-5.

¹⁶⁵ SILVA, 2014, op. cit., p. 16-19.

dificuldades financeiras, advindas das mudanças na regra do financiamento sindical pela Reforma Trabalhista de 2017.

As possibilidades de autotutela também se veem enfraquecidas. Na esfera legal, segue vigente a Lei nº 7.783/89, com dispositivos normativos restritivos das possibilidades de greve. Ao mesmo tempo, a jurisprudência do TST apresentou, ao longo das últimas décadas, entendimentos pouco receptivos aos conflitos coletivos, reconhecendo a abusividade de greves importantes constantemente, em atuação considerada muitas vezes repressiva¹⁶⁶. Ainda, prevalece desde a promulgação da Constituição de 1988 um vácuo legislativo a respeito da proteção da atividade sindical, outro fator que pesa contra o desenvolvimento de mecanismos de autotutela.

Por fim, as possibilidades de autonormação em favor da conquista de direitos no trabalho se limita, seja em função das dificuldades para o desenvolvimento da autotutela e a conseqüente diminuição da capacidade de pressão para negociações exitosas, seja pelas próprias alterações legais a respeito do regramento da negociação coletiva. A partir da Reforma Trabalhista de 2017, a negociação coletiva se consolidou legalmente como uma possibilidade de redução do patamar mínimo de direitos dos trabalhadores. As regras constituem também o desmonte de mecanismos jurídicos que anteriormente representavam formas de sustento à atividade sindical.

Assim, a realização da plena autonomia coletiva do trabalho, compatível com um regime democrático pluralista, lida atualmente com os desafios jurídicos descritos ao longo do presente capítulo. Ao mesmo tempo, novos desafios impostos ao Direito Sindical e ao sindicalismo estão também, como se viu, nas próprias transformações estruturais do trabalho. A flexibilização motivada pela reestruturação produtiva tem como pilar constantemente apontado a terceirização. Mais contemporaneamente, contudo, o trabalho em plataformas digitais¹⁶⁷ também aparece como uma expressão das transformações contemporâneas que somam obstáculos à realização de uma autonomia coletiva sólida.

Nessa segunda ordem de desafios, se insere a problemática central deste estudo, abordada nos capítulos seguintes. O trabalho em plataformas digitais é um fenômeno ainda recente no Brasil, e seu desenvolvimento na realidade social guarda

¹⁶⁶ SILVA, 2007, op. cit., p. 693.

¹⁶⁷ OLIVEIRA, 2021, op. cit., p. 6-7.

a contemporaneidade à ofensiva neoliberal restauradora. No Brasil, empresas-plataforma como a Uber, 99 Tecnologia, Rappi, Ifood e Loggi se consolidaram nos últimos anos, e têm enormes contingentes de trabalhadores nas atividades de transporte urbano e entregas. Ao mesmo tempo, esses mesmos trabalhadores começam a construir mobilizações coletivas, se agrupando em torno de sindicatos, associações e coletivos, e passam a lutar por melhores condições de trabalho.

Tais movimentos, abordados nos capítulos seguintes, já nascem em meio a um contexto profundamente desfavorável ao exercício da liberdade sindical no Brasil, em face de um Direito Sindical pouco democrático marcado por elementos corporativistas antigos e reformas neoliberais. Essa primeira constatação é fundamental para a compreensão de que a mera extensão do Direito do Trabalho vigente está longe de ser uma possibilidade de efetiva consolidação de direitos sindicais no trabalho em plataformas digitais. As possibilidades de organização seguem limitadas por critérios que não estimulam, na realidade, a unidade e o fortalecimento. As possibilidades de ação sindical são prejudicadas por uma aplicação restritiva do direito de greve e pela ausência da proteção da atividade sindical, prejudicando os trabalhadores nas relações coletivas reconhecidamente assalariadas. Diante do enfraquecimento dos poderes sociais no trabalho, a negociação coletiva se tornou um meio de disposição de direitos.

Ademais, tais movimentos evidenciam a emergência de novas relações coletivas de trabalho, cujas manifestações ficaram mais claras no cenário pandêmico. Convém analisar, portanto, como esses movimentos estão mobilizando um Direito Sindical que conserva elementos corporativistas enquanto promove reformas neoliberais, e exercendo o direito à liberdade sindical na realidade social. Para tanto, é necessário abordar a discussão a respeito do conceito e do impacto das plataformas digitais sobre o trabalho e a liberdade sindical no mundo e no Brasil contemporâneo, objeto do próximo capítulo.

2 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E LIBERDADE SINDICAL: NOVOS DEBATES E EXPERIÊNCIAS

O trabalho em plataformas digitais é um fenômeno surgido na última década, constantemente apontado como uma expressão das tendências de precarização observadas em toda a fase histórica de hegemonia neoliberal, tanto nos países centrais quanto na periferia do capitalismo. Os impactos sentidos nessa crise são sintetizados por Antonio Casimiro Ferreira a partir da crise da relação salarial: aumento da desigualdade de oportunidades, possibilidade ampla de dispensa e desregulamentação do contrato, alargamento do poder patronal, piores condições de trabalho, menos oportunidades de acesso ao trabalho, menores rendimentos, aprofundamento das desigualdades em função de gênero, raça, idade ou deficiência e, por fim e mais importante para este trabalho, a crise da representação sindical¹⁶⁸. Como as plataformas digitais de trabalho se relacionam com tais tendências e, em especial, com essa última?

É fundamental posicionar a emergência das plataformas digitais e seus impactos sobre a configuração do trabalho e o exercício da liberdade sindical nesse contexto. Em atenção a essas questões, o presente capítulo busca abordar as experiências e discussões teóricas construídas a respeito do exercício da liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais. Trata-se de uma abordagem complexa, que exige a compreensão sobre o próprio fenômeno e suas relações com o Direito do Trabalho e a liberdade sindical em uma realidade social amplamente desfavorável ao desenvolvimento da ação sindical.

Parte-se do debate referente ao papel das plataformas digitais na organização do trabalho. O entendimento do impacto das plataformas digitais exige compreendê-las dentro das tendências do capitalismo, por meio do conceito de capitalismo de plataforma, cunhado por Nick Srnicek. Ao mesmo tempo, há o desafio de identificar os elementos de continuidade e ruptura que estas trazem em relação aos rumos da flexibilização e precarização que o trabalho tomou nas últimas décadas. A descrição dos elementos presentes com potencial de impacto sobre as condições de exercício da liberdade sindical é apresentada na seção 2.1.

Na seção 2.2, as relações entre o capitalismo de plataforma e a liberdade sindical são apresentadas a partir de contribuições teóricas de estudiosos do

¹⁶⁸ FERREIRA, 2005, op. cit., p. 257-297.

assunto e o relato de experiências concretas verificadas pelo mundo. Os casos indicam uma forte relação entre a conquista de direitos e o exercício da liberdade sindical por trabalhadores em plataformas digitais. Assim, há uma atenção aos estudos sobre a representação e ação coletiva no âmbito do trabalho plataformizado, abordando a posição da OIT, segundo a qual os direitos fundamentais ligados à liberdade sindical não se restringem à relação de emprego. São apresentadas ainda manifestações do Direito Sindical em casos comparados, onde esse se volta para a regulação de relações coletivas de trabalho em meio às plataformas.

Por fim, na seção 2.3, são apresentadas considerações iniciais a respeito do contexto brasileiro, com base na literatura que vem sendo construída. Os primeiros estudos a respeito do exercício da liberdade sindical por trabalhadores em plataformas no Brasil enfatizam a ascensão de entidades sindicais e movimentos independentes, bem como as dificuldades na atuação desses grupos, relacionadas ao modelo jurídico sindical brasileiro.

2.1 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: UMA APROXIMAÇÃO

O problema fundamental sobre o qual este trabalho se debruça diz respeito à relação entre o direito e as relações coletivas de trabalho entre trabalhadores e empresas-plataforma no Brasil. As formas como os grupos de trabalhadores, os atores capitalistas e as instituições públicas mobilizam o Direito Sindical nos conflitos existentes na realidade, e os resultados sociais daí produzidos no Brasil. Trata-se de um problema relacionado ao próprio sindicalismo e ao Direito Sindical, que exige a atenção aos debates atuais sobre esses temas no Brasil. Mas para além disso, é necessária a atenção prévia à questão da inserção das plataformas digitais na organização do trabalho em um capitalismo globalizado: como as plataformas digitais impactam a organização do trabalho e as possibilidades de organização e ação coletiva de trabalhadores?

Segundo Nick Srnicek, as plataformas digitais devem ser compreendidas dentro da dinâmica do capitalismo. Representam uma resposta do sistema econômico às crises no setor produtivo, que adaptou os processos de acumulação à

extração e uso de um novo tipo de matéria-prima: os dados¹⁶⁹. Nesse sentido, as plataformas digitais respondem à necessidade de existência de um modelo de negócio adequado à extração e ao uso de dados, emergindo como estruturas digitais de intermediação que permitem que dois ou mais grupos interajam¹⁷⁰. Ademais, as plataformas digitais tendem a se consolidar como monopólios, a partir do que Nick Srnicek chama de “efeitos de rede”: um ciclo no qual mais usuários atraem mais usuários. Enquanto atores inseridos no capitalismo globalizado, as plataformas desdobram uma gama de táticas para assegurar que somam cada vez mais usuários, com redução de preços e arrecadação por publicidade. Em resumo, constituem um novo tipo de empreendimento, caracterizado por proporcionar uma infraestrutura digital para a intermediação de grupos¹⁷¹.

Partindo das contribuições teóricas sobre capitalismo de plataforma, Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo apresentam uma definição para as plataformas digitais de trabalho. Se plataformas digitais são estruturas digitais que promovem a interação entre dois ou mais grupos de pessoas, as plataformas digitais de trabalho são “infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo”¹⁷². A partir de tais definições¹⁷³, um método interessante para compreender o trabalho em plataformas digitais diz respeito à observação das continuidades e rupturas que se apresentam em relação às tendências mais gerais de precarização e flexibilização no trabalho.

¹⁶⁹ Nick Srnicek expõe as relações entre o capitalismo e as tecnologias da informação nas últimas décadas, observando a emergência de um “capitalismo de plataformas”, que é fruto de três causas principais. Em primeiro, as crises produtivas dos anos 1970, ligadas à reestruturação produtiva toyotista e ao ataque sobre o poder dos sindicatos. Em segundo, o crescimento das empresas digitais nos anos noventa, que atraíram enorme quantidade de investimentos, a possibilitar a construção de uma infraestrutura para a posterior difusão da internet. E por fim, a crise de 2008, com endividamentos públicos, bancos quebrando e o direcionamento dos investimentos para ativos mais arriscados, dominados pelas empresas de tecnologia. Assim, o autor defende que a emergência de plataformas digitais na atual conjuntura econômica é produto de tendências de longo prazo e movimentos cíclicos, eis que as crises provocam reestruturações no próprio capitalismo. SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Trad. Aldo Giacometti. 1. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

¹⁷⁰ Ibid., p. 45-48.

¹⁷¹ Ibid., p. 49.

¹⁷² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2623-2626.

¹⁷³ Com base em tais conceituações, as plataformas são tomadas como estruturas objetivas. Por tal razão, para se referir às empresas que detêm tais plataformas, este trabalho opta pela adoção do termo “empresa-plataforma”.

Muitos traços podem ser identificados como continuidades. Em geral, as formas de acesso ao trabalho em plataformas digitais, nas suas mais variadas dimensões, estão dissociadas dos sistemas de proteção social do padrão do emprego. O fenômeno confirma em certa medida teorizações sobre a precarização, pois alimenta a desfiliação às zonas de integração social próprias do modelo centrado no Estado de bem-estar social europeu¹⁷⁴. Isso significa também a possibilidade de enquadrar esses trabalhadores na categoria do precariado, defendida por Guy Standing: uma “nova classe social”¹⁷⁵, estabelecida como um grupo de pessoas desprovidas de garantias relacionadas ao trabalho, que não integram parte de uma comunidade trabalhista solidária. Um conjunto de pessoas que não tem garantia de mercado de trabalho, de vínculo empregatício, de segurança no emprego, de segurança no trabalho, de reprodução de habilidades, de segurança de renda, e carecem ainda de possibilidades efetivas de representação coletiva e sindical¹⁷⁶.

Por outro lado, analisar o trabalho em plataformas digitais (e as potenciais consequências para a análise das relações coletivas de trabalho) exige a observação de muitos traços distintivos, não podendo o fenômeno ser reduzido às pertinentes teorizações sobre a precarização. Steven Vallas e Juliet Schor defendem que o fenômeno não se resume apenas às próprias plataformas digitais de trabalho, uma vez que observa-se uma extensão da racionalidade presente nestas para setores tradicionais da economia e do trabalho¹⁷⁷. Tal constatação se relaciona com a noção de uberização, apresentado por Ludmila Costhek Abílio: uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente, assumindo diferentes formas e transcendendo à figura das próprias plataformas digitais¹⁷⁸.

¹⁷⁴ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 9. ed. São Paulo: Editora Vozes, 2010, p. 24.

¹⁷⁵ A respeito dessa posição, destaca-se a crítica pertinente de Ricardo Antunes, que confronta a noção de nova classe social apresentada por Guy Standing a partir de uma análise viciada pela visão dos países centrais, em que se associa a noção de classe trabalhadora ao assalariamento e direitos. No Brasil, como em outros países do mundo, esse “precariado” se vê presente na realidade há décadas, em uma realidade de trabalho marcado pela informalidade. No capitalismo periférico, o precariado é parte constitutiva do proletariado desde sua origem. ANTUNES, 2020a, op. cit., p. 65.

¹⁷⁶ STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Trad. Cristina Antunes. 1. Ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014, p. 28-36.

¹⁷⁷ VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Anual Review of Sociology**, 46:273–94, 2020, p. 16.2-16.4.

¹⁷⁸ Nota-se que este conceito aborda as transformações do trabalho de forma global, podendo ser aplicado em recortes potencialmente mais amplos: setores tradicionais da economia e do trabalho sendo afetados por uma racionalidade própria das plataformas digitais de trabalho. ABILIO, Ludmila

A respeito das plataformas no trabalho, propriamente, Steven Vallas e Juliet Schor identificam pelo menos quatro visões teóricas na literatura sobre o tema. A primeira é a noção das plataformas como “incubadoras de empreendedores”, surgida no debate sobre a economia compartilhada. Trata-se de uma noção muito atrelada ao próprio discurso das empresas, no sentido de que estas viabilizam a empreendedorização pelos indivíduos. No entanto, não se verifica uma passagem para uma economia de compartilhamento, uma vez que os efeitos de rede e a monopolização das plataformas permitem que estas ganhem poder para ditar as condições de troca¹⁷⁹. Ademais, o atrelamento das plataformas digitais ao empreendedorismo apenas ressalta o modelo de exploração adotado como um mecanismo de reprodução da racionalidade neoliberal¹⁸⁰.

Em segundo, as plataformas digitais também não podem ser reduzidas à “gaiolas digitais”, mecanismos de dominação e controle. De fato, muitos elementos indicam a forte presença de tais mecanismos¹⁸¹. Shoshana Zuboff identifica uma nova ordem econômica que reivindica a experiência humana como matéria-prima gratuita para práticas comerciais de extração, previsão e vendas, chamada de capitalismo de vigilância¹⁸². Nesse sentido, o desenvolvimento e uso de estruturas colossais de tecnologia de informação, a exemplo do Google, não é mera decorrência de um determinismo tecnológico, mas uma escolha profundamente intencional que ocorre em um contexto social, e consolida novas formas de poder a partir de lógica de acumulação¹⁸³.

O controle sobre o trabalho por meio de tecnologias de vigilância seria mais uma expressão desse fenômeno. Steven Vallas e Juliet Schor afirmam que as

Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. In: **Psicoperspectivas**, vol. 18, n. 3, 2019.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ LAVAL, Christian. A uberização é uma extensão da racionalidade empreendedora: entrevista com Christian Laval. **Digilabour**, 04 out. 2019. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/10/04/a-uberizacao-e-uma-extensao-da-racionalidade-empreendedora-afirma-laval/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

¹⁸¹ VALLAS; SCHOR, 2020, op. cit., p. 16.5-16.9.

¹⁸² ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021, p. 14.

¹⁸³ Neste regime, se dá a extração de informações pessoais sem consentimento por meio de tecnologias de vigilância com finalidades acumulativas: os dados são analisados, agregados, embalados, vendidos, analisados e vendidos novamente. Em diálogo com Karl Polanyi, Shoshana Zuboff afirma que o capitalismo de vigilância consolidou uma quarta ficção em relação àquelas três identificadas pelo historiador alemão: além da vida (vendida como trabalho), da natureza (vendida como terra) e da troca (vendida como dinheiro), a própria realidade se tornou uma mercadoria fictícia neste novo regime. ZUBOFF, Shoshana. Big other: Capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, Fernanda; CARDOSO, Bruno; KANASHIRO, Marta; GUILHON, Luciana; MELGAÇO, Lucas (Orgs). **Tecnopolíticas da vigilância**: perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 17-54.

plataformas digitais de trabalho reduzem a capacidade do trabalhador de resistir, contornar ou desafiar as regras e expectativas que as empresas estabelecem como condições de participação, de várias formas¹⁸⁴. Geram uma grande quantidade de dados sobre suas operações internas, fomentando relações assimétricas de informação dentro da empresa. Um exemplo apontado em um dos estudos são as plataformas de transporte individual de pessoas e entrega de alimentos, que “cegam” os trabalhadores, retendo informações sobre as tarefas recebidas, e reduzindo sua autonomia e renda. Ao mesmo tempo, o extremo controle sobre as informações torna a organização do trabalho plenamente controlável pelas plataformas. Essas também se valem de mecanismos de incentivo para controlar o trabalho, na forma de jogos, recompensas simbólicas e outros incentivos que induzem o trabalhador ao apego no trabalho¹⁸⁵ – tais mecanismos são frequentemente referidos como a gamificação. Identifica-se ainda uma tendência de individualização das forças do trabalho, privando trabalhadores dos espaços relacionais e aumentando as relações competitivas entre os participantes da força de trabalho¹⁸⁶.

No entanto, a noção sobre plataformas digitais de trabalho atrelada à questão do controle se dá em abordagens que costumam ignorar um fator de suma relevância, já plenamente identificado em seu âmbito: as resistências individuais e coletivas que se formam em contraposição a esses mecanismos de controle, bem como técnicas para burlar os algoritmos e obter maiores ganhos. Existem vários estudos apontando tais possibilidades. Na plataforma de *crowdwork* UpWork, trabalhadores desenvolveram estratégias como alianças com clientes para melhorar reputações ou alimentação de dados com o objetivo de manipular os algoritmos. Na Uber, já foram identificadas diversas formas de solidariedade e técnicas coletivas para manipular os algoritmos e controlar o preço da própria força de trabalho, a exemplo do que ocorreu em Boston, nos Estados Unidos¹⁸⁷.

Em terceiro, a abordagem das plataformas digitais de trabalho como meras aceleradoras de precarização também apresenta certo reducionismo. Essa tendência não foca tanto nas rupturas promovidas pela tecnologia, mas compreende as plataformas digitais como a expressão de uma continuidade em relação às

¹⁸⁴ VALLAS; SCHOR, 2020, op. cit., p. 16.5-16.9.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Ibid.

tendências de precarização do trabalho identificadas nas transformações do capitalismo nas últimas décadas. No entanto, para Steven Vallas e Juliet Schor, essa perspectiva peca pela simplificação de um fenômeno amplo e complexo, caracterizado pela heterogeneidade¹⁸⁸.

Uma última visão que vem sendo atribuída às plataformas digitais de trabalho as colocam como “camaleões institucionais”. Nesse sentido, as plataformas digitais seriam mais reflexo do seu contexto do que propriamente causadoras dos seus impactos. Nesse sentido, Steven Vallas e Juliet Schor apontam estudos que identificam diferentes impactos da Uber em cada país, sendo esse determinado pelas condições institucionais de regulação do trabalho¹⁸⁹. Para alguns autores as plataformas podem até facilitar uma participação mais democrática na governança da empresa, adotar recursos digitais que constroem associação e participação em organizações de negociação coletiva no código da plataforma¹⁹⁰. Nesse sentido, destaca-se a abordagem de Trebor Scholz, defensor do cooperativismo de plataforma. Partindo da assertiva de que a economia solidária é um modelo econômico ativo e crescente, o autor defende a possibilidade de utilização da tecnologia das plataformas em um paradigma de cooperativas. No âmbito das plataformas digitais, as cooperativas podem oferecer serviços por preços mais baixos ao eliminar o custo da intermediação¹⁹¹.

A abordagem dos “camaleões institucionais”, a exemplo do teorizado por Trebor Scholz, tem o mérito de destacar a inserção econômica das plataformas, refletoras de um contexto capitalista. No entanto, Steven Vallas e Juliet Schor alertam para o risco de não observância de características comuns a todas as plataformas, e uma potencial abordagem incompleta. Nesse sentido, os autores destacam estudos que apontam convergências de características do funcionamento de plataformas em diferentes países e contextos¹⁹².

Ao menos três das quatro visões apresentadas pela revisão de literatura de Steven Vallas e Juliet Schor ajudam a compreender as plataformas digitais no trabalho. Embora as resistências estejam se formando entre trabalhadores, é fato

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ Ibid.

¹⁹¹ SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataformas**: Contestando a economia do compartilhamento corporativa. Trad. Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 47-61.

¹⁹² VALLAS; SCHOR, 2020, op. cit., p. 16.5-16.9.

que estão dotadas de amplos poderes de controle e vigilância. Ao mesmo tempo, se a afirmação das plataformas digitais como meras aceleradoras da precarização é reducionista, e é inegável que o trabalho por plataformas digitais se associa, em grande parte, às tendências de flexibilização do trabalho. Por fim, se as plataformas não são apenas um mero reflexo do contexto capitalista em que estão inseridas, isso também não significa que não existam soluções políticas interessantes que possam se valer destas tecnologias, como propõe Trebor Scholz com o cooperativismo de plataforma.

Contudo, em atenção às limitações de cada vertente observada, Steven Vallas e Juliet Schor buscam definir uma abordagem capaz de superá-las. Segundo os autores, estas representam uma distinta e nova forma de atividade econômica. É fato que as plataformas incorporam características da economia tradicional, como as estruturas em rede, os traços de mercado e o estabelecimento de hierarquias. No entanto, há a ênfase de que as plataformas geram um tipo de mecanismo de governança qualitativamente distinto e disruptivo, a constituir elemento que escapa das características tradicionais de atores econômicos. Se valendo de suas estruturas digitais, empresas-plataforma exercem poder delegando o controle entre os participantes, a partir de uma estrutura triangular que liga empregadores, trabalhadores e clientes. As empresas-plataforma mantém a autoridade sobre funções importantes, como a alocação de tarefas, coleta de dados, preços de serviços e de cobrança de receitas, mas cedem o controle sobre outros aspectos secundários, como a especificação do trabalho, métodos a serem adotados pelos trabalhadores, controle sobre horários de trabalho e a própria avaliação de desempenho¹⁹³.

Portanto, a extração de valor repousa em uma nova forma estrutural, na qual as plataformas permanecem poderosas em relação aos trabalhadores mesmo quando cedem controle sobre aspectos importantes do processo de trabalho. Além disso, podem assumir a forma de “predadores permissivos” quando usam seu poder para explorar a força de trabalho, como tem ocorrido especialmente nos setores de transporte urbano e de entregas¹⁹⁴. Esse “regime de poder permissivo” possui quatro características. A primeira é a adoção de um modelo de negócios no qual as empresas lucram por meio da intermediação digital, evitando custos de capital fixo

¹⁹³ Ibid., p. 16.10.

¹⁹⁴ Ibid, p. 16.10-16.12.

ou emprego direto de mão de obra. Muitas vezes, os lucros das plataformas existem apenas em razão da capacidade de poupar tais custos¹⁹⁵. Ao se posicionarem como intermediárias, as plataformas buscam escapar do Direito do Trabalho, se desresponsabilizando em relação aos trabalhadores, considerados autônomos.

A segunda característica relevante está na remodelação da relação de trabalho, que deixa de ser baseada na hierarquia e na ordem de um superior. Tradicionalmente, tal relação envolve hierarquias, seleção de funcionários e controle detalhado sobre métodos de trabalho e cronogramas, e a própria gestão e avaliação do desempenho do trabalhador. Conforme percepção dos autores, as plataformas abrem mão de boa parte dessas características, oferecendo uma relação de trabalho “aberta”, que relaxa critérios de seleção de pessoal e oferece autonomia considerável sobre a frequência laboral e a possibilidade de trabalho em empresas concorrentes¹⁹⁶.

A terceira característica diz respeito às possibilidades de supervisão. Nos modelos hierárquicos, a gestão deve estabelecer sistemas de autoridade que garantam diretamente a conformidade do trabalhador. As plataformas renunciaram aos controles hierárquicos, os substituindo por mecanismos mais distribuídos para governar o desempenho das tarefas. Nas atividades de transporte urbano de pessoas e entregas, por exemplo, há alguma supervisão por meio de monitoramento de geolocalização e sugestão de práticas de trabalho. No entanto, não há imposição de regras formais. Os trabalhadores devem negociar informalmente seus desempenhos com clientes, inclusive desenvolvendo estratégias para esses fins. Isso não significa que não existam mecanismos de controle: são oferecidas formas limitadas de autonomia, uma vez que os trabalhadores ficam expostos a uma infraestrutura avaliativa e, ainda, aos efeitos disciplinadores do mercado¹⁹⁷. Ou seja: se as empresas-plataforma não obrigam expressamente os trabalhadores a cumprir horários de trabalho, também se beneficiam das condições socioeconômicas que acarretarão essa imposição, mantendo o negócio em pleno funcionamento. Nas palavras de Paulo Henrique Lima, também conhecido como “Galo”, liderança política entre entregadores de plataforma no Brasil, “quem faz meu horário são minhas

¹⁹⁵ Ibid.

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Ibid.

dívidas”¹⁹⁸. Em contextos de alto desemprego formal, o modelo de exploração de trabalho tem funcionado.

Por fim, a quarta característica mencionada consiste na organização espacial imposta. Aqui, há uma evidente contraposição em relação ao modelo de organização produtiva do capitalismo industrial, que concentrava a mão de obra nos pontos de produção por razões de controle e tecnologia. Em um modelo de negócio centrado na intermediação digital, essa tendência se inverte, e os trabalhadores devem estar espacialmente dispersos. Os motoristas e entregadores, por exemplo, devem estar próximos a clientes em potencial, assim como os *crowdworkers* devem estar espalhados pelo mundo, para que os clientes tenham maior potencial de atendimento. Existem dois efeitos dessa dispersão: altos níveis de isolamento social e uma individualização que pode, supostamente, minar a capacidade dos trabalhadores para a ação coletiva¹⁹⁹. Se o movimento sindical se construiu no século XX a partir da solidariedade formada entre trabalhadores que ocupavam um mesmo espaço físico e compartilhavam de demandas em comum, a dispersão espacial de trabalhadores se apresenta um obstáculo inicial para a formação de resistências coletivas. Isso não significa, por outro lado, que as organizações coletivas não estejam emergindo, como se verá na seção seguinte, a partir da solidariedade e interesses comuns entre trabalhadores, ainda que diante desse traço distintivo do trabalho em plataformas digitais.

A análise do problema das relações coletivas no trabalho em plataformas digitais deve considerar tais características. As plataformas se valem de um modelo que abre mão de uma série de mecanismos diretos de controle existentes nas relações de trabalho tradicionais, como o controle sobre o tempo de trabalho e as relações de hierarquia. Não existem ordens expressas. Tal fator ajuda a posicioná-las fora do âmbito de incidência do Direito do Trabalho, baseado na noção de trabalho subordinado. No entanto, há um modelo de governança muito presente, apoiado sobre mecanismos de controle espalhados entre consumidores, bem como o controle direto sobre outros aspectos centrais do trabalho, como o preço dos serviços e as punições. Sobre tal governança, se constrói uma relação de poder entre empresas-plataforma e trabalhadores altamente desequilibrada. No entanto, a

¹⁹⁸ VASCONCELLOS, Carlos Eduardo. Greve dos entregadores nesta quarta-feira: "É uma semi-escravidão". **Brasil Econômico**. 29 jun. 2020. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-06-29/greve-dos-entregadores-nesta-quarta-feira-e-uma-semi-escravidao.html>. Acesso em: 03 dez. 2021.

¹⁹⁹ VALLAS; SCHOR, 2020, op. cit.

exemplo do que ocorreu historicamente nas relações de trabalho fordistas, esse poder pode vir a ser contrabalanceado pelas iniciativas de organização e ação coletivas de trabalhadores.

Por fim, uma outra questão relevante a respeito do fenômeno trabalho em plataformas digitais diz respeito à sua extensão. As figuras do trabalho dos motoristas e entregadores de plataforma são as mais usuais, mas o fenômeno é consideravelmente mais amplo. É possível apontar ao menos cinco formas de trabalho observadas nas plataformas: 1) trabalhadores do ramo da tecnologia, empregados ou autônomos, responsáveis pelo desenho e manutenção da infraestrutura digital da plataforma; 2) “*cloud-based*”, ligando *freelancers* a demandantes em trabalhos *online*, a exemplo da UpWork ou Freelancer; 3) “*gig-workers*” com performance *offline*, como transporte individual de pessoas, entrega de alimentos e serviços caseiros; 4) microtarefas performadas totalmente online, a exemplo do Amazon Mechanical Turk; 5) produtores de conteúdo para mídias digitais, trabalho aspiracional, que visa reconhecimento na “economia da atenção”, objetivando uma fonte regular de receita²⁰⁰. Nessa esquematização, as principais formas de trabalho controlado por plataformas fora de um âmbito de proteção social estão no segundo, terceiro e quarto item da lista.

Em relatório de estudo publicado pela OIT em 2021, foi apresentado um modelo de classificação que divide as plataformas digitais de trabalho entre *web-based* e *location-based*. Entre as primeiras, as tarefas ou atribuições de trabalho são realizadas remotamente pelos trabalhadores. Essas tarefas podem incluir a tradução, serviços financeiros e de patentes, serviços de design e desenvolvimento de *softwares*, análise de dados, tarefas de curto prazo ou transcrições de vídeos²⁰¹. Em geral, dizem respeito aos trabalhadores em plataformas como UpWork, Freelancer ou Amazon Mechanical Turk, e compõem uma parte mais invisibilizada das novas formas de trabalho precarizadas moldadas pela tecnologia. As plataformas *location-based*, por outro lado, são realizadas pessoalmente em locais físicos especificados pelos trabalhadores. Aqui se encontram os serviços de transporte urbano, entrega de alimentos e outros objetos, bem como tarefas tradicionais como trabalhos domésticos e prestação de cuidados²⁰². Essas distinções

²⁰⁰ VALLAS; SCHOR, 2020, op. cit., p. 16.2-16.4.

²⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work** International Labour Office. Geneva: ILO, 2021, p. 18.

²⁰² Ibid., p. 18.

são relevantes para melhor definir um recorte para o presente estudo, centrado sobre o trabalho *location-based*, com ênfase nas principais plataformas de transporte urbano de pessoas e entregas em atividade no Brasil.

2.2 PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO SINDICAL

A particular distinção das plataformas digitais de trabalho em relação aos atores da economia tradicional tem atraído discussões sobre a construção de proteções jurídicas do trabalho nas plataformas. Como o Direito do Trabalho responde a uma forma de exploração de trabalho que delega o controle sobre aspectos da atividade laboral, obscurecendo a presença do elemento da subordinação na relação de trabalho? Uma das características do modelo de exploração do trabalho via plataformas digitais é a tentativa de se contornar o Direito do Trabalho, a partir da delegação de certas decisões aos trabalhadores (como local e horário de trabalho), afirmando com base nisso a existência de uma relação carente de subordinação, que leva à concepção dos trabalhadores como autônomos ou empreendedores.

No entanto, como aponta Renan Bernardi Kalil, a exploração de mão de obra é uma constante não modificada no capitalismo de plataforma, e não existem razões para o afastamento ou redução do espectro de aplicação do Direito do Trabalho ao fenômeno, vez que esse consiste na regulação do mercado de trabalho com a finalidade de assegurar um patamar civilizatório mínimo de dignidade para os trabalhadores²⁰³. Murilo de Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo esquematizam as possibilidades de relação entre o trabalho nas plataformas digitais e o Direito do Trabalho, apontando quatro possíveis respostas juslaborais ao fenômeno. Em primeiro, uma proposição negativa da incidência regulatória sobre a situação. Em segundo, a criação de uma nova legislação especial voltada a um fenômeno considerado totalmente novo em relação às tradicionais relações de trabalho, a exemplo do que já ocorre em alguns países. Em terceiro, a extensão de todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores plataformizados. Por fim, mencionam a própria aplicação do Direito do Trabalho tradicional sobre o trabalho em plataformas, defendida pelos autores sob o argumento de que a redução doutrinária da incidência

²⁰³ KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo: 2019, p. 208-209.

do Direito do Trabalho a relações constituídas sob um paradigma fordista é profundamente falaciosa: segundo os autores, o Direito do Trabalho é anterior e posterior à hegemonia fordista, e sua preocupação é com a subordinação da força de trabalho e a proteção das pessoas²⁰⁴.

Concretamente, em diversos países estão se consolidando respostas legislativas ao fenômeno, que variam entre o reconhecimento do trabalho autônomo e a consequente ausência de direitos reconhecidos, a criação de figuras jurídicas intermediárias e a aplicação do Direito do Trabalho tradicional, como demonstram Valerio de Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis e Mathias Wouters em ampla pesquisa de Direito comparado²⁰⁵. Enquanto países como França e Itália avançaram com proteções no âmbito legal, sem o reconhecimento de trabalho assalariado, na Espanha houve a instituição da presunção de relação de emprego para entregadores em plataformas digitais²⁰⁶. Em outros lugares do mundo, casos judiciais também vêm repercutindo. Na Califórnia, a caso “ABC Law” embasou decisão da Suprema Corte da Califórnia na plataforma Dynamex Operations West, a reconhecer motoristas de plataforma como trabalhadores subordinados. No Reino Unido, recente decisão reconheceu motoristas em plataformas digitais como “workers”, figura jurídica intermediária com acesso a direitos básicos²⁰⁷.

Assim, as tentativas de construção de um Direito do Trabalho que se contraponha à exploração nas plataformas digitais é um processo incipiente, que conta com diferentes possibilidades. Mas é crucial o fato de que as iniciativas políticas são impulsionadas pela mobilização coletiva e política dos trabalhadores. Tal processo pode ser interpretado como um paralelo ao próprio desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho no século XX, cujo motor foi a organização e a ação política e sindical dos trabalhadores²⁰⁸. A dimensão autônoma do Direito do Trabalho precede historicamente a dimensão heterônoma: a formação de organizações coletivas e a pressão por melhores condições de trabalho conduzem à formulação de proteções implementadas pelo Estado²⁰⁹. Assim, o debate sobre os contatos

²⁰⁴ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, op. cit., p. 2622-2630.

²⁰⁵ DE STEFANO, Valerio; DURRI, Ilda; STYLOGIANNIS, Charalampos; WOUTERS, Mathias. **Platform work and the employment relationship**. ILO Working Paper 27. Genebra, 2021, p. 18-21.

²⁰⁶ Ibid., p. 21-26.

²⁰⁷ Ibid., p. 23-26.

²⁰⁸ LOPEZ, 2001, op. cit., p. 24-26.

²⁰⁹ URIARTE, 2012, op. cit., p. 35.

entre o trabalho em plataformas digitais e o Direito do Trabalho tem nas relações coletivas um elemento central.

Um amplo estudo publicado pela fundação *Friedrich-Ebert-Stiftung* em 2021, que acompanhou a ação coletiva de trabalhadores em face da digitalização do capitalismo pelo mundo, chegou a três grandes conclusões: 1) o uso das tecnologias digitais está sendo contestado pelo trabalho organizado, levando a muitas lutas trabalhistas e protestos contra o uso da tecnologia nos processos laborais; 2) existem diferentes formas de luta: lutas ofensivas, geralmente com o objetivo de organizar indústrias emergentes e novos grupos de funcionários e lutas defensivas em indústrias maduras; 3) há uma variedade crescente de associações coletivas e de representação de trabalhadores na economia digital. As pesquisas indicam como entidades sindicais previamente estabelecidas foram capazes de lidar com a mudança tecnológica ou como iniciativas de base. Assim, há a constatação de que sindicatos e coletivos enfrentam empresas-plataforma poderosas e desenvolvem estratégias sindicais pelo mundo²¹⁰.

Em estudo de 2016, Francisco Trillo Párraga citou cinco casos de mobilização coletiva de trabalhadores pelo mundo, afirmando que a assertiva de que o mundo liberal não estaria sendo alcançado pela intervenção sindical seria uma ilusão²¹¹. Ao analisar a lei californiana que estabeleceu a presunção da relação de emprego no âmbito do “*gig-work*” na Califórnia, Veena Dubal trouxe apontamentos relevantes sobre o seu contexto de aprovação, incluindo em sua análise a atuação de coletivos de motoristas em plataforma. O projeto de lei AB5 foi apresentado em 2019, e tinha o escopo de estender o precedente judicial favorável aos motoristas para as leis trabalhistas da Califórnia. Ao mesmo tempo, muitos motoristas começaram a se organizar, cansados de depender tanto de atores estatais quanto de sindicatos tradicionais, fundando em 2018 a Ride-share Drivers United. Durante o processo legislativo, a luta dos trabalhadores organizados foi crucial para a aprovação da Lei AB5, que acabou por regular a atividade das plataformas digitais de trabalho²¹².

²¹⁰ BASUALDO, Victoria; DIAS, Hugo; HERBERG, Mirko; SCHMALZ, Stefan; SERRANO, Melisa; VANDAELE, Kut. **Building worker’s power in digital capitalism: old and labour struggles**. Friedrich Ebert Stiftung. 2021, p. 2-3.

²¹¹ PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. **Revista de derecho social**, n. 76, 2016, p. 20-22.

²¹² DUBAL, Veena B. AB5 para democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 373-383.

Em um estudo publicado pela OIT em 2019, Hanna Johnston e Chris Land-Kazlauskas sistematizaram as formas de atuação coletiva dos trabalhadores no âmbito do trabalho por plataformas digitais. Os autores apontam primeiramente as estratégias legais: tentativas, por meio da atuação sindical, de enquadramento legal do trabalhador nos estatutos protetivos do trabalho. Houve atuação exitosa nesse sentido no Reino Unido, onde sindicalistas conseguiram o reconhecimento aos motoristas da Uber do enquadramento “*worker*”, figura jurídica intermediária do direito local que garante direitos mínimos a esses trabalhadores. Em segundo, apontam o modelo das guildas filiadas a sindicatos, que oferecem possibilidades para a organização de trabalhadores. A *Internacional Association of Machinists*, que inclui os motoristas independentes de Nova York, obteve acordos interessantes com a Uber, conquistando benefícios aos trabalhadores. Em terceiro, com base em abordagens de sindicatos nos Estados Unidos, há a luta de associações pela introdução de legislações em nível estadual e municipal a fim de reforçar os direitos e oportunidades de organização coletiva para trabalhadores em plataformas. A quarta saída é a busca pela adequação à nova realidade, na qual os sindicatos têm promovido uma reestruturação interna para comportar a filiação de trabalhadores fora do padrão assalariado. Um dos destaques é a Declaração de Frankfurt, ratificada por sindicatos europeus e norte-americanos, que propõe maior transparência entre clientes e trabalhadores, procedimentos disciplinares, salários justos, e o direito dos trabalhadores de se organizarem coletivamente²¹³.

Outros esforços mencionados pelo estudo consistem na emergência de novos sindicatos independentes. Alguns críticos enfatizam a possibilidade de pulverização e disputa pela legitimidade da representação. Em razão da independência e autodireção, é comum que esses sindicatos atuem fora do âmbito regulatório que rege operações sindicais tradicionais. São exemplos a New York Taxi Workers Alliance, apoiada apenas sobre a base de trabalhadores que a integra, e obteve conquistas importantes: remunerações mais altas, redução das taxas de aluguel, instituição de regras que permitem aos motoristas que alugam veículos apresentarem acusações contra os proprietários de veículos por cobranças

²¹³ JOHNSTON, Hanna; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy**. CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 94. Geneva: International Labour Organization, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf. Acesso em: 05 fev. 2021, p. 4-11.

excessivas externas, além de êxito em outras reformas regulatórias que mudam o risco associado com os serviços de transporte urbano de pessoas²¹⁴.

Assim, são perceptíveis as potencialidades da organização e atuação coletiva na luta por direitos no trabalho em plataformas digitais. Os conflitos observados podem ser caracterizados como originários de uma distribuição desigual de poder em uma relação de trabalho, exatamente como definiu Gino Giugni²¹⁵. Tais embates observados na realidade social em diversos lugares do mundo suscitam a questão: qual será o papel do Direito Sindical na regulação do trabalho por plataformas digitais?

Em seu relatório publicado em 2021, a OIT reconhece a formação de um vasto poder das plataformas sobre os trabalhadores, pouco contrabalanceado por iniciativas regulatórias pelo Estado. O relatório discorre sobre o que seria uma intervenção pública apropriada para a concretização do trabalho decente nas plataformas digitais, enfatizando a proteção à liberdade de associação e o reconhecimento do direito à negociação coletiva como pilar central²¹⁶. O estudo aponta como necessárias medidas para coibir as empresas-plataforma de praticarem atos que venham a prejudicar a organização e ação coletiva de trabalhadores. A partir da necessidade de proteção da liberdade sindical em face das plataformas digitais, estas deveriam, por exemplo, ser proibidas de prejudicar a liberdade de associação, evitando o tratamento hostil a lideranças e membros de entidades sindicais²¹⁷. A OIT defende que as possíveis respostas regulatórias para a questão do trabalho em plataformas se inicia com a atenção à liberdade de associação, negociação coletiva e as formas de diálogo social. Assim, Estados-membro que ratificaram a Convenção nº 87 estão obrigados e permitir a constituição de organizações sem autorização prévia, enquanto os que ratificaram a Convenção 98 devem promover mecanismos para proteger trabalhadores contra a discriminação antissindical e tomar medidas a fim de encorajar e promover a negociação voluntária entre empresa e trabalhadores²¹⁸.

No entanto, há a percepção de que a abordagem refletida nas Convenções nº 87 e 98 contrasta marcadamente com as práticas adotadas pelas empresas-plataforma, já que estas costumam organizar o trabalho de forma unilateral. Em face

²¹⁴ Ibid., p. 11.

²¹⁵ GIUGNI, 1991, op. cit.

²¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, op. cit., p. 207-209.

²¹⁷ Ibid., p. 203-206.

²¹⁸ Ibid., p. 211.

do problema, a OIT sugere que o uso das convenções com a finalidade de viabilizar a negociação de questões como taxas mínimas de pagamento, sistemas de classificação mais justos, sistemas de resolução de disputas e jornadas de trabalho razoáveis, independentemente de como os trabalhadores são classificados contratualmente. Há ainda a defesa de que acordos consensuais entre plataformas e organizações representativas de trabalhadores poderiam também aliviar a carga regulatória sobre os Estados²¹⁹.

O relatório da OIT reconhece dificuldades na aplicação de negociação coletiva para trabalhadores em plataforma sob os quadros jurídicos existentes. Um primeiro conjunto de obstáculos é legal: algumas jurisdições não permitem que trabalhadores fora do paradigma da relação de emprego negociem condições de trabalho livremente. A legislação antitruste pode vedar a organização de trabalhadores considerados autônomos²²⁰.

No mesmo sentido, Hanna Johnston e Chris Land-Kazlauskas apontam fatores que explicam as dificuldades de encontrar negociações coletivas plenamente desenvolvidas entre trabalhadores organizados e plataformas. Além da possibilidade de contrariar estatutos antitruste em certos países, a alternativa da negociação coletiva se vê obstada na realidade por outros três fatores. Primeiro, o trabalho em plataformas digitais é um fenômeno recente, e a novidade dos mercados de trabalho digitais sugere que a negociação coletiva ainda não se estabeleceu. Em segundo, o movimento em direção à negociação coletiva pode ser proporcional à importância do trabalho para a economia no mercado de trabalho mais amplo. Apesar da extensa repercussão social e midiática, o trabalho em plataformas empregaria uma pequena proporção da força de trabalho total. Em terceiro, os esforços dos trabalhadores em direção à sindicalização e negociação coletiva têm encontrado a resistência ativa de algumas plataformas, a exemplo da postura da Uber em diversos países²²¹.

Apesar das dificuldades elencadas, saídas institucionais vão se apresentando em casos pelo mundo. A conquista de melhores condições institucionais, com adoção de regras de proteção da liberdade sindical no âmbito do trabalho em plataformas digitais também se vê presente, embora acompanhadas de dificuldades, conforme casos tratados topicamente a seguir.

²¹⁹ Ibid., p. 211-216.

²²⁰ Ibid., p. 211-216.

²²¹ JOHNSTON; LAND-KAZLAUSKAS, 2019. op. cit., p. 23.

2.2.1 Legislação sindical em Seattle, nos Estados Unidos

A discussão a respeito do enquadramento legal no trabalho em plataformas digitais diz respeito a um dos principais problemas jurídicos atinentes ao tema. Em um modelo de negócio que coloca em dúvida a existência de subordinação, uma vez que se delega ao trabalhador a escolha do horário e do local de trabalho. Outra questão é se tal discussão é primordial quando se pretende pensar a proteção de direitos sindicais, como a negociação coletiva. Na cidade de Seattle, nos Estados Unidos, uma iniciativa legal buscou consolidar a negociação coletiva como meio de acesso a melhores condições de trabalho, independente do enquadramento jurídico cabível à relação existente²²².

No âmbito local, foi proposto em 2015 um decreto-lei voltado a viabilizar a negociação coletiva entre motoristas e empresas-plataforma como a Uber. A legislação previu a possibilidade de motoristas se associarem a “organizações representativas de motoristas” para negociar taxas de pagamento e condições de trabalho. Uma vez que os motoristas, enquanto independentes, ficam fora da Lei Nacional de Relações Trabalhistas, identificou-se politicamente a necessidade de uma cobertura legal específica para tais trabalhadores²²³.

A iniciativa teve sua vigência iniciada em 2017, mas foi questionada judicialmente pela Uber, que se posicionou contra a instituição de negociação coletiva com os motoristas. A empresa-plataforma, representada pela Câmara de Comércio dos Estados Unidos, alegou que a lei violaria as disposições antitruste vigentes nacionalmente no país. Com a pressão das empresas, houve alteração normativa em 2019, com exclusão da possibilidade da negociação coletiva de questões referentes à remuneração. Contudo, o embate judicial entre a entidade representante das empresas e a cidade de Seattle acabou sendo arquivada em 2020, sem resolução do mérito, visto que a primeira não apresentou documentos para regularizar sua representação²²⁴.

²²² DAVIDOV, Guy. The status of Uber Drivers: A Purposive Approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**. N.º 1-2, Vol. 6, nov. 2017, p. 9. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477>. Acesso em: 03 dez. 2021.

²²³ SEATTLE. Giving drivers a voice. 14 dez. 2015. Disponível em: <http://www.seattle.gov/council/issues/past-issues/giving-drivers-a-voice>. Acesso em: 03 dez. 2021.

²²⁴ LEGAL challenge to Seattle's Uber drivers collective bargaining ordinance ends. **Seattle City Concil Insight**. 10 abr. 2020. <https://sccinsight.com/2020/04/10/legal-challenge-to-seattles-uber-drivers-collective-bargaining-ordinance-ends/>. Acesso em: 03 dez. 2021.

Após, o problema da restrição do decreto-lei de negociação coletiva original, houve uma lei adicional aprovada pela cidade no final de 2019, conhecida como “*Fare Share*”. O novo veículo normativo promoveu salário-mínimo para os motoristas, além de acrescentar novas proteções e criar um Centro de Resolução de Motoristas para defender os trabalhadores em conjunto com um processo de arbitragem formal para lidar com disputas sobre desativações da empresa-plataforma. Observou-se, assim, a construção de um sistema protetivo mais sólido, bem como uma mudança de postura das principais empresas-plataforma de Seattle, Uber e Lyft. Estas últimas chegaram a emitir um comunicado de imprensa conjunto destacando seu acordo em trabalhar no desenvolvimento de uma “nova rede de segurança social” para motoristas de plataforma²²⁵.

2.2.2 O reconhecimento do sindicato GMB no Reino Unido

Outro caso de repercussão mundial sobre direitos coletivos e plataformas digitais se deu no Reino Unido, em 2021. O episódio tem em seu contexto uma decisão da Suprema Corte do Reino Unido, que consolidou o entendimento segundo o qual os motoristas da plataforma possuem alguns direitos trabalhistas. No caso, duas lideranças do coletivo *App Drivers & Couriers Union* moveram a ação judicial²²⁶. A decisão não reconheceu a relação de emprego, mas o enquadramento dos trabalhadores em uma figura jurídica considerada intermediária, na qual há acesso a alguns direitos, prevista legalmente no ordenamento do Reino Unido desde 1996²²⁷.

Há, no Direito do Trabalho do Reino Unido, uma distinção entre a figura do empregado (“*employee*”), o assalariado tradicionalmente protegido na relação de emprego, e a do “trabalhador” (ou “*worker*”), que também se encontra em relações de trabalho com algum grau de dependência econômica substancial. Assim, os motoristas da Uber foram enquadrados pelo julgamento nessa segunda figura, fazendo jus a direitos como proteção do trabalhador que realize denúncia contra abusos da empresa (um evidente mecanismo protetivo da realização da atividade

²²⁵ Ibid.

²²⁶ BUTLER, Sarah. Uber agrees union recognition deal with GMB. **The Guardian**, 26 mai. 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2021/may/26/uber-agrees-historic-deal-allowing-drivers-to-join-gmb-union>. Acesso em: 26 jun. 2021.

²²⁷ REINO UNIDO. Suprem Court of United Kingdon. Appeal [2018] EWCA Civ 2748. Apelante: Uber BV. Apelado: Aslan and others. Relator: Lord Leggatt. Londres, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> . Acesso em: 23 fev. 2021.

sindical), conforme definição legal do *Employment Rights Act 1996*, além de remuneração mínima, direito ao descanso e férias²²⁸.

Meses após o julgamento, veio o anúncio do primeiro acordo entre Uber e uma entidade sindical na história, o sindicato britânico GMB. Foi a primeira vez em que a empresa reconheceu uma entidade sindical como legítima representante dos motoristas. A empresa Uber assinou o acordo dois meses após concordar com a garantia aos seus 70.000 motoristas do Reino Unido de uma remuneração mínima por hora, férias e pensões²²⁹.

Segundo anúncio da própria entidade, há perspectiva de realização de acordos para a obtenção de alguns direitos, como garantia de remuneração e férias, fundos de pensão, seguro para doenças e lesão, normas de segurança, e defesa contra a desativação de contas. O sindicato anunciou ainda a realização de reuniões trimestrais com a empresa para discutir questões atinentes ao trabalho dos motoristas²³⁰. No entanto, o acordo de reconhecimento sindical, assim como o acordo de pagamento, não se aplica aos entregadores do serviço de alimentação Uber Eats, que trabalha atualmente com cerca de 30.000 entregadores²³¹.

2.2.3 Responsabilidade social das plataformas digitais na França

Na França, o Direito do Trabalho positivado no *Code du Travail* passou a incluir algumas normas protetivas voltadas ao trabalho por plataformas digitais, contemplando garantias mínimas para proteção dos trabalhadores e da sua liberdade sindical. Foram introduzidas algumas disposições voltadas ao trabalho em plataformas digitais, com estabelecimento de direitos a trabalhadores independentes que utilizam, para o exercício de sua atividade profissional, uma ou mais plataformas digitais²³². A *Loi 2016/1088* atribuiu às plataformas que determinam características do serviço ou o valor dos serviços uma “responsabilidade social” em face dos trabalhadores²³³.

²²⁸ Ibid., p. 10.

²²⁹ BUTLER, 2021, op. cit.

²³⁰ Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2021/05/Uber-reconhece-sindicato-GMB.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2021.

²³¹ BUTLER, 2021, op. cit.

²³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, op. cit., p. 212.

²³³ FRANÇA. Création LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 60. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/#LEGISCTA000033013014. Acesso em: 26 jun. 2021.

No entanto, a medida não significou o reconhecimento da existência de relações de emprego tradicionais. Apenas estabeleceu alguns direitos mínimos aos trabalhadores por plataformas digitais. Entre esses, está a proteção da atividade sindical em face das empresas-plataforma, acompanhada de proibição expressa de qualquer represália contra trabalhadores decorrentes da participação em atividades de greve ou manifestação contra a empresa-plataforma²³⁴. Além da proteção à atividade sindical em sentido amplo, a lei declara no artigo seguinte (L7342-6), de forma expressa, o direito à filiação e constituição de entidades sindicais para defesa dos interesses dos trabalhadores em face das empresas-plataforma²³⁵. Observa-se a criação de uma proteção da atividade sindical adaptada a uma relação de trabalho não inserida, pelo próprio direito francês, no paradigma do emprego.

Segundo o relatório publicado pela OIT em 2021, essa medida teve por escopo não apenas a proteção da atividade sindical, mas também o fortalecimento da negociação coletiva, com o objetivo de estabelecer uma possível via para a concretização do trabalho decente nesse âmbito²³⁶. Assim, o caso se apresenta como um projeto voltado à realização da negociação coletiva como instrumento de conquista de direitos no trabalho, ao introduzir mecanismos protetivos da atividade sindical, em movimento de fortalecimento institucional da autotutela fora do âmbito assalariado.

2.2.4 A experiência da Carta de Bolonha na Itália

Outro caso paradigmático sobre direitos sindicais no âmbito do trabalho em plataformas foi registrado na Itália. Sem contar com obstáculos legais nos moldes de uma legislação antitruste, além de um sistema jurídico destacado de proteção contra atos antissindicais, o país foi palco de relevante marco para a negociação coletiva no trabalho em plataformas digitais. O episódio ficou conhecido como Carta de

²³⁴ O dispositivo tem o seguinte conteúdo: "*Article L7342-5. Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité*". Em tradução livre: "Os movimentos de recusa concertada de prestação de seus serviços, organizados pelos trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1, a fim de defender suas reivindicações profissionais, não podem, salvo abuso, implicar sua responsabilidade contratual, nem constituir motivo para a rescisão de suas relações com plataformas, ou justificar medidas que os penalizem no exercício da sua atividade". Ibid.

²³⁵ Ibid.

²³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, op. cit., p. 212.

Bolonha, um instrumento negocial tripartite firmado em 2019, envolvendo trabalhadores de entrega, empresas-plataforma do ramo e o poder público local. A negociação definiu um âmbito de incidência territorial limitada, operando para atividades realizadas na cidade metropolitana de Bolonha, mas apresentou algumas ideias inovadoras. Segundo Matteo Avogaro, promoveu uma ocupação mais segura e previsível, garantindo adaptabilidade do mercado de trabalho digital no contexto urbano e determinando patamares mínimos de proteção aplicáveis aos trabalhadores independente da qualificação²³⁷.

A Carta estabeleceu um pagamento por hora fixo, não inferior aos quadros mínimos estabelecidos nas convenções coletivas setoriais assinadas, indenização para trabalho em condições difíceis, e direito expresso de não prestar nenhum serviço em condições climáticas extraordinárias. Identifica-se ainda a obrigação de adoção de seguro pelas empresas-plataforma, com atenção à saúde e segurança no trabalho, acidentes e doenças ocupacionais. Outro ponto importante foi a vedação da possibilidade de sanção pelas empresas sobre trabalhadores em ações coletivas – um mecanismo protetivo da atividade sindical. Há ainda uma lista de obrigações assumidas pelo município para promover o desenvolvimento da economia digital²³⁸. Segundo Matteo Avogaro, o firmamento da carta demonstrou como a autonomia coletiva é ferramenta vital, capaz de se adaptar às novas formas contratuais, mudanças no mercado e organização do trabalho antes do legislador. A dimensão territorial favoreceu novo campo de iniciativa para os sindicatos, primeiramente para lidar com a tendência das empresas-plataforma de modular a oferta e organizar por consequência a atividade de trabalho de acordo com as condições peculiares dos diferentes contextos urbanos; em segundo, integrar e aumentar proteções oferecidas pelo quadro jurídico nacional²³⁹.

Por fim, é destacável o fato de que a carta influenciou diretamente o conteúdo da Lei 128 de 2019, que proporcionou níveis mínimos de proteção para entregadores de plataforma, introduzindo no Direito do Trabalho italiano a categoria do trabalho parassubordinado. Referida legislação adotou uma série de regulações previstas na carta, embora de forma mais restrita. Nesse sentido, Matteo Avogaro

²³⁷ AVOGARO, Matteo. Direitos Coletivos, tratamento do Direito Sindical e Convênios. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 40-43.

²³⁸ Ibid., p. 43-45.

²³⁹ Ibid., p. 45.

defende que o espaço deixado pela regulação estatal é aquele a ser preenchido pela autonomia coletiva, especialmente no fortalecimento das proteções em âmbito local, de acordo com as necessidades e exigências de cada território²⁴⁰.

A respeito do caso, Andrea Lassandari conclui que a autonomia coletiva confirma sua aptidão histórica para surgir e operar, quando emergem necessidades de proteção aos trabalhadores não supridas pelo sistema jurídico. No entanto, o autor alerta para a necessidade da consciência de que, de um modo geral, ainda há uma distância para se assegurar padrões adequados de intervenção no que diz respeito às necessidades. Isso porque a atividade desenvolvida inteiramente nas plataformas ainda escapa quase inteiramente à intervenção sindical: ou seja, quando se perde o elemento de territorialidade e proximidade física, os novos sindicatos ainda são muito fracos e fragmentados, e a sua ação parece incomensurável à dos interlocutores empresariais, alguns já consolidados no mercado mundial. Ao mesmo tempo, Andrea Lassandari entende que no contexto italiano, os sindicatos tradicionais permanecem distantes dos trabalhadores de plataformas, e têm dificuldade para compreender a sua realidade. Diante da incerteza posta pela debilidade da intervenção estatal em um cenário de globalização, o problema fundamental para os trabalhadores em plataformas digitais é o da efetividade da autotutela, sendo necessária uma consciência corajosa, novas abordagens estratégicas e determinações concretas, das quais as organizações tradicionais ainda parecem estar distantes²⁴¹.

2.2.5 Direito à transparência algorítmica dos sindicatos na Espanha

Na Espanha, há uma abertura para a negociação coletiva de trabalhadores considerados autônomos, eis que o ordenamento positivo espanhol prevê direitos coletivos de organização para trabalhadores autônomos. Conforme destaca Fernando Fita Ortega, a Constituição da Espanha reconhece o direito de sindicalização de forma ampla, e trabalhadores autônomos economicamente dependentes (costumeiramente mencionados como “TRADE”) possuem direitos limitados de organização. Os TRADE podem se filiar a sindicato, associação

²⁴⁰ Ibid., p. 46-47.

²⁴¹ LASSANDARI, Andrea. La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile. *Labour Low Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, p. XV.

específica e associação empresarial, e constituir essas duas últimas modalidades. Não podem, no entanto, constituir sindicato²⁴².

Até 2021, a classificação dos trabalhadores em plataformas digitais de entrega de alimentos ou transporte individual de pessoas estava em disputa, entre o empregado tradicional e o TRADE. Isso mudou a partir de dois marcos jurídicos. O primeiro foi o reconhecimento, pelo Tribunal Supremo, da existência de relação de emprego entre entregador e a empresa-plataforma Glovo. Na decisão, publicada em setembro de 2020, se reconheceu que a empresa não tem por objeto a intermediação entre entregador e cliente, sendo sua atividade a entrega de alimentos. Em segundo, o tribunal identificou no trabalho prestado indícios que indicam um trabalho prestado por conta alheia: 1) adoção de decisões de mercado pela empresa, a exemplo do preço e indicação do cliente; 2) caráter fixo ou periódico da remuneração do trabalho; 3) cálculo de retribuição dos principais conceitos da mesma. Em suma, o tribunal reconheceu que a plataforma estabelece a forma de prestação do serviço, o preço e a forma de pagamento²⁴³. Não haveria aqui a incidência das regras sobre o TRADE, mas a existência de “*relación laboral*”.

Meses depois, em 11 de maio de 2021, foi aprovado do Real Decreto-Ley 9/2021, que estabeleceu a presunção de relação de emprego (ou “*laboralidad*”) no âmbito das plataformas digitais de entrega. A norma significou a instituição da presunção de existência de relação de emprego no conflito judicial, a favor do trabalhador. No entanto, a presunção exige alguns requisitos para sua aplicação: que as atividades sejam de entrega ou distribuição, que a empresa exerça faculdades de direção de forma direta ou implícita através de uma plataforma digital, e que use algoritmo para gerir o serviço ou determinar as condições de trabalho²⁴⁴.

A outra inovação do decreto está no estabelecimento do direito de informação às entidades representativas de trabalhadores a respeito das definições sobre a organização do trabalho implementadas via algoritmo. O decreto impõe que as empresas informem as entidades acerca dos parâmetros, regras e instruções sobre os quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial, e que

²⁴² ORTEGA, Fernando Fita. Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales en España. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 142-146.

²⁴³ ESPANHA. Tribunal Supremo. Unificación doctrina n.º 4746/2019. Madrid, 23 set. 2020.

²⁴⁴ SIGNES, Adrian Todolí. **Nueva “Ley Rider”**. **Texto y un pequeño comentario a la norma**. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>. Acesso em: 14 out. 2021.

impactem diretamente as condições do trabalho, bem como o seu acesso e manutenção²⁴⁵.

O avanço no campo da regulação do trabalho por plataformas digitais na Espanha guarda profundas relações com o exercício da liberdade sindical. Segundo o noticiado por Antonio Baylos Grau, o decreto é fruto de um processo de concertação social tripartite, que envolveu a participação da entidade sindical patronal CEOE-CEPYME, o *Ministerio de Trabajo y Economía social* e os sindicatos de trabalhadores CC.OO e UGT. Na negociação, os trabalhadores encontraram condições favoráveis a partir da posição firmada no Poder Judiciário trabalhista espanhol²⁴⁶.

Ao mesmo tempo que aparece como consequência da atuação sindical e do exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores, o diploma normativo apresenta o escopo de melhorar as condições do polo laboral nas relações coletivas de trabalho com empresas-plataforma. O direito à informação das entidades sindicais pode vir a ser um fator redutor do desequilíbrio de poder entre sindicatos e empresas, expressa muitas vezes na capacidade de controle que estas últimas detêm a partir do uso de técnicas subsidiadas pelo algoritmo. Para Antonio Baylos Grau, o decreto significou passo político importante, e se traduz em uma demonstração da capacidade de negociação dos sujeitos sociais e de sua adaptabilidade às novas realidades laborais e sociais²⁴⁷.

Nesse contexto, mais adiante, se realizou uma primeira experiência de negociação coletiva, envolvendo a plataforma de entregas JustEat e os sindicatos CC.OO e UGT. O acordo consolidou remuneração mínima mensal, adicional noturno e em feriados, bem como adicional pela utilização de veículo próprio. Ademais, registrou-se o compromisso da empresa em garantir a proteção informacional e a desconexão digital, bem como informar a representação dos trabalhadores sobre algoritmos utilizados para a gestão do trabalho, com a criação de uma comissão paritária, conhecida como “comissão algoritmo”, como forma de concretizar os deveres de transparência consolidados no decreto de 2020²⁴⁸.

²⁴⁵ Ibid.

²⁴⁶ GRAU, Antonio Baylos. Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La Ley Riders). **Según Antonio Baylos...**, 12 mai. 2021. Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>. Acesso em: 14 out. 2021.

²⁴⁷ Ibid.

²⁴⁸ RODRÍGUEZ, Mari Luz. Los trabajadores de plataformas ya tienen su convenio colectivo. **El País**. Madrid, 23 dez. 2021. Disponível em: <https://elpais.com/opinion/2021-12-23/los-trabajadores-de-plataformas-ya-tienen-su-convenio-colectivo.html>. Acesso em: 27 dez. 2021.

2.2.6 Proteção à atividade sindical pelo Poder Judiciário na Argentina

Em outro estudo subsidiado pela OIT, realizado por Elva López Mourelo, estão algumas considerações sobre o trabalho em plataformas digitais na Argentina, e as respostas institucionais existentes. Um primeiro relato diz respeito a iniciativas legislativas. Em 2020, o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social apresentou o projeto de lei “Estatuto do Trabalhador da Plataforma Digital sob Demanda”, buscando regulamentar a relação jurídica que vincula as empresas com os trabalhadores, caracterizada pela ausência de qualquer qualificação expressa da relação de emprego, embora seja reconhecida a relação de subordinação²⁴⁹. Elva López Mourelo aponta também a existência de um acordo coletivo nacional no contexto argentino, responsável pela regulação das relações de trabalho do serviço de entrega domiciliar, firmado entre entidades coletivas de empresários e trabalhadores da entrega, identificado como CCT 722/2015. No entanto, o instrumento negocial só é aplicado a contratos de emprego, estando restrito às relações reconhecidamente assalariadas²⁵⁰.

Assim, as iniciativas de proteção da liberdade sindical no âmbito das plataformas digitais ainda não se concretizaram legalmente. Por outro lado, um caso envolvendo diretamente o tema teve repercussão na literatura. Um conflito coletivo envolvendo a empresa-plataforma Rappi e trabalhadores vinculados à *Asociación de Personal de Plataformas* resultou em importante julgado proferido pelo *Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n. 37 de Buenos Aires*, em 2019. No caso, um grupo de trabalhadores vinculados à associação foi descredenciado pela empresa, como forma de represália pela atuação sindical. A sentença considerou o descredenciamento transgressão à garantia de liberdade sindical²⁵¹. O poder judiciário atuou de forma a reprimir o ato, enquadrando-o como antissindical passível de ser anulado sob fundamentos constitucionais e convencionais²⁵².

²⁴⁹ MOURELO, Elva López. **Work on delivery platforms in Argentina**: analysis and policy recommendations. Buenos Aires: ILO Country Office of Argentina, 2020, p. 42-43.

²⁵⁰ Ibid., p. 40-41.

²⁵¹ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 435.

²⁵² Conforme trecho da decisão, “*el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación informática y móvil (Soy Rappi) a través de sus respectivas identidades digitales (ID), y -por tanto- continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones que lo venían haciendo hasta el 9/11/18, se hallaría en franca transgresión a la garnatía*

É possível observar dois fundamentos normativos principais na decisão. Em primeiro, a norma constitucional argentina que garante o direito à organização sindical livre e democrática, vide artigo 14-bis da *Constitución de la Nación Argentina*. Em segundo, a decisão teve como aporte a Convenção nº 87 da OIT, apontada pela própria organização como fundamental para a concretização do trabalho decente nas plataformas digitais²⁵³. O entendimento apresentado se destaca por reconhecer direitos sindicais para além da discussão da relação de emprego. Ademais, a posição decorre da mera aplicação da Constituição e de normas internacionais de Direitos Humanos, levando a cabo a efetivação de direitos fundamentais, independente da existência de legislação específica.

O caso argentino indica que a proteção da atividade sindical pode lidar com desafios consideráveis no cenário brasileiro. O Brasil não conta com uma regulação específica do trabalho por plataformas digitais, embora existam alguns projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional. Mais desafiador, contudo, pode ser o fato de não haver no país a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, que não integra o ordenamento jurídico nacional, diferente do que ocorre no caso argentino. Conforme abordado anteriormente, a ratificação da convenção é defendida por muitos autores como uma possibilidade de elevar o sindicalismo brasileiro a um novo patamar organizativo, a fim de inserir efetivamente nas lutas os trabalhadores informais, precários e desempregados²⁵⁴. Ademais, seria um outro fundamento normativo a favor de trabalhadores e entidades sindicais nos conflitos judiciais, a exemplo do caso ilustrado no país vizinho.

de libertad sindical que reconoce nuestra Carta Magna en sus arts. 14 bis, el Convenio nº 87 de la O.I.T. (de raigambre, también, constitucional, por ahllarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo de la C.N.) y que merece ser reparado de forma inmediata, a influjo de lo dispuesto en los preceptos legales citados ut supra". Em tradução livre: "o bloqueio que o réu teria efetivado sobre os atores, impedindo-os de acessar o computador e aplicativo móvel (Soy Rappi) através de suas respectivas identidades digitais (ID), e -por isso- continuar a prestar os serviços de entrega nas mesmas condições que Eles vinha fazendo isso até 09/11/18, seria considerado em franca violação da liberdade de associação concedida por nossa Carta Magna em seus arts. 14 bis, Convenção Nº 87 da O.I.T. (de raízes, também, constitucionais, porque está inserido no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 75 inc. 22 segundo parágrafo do CN) e que mereça ser reparado imediatamente, sob influência do disposto nos preceitos legais citados em supra". ARGENTINA. Juzgado nacional de primera instancia del trabajo n.º 37, Expte n.º 46618/2018. Buenos Aires, 19 mar. 2019.

²⁵³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, op. cit.

²⁵⁴ GALVÃO; MARCELINO, 2019, op. cit., p. 31.

2.3 DEBATES E EXPERIÊNCIAS CONTEXTO BRASILEIRO

No Brasil, vai se formando uma literatura que aponta para a consolidação de movimentos sociais de trabalhadores em plataformas digitais, se utilizando de diferentes modalidades associativas e reivindicando melhores condições de trabalho. Os movimentos crescem especialmente contra empresas que consolidaram os efeitos de rede no país, a exemplo das plataformas de entrega (Ifood, Rappi e Loggi) e de transporte individual de pessoas (Uber e 99 Tecnologia).

No entanto, conforme observado no capítulo anterior, novas organizações de trabalhadores no âmbito das plataformas digitais encontram condições institucionais profundamente desfavoráveis ao exercício do direito fundamental à liberdade sindical. Nesse sentido, há quem defenda que o caráter corporativista que ainda paira sobre o Direito Sindical no Brasil inviabiliza, por completo, a formação de entidades sindicais e a possibilidade de negociação coletiva entre empresas-plataforma e trabalhadores nesse âmbito.

Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi afirma uma inadequação das novas tecnologias e formas de trabalho da quarta revolução industrial com a estrutura sindical brasileira atual, derivada do modelo produtivo da década de 1930. O trabalho nessas novas empresas sequer possui uma caracterização bem definida, como aponta a jurisprudência dissonante apontada pela autora. Há uma dificuldade para definir a representação, eis que a categoria, pela legislação atual, só poderia ser definida pela atividade da empresa ou como categoria diferenciada, caso regulada por lei, fato que inviabilizaria a concessão de carta sindical a entidades voltadas à representação sindical de trabalhadores em plataformas. Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi aponta também para uma impossibilidade jurídica de negociação coletiva para trabalhadores contratados como autônomos. Na argumentação da autora, a estrutura sindical brasileira engloba empregados, mas não trabalhadores em geral. Assim, a autora defende uma reformulação da estrutura jurídica sindical, para que seja possível a efetiva inclusão dos trabalhadores da quarta revolução industrial no sindicalismo brasileiro²⁵⁵.

²⁵⁵ PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira, a Quarta Revolução Industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas. **Revista de Direito do Trabalho**, 17 jun. 2019. Disponível em: <http://www.benhame.adv.br/wp-content/uploads/2019/06/RDT-202-ARTIGO-ESTRUTURA-SINDICAL-E-A-4%C2%AA-REVOLU%C3%87%C3%83O-INDUSTRIAL-para-news.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021, p. 7-10.

No entanto, em que pese tal argumentação, uma perspectiva diferente pode ser construída a partir da compreensão do regime sindical brasileiro atual como um sistema híbrido, que promoveu de fato rupturas com um sistema jurídico essencialmente corporativista anteriormente existente. A Constituição de 1988 facilitou a criação de entidades sindicais, retirando a exigência de autorização do Estado e mantendo apenas o requisito da unicidade. Portanto, não há no Brasil uma vedação expressa à formação de entidades sindicais representantes de trabalhadores autônomos, ao contrário de outros países dotados de legislação antitruste²⁵⁶, como menciona o estudo da OIT de 2021. Nesse sentido, Sidnei Machado afirma que, embora haja de fato um modelo regulado na legislação estruturado na relação de trabalho subordinado e na organização de trabalhadores pela categoria profissional, a restrição à liberdade sindical para trabalhadores em plataformas digitais constitui ato discriminatório e antissindical, incompatível com a Constituição de 1988²⁵⁷.

Há, assim, uma abertura para a formação de entidades de trabalhadores que reivindicam o estatuto sindical, e buscam representar a integralidade de trabalhadores da categoria nos limites de determinada territorialidade. Novas experiências vêm sendo registradas na busca pela representação coletiva de motoristas de plataforma. Faticamente, isso é demonstrado pela emergência de entidades como o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos de Brasília, o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres de São Paulo, o Sindicato de Motoristas de Transporte por Aplicativo do Pará e o Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia²⁵⁸, todos voltados à representação coletiva de motoristas de plataforma.

Em estudo publicado em 2020, Thiago Patrício Gondim registrou a existência de nove entidades sindicais e nove associações voltadas à representação de motoristas e motofretistas que trabalham por meio de plataformas digitais. O autor apresenta uma análise qualitativa quanto às formas de organização, mobilização e atuação das entidades. Além de entidades formadas para a representação de motoristas, Thiago Patrício Gondim destaca a atuação do Sindicato dos mensageiros, motociclistas, ciclistas e mototaxistas intermunicipais do Estado do

²⁵⁶ MACHADO, 2020, op. cit., p. 433.

²⁵⁷ Ibid., p. 437.

²⁵⁸ Ibid., p. 438.

São Paulo (SINDIMOTO-SP), entidade sindical tradicional e anterior à existência das plataformas digitais de transporte, que optou por abranger a luta por direitos dos entregadores que trabalham com plataformas de entrega²⁵⁹.

A partir de uma descrição qualitativa das entidades sindicais, Thiago Patrício Gondim observa que a organização dos trabalhadores se dá segundo características do próprio trabalho. Há uma tendência de reunião a partir das especificidades das atividades exercidas e de suas condições de trabalho, convergindo para a utilização da noção de categoria profissional como forma de organização coletiva. Ou seja, a formação de entidades sindicais no âmbito do trabalho em plataformas digitais se conforma às características tradicionais da estrutura sindical brasileira, sobretudo no recorte pautado pela noção de categoria profissional. O autor observa a busca pela institucionalização da luta coletiva²⁶⁰, com a incorporação do conceito de categoria profissional para a organização e estabelecimento do âmbito de representação por estas entidades.

Angelo Antonio Cabral e Guilherme Lima Juvino de Paula também identificam entidades coletivas associativas, como a Associação de Motoristas de Aplicativos de São Paulo (AMASP), e a Associação dos Profissionais de Transporte Individual Reumenrado de Passageiros do Estado de Goiás (APTIGO), que contou com o apoio da central sindical União Geral dos Trabalhadores (UGT). O surgimento de entidades criadas com o objetivo de obtenção de direitos e influência política já é um fato consolidado. No entanto, apesar do que ocorre, os autores destacam as dificuldades advindas do modelo jurídico brasileiro, pautado na unicidade e distribuição geográfica, bem como da organização do trabalho caracterizada pela dispersão dos trabalhadores²⁶¹.

Para além das entidades que buscam se institucionalizar como sindicatos, há registros também de coletivos independentes que atuam na luta por direitos no trabalho em plataformas digitais. Ricardo Lourenço Filho aponta o surgimento de diversos grupos políticos recentemente, a exemplo dos Entregadores Antifascistas, além de coletivos que se organizam para se transformar em cooperativas. Segundo

²⁵⁹ GONDIM, Thiago Patrício. A luta por Direitos dos Trabalhadores "Uberizados": apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações**, Londrina, v. 25, n.º 2, p. 469-487, mai-ago 2020, p. 479-482.

²⁶⁰ Ibid., p. 482-483.

²⁶¹ CABRAL, Angelo Antonio; PAULA, Guilherme Lima Juvino de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista TST**, São Paulo, vol. 86, n.º 1, jan/mar 2020, p. 128-133.

o autor, o movimento tem a relevância de revelar a organização coletiva dos trabalhadores de entrega em plataformas digitais, com reivindicações dirigidas às empresas, para sua tradução em direitos e garantias²⁶².

A literatura sobre o tema demonstra que há possibilidade jurídica de constituição de entidades sindicais a fim de representar trabalhadores em plataformas digitais, e que existem diversas iniciativas na realidade social brasileira. No entanto, a questão das possibilidades de atividade sindical, tomadas como principal objeto de proteção jurídica em um ordenamento democrático²⁶³ suscita maiores dificuldades, ligadas às características das plataformas digitais, praticantes de uma governança peculiar que lhes confere uma posição de poder em relação aos trabalhadores, sobretudo a partir da mobilização de mecanismos de controle e vigilância viabilizados pela tecnologia.

Renan Bernardi Kalil aponta que a atividade sindical de motoristas de plataforma no Brasil é considerada tímida em relação a outros países. O autor considera a hipótese de que os trabalhadores brasileiros temem represálias das empresas²⁶⁴. No mesmo sentido, Ana Carolina Reis Paes Leme apresenta as possibilidades de práticas antissindicais praticadas pela empresa Uber, que podem ser consideradas fatores para a inibição da formação de movimentos sindicais mais robustos e representativos. Segundo a autora, as condutas da empresa-plataforma contra motoristas que buscam estabelecer agremiação de trabalhadores foram confirmadas no Inquérito Civil 1417.2016, instaurado pelo Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT-1). Os próprios representantes da empresa afirmaram que há poder para bloquear motoristas de forma automática. Isso indica que a empresa inibe, por meio da tecnologia, os movimentos sindicais, na medida em que controla e manipula trabalhadores por GPS e seu acesso ao aplicativo, detendo o poder quase absoluto para descredenciar qualquer motorista²⁶⁵.

²⁶² LOURENÇO FILHO, Ricardo. O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: Possibilidades de compreensão da constituição a partir da experiência do “Breque dos Apps”. **REJUR - Revista Jurídica da Ufersa**, Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72-93. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/rejur/article/view/10139/10454>. Acesso em: 19 mai. 2021, p. 79-82.

²⁶³ URIARTE, 1989, op. cit., p. 20.

²⁶⁴ KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataformas. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov., 2020, p. 85

²⁶⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 309-314.

Segundo Maria Rosaria Barbato e Natália Chagas de Moura, a utilização ilimitada de ferramentas tecnológicas tangencia liberdades e garantias aos trabalhadores, em face do grau de fiscalização empreendido por meio do controle de perfis e *logins*, que representa um forte obstáculo para a concretização de ações como a greve. Há, assim, possibilidade de identificação da proximidade dos trabalhadores a locais onde estejam ocorrendo motins, piquetes, protestos ou manifestações reivindicatórias por melhores condições de trabalho. As autoras também apontam a possibilidade de dispensa ou desligamento sem intervenção humana daqueles trabalhadores que estejam envolvidos em atividades de reivindicação²⁶⁶.

O estudo de Maria Rosária Barbato e Natália Chagas de Moura evidencia uma série de casos em que a vigilância exercida pelas plataformas violou o direito de greve. Em novembro de 2016, ocorreu no Brasil a primeira greve em face de empresas-plataforma, promovida pelos motofretistas da Loggi, com apoio do SINDIMOTO-SP, na qual foi notado evidente caráter antissindical da vigilância e do controle exercido pela empresa. No mesmo ano, em Turim, a empresa Foodora, por meio de controle tecnológico, desconectou entregadores que participaram de um movimento grevista contra ela, o que foi possível pelo mecanismo de geolocalização. A Uber também já apresentou provas de como funciona seu monitoramento e controle sobre motoristas, quando alertou aos próprios motoristas para que ficassem longe do protesto de taxistas chineses em 2017. Assim, concluem as autoras que se há liberdade e flexibilização dos trabalhadores para organização da própria jornada, é inegável que a flexibilidade apontada é plenamente vigiada²⁶⁷.

Com a pandemia de covid-19, o exercício da liberdade sindical por trabalhadores em plataformas digitais ganhou notoriedade na América Latina. No Brasil, o movimento ficou conhecido como “Breque dos Apps”, e ocorreu com apoio de sindicatos e coletivos, a exemplo do SINDIMOTO-SP e do coletivo Entregadores Antifascistas. Estudos a respeito do movimento também apontam a existência de atos antissindicais, pelo Estado, através da aplicação de multas aos grevistas, e pelas próprias empresas, com relatos sobre bloqueio de trabalhadores²⁶⁸. Conforme

²⁶⁶ BARBATO, Maria Rosario; MOURA, Natália das Chagas. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1253-1268, set./dez. 2020, p. 1260-1261.

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 1263-1265.

²⁶⁸ COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de Jesus; SILVA, Maria Eugênio Pinheiro Sena da. A luta coletiva dos entregadores latinoamericanos contra a pandemia do

relata uma das lideranças dos Entregadores Antifascistas, as empresas não esclarecem o real motivo do bloqueio, e dificultam o contato com pessoas responsáveis pela decisão de desligamento. Há, em geral, apenas a mensagem automatizada do aplicativo²⁶⁹.

A mobilização se construiu entre motoristas, motoboys e entregadores, a partir de maio de 2020, em grupo constituído majoritariamente por homens, jovens e negros, com jornadas próximas a doze horas diárias, e frequência de trabalho durante sete dias da semana²⁷⁰. A partir de um estudo sobre os movimentos em 2020, Gabriela Neves Delgado e Bruna Carvalho afirmam que a pauta dos entregadores contemplou quatro grandes núcleos de demandas: 1) aumento do valor da entrega; 2) seguros de vida e contra roubos e acidentes; 3) fim dos bloqueios injustos e injustificados como forma de sancionamento e do sistema de pontuação e restrição dos locais de serviço; 4) criação de pontos de apoio para descanso, alimentação e realização de necessidades fisiológicas. Observam, assim, uma luta pelo reconhecimento jurídico. Segundo o estudo, a luta obteve alguns êxitos, como o estabelecimento de pontos de apoio a trabalhadores pela Lei distrital nº 6.677/2020 no Distrito Federal. No entanto, no que tange à remuneração, não houve significativa melhora. Ao mesmo tempo, o posicionamento adotado pelas empresas-plataforma segue a linha de negação do trabalho regulado, se baseando no discurso de que o empreendimento se volta ao serviço de intermediação²⁷¹.

Outro impacto relevante do movimento registrado pelas autoras foi o impulso sobre a discussão da regulação do trabalho no âmbito do Congresso Nacional. Em julho de 2020, lideranças nacionais do movimento se reuniram com o então presidente da câmara dos deputados, Rodrigo Maia, para apresentar suas reivindicações. Em 10 de julho de 2020, foi protocolado o Projeto de Lei nº 3.748,

capitalismo – movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, 2021 Vol. 4, No. 3, 31-48. Disponível em: <https://www.marlasjournal.com/articles/331/galley/301/download/>. Acesso em: 20 mai. 2021, p. 37.

²⁶⁹ BRANCO, Mariana. Entregadores foram bloqueados após Breque dos Apps, conta liderança. **Partido Comunista do Brasil**, 16 set. 2020. Disponível em: <https://pcdob.org.br/noticias/entregadores-foram-bloqueados-apos-breque-dos-apps-conta-lideranca/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

²⁷⁰ VASCONCELOS, Tom Lima; PEREIRA, Matheus Cerqueira. Articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil: desafios e perspectivas. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 171-188, jul./dez. 2020, p. 182-183.

²⁷¹ DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**. Belo Horizonte, n. 42, p. 396-410, set./dez. 2020, disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-25.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2021, p. 397-403.

com vista à regulação do regime de trabalho sob demanda. Para as autoras, no entanto, o projeto não se alinha a uma lógica constitucional de proteção ao trabalho humano²⁷². Apesar das críticas ao projeto, esse fato ressalta a relação fundamental entre o exercício da liberdade sindical e a conquista de direitos no âmbito político e institucional. Gabriela Neves Delgado e Bruna Carvalho concluem que o “breque” se apresenta como um movimento nacional contra o novo modelo de exploração do trabalho do século XXI, denunciando a vulnerabilidade e a precarização dos trabalhadores em plataformas digitais²⁷³.

Ricardo Lourenço Filho destaca o surgimento de coletivos independentes, que desenvolvem uma organização coletiva dos trabalhadores de entrega em plataformas digitais por fora da estrutura sindical tradicional²⁷⁴. Ademais, o autor destaca certas decisões importantes: o movimento rejeitou o nome “greve”, trocado pelo termo “breque”, que alude à ideia de bloqueio das entregas. Grande parte da imprensa, no entanto, tratou o evento como uma greve. Assim, o autor apresenta a interpretação no sentido de que a escolha representa a intenção de alcançar uma nova forma de organização e ação coletivas. Os próprios trabalhadores não apresentam um consenso em relação ao estatuto jurídico adequado para o trabalho, o que pode ser uma representação da força da racionalidade neoliberal. Ao mesmo tempo, há uma reivindicação de direitos tipicamente trabalhistas, que indica o autorreconhecimento dos entregadores integrantes do movimento como trabalhadores²⁷⁵.

Um outro ponto importante apresentado por Ricardo Lourenço Filho se refere à não constituição de sindicatos, mas associações e coletivos. Apesar das entidades sindicais existentes no trabalho em plataformas, o protagonismo do movimento foi dos coletivos independentes²⁷⁶. No mesmo sentido, Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni identificam um movimento marcado pela horizontalidade, construído a partir de articulações realizadas pelo uso massivo das redes sociais, que contou com apoio de entidades sindicais “oficiais”, como centrais e sindicatos de base²⁷⁷. Ricardo Lourenço Filho supõe, a partir da observação das movimentações em 2020,

²⁷² Ibid., p. 402-403.

²⁷³ Ibid., p. 403.

²⁷⁴ LOURENÇO FILHO, 2020, op. cit., p. 79-82.

²⁷⁵ Ibid., p. 82-83.

²⁷⁶ Ibid., p. 83-85.

²⁷⁷ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. O trabalho em plataformas digitais: direitos, covid-19 e problemas emergentes. **Revista Sociedade e Cultura**. v. 24, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/66060/36617>. Acesso em: 24 dez. 2021.

que o movimento se distancia de uma organização sindical, se considerada de modo estrito. Por outro lado, enfatiza as semelhanças funcionais dos coletivos com entidades sindicais, exercendo a função de organizadores secundários com abertura para construção de identidades coletivas. A atuação dos coletivos provoca a diversificação das formas tradicionais de ação sindical, mediante uso da tecnologia para fins de protesto, como os apelos aos consumidores para a realização de avaliação negativa das plataformas²⁷⁸.

Em paralelo, o autor defende que o *Breque dos Apps* se traduziu, de fato, em uma greve. A compreensão abrangente de greve se vê adequada e coerente com a Constituição de 1988, que não definiu o direito, mas estabeleceu um procedimento para o seu exercício: a escolha, pelos próprios trabalhadores, das oportunidades para a sua deflagração e dos interesses a serem defendidos. Ao mesmo tempo, Ricardo Lourenço Filho faz o importante alerta a respeito dos eventuais riscos da incorporação das manifestações coletivas dos trabalhadores por plataformas digitais aos padrões e controles estipulados pelo direito, em um contexto no qual se vê consolidada uma ampla jurisprudência que restringe o direito fundamental à greve²⁷⁹.

Para Andreia Galvão, o breque constituiu um marco histórico para a organização dos trabalhadores precários, podendo ser considerado o principal movimento reivindicativo de caráter progressista do ano de 2020. O movimento foi considerado uma vitória, vez que demonstrou que os trabalhadores precários são organizáveis, além de expor o processo de deterioração acelerada das condições de trabalho decorrente da combinação entre a lógica neoliberal e a adoção de um modelo de negócios que, com o auxílio da tecnologia, se concebe como uma burla de direitos em favor do capital²⁸⁰.

Os casos registrados no Brasil suscitam uma série de questões pertinentes ao exercício da liberdade sindical por trabalhadores em plataformas digitais. Por um lado, existem iniciativas de exercício da liberdade sindical, no sentido organizativo e de ação, por trabalhadores em plataformas digitais, no Brasil e no mundo. Conforme demonstra a literatura sobre o tema, estas iniciativas variam entre a opção pela inclusão na institucionalidade padrão do Direito Sindical e a construção de coletivos

²⁷⁸ LOURENÇO FILHO, 2020, op. cit., p. 86-88.

²⁷⁹ Ibid., p. 88-90.

²⁸⁰ GALVÃO, Andreia. A greve e as perspectivas do movimento entregadores. **A Terra é Redonda**, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Perspectivas_da_Greve_dos_Entregadores.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

independentes. Existem entidades que reivindicam o estatuto sindical e a representatividade obrigatória de uma categoria profissional, bem como coletivos que optam pela independência em relação à estrutura sindical e mobilizam estratégias voltadas à visibilidade política dos trabalhadores. Em ambos os casos, há a busca por melhores condições de trabalho, em face do Estado e das empresas, ainda que não haja uma pauta consolidada pela extensão do Direito do Trabalho a estas novas relações.

Por outro, a atividade sindical concreta, cuja noção não pode ser restrita à figura institucionalizada do sindicato oficial²⁸¹, lida com a imposição de dificuldades advindas do desenho institucional brasileiro. Algumas destas já são notadas a partir do observado na literatura, relacionadas com a dificuldade de se construir um movimento sindical institucionalizado fora do âmbito do trabalho assalariado. Ao mesmo tempo, e em maior gravidade, observa-se o desenvolvimento de uma atividade sindical desprovida de proteção pelo Estado, seja porque os mecanismos jurídicos de proteção no direito brasileiro já são precários para o trabalho em geral, seja porque os trabalhadores em plataformas digitais estão completamente alheios a qualquer âmbito protetivo no direito brasileiro, conforme aprofundamentos no capítulo seguinte.

²⁸¹ Nesse sentido, convém retomar a posição de Oscar Ermida Uriarte, para quem a atividade sindical passível de proteção jurídica compreende a atuação de entidade sindical, ou demais agrupamentos profissionais ou mesmo trabalhadores considerados individualmente. URIARTE, 1989, op. cit., p. 20.

3 AUTONOMIA COLETIVA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO DE CASOS NO BRASIL

Conforme observado no capítulo anterior, as plataformas digitais são estruturas de intermediação adaptadas a novos modelos de negócio que viabilizam a atividade de atores no capitalismo, empreendedores de novas formas de extração de valor, cuja dinâmica está caracterizada por efeitos de rede monopolizadores e uma capacidade de acumular enormes quantidades de dados e informação, concentrando poder e ameaçando a própria democracia, na visão de autores como Nick Srnicek e Shoshana Zuboff. Entre as plataformas digitais de trabalho, destaca-se exatamente essa última dimensão: a construção de uma relação desequilibrada de poder entre empresas-plataforma e trabalhadores, baseada na sua posição de intermediação, na abertura de relativa autonomia quanto ao horário de trabalho, nos mecanismos de controle descentralizados e na organização espacial dispersiva.

As possibilidades de democratização e melhora nas condições de trabalho nesse âmbito passam pelo desenvolvimento de contrapoderes sociais entre os próprios trabalhadores, por meio da organização e da ação coletiva, como já demonstram casos no Reino Unido, Itália e Espanha. Experiências de organização coletiva entre trabalhadores em plataformas digitais produzem, de fato, resultados sociais favoráveis, com conquistas de direitos por meio de regulação estatal, como no decreto espanhol de 2021, resultado de uma negociação nacional tripartite, ou por produção autônoma de direitos via modalidades de negociação coletiva, a exemplo da Carta de Bolonha e do recente acordo espanhol com a empresa-plataforma JustEat. Embora consistam em conquistas incipientes, tais casos podem integrar um processo mais amplo de democratização das relações de trabalho a se consolidar futuramente.

Nesse sentido, o conceito de autonomia coletiva como expressão do contrapoder social do trabalho estruturada em três elementos tem pertinência para a análise pretendida. A partir de uma observação da capacidade de auto-organização, autotutela e autonormação dos trabalhadores em plataformas digitais da realidade social brasileira, bem como a sua relação com os principais direitos sindicais a partir da estrutura normativa vigente, é possível identificar os limites que as atuais configurações institucionais impõem ao desenvolvimento do contrapoder social dos trabalhadores.

A seguir, são apresentadas análises desses três elementos, a partir de dados empíricos observados na realidade social. Primeiramente, aborda-se a organização e a dinâmica da formação de coletivos independentes, associações e sindicatos, com foco na questão da representação atinente a essa última figura, se relacionando com as noções de unicidade sindical e categoria profissional (seção 3.1). Em segundo lugar, são analisadas as atividades grevistas e demais mobilizações coletivas de trabalhadores direcionadas às empresas de plataformas digitais, enfatizando-se o problema da ausência de proteção da atividade sindical em um âmbito fora de qualquer regulação estatal. Esse segundo ponto parte de casos de prática antissindical denunciados ao MPT, bem como relatos e notícias publicadas em redes sociais e jornais sobre greves e movimentos (seção 3.2). Por fim, são descritas e analisadas as tentativas de negociação entre entidades sindicais ou associativas e empresas-plataforma, a partir de mediações realizadas no MPT e Justiça do Trabalho, bem como da experiência conhecida como “Fórum do lfood” (seção 3.3).

A mobilização de instrumentos normativos disponibilizados pelo Direito Sindical brasileiro e os resultados sociais produzidos, identificados a partir dos casos concretos a seguir analisados, fornecem as pistas para a identificação dos principais problemas normativos relacionados ao conflito coletivo no trabalho em plataformas digitais no Brasil, questão aprofundada no Capítulo 4.

3.1 AUTO-ORGANIZAÇÃO: PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS

A formação de grupos de trabalhadores em torno de interesses por melhores condições de trabalho em oposição às principais empresas-plataforma em atividade no Brasil é um fato plenamente observado na realidade social, como demonstram os estudos abordados no capítulo anterior. Há uma forte percepção sobre a formação de entidades sindicais, que reivindicam as prerrogativas de um sindicato oficialmente constituído e a pretensão de uma representatividade sobre toda uma categoria, em paralelo a grupos que se constituem externamente à “estrutura oficial”, como coletivos independentes e mais horizontalizados, movimentos cooperativos ou associações civis. Uma primeira questão, portanto, diz respeito a como essas iniciativas estão relacionadas a uma capacidade de auto-organização dos trabalhadores em plataformas digitais, e sua relação com o direito à organização

sindical previsto constitucionalmente e os limites institucionais apresentados no Brasil.

3.1.1 Iniciativas de organização fora da estrutura sindical

Entre os coletivos independentes, destacam-se os grupos ligados aos serviços de entregas em plataformas, como os Entregadores Antifascistas e o Treta no Trampo. O primeiro grupo se destaca pela incorporação de elementos explicitamente políticos em sua atuação, desde a escolha do nome. O coletivo apresenta críticas ao que entende por “uberização” do trabalho, rejeitando a ideia de empreendedorismo e apresentando uma postura anticapitalista²⁸². Segundo uma das principais lideranças, o grupo busca conscientizar os trabalhadores a respeito dos efeitos da uberização sobre os direitos no trabalho²⁸³. O segundo coletivo também tem assumido certo protagonismo no movimento de entregadores que se encorpou durante a pandemia, divulgando frequentemente paralisações e manifestações de trabalhadores, além de apresentar uma combatividade em relação a empresas como o Ifood²⁸⁴.

Outra possibilidade de coletivização dos trabalhadores em plataformas digitais tem se dado por meio da formação de associações civis. Entre motoristas, destaca-se a Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo, que anuncia reivindicações de pagamento justo e oferece benefícios a trabalhadores associados. A participação na associação é gratuita, e a entidade oferece um aplicativo para viabilizar suas atividades com os motoristas²⁸⁵. Entre entregadores em plataforma, destaca-se a Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil (AMABR), que também teve papel relevante na organização das manifestações de 2020, e oferece como benefícios descontos na compra de motocicletas e seguro de vida, além de serviços automotivos²⁸⁶.

²⁸² ENTREGADORES ANTIFASCISTAS. A precarização é um projeto de exploração. **Instagram**. 17 set. 2021. Disponível em: https://www.instagram.com/entregadores_antifascistas/. Acesso em: 01 nov. 2021.

²⁸³ BASILIO, Ana Luisa. Entregadores antifascistas: “A uberização vem pra suprimir direitos”. **Carta Capital**. 7 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/entregadores-antifascistas-a-uberizacao-vem-para-suprimir-direitos/>. Acesso em: 01 nov. 2021.

²⁸⁴ TRETA NO TRAMPO. CHAMA QUE A REVOLTA TÁ SEM FREIO. **Instagram**, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.instagram.com/tretanotrampo/>. Acesso em: 26 dez. 2021.

²⁸⁵ BENEFÍCIOS. **Amasp**, 2021. Disponível em: <https://amasp.org/beneficios>. Acesso em: 03 nov. 2021.

²⁸⁶ BENEFÍCIOS. **AMABR**, 2021. Disponível em: <https://www.amabr.net/parcerias-beneficios/>. Acesso em: 03 nov. 2021.

A Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos, fundada em 2016 com apoio da central sindical União Geral dos Trabalhadores (UGT)²⁸⁷, tem atuado junto ao MPT em procedimento investigatório contra as principais empresas-plataforma do ramo do transporte urbano de pessoas. As investigações culminaram em ações civis públicas de abrangência nacional, tendo o reconhecimento da relação de emprego como principal pleito, em face das empresas Uber, 99 Tecnologia, Lalamove e Loggi²⁸⁸.

No estado de Sergipe, foi constituída em 2017 a Associação Sergipana dos Motoristas Autônomos por Aplicativo (ASMAA), sob a forma de associação, com o objetivo de representar os interesses de motoristas de plataforma associados em face de autoridades administrativas e judiciais e atuar pela melhoria das condições de trabalho dos associados. A associação chegou a apresentar um pedido de mediação no MPT, buscando dialogar com Uber, 99 Tecnologia e Indriver²⁸⁹. A ASMAA coexiste em Aracaju com a Associação Metropolitana dos Motoristas por Aplicativos da Grande Aracaju (AMMAGA), que também defende interesses de motoristas associados em face de empresas como a Uber. Em 2020, apresentou reclamatória contra a empresa em substituição processual, requerendo condenação ao pagamento de ajuda de custo e fornecimento de equipamentos de proteção individual, em face dos efeitos sanitários e econômicos da pandemia de COVID-19²⁹⁰.

Para além das associações, tem-se apontado na literatura a emergência de movimento cooperativos. No Brasil, existem alguns exemplos, como Despatronados, Señoritas Courier, Pedal Express, Buscar Express e o Feme Express²⁹¹. Uma outra experiência no município de Araraquara consolidou, com o apoio do poder público local, a plataforma digital Bibimob, voltada ao transporte urbano, que funciona em

²⁸⁷ COM apoio sindical, motoristas criam associação para questionar Uber. **BemParaná**. Curitiba, 04 abr. 2016. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticia/com-apoio-sindical-motoristas-criam-associacao-para-questionar-uber#.YYp4FWDMLIU>. Acesso em: 09 nov. 2021.

²⁸⁸ BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública 1001379-33.2021.5.02.0004. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>. Acesso em: 09 nov. 2021.

²⁸⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região. Pedido de Mediação 000421.2021.20.0009. Aracaju, 2021. Disponível em: <https://peticionamento.prt20.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 26 dez. 2021.

²⁹⁰ BRASIL. 5ª Vara do Trabalho de Aracaju, Ação Trabalhista 0000335-26.2020.5.20.0005. Aracaju, 2020. Disponível em: <https://pje.trt20.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20052213340462800000010963056>. Acesso em: 17 nov. 2021.

²⁹¹ LOURENÇO FILHO, 2020, op. cit., p. 79-82.

favor de uma cooperativa de trabalhadores, a Cooperativa de Transporte de Araraquara (Coomappa), e tem ganhado adesão de motoristas e consumidores²⁹². O episódio se destaca como exemplo concreto das possibilidades de organização coletiva voltada ao cooperativismo de plataformas, se aproximando de propostas políticas como a de Trebor Scholz²⁹³ e Nick Srnicek²⁹⁴.

Ademais, como ficou demonstrado nas experiências do Breque dos Apps, as organizações coletivas que foram capazes de produzir maior impacto se constituíram horizontalmente, nos grupos no WhatsApp e Facebook, produzidos a partir de demandas em comum, voltadas à melhoria nas condições de vida e de trabalho. A observação das experiências organizativas em evidência no Brasil deixam claro que as possibilidades de auto-organização também existe para além da estrutura sindical institucionalizada. Conforme abordagem na seção anterior, os principais movimentos se constituíram por meio de organizações horizontais formadas a partir da necessidade de melhoria das condições de trabalho em uma situação de precariedade extrema com o crescimento da pandemia de COVID-19. Como se desenvolve a seguir, dentre os casos analisados, ainda em um universo restritivo de conquista de direitos, os principais ganhos que trabalhadores em plataformas digitais obtiveram no Brasil nos últimos anos se relacionam mais com organizações que, embora tenham se constituído em torno de pautas relacionadas ao trabalho e em contraposição a empresas, não buscaram ostentar o estatuto sindical.

3.1.2 Iniciativas de representação sindical

As associações são uma tendência entre trabalhadores, mas não possuem as prerrogativas de uma entidade sindical, que tem a possibilidade de representação para além dos filiados. Essa pode ser uma das razões que vem motivando iniciativas de constituição de novas entidades propriamente sindicais, que tem se consolidado no Brasil entre motoristas de plataforma. Vários sindicatos buscam se constituir em diferentes regiões do Brasil, com o objetivo de consolidar a representação sindical

²⁹² APLICATIVO Bibi Mob atrai 1.950 usuários em quatro dias. **A cidade ON**, Araraquara, 07 jan. 2022. Disponível em: <https://www.acidadeon.com/araraquara/cotidiano/cidades/NOT,0,0,1708522,aplicativo-bibi-mob-atrai-1950-usuarios-em-quatro-dias.aspx>. Acesso em: 27 jan. 2022.

²⁹³ SCHOLZ, 2017, op. cit.

²⁹⁴ SRNICEK, 2016, op. cit.

de motoristas de plataforma. Desde 2017, esse processo vem se desenvolvendo, e culminou recentemente em uma organização federativa a nível nacional.

Entre grupos que buscam a constituição sindical nos moldes do artigo 8º e do regramento da CLT, destaca-se inicialmente o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo (ou STATTESP), fundado em 2017 na cidade de São Paulo. Segundo o seu estatuto, a entidade se destina à “representação e defesa legal dos interesses difusos, coletivos e individuais” dos trabalhadores, e a representatividade do sindicato abrange trabalhadores “com aplicativos de transporte terrestre; excetuadas de sua representação a categoria dos taxistas e dos mensageiros motociclistas, ciclistas e mototaxistas em entregas”²⁹⁵.

Observa-se primeiramente o exercício da categorização de motoristas de plataforma, com expressa exclusão de taxistas tradicionais ou entregadores que utilizam motocicletas ou bicicletas na realização do seu trabalho. A ressalva acaba por afastar entregadores em plataformas como Ifood, Rappi e Loggi. Ao mesmo tempo, motoristas que trabalham em plataformas digitais como a Uber e a 99 Tecnologia estão incluídos no âmbito de representação. Destaca-se, nesse sentido, a menção pelo estatuto a uma “Categoria Profissional Autônoma dos trabalhadores com aplicativos de transporte terrestre”²⁹⁶. Possivelmente, o próprio posicionamento da entidade a respeito do regime jurídico aplicável aos trabalhadores representados esteja presente nessa nomenclatura.

A entidade conta com apoio da central Força Sindical, e apresenta como pauta de reivindicações em seu *website* a aprovação de legislação que venha a melhorar condições de aquisição de veículos, a isenção do IPVA para os representados, a liberação do “rodízio” em São Paulo e utilização do corredor de ônibus, o padrão de uso de dez anos do veículo, a exemplo do que ocorre com os taxistas. Ademais, o sindicato defende ainda a utilização de um uniforme padronizado para os motoristas, a existência de cursos profissionalizantes subsidiados pelas empresas, a existência de “bolsões” para motoristas de plataforma próximos a aeroportos e terminais rodoviários, convênios médicos e odontológicos, seguro de acidente pelas empresas. Entre as pautas mais sociais,

²⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Recurso Ordinário n.º 1000523-47.2020.5.02.0055. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

²⁹⁶ Ibid.

destaca-se a defesa de um plano de aposentadoria para os motoristas, e a modulação de taxas mínimas pelas empresas sobre os serviços prestados nos fins de semana e após a oitava hora trabalhada²⁹⁷. A reivindicação pela redução das taxas cobradas pelas empresas nessas situações guarda certo paralelo com o direito aos adicionais pelo trabalho realizado em horas extraordinárias ou aos domingos e feriados da CLT. O STATTESP oferece ainda benefícios como assessoria jurídica, serviços de despachante, colônia de férias e convênios com autopeças, oficinas mecânicas, serviços de troca de óleo, postos de combustível, seguradoras, lava-rápido e farmácias²⁹⁸.

Uma medida de destaque pela entidade sindical de São Paulo foi o ajuizamento de ações civis públicas em face das principais empresas-plataforma do transporte urbano: Uber, Cabify e 99 Tecnologia. O sindicato buscou, por meio da Justiça do Trabalho, a garantia de itens básicos de saúde e segurança para os trabalhadores diante da pandemia de COVID-19, além do pagamento de um salário-mínimo a trabalhadores do grupo de risco. Contudo, as medidas judiciais não resultaram em êxito. Outro fato de destaque do sindicato relacionado à Justiça do Trabalho é o fornecimento de assessoria jurídica aos trabalhadores, através da qual vem se viabilizando o pleito pelo reconhecimento da relação de emprego contra a Uber e a 99 Tecnologia. Assim, se não há propriamente uma pauta anunciada pelo reconhecimento da relação de emprego entre motoristas e empresas-plataforma, há o subsídio à defesa do reconhecimento da relação de emprego dos motoristas na Justiça do Trabalho²⁹⁹.

Também em 2017, foi fundado no Rio Grande do Sul o Sindicato dos Motoristas em Transportes Privados por Aplicativos do Estado do Rio Grande do Sul (SIMTRAPLI-RS). O estatuto da entidade aponta as finalidades de defesa, representação e assistência dos trabalhadores integrantes da “categoria dos motoristas em transportes privados de passageiros por aplicativos e a categoria dos motoristas em transportes privados de cargas e encomendas por aplicativos”, tendo como base territorial o Estado do Rio Grande do Sul³⁰⁰. O estatuto estabelece ainda,

²⁹⁷ STATTESP. Disponível em: <http://stattes.com.br/sindicato.html>. Acesso em: 29 out. 2021.

²⁹⁸ Ibid.

²⁹⁹ Ibid.

³⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de mediação n.º 0020519-28.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020519-28.2021.5.04.0000/2>. Acesso em: 02 nov. 2021.

de forma expressa, a participação nas negociações coletivas de trabalho, além da imposição de contribuições assistenciais aos integrantes da categoria³⁰¹, explicitando sua intenção de viabilizar ferramentas de diálogo social. O sindicato conta com o apoio da CUT do Rio Grande do Sul³⁰².

Nas redes sociais, o SIMTRAPLI-RS tem mobilizado protestos e carretas dos motoristas, com reivindicações por melhores taxas e condições de trabalho na pandemia. Uma estratégia adotada tem sido a mobilização de carretas em frente às sedes das empresas na cidade de Porto Alegre. A entidade busca ainda divulgar conquistas de direitos por trabalhadores em plataformas em outros países, como o caso dos motoristas do Reino Unido após o famoso julgamento da Suprema Corte britânica³⁰³. Uma outra ação de destaque foi a apresentação de quatro pedidos de mediação no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, buscando o diálogo com as empresas Uber, 99 Tecnologia, Cabify e InDriver, com o objetivo de negociar melhores remunerações aos trabalhadores, profundamente afetados pelo cenário socioeconômico resultante da pandemia³⁰⁴. No dia 16 de novembro de 2021, foi realizada uma audiência pública na Câmara dos Deputados, voltada ao debate a respeito da regulação do trabalho por plataformas digitais. A audiência teve a participação da presidente do SINTRAPLI-RS, que defendeu a necessidade de atribuição de responsabilidades sociais às empresas-plataforma pelo Estado³⁰⁵.

Em Minas Gerais, há o Sindicato dos Condutores de Veículos que utilizam Aplicativo do Estado de Minas Gerais (SICOVAPP-MG). Nos espaços virtuais, o SICOVAPP-MG oferece serviços de assessoria jurídica e apoio psicológico, além de ceder o espaço do sindicato como ponto de descanso e encontro de motoristas. Assim como em São Paulo, em Minas Gerais também se observa uma considerável quantidade de reclamações trabalhistas contra as empresas Uber e 99 Tecnologia,

³⁰¹ Ibid.

³⁰² SIMTRAPLI-RS elege nova diretoria e reforça luta por direitos aos motoristas de aplicativos. **CUT-RS**, Porto Alegre, 03 set. 2021. Disponível em: <http://cutrs.org.br/simtrapli-rs-elege-nova-diretoria-e-reforca-luta-por-direitos-aos-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 02 nov. 2021.

³⁰³ Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CMknv3jnLOB/>. 02 nov. 2021.

³⁰⁴ Os pedidos foram autuados no TRT-4 sob os números de identificação processual do CNJ 0020519-28.2021.5.04.0000, 0020657-92.2021.5.04.0000, 0020656-10.2021.5.04.0000 e 0020658-77.2021.5.04.0000, disponíveis para consulta no Sistema PJe.

³⁰⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Desenv. Econômico; Trabalho - Regularização dos trabalhadores de aplicativos - 16/11/21. **YouTube**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6NF26gOhRmQ>. Acesso em: 16 nov. 2021. Acesso em: 16 nov. 2021.

cujo objeto é o reconhecimento da relação de emprego entre as empresas e motoristas, por intermédio da assessoria jurídica fornecida pelo sindicato³⁰⁶.

O SICOVAPP-MG esteve presente, em 2020, em uma audiência pública promovida pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, por meio da Comissão Especial de Direito Sindical, intitulada “Trabalho por Aplicativos e a Organização Sindical: novo proletariado digital ou microempreendedores individuais?”. Na ocasião, Gianni Macedo, então presidente da entidade, defendeu a ascensão dos sindicatos pelo Brasil como mecanismo de visibilidade dos trabalhadores e de acesso à justiça. Ademais, apresentou argumentos jurídicos voltados ao reconhecimento da relação de emprego entre motoristas e empresas, enfatizando que esses já deveriam ter seus direitos garantidos a partir do artigo 6º da CLT³⁰⁷.

Em Brasília, há o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transportes Privado-Individual por aplicativos no Distrito Federal (SINDMAAP-DF), constituído em 2017. O SINDMAC-DF foi fundado por dezesseis trabalhadores, que já na fundação filiaram o sindicato à CUT e estabeleceram uma mensalidade de R\$ 29,90 para os associados. A categoria representada foi definida como dos trabalhadores e trabalhadoras motoristas autônomos em transporte individual por aplicativos³⁰⁸. Observa-se novamente a ênfase sobre o trabalho autônomo para definir o âmbito de representação. Na Justiça do Trabalho, o SINDMAAP-DF buscou acelerar o processo de obtenção do registro sindical, em ação trabalhista ajuizada em 2020, contra a União. No entanto, não obteve êxito, e acabou condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais³⁰⁹. Até o presente momento, a entidade não consta no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais³¹⁰.

Outras iniciativas relevantes vêm sendo registradas pelo Brasil. Em 2017, foi noticiada a fundação do Sindicato dos Motoristas do Transporte Privado Individual

³⁰⁶ Segundo dados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com jurisdição no Estado de Minas Gerais, até setembro de 2021, foram ajuizadas 1.643 ações trabalhistas contra a 99 Tecnologia, 161 ações trabalhistas contra o Ifood, 32 ações trabalhistas contra a Rappi e 1.373 ações trabalhistas contra a Uber.

³⁰⁷ OAB Nacional. Audiência Pública - Trabalho por “Aplicativos” e a Organização Sindical. **YouTube**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=K2gsGNhp_jw&ab_channel=OABNacional. Acesso em: 03 nov. 2021.

³⁰⁸ BRASIL. 8ª Vara do Trabalho de Brasília. Ação Trabalhista 0000554-09.2020.5.10.0008. Brasília, 2020. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20063013192700100000022543376>. Acesso em: 03 nov. 2021

³⁰⁹ Ibid.

³¹⁰ A última consulta foi realizada em 03 de novembro de 2021.

de Passageiros por Aplicativos (SIMTRAPLI-PE), em Pernambuco, com apoio da CUT³¹¹. No Pará, foi constituído o Sindicato de motoristas de transportes por aplicativo do Estado do Pará (SINDIMAPP-PA). Apesar de representar motoristas de plataforma, a entidade apoiou as manifestações de entregadores em 2021³¹². No Paraná, foi fundado em 2021 o Sindicato dos trabalhadores de aplicativos do Estado do Paraná (SITAPP-PR), que vem oferecendo assessoria jurídica aos trabalhadores e se destaca por buscar a representação tanto de motoristas quanto de entregadores de plataforma³¹³.

Nacionalmente, a maior parte das entidades sindicais acima descritas integra a Federação Nacional dos Sindicatos de Motoristas por Aplicativo (FENASMAPP). Trata-se de uma federação não oficializada, que congrega entidades de diferentes estados do Brasil, como os citados SICOVAPP-MG, STATTESP, SINTRAPLI-RS, SINDMAAP-DF e o SINDITAPP-PR, além de outras entidades, como o Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos da Bahia (SINCAAP-BA), o Sindicato dos motoristas de transporte privado e particulares intermunicipal de passageiros por aplicativos e plataformas digitais de Fortaleza e Região Metropolitana (SINDIAPLIC-CE), o Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transporte terrestre do Estado do Amazonas (STATTE-AM), o Sindicato dos motoristas de mobilidade urbana do Mato Grosso do Sul (SINDIMOB-MS), o Sindicato dos condutores do Estado de Alagoas (SINC-AL), o Sindicato de transportadores por aplicativo do Estado do Amapá (SINTRANSP-AP), o Sindicato dos motoristas em aplicativos do Mato Grosso (SINDMAPP-MT), o Sindicato independente dos motoristas em aplicativos do Estado de Sergipe (SIMAS-SE) e o Sindicato dos trabalhadores em aplicativos de transporte do Estado do Rio Grande do Norte (SINTAT-RN). Observa-se, para além da tentativa de integrar a estrutura sindical oficial no Brasil, uma iniciativa de articulação em nível nacional. Através da FENASMAPP, houve campanha nacional para uma paralisação no dia 30 de

³¹¹ PERNAMBUCO: Motoristas de Uber fundam Sindicato e se filiam à CUT. **Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística**. 11 jan. 2017. Disponível em: <https://cnttl.org.br/noticia/7195/pernambuco-motoristas-de-uber-fundam-sindicato-e-se-filiam-a-cut>. Acesso em: 03 nov. 2021.

³¹² CORREA, Emanuele. 1.300 motoentregadores de Belém e Ananindeua aderem ao “Breque dos App”, neste sábado. **O Liberal**. 11 set. 2021. Disponível em: <https://www.oliberal.com/belem/1-300-motoentregadores-de-belem-e-ananindeua-aderem-ao-breque-dos-app-neste-sabado-1.432983>. Acesso em: 03 set. 2021.

³¹³ SITAPP – SINDICATO DOS TRABALHADORES COM APLICATIVOS DE TRANSPORTE. Facebook. Disponível em: <https://www.facebook.com/sindicatodostrabalhadorescomaplicativos/>. Acesso em: 26 dez. 2021.

setembro de 2020, com reivindicações por maior segurança, reajuste das tarifas e fim dos bloqueios injustificados³¹⁴.

As iniciativas de construção de um movimento sindical por dentro da estrutura correspondem a um fato plenamente constatável, especialmente entre motoristas de plataforma. A partir do registro do surgimento de entidades sindicais voltadas à representação de trabalhadores em plataformas digitais, quais são as respostas institucionais relacionadas ao direito de organização sindical dos trabalhadores em plataformas digitais? Algumas decisões recentes observadas na Justiça do Trabalho discutem a questão. Nas três ações civis públicas movidas pelo STATTESP, houve dois pedidos principais. Em primeiro, a condenação das empresas em obrigação de fazer, para disponibilizar álcool em gel, máscara facial, luvas de látex descartável e custeios para a higienização dos veículos utilizados na execução da atividade. Em segundo, a concessão a trabalhadores do grupo de risco de assistência financeira para subsistência com valor mínimo de um salário-mínimo mensal³¹⁵.

No entanto, não houve êxito do sindicato na empreitada judicial. No caso envolvendo a 99 Tecnologia, a 55ª Vara do Trabalho de São Paulo apontou algumas medidas tomadas pela empresa e afirmou não ser sua responsabilidade a implementação de políticas sociais em atenção à pandemia³¹⁶, entendimento que foi mantido pelo TRT-2. No mesmo sentido, a sentença proferida na ação contra a Uber, o juízo da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo chegou a conceder a liminar ao sindicato, mas teve sua decisão revista pelo Tribunal em mandado de segurança. A sentença acabou por apresentar julgamento totalmente improcedente, confirmado no recurso ordinário³¹⁷. A 7ª Vara do Trabalho de São Paulo, por outro lado, obrigou a Cabify a realizar o treinamento dos trabalhadores e tomar outras medidas com o objetivo de prevenir a contaminação, mas teve sua decisão reformada pela 12ª Turma do TRT-2, que afastou a legitimidade do sindicato³¹⁸.

³¹⁴ FENASMAPP. **Instagram**. Disponível em: <https://www.instagram.com/fenasmapp/>. Acesso em: 01 nov. 2021.

³¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n.º 1000523-47.2020.5.02.0055. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

³¹⁶ BRASIL. 55ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000523-47.2020.5.02.0055. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

³¹⁷ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000507-62.2020.5.02.033. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000507-62.2020.5.02.0033/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

³¹⁸ BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000531-71.2020.5.02.0007. São Paulo, Data de Julgamento: 19 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000531-71.2020.5.02.0007/2>. Acesso em:

Observa-se em cada ação civil pública a ausência de apresentação, pelo sindicato, da carta sindical concedida administrativamente pelo Estado, situação que fundamentou a alegação de ilegitimidade por parte das empresas reclamadas. Ao julgar recurso ordinário interposto pelo sindicato contra a 99 Tecnologia, a 14ª Turma do TRT-2 reconheceu a legitimidade da entidade sindical, utilizando como fundamento jurídico o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, e o argumento no sentido de que o registro sindical oficial tem atualmente tão somente o propósito de controle da unicidade³¹⁹. Essa também foi a posição da 11ª Turma do TRT-2, ao julgar o recurso ordinário movido pela Uber. O acórdão publicado sustenta a legitimidade da entidade sindical para postular direitos de todos os trabalhadores da categoria recortada, com base no artigo 5º, V, da Lei nº 7.347/1985 e artigo 81 da Lei nº 8.078/1990³²⁰.

Por outro lado, a 12ª Turma do TRT-2 reverteu a sentença procedente em favor do STATTESP contra a Cabify para extinguir o processo sem julgamento de mérito, afirmando a ilegitimidade da entidade sindical para postular direitos em nome dos trabalhadores do transporte urbano em aplicativos do Estado de São Paulo. A turma adotou a tese de que a aquisição de personalidade jurídica por um sindicato decorre do registro em Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, mas também no Registro Sindical perante o Ministério do Trabalho e Previdência, recriado em 2021. A decisão se vale da Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal e da Orientação Jurisprudencial nº 15 da Subseção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a comprovação da legitimidade “*ad processum*” de entidade sindical decorre do registro no órgão administrativo competente, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988³²¹.

O acórdão da 12ª Turma do TRT-2 indica que a Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC, cuja construção remonta a uma interpretação da Constituição mais

29 out. 2021.

³¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n.º 1000523-47.2020.5.02.0055. 14ª Turma. São Paulo, data de Julgamento: 7 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

³²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n.º 1000507-62.2020.5.02.0033. 11ª Turma. São Paulo, data de Julgamento: 11 mai. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000507-62.2020.5.02.0033/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

³²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n.º 1000531-71.2020.5.02.0007. 12ª Turma. São Paulo, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000531-71.2020.5.02.0007/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

centrada nas continuidades corporativistas em relação às rupturas promovidas pela constitucionalização da liberdade sindical, pode representar um óbice ao reconhecimento de uma representação coletiva e sindical pelos trabalhadores em plataformas digitais. A prevalecer tal entendimento, o direito à organização sindical dos trabalhadores em plataformas digitais dependerá das decisões tomadas no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pelo registro sindical na vigência da Medida Provisória nº 1.058/2021³²².

Ao mesmo tempo, entre as entidades sindicais descritas no presente estudo, nenhuma consta nos dados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. Segundo informações concedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, algumas entidades como o STATTESP, o SINDMAAP-DF e o SITAPP-PR chegaram a requerer administrativamente o registro sindical, mas não concluíram o procedimento por não apresentarem a documentação requisitada³²³.

Observa-se que a organização e representação de trabalhadores em plataformas digitais, especialmente motoristas de plataforma, se desenvolve necessariamente por meio da formação de novas entidades. Não se observa a inclusão desses trabalhadores em sindicatos já consolidados no âmbito social. Isso se deve à prática de uma formação de representação pautada totalmente pela noção de categoria profissional. Os próprios motoristas de plataforma já se consideram uma categoria, e vem formando suas entidades representativas com base nesse critério. Por outro lado, entre entregadores, constatam-se experiências de busca de representação ou apoio por sindicatos de trabalhadores motociclistas existentes há mais tempo, como demonstra a experiência do SINDIMOTO-SP, responsável por algumas iniciativas em face de empresas-plataforma, abordadas na próxima seção.

As iniciativas de organizações sindicais entre motoristas e demais trabalhadores em plataformas suscitam uma série de questionamentos. Em que medida as regras do Direito Sindical positivado na Constituição Federal e na CLT inviabilizam a formação de organizações capazes de desenvolver e expressar contrapoderes e obter conquistas de direitos nas vias autônomas e heterônomas do direito? As novas entidades sindicais formadas padecem dos problemas crônicos que o sindicalismo brasileiro enfrentou nos últimos anos, como a baixa

³²² BRASIL. Medida Provisória 1.058, de 27 de julho de 2021. Altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Brasília, 2021.

³²³ Informações fornecidas no canal de ouvidoria *online* do Ministério do Trabalho e Previdência, no dia 25 de outubro de 2021.

representatividade e a fragmentação decorrente da pulverização? Tais questões estão postas, e demandam a observação do amadurecimento do processo de organização sindical nos próximos anos.

3.2 AUTOTUTELA: DESAFIOS ENCONTRADOS

Conforme definido no Capítulo 1, a liberdade sindical não se restringe aos direitos associativos. Como afirma José Rodrigo Rodriguez, engloba as faculdades tituladas por indivíduos de criar sindicatos, aderir, não aderir ou desfiliar-se, mas vai além, e constitui ainda uma imunidade dos indivíduos e sindicatos em relação à vontade estatal ou de qualquer outro ente, incluindo naturalmente qualquer empresa com interesses contrários ao desenvolvimento das atividades reivindicativas³²⁴. Embora essa definição decorra de uma leitura sistemática da Constituição que privilegia seu programa democrático pluralista, as pesquisas sobre o movimento sindical na realidade social brasileira das últimas décadas evidenciam que o projeto constitucional não tem se concretizado no campo das relações coletivas de trabalho, por diversas razões, abordadas no primeiro capítulo. Assim, cabe também observar em que condições nas quais se desenvolve a atividade sindical de trabalhadores diante das principais empresas-plataforma do Brasil atualmente. Como a capacidade de autotutela vem se desenvolvendo entre trabalhadores em plataformas digitais e suas entidades representativas?

Como demonstra a literatura, há uma ampla possibilidade de iniciativas coletivas no âmbito do trabalho por plataformas digitais. Os estudos apontam a mobilização de greves, manifestações, carreatas e campanhas junto aos consumidores visando a má avaliação das plataformas digitais em lojas virtuais. No entanto, o caso brasileiro ainda evidencia uma dificuldade que os trabalhadores encontram para desenvolver a atividade sindical, relacionadas tanto às formas de controle e poder exercido pelas empresas-plataforma quanto pela ausência de uma proteção institucional efetiva.

As empresas-plataforma apresentam uma postura de fechamento ao diálogo e desencorajamento da ação coletiva. Um exemplo dessa tendência foi notado em uma reclamatória trabalhista de um motorista contra a Uber, onde foram apresentados e-mails da empresa destinados aos trabalhadores, com o objetivo de

³²⁴ RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 475.

desencorajar manifestações coletivas. A empresa defendeu a resolução de problemas com os trabalhadores de forma interna, sem levar as demandas à esfera pública³²⁵. As mensagens foram reconhecidas pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região como atos antissindicais, em acórdão que reconheceu a relação de emprego entre motorista e empresa³²⁶. Conforme se aponta a seguir, o reconhecimento da relação de emprego pelo Poder Judiciário está longe de se consolidar, e a maioria das decisões nesses casos acabam por reconhecer a existência de trabalho autônomo. O caso, no entanto, aparece como algo isolado, uma vez que a Justiça do Trabalho tem sido pouco provocada a se manifestar sobre questões sindicais no trabalho em plataformas digitais.

3.2.1 Denúncias contra a Loggi sobre violação da liberdade sindical

Em São Paulo e no Paraná, manifestações de um conflito envolvendo trabalhadores organizados e a empresa Loggi apareceram na Justiça do Trabalho e no MPT. Um primeiro caso em evidência foi o ajuizamento de um interdito proibitório pela empresa Loggi, em 2018, contra o SINDIMOTO-SP, após manifestações de integrantes do sindicato e trabalhadores mobilizados em frente à sede física da empresa, na cidade de São Paulo. Na petição inicial, a empresa apresentou relatos de obstrução do acesso ao imóvel da sede da empresa por trabalhadores³²⁷. No caso, a 46ª Vara do Trabalho de São Paulo indeferiu o interdito proibitório, afirmando

³²⁵ A mensagem, cuja reprodução foi apresentada nos autos da Reclamatória Trabalhista 0010222-03.2020.5.03.0136, é datada de 2015, e tem o seguinte teor: “Recebemos diversas comunicações de motoristas parceiros a respeito de uma possível manifestação que estaria sendo organizada para essa semana, entendemos que todos os parceiros são independentes e livres para se envolver com qualquer manifestação que se interessarem. Nossa opinião em relação a essa manifestação é que ela provavelmente serviria de munição para os diversos grupos e pessoas que tem interesse em acabar com a Uber (Vide caso do taxista que estava divulgando e incitando os parceiros a participar da paralização). Acreditamos que todos os problemas e preocupações devem ser discutidas e resolvidas internamente, não de forma pública. Reforçamos aqui nosso compromisso de sempre zelar pelos interesses de nossos parceiros e clientes e de estar abertos para ouvir as preocupações dos mesmos. Se existem razões para qualquer descontentamento não deixe de expressar o mesmo através dos meios oficiais de comunicação - Email e horários de atendimento”. BRASIL. 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Ação Trabalhista 0010222-03.2020.5.03.0136. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010222-03.2020.5.03.0136/1#944c2eb>. Acesso em: 26 dez. 2021.

³²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário n.º 0010222-03.2020.5.03.0136. Belo Horizonte. Data de julgamento: 22 jan. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2010271032270880000056655640>. Acesso em: 11 nov. 2021.

³²⁷ BRASIL. 46ª Vara do Trabalho de São Paulo. Interdito Proibitório n.º 1001647-57.2018.5.02.0048. São Paulo. Data de julgamento: 25 mar. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19061312300971600000055085170>. Acesso em: 08 nov. 2021.

a própria utilização do interdito como meio para inviabilizar o movimento de reivindicação de direitos pelos trabalhadores, enfatizada no texto da sentença como “inerente à democracia”³²⁸. O caso demonstra que apesar dos discursos que negam a existência de uma relação de trabalho tradicional, os conflitos coletivos existentes levam à utilização de velhas estratégias jurídicas por parte das empresas, como o interdito proibitório contra a ação coletiva.

Em 2019, o SINDIMOTO-SP apresentou ao MPT uma denúncia relatando uma série de atos antissindicais pela empresa Loggi. Nos relatos apresentados pela entidade sindical, foram apontadas perseguição da empresa aos dirigentes do sindicato e trabalhadores da plataforma digital que aderiram às práticas sindicais. O relato abordou também uma mobilização, pela própria empresa, de manifestações de trabalhadores contra o sindicato, realizada após a audiência inicial de ação civil pública movida pelo MPT contra a empresa³²⁹, na qual se reivindicou o reconhecimento da relação de emprego com os trabalhadores da respectiva plataforma³³⁰.

Um dos argumentos utilizados pela Loggi em sua defesa no procedimento de investigação afirmou a ausência de representatividade do sindicato em relação aos entregadores da plataforma. Segundo a empresa, ante a ausência de reconhecimento da relação de emprego, a representação dos entregadores da Loggi, em tese autônomos, seria incompatível com o sindicato, voltado a trabalhadores empregados. Paralelamente, a Loggi afirmou que os trabalhadores estão representados pela Federação dos Mototaxistas e Motoboys (FENAMOTO), representante de motofretistas autônomos³³¹.

Além da promoção de campanha contra a ação civil pública movida pelo MPT, a denúncia também narrou casos de bloqueios contra trabalhadores que aderiram à movimentação encabeçada pelo sindicato. O descredenciamento dos trabalhadores foi tratado como represália à atividade sindical. O SINDIMOTO-SP solicitou formalmente o desbloqueio dos trabalhadores, mas não obteve resposta da empresa. Apesar dos fatos narrados, o procedimento acabou arquivado após a

³²⁸ Ibid.

³²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 1001058-88.2018.5.02.0008. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001058-88.2018.5.02.0008/2#a8574ca>. Acesso em: 27 dez. 2021.

³³⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, Inquérito Civil n.º 002855.2019.02.000/4. São Paulo, 2019.

³³¹ Ibid.

Loggi afirmar que não ajuizou demais interditos proibitórios em face do sindicato³³². Em 2020, o SINDIMOTO-SP apresentou também um pedido de Mediação no TRT-2, buscando estabelecer algum diálogo com a Ifood, Uber, Loggi, Lalamove e Rappi. No entanto, não houve sucesso em relação às pautas reivindicadas. Ao contrário, a legitimidade do sindicato foi novamente questionada pelas empresas³³³.

A discricionariedade no bloqueio de trabalhadores envolvidos em atividades sindicais reivindicativas pela Loggi também foi objeto do Inquérito Civil n.º 2346.2019.09.0003, que tramitou na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, na cidade de Curitiba. Na denúncia, foi reportado o bloqueio de quinze trabalhadores após a participação desses em uma manifestação por melhores condições de trabalho realizada em agosto de 2019. A própria empresa chegou a confirmar os descredenciamentos, e recusou a readmissão dos trabalhadores em audiências por entender que houve comportamento abusivo, se valendo de cláusula dos termos de uso da plataforma³³⁴.

No entanto, nesse caso o MPT optou por arquivar o procedimento investigatório, por considerar que as questões suscitadas no caso, envolvendo sobretudo o direito de greve, dependiam da controvérsia da ação civil pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008, movida pelo MPT em São Paulo, citada acima. No entanto, referida ACP foi julgada improcedente em segunda instância³³⁵. Assim, a medida final adotada pelo MPT atrelou a proteção do direito de greve ao reconhecimento da relação de emprego, que acabou sendo afastado no recurso ordinário da ACP ajuizada em São Paulo. A questão da antissindicalidade não foi resolvida por meio da tutela de direitos coletivos no caso em análise.

Destaca-se que no caso da Loggi, a possibilidade de bloquear trabalhadores grevistas se fundamenta nos próprios termos de uso da plataforma. Na última versão disponibilizada na plataforma, a cláusula 16.2 afirma a possibilidade de rescisão da relação de trabalho pela empresa, nos casos de danos ou prejuízos diretos ou indiretos à Loggi, ou mesmo em caso de judicialização contra a empresa³³⁶. Os

³³² Ibid.

³³³ O procedimento foi conduzido sob sigilo de justiça, não sendo possível o acesso aos autos. REVISTA ROSA. Entrevista Gil. **YouTube**, 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dFJMbYUVuw&feature=youtu.be&ab_channel=RevistaRosa. Acesso em: 11 nov. 2021.

³³⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, Inquérito Civil n.º 002346.2019.09.0003. Curitiba, 2019.

³³⁵ Ibid.

³³⁶ A cláusula possui o seguinte teor: "16.2. Qualquer uma das Partes, poderá, a qualquer momento, solicitar MOTIVADAMENTE o encerramento da relação mediante descadastro do Condutor Autônomo, sem qualquer ônus e sem necessidade de aviso prévio, quando a outra Parte: (i) não

amplos poderes da empresa para descredenciar os trabalhadores surgem, assim, como um fator contra o exercício do direito de greve ou da ação sindical em sentido amplo, conforme já apontam alguns autores.

Os casos de investigação contra a Loggi expõem, primeiramente, a manifestação de conflitos coletivos originários da distribuição desigual de poder entre trabalhadores e empresa-plataforma, mas também o espaço encontrado por essa última para promover atos antissindicais no âmbito do conflito, violando frontalmente o direito de greve.

3.2.2 Bloqueio de dirigente sindical pela 99 Tecnologia

Um caso semelhante, envolvendo a empresa-plataforma 99 Tecnologia, ocorreu com uma dirigente sindical do SINTRAPLI-RS. Conforme noticiou a CUT-RS, a empresa 99 Tecnologia bloqueou o acesso à plataforma da presidenta do referido sindicato, poucos dias após o agendamento de audiência em procedimento de mediação no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. O ato foi tratado pelos dirigentes como modo de intimidação à comissão de negociação formada pelo sindicato³³⁷.

Assim, houve busca da reparação pelo ato considerado antissindical na Justiça do Trabalho³³⁸, em ação trabalhista individual, bem como uma denúncia no MPT. Em ambos os procedimentos, judicial e administrativo, a 99 Tecnologia negou a existência de um bloqueio motivado por conduta antissindical, e afirmou que o descredenciamento da trabalhadora se justificou em razão de violação dos termos e condições de uso da plataforma. O procedimento acabou arquivado em julho de 2021, com a procuradora responsável afirmando a não demonstração de relação entre o bloqueio e o fato da trabalhadora ser dirigente sindical. A empresa-plataforma se valeu de reclamações de clientes em ocasiões anteriores, que teriam,

observar o disposto nestes Termos e/ou na legislação aplicável; (ii) dar causa a danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos a Parte contrária. Na hipótese de ajuizamento de ação judicial do presente termo, fica assegurado o direito recíproco de rescisão automática do contrato". LOGGI. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-de-uso-entregadores/>. Acesso em: 27 dez. 2021.

³³⁷ CUT-RS. TRT-4 realiza negociações com motoristas do Indriver e 99POP nesta terça (1º). **CUT Brasil**, 31 mai. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trt-4-realiza-negociacoes-de-motoristas-do-indriver-e-99pop-nesta-terca-1-7f69>. Acesso em: 18 set. 2021.

³³⁸ BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Canoas. Ação Trabalhista 0020882-91.2021.5.04.0201. Canoas, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21101923051759300000103523403>. Acesso em: 17 nov. 2021.

segundo a defesa apresentada, representado a verdadeira motivação do descredenciamento da trabalhadora³³⁹.

Na Justiça do Trabalho, a trabalhadora postulou o seu recredenciamento com base no apontamento de cláusulas abusivas, e fundamentou juridicamente a pretensão no direito fundamental à liberdade sindical estabelecido constitucionalmente, bem como nas Convenções nº 98 e 135 da OIT, além de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Assim, constata-se a reivindicação da aplicação direta de direitos reconhecidos em fontes convencionais para o trabalho em plataformas digitais, em face do vácuo legislativo a respeito do tema.

A 99 Tecnologia apresentou defesa no mesmo sentido daquela apresentada no MPT. Listou e apresentou nos autos algumas reclamações de clientes contra a motorista, e afirmou ser esse o motivo do descredenciamento. Apesar dos argumentos da 99 Tecnologia na ação judicial, remanescem indícios da conduta antissindical. O descredenciamento foi informado à trabalhadora no dia 26 de maio de 2021, poucos dias antes da audiência no Pedido de Mediação Pré-Processual 0020567-92.2021.5.04.0000, movido pelo SIMTRAPLI-RS em face da empresa, e ocorrida no dia 01º de junho de 2021³⁴⁰. Por outro lado, as reclamações de clientes contra a trabalhadora sindicalista datam de 2019 e 2020, segundo defesa apresentada pela empresa-plataforma³⁴¹.

Essa ação judicial ainda carece de resolução, não tendo até o momento provocado decisões definitivas acerca do caso. No entanto, o caso merece atenção, uma vez que consiste atualmente em rara discussão judicial sobre temas sindicais no trabalho em plataformas digitais no Brasil.

3.2.3 Potenciais antissindicalidades por empresas-plataforma

Apesar dos casos acima descritos, outros relatos de lideranças sindicais indicam que o bloqueio nas plataformas contra trabalhadores em mobilizações era

³³⁹ Ibid.

³⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de Mediação Pré-Processual 0020657-92.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21052016561777300000055520344A>. Acesso em: 17 nov. 2021.

³⁴¹ BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Canoas. Ação Trabalhista 0020882-91.2021.5.04.0201. Canoas, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21100419274565400000102807928>. Acesso em: 17 nov. 2021.

mais comum até 2019. Há a percepção no sentido de que esse comportamento, em especial pelas empresas de entrega, se alterou recentemente, com a imposição do chamado “bloqueio branco”, quando o trabalhador não é banido da plataforma, mas deixa de receber chamadas³⁴². Assim, um outro ponto relacionado ao óbice da atividade sindical diz respeito à falta de transparência algorítmica, que dá margem para distintas estratégias antissindicais pelas empresas.

Além da represália direta ou indireta a trabalhadores que aderem à atividade sindical, há a identificação de outros modos que as empresas encontram para obstar a atividade sindical. Trabalhadores relatam que quando é anunciada uma paralisação, as empresas se valem do credenciamento de novos trabalhadores para suprir a demanda nas paralisações, ou criam taxas mais atraentes nos momentos de greve, incentivando o “fura-greve”. Assim, trabalhadores mais dependentes economicamente do trabalho prestado nas plataformas tendem a não aderir aos movimentos paredistas. No Breque dos Apps, por exemplo, era possível observar trabalhadores carregando a bandeira do movimento enquanto realizavam as entregas. Ou seja, os trabalhadores concordavam com a necessidade de mobilização, mas não conseguiam parar a atividade laboral, sob pena de comprometer a própria subsistência³⁴³.

A possibilidade de modular as tarifas se verifica a partir de uma análise dos termos de uso, cuja aceitação é requisito para a utilização das plataformas pelos motoristas. A 99 Tecnologia estabelece na cláusula 5.2.2.2 a possibilidade de “estabelecer, remover e/ou revisar a forma de Cálculo do Preço do Serviço de Transporte” a qualquer momento”, de acordo com o próprio critério³⁴⁴. No caso da Uber, os termos impõem a concordância na cobrança do valor recomendado pela plataforma, embora afirme se tratar de um valor sugerido³⁴⁵. Entre plataformas de

³⁴² REVISTA ROSA, 2021, op. cit.

³⁴³ Ibid.

³⁴⁴ Reproduz-se a seguir o teor da cláusula: 5.2.2.2. “A 99 se reserva o direito de estabelecer, remover e/ou revisar a forma de Cálculo do Preço do Serviço de Transporte prestado pelo Motorista Pop por intermédio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da 99. Ademais, o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderão incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo Motorista Pop, o local de origem e/ou destino da viagem”. 99 TECNOLOGIA. **Termos e condições e política de privacidade**. 2021. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>. Acesso em: 12 nov. 2021.

³⁴⁵ “7.4.1. Ao aceitar uma Viagem, Você declara sua concordância em cobrar do Usuário o valor recomendado por nós como seu agente limitado de cobrança. Além disso, Você reconhece que o Preço é um valor sugerido por nós e que operará como o valor padrão, porém, após o encerramento de uma Viagem, Você tem o direito de cobrar um Preço mais baixo ou mais alto e nós iremos considerar todas estas solicitações suas de boa-fé (cada uma, um “Preço Negociado”). UBER.

entrega, também se identifica essa tendência. No caso do Ifood, o valor é inteiramente calculado pelo algoritmo, sendo definido unilateralmente³⁴⁶. A Loggi, da mesma forma, impõe já nos termos a retenção de um valor variável mês a mês, calculado e definido pela empresa, “a critério único e exclusivo da mesma”³⁴⁷.

O controle sobre as taxas e remuneração acaba se tornando um instrumento das empresas na mitigação dos possíveis efeitos econômicos que uma greve poderia acarretar. No trabalho em plataformas digitais, a greve tem muita dificuldade para cumprir o papel de paralisar a atividade econômica na prática, e enfrenta estratégias de desmobilização via adoção de taxas dinâmicas, observada tanto em relatos de trabalhadores quanto nos termos de uso. Apesar dessas dificuldades, a greve ainda impacta a atividade das empresas-plataforma, afetando principalmente sua imagem pública³⁴⁸, especialmente quando busca a aliança de consumidores, com boicotes e má avaliação das plataformas nas lojas virtuais de aplicativos. Essa última estratégia vai de acordo com a defesa de Márcio Túlio Viana do boicote como uma alternativa de fortalecimento da greve no contexto do trabalho pós-industrial³⁴⁹.

Os casos observados evidenciam um espaço de discricionariedade das empresas-plataforma para atuar de forma antissindical, sobretudo a partir dos poderes sobre os trabalhadores, ligados aos mecanismos de vigilância, poder de bloqueio e controle absoluto sobre os preços dos serviços. Esse é um fator que pesa contra o desenvolvimento da autotutela enquanto elemento estruturante da autonomia coletiva, e tem dificultado a adesão de trabalhadores aos movimentos. Assim, um problema central consiste na proteção da atividade sindical de trabalhadores em plataformas digitais. Tradicionalmente, esse tipo de proteção se relaciona ao âmbito de incidência do Direito do Trabalho no Brasil, sendo construída sobre a relação de emprego ou o regime estatutário de servidores públicos. Ao menos atualmente, o trabalho em plataformas digitais se localiza fora desse âmbito, seja pela postura das empresas-plataforma, pela ausência de respostas legislativas

Termos e Condições gerais dos serviços de intermediação digital. 2020.

³⁴⁶ Segundo os termos do Ifood: “Sempre que uma nova rota aparecer para você, você também receberá a informação do valor total daquela entrega - lembrando que você sempre poderá aceitá-la, recusá-la ou, até mesmo, ignorá-la. O valor total é calculado por um algoritmo, que leva em conta: [...]”. IFOOD. **Termos e Condições de Uso - Ifood para entregadores.** 2020.

³⁴⁷ “8.3.2. O Condutor Autônomo, então, declara ter total ciência de que o valor retido pela Loggi é variável mês a mês e calculado conforme acima descrito, podendo o valor percentual referente a prestação de Serviço pela Loggi ser alterado a critério único e exclusivo da mesma”. LOGGI, 2021, op. cit.

³⁴⁸ REVISTA ROSA, 2021, op. cit.

³⁴⁹ VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote.: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 101-121, jan/jun 2009, p. 116-120.

ou ainda pela jurisprudência dominante tendente ao não reconhecimento da relação de emprego.

Para além dessa discussão, o reconhecimento da relação de emprego não pode ser compreendido como uma forma de garantir a proteção à atividade sindical e a concretização do direito de greve no contexto brasileiro. É possível apontar duas dificuldades principais. Em primeiro, há o fato de que a greve no Brasil se submete a uma regulação restritiva, constantemente apontada como inconstitucional. Apesar do artigo 9º da Constituição Federal ter elevado o direito de greve ao patamar constitucional no direito brasileiro, a Lei nº 7.783/89 introduz elementos normativos de constitucionalidade duvidosa. Como afirma Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, a lei condiciona o exercício de um direito cuja titularidade é da coletividade dos trabalhadores à convocação de assembleia pela entidade sindical representante, como se observa no artigo 4º, §1º da respectiva lei. Tal dispositivo normativo acaba por impedir greves de solidariedade a outras categorias ou greves políticas³⁵⁰.

Por outro lado, alguns dos principais movimentos de paralisação dos trabalhadores se desenvolvem de forma independente em relação às entidades sindicais constituídas, a exemplo do Breque dos Apps. No movimento, houve o apoio de sindicatos, como do SINDIMOTO-SP, mas o protagonismo partiu de mobilizações em searas virtuais e coletivos independentes, como os Entregadores Antifascistas e o Treta no Trampo. Ou seja, são ações que não cumpriram as formalidades da Lei nº 7.783/89. Portanto, é necessária uma visão crítica a respeito das potenciais consequências jurídicas da institucionalização do conflito coletivo nos termos do Direito Sindical vigente.

Ao mesmo tempo, as últimas décadas registram a construção de uma jurisprudência restritiva ao direito de greve na Justiça do Trabalho. Em relevante pesquisa que se debruçou sobre a jurisprudência do TST dos anos 1990, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva identificou uma maioria de decisões reconhecendo greves como abusivas, com base na Lei nº 7.783/89³⁵¹. No mesmo sentido, José Rodrigo Rodriguez enfatizou que os magistrados trouxeram para o regime constitucional pós-1988 uma cultura jurídica formada no período anterior, caracterizada pela centralidade do controle sobre a greve e um certo preconceito

³⁵⁰ SILVA, 2007, op. cit., p. 343.

³⁵¹ Ibid., p. 655.

contra o conflito social³⁵². Estudos mais recentes confirmam as tendências de jurisprudência restritiva, especialmente contra greves políticas³⁵³. Conforme alertou Ricardo Lourenço Filho, a incorporação das manifestações coletivas dos trabalhadores por plataformas digitais aos padrões e controles estipulados pelo direito brasileiro representa, em última análise, um risco³⁵⁴.

O outro problema central referente ao assunto é a ausência de mecanismos protetivos sólidos da atividade sindical. No Brasil, há um vácuo legislativo a respeito do tema, que acaba prejudicando as possibilidades de resposta a atos antissindicais. Se nas relações de trabalho que integram o padrão do emprego já lidam com tais dificuldades, no trabalho em plataformas digitais a questão se torna ainda mais desafiadora. Observam-se respostas institucionais pouco satisfatórias nas investigações acerca de represálias contra trabalhadores, motivada por formas de atividade sindical. Todos casos investigados no MPT aqui analisados não resultaram na reparação de direitos sindicais dos trabalhadores prejudicados. Isso se explica em grande parte pela falta de mecanismos protetivos mais robustos, atentos não só aos conflitos em relações coletivas de trabalho reconhecidamente assalariadas, mas também àqueles emergentes em novos espaços de disputa por direitos.

Diante destas constatações, o mero reconhecimento da relação de emprego, ou a extensão do Direito do Trabalho brasileiro ao trabalho em plataformas digitais não aparece como uma panaceia para a resolução da questão da liberdade sindical e especialmente do direito à greve e à proteção da atividade sindical em geral no trabalho em plataformas digitais. Conforme estabelecido no primeiro capítulo, a liberdade sindical não se consolidou plenamente no Brasil, além de lidar com dificuldades de ordem estrutural, a partir das transformações sobre o trabalho experienciadas nas últimas décadas de hegemonia neoliberal. Portanto, os desafios postos ultrapassam os traços distintivos do poder e controle existente nas plataformas digitais de trabalho: são próprios do trabalho em geral.

3.3 AUTONORMAÇÃO: TENTATIVAS DE DIÁLOGO SOCIAL

³⁵² RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 516-517.

³⁵³ VALENTIM, Gabriel Lima. **Da greve dos petroleiros de 1995 à greve dos eletricitários de 2018: uma análise crítica da jurisprudência dominante a respeito de greves com finalidade política.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2021, p. 142-162.

³⁵⁴ LOURENÇO FILHO, 2021, op. cit., p. 90.

O Brasil não registra casos de negociação coletiva envolvendo as principais plataformas digitais *location-based*, nos moldes das experiências italiana e espanhola. No entanto, houve nos últimos anos algumas iniciativas por parte de trabalhadores organizados em sindicatos ou associações, com a finalidade de estabelecer um diálogo com as empresas e algum tipo de negociação para melhores condições de trabalho, envolvendo principalmente pautas por remuneração. A seguir, apresenta-se a análise descritiva de alguns casos de tentativa de negociação envolvendo trabalhadores organizados em sindicatos ou associações e empresas-plataforma, bem como seus desfechos.

3.3.1 Mediações no Ministério Público do Trabalho

O MPT oferece, institucionalmente, a possibilidade de abertura de procedimentos administrativos voltados à negociação de conflitos no campo do trabalho, mediante mediação por um procurador do trabalho. Essa possibilidade tem sido explorada por organizações de trabalhadores que, diante da demanda por melhores condições de trabalho, e sem encontrar um canal efetivo de negociação com as empresas-plataforma, procuram o órgão a fim de obrigar estas últimas a dialogar e negociar.

Em 2017, no estado de Minas Gerais, o Sindicato dos Trabalhadores Motociclistas e Ciclistas de Minas Gerais (SINDIMOTOCICLI-MG) e o Sindicato dos mototaxistas, motofretistas e ciclistas autônomos do Estado de Minas Gerais (SINDIMOTO-MG) apresentaram um pedido de mediação no MPT, direcionado às empresas Uber, Motoday, Piloto31, Rápido e Loggi. No pedido, as entidades relataram inicialmente o recebimento de denúncias sobre exploração de trabalhadores com baixas tarifas, falta de segurança e ausência de seguro de vida³⁵⁵.

A primeira audiência ocorreu no dia 18 de agosto de 2017. Na ocasião, a representante da Uber argumentou se tratar de serviço de um aplicativo e que tem contratos de intermediação com os mototaxistas e motofretistas, que são os contratantes da plataforma. No mesmo sentido, o representante da Loggi, esclareceu na audiência que só cadastra no sua plataforma motofretistas legalizados

³⁵⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Procedimento de Mediação n. 002771.2017.03.000/5. Belo Horizonte, 2017.

de acordo com os procedimentos de segurança do Código Brasileiro de Trânsito (CTB), dos procedimentos municipais e de leis federais e que, além disso, não pune nenhum motofretista que fique desligado da plataforma. Assim, o MPT sugeriu que os dois sindicatos apresentassem em até 30 (trinta) dias propostas de cláusulas mínimas de meio ambiente de trabalho, saúde e segurança do trabalhador e pagamento mínimo por hora, dia, semana ou mês, ou outro critério a ser estabelecido por corrida³⁵⁶.

O SINDIMOTO-MG apresentou uma pauta com os seguintes itens: contratação apenas de trabalhadores regulamentados por lei municipal, taxa mínima para delivery R\$ 8,00, taxa para as demais entregas comerciais no valor de R\$ 12,90, não punição a trabalhadores que rejeitem ofertas de trabalho e seguro de vida com apólice de R\$ 25.000,00. O SINDIMOTOCICLI-MG, em paralelo, também propôs seguro de vida no valor de R\$ 25.000,00, além de convênio com plano de saúde, reavaliação para entregas mínimas para R\$ 14,00, entregas menores de delivery por taxas mínimas de R\$ 8,00, não punição a trabalhadores e contratação de trabalhadores regulamentados³⁵⁷. As pautas foram, em sua maioria, econômicas.

Por outro lado, as empresas envolvidas no procedimento não atenderam a qualquer reivindicação. A Piloto31 respondeu nos autos que não poderia acatar ou aceitar tais propostas, afirmando que os termos das propostas tentavam induzir a alegação de relação de contratação trabalhista do motociclista. Alegou que a empresa-plataforma não realiza a contratação de motociclistas, argumentando que os motociclistas não seriam exclusivos e não estariam subordinados à empresa, sequer recebendo remuneração desta. Afirmou ainda que a empresa presta um serviço aos motociclistas que se interessam em contratá-la, cobrando um valor mensal desses. Também alegou não punir os trabalhadores. Com essas justificativas, concluiu em sua manifestação que não poderia contratar seguro de vida ou plano de saúde em favor dos trabalhadores³⁵⁸.

No mesmo sentido, a Rappido afirmou no procedimento que não presta serviços de transporte, não funciona como transportadora e não opera como agente para o transporte de passageiros e bens. Assim, a empresa argumentou que não é, e nem tem pretensão de ser, uma empresa transportadora, a exemplo de outras marcas. Como empresa de tecnologia, afirmou não manter uma frota de veículos.

³⁵⁶ Ibid.

³⁵⁷ Ibid.

³⁵⁸ Ibid.

Os fornecedores de serviços não estariam subordinados à empresa, sendo profissionais autônomos. Assim, a partir de uma mera parceria comercial, a empresa afirmou não poder realizar qualquer tipo de negociação coletiva com o sindicato representativo dos trabalhadores³⁵⁹.

A Loggi adotou uma linha argumentativa semelhante. Afirmou a não contratação de motofretistas como empregados, mas como parceiros, todos regularizados perante os órgãos públicos competentes. Em face da ausência de subordinação jurídica, a relação é totalmente regida pelos Termos e Condições de Uso da plataforma, segundo a empresa. A partir desse contrato, não haveria qualquer obrigação de fornecer seguro de vida ou plano de saúde. Ademais, afirmou que as tarifas mínimas são definidas pelo mercado, e que a plataforma somente intermedia os contratos com valores condizentes com seus parâmetros. Assim, a fixação de tarifas mínimas seria, na visão da Loggi, o análogo a uma intervenção estatal em uma atividade de livre mercado³⁶⁰.

Por fim, a Uber apenas afirmou o desinteresse na continuação do processo de mediação. Assim, o procedimento de mediação foi arquivado em 30 de abril de 2018, sem qualquer negociação estabelecida entre sindicato e empresas. O discurso apresentado pelas empresas no processo de mediação foi bastante uniforme, no sentido de se afirmar a existência de trabalho autônomo e a suposta impossibilidade de atender qualquer demanda apresentada pelos sindicatos.

Em Aracaju, também no MPT, a Associação dos Motoristas Autônomos por Aplicativo (ASMAA) apresentou no ano de 2021 pedido de mediação em face das empresas Uber, 99 Tecnologia e InDriver. Em audiência, a ASMAA apresentou pauta de reivindicações por medidas de segurança na pandemia e melhores taxas para os motoristas. No entanto, novamente não houve o acolhimento de qualquer proposta pelas empresas³⁶¹.

Também nesse procedimento, a justificativa apresentada para as empresas para a não negociação esteve associada aos modelos de negócio adotados. A Uber afirmou a existência de relação comercial com os motoristas, apta a afastar a competência do MPT para conduzir a mediação, fundamentando os argumentos no Conflito de Competência n.º 164.544/MG julgado pelo Superior Tribunal de Justiça

³⁵⁹ Ibid.

³⁶⁰ Ibid.

³⁶¹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, Pedido de Mediação 000421.2021.20.000/9. Aracaju, 2021.

em 2019³⁶². Ademais, defendeu que a interferência de órgãos públicos como o MPT nos valores destinados aos motoristas violaria frontalmente a livre iniciativa e a liberdade de contratar, protegidas pelo artigo 3º, VIII, da Lei Federal nº 12.965/2014.

A 99 Tecnologia também negou a possibilidade de atender as demandas apresentadas pela ASMAA, e afirmou que quaisquer possibilidades de diálogo estão viabilizadas individualmente a cada motorista, por meio da Central de Ajuda oferecida na plataforma. O procedimento acabou arquivado em julho de 2021, tendo durado somente três meses³⁶³. O posicionamento da 99 Tecnologia revelou a tendência a uma individualização do diálogo, buscando inviabilizar qualquer diálogo com representações coletivas de trabalhadores.

3.3.2 Mediações pré-processuais no TRT-4

Uma outra tentativa de diálogo com empresas-plataforma com subsídio institucional se deu pelo SIMTRAPLI-RS, em 2021, na Justiça do Trabalho. O sindicato apresentou pedidos de mediação pré-processual no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), em março de 2021 em face de algumas empresas-plataforma. Apresentou reivindicações de valores repassados aos motoristas, pedindo às plataformas reajustes das verbas recebidas pelos motoristas de acordo com os principais índices de atualização monetária em vigência no Brasil³⁶⁴.

Os pedidos de mediação foram apresentados em face das empresas Uber, 99 Tecnologia, Cabify e InDriver. Todas foram arquivadas em poucos meses, com nenhum êxito nas negociações em favor do sindicato. Destaca-se inicialmente a argumentação apresentada pela 99 Tecnologia e pela Uber diante das reivindicações apresentadas pela entidade sindical. Primeiramente, a 99 Tecnologia alegou a impossibilidade de atender qualquer demanda apresentada ao sindicato, por estar vinculada aos termos de uso da plataforma:

A 99 é uma empresa de tecnologia que desenvolveu uma plataforma que permite a conexão entre motoristas e usuários de serviço de transporte. Desta forma, a relação existente entre a 99 e cada um dos motoristas parceiros é uma relação de natureza civil, cujos termos contratuais foram

³⁶² Esse julgado fixou a competência da Justiça Comum para litígios envolvendo motoristas e a Uber.

³⁶³ Ibid.

³⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de Mediação Pré-Processual 0020657-92.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/pejcz/validacao/21040518351927400000054391924?instancia=2>. Acesso em: 17 nov. 2021.

firmados nos Termos e Usos do aplicativo a partir do cadastro do motorista na plataforma, e não permitem, portanto, as concessões pretendidas pelo Sindicato. No que diz respeito ao preço dos combustíveis, a 99 também informa que, graças a uma parceria firmada entre a 99 e a empresa Raízen (distribuidora de combustíveis licenciada para o uso da marca “Shell” no Brasil), os motoristas parceiros da 99 podem abastecer os seus veículos nos postos com a bandeira “Shell” e obter 10% (dez por cento) de desconto no abastecimento, mediante o simples cadastro e uso do aplicativo “Shell Box” (DOC. 04). A 99 reitera que está sempre disposta ao diálogo construtivo, embora não possa, no presente caso, concordar com e atender as demandas apresentadas pelo Sindicato promovente. Em razão do exposto, a 99 requer o encerramento do presente procedimento³⁶⁵.

Após audiência realizada no dia 1º de julho de 2021, a empresa voltou a pedir o arquivamento do procedimento, reafirmando a impossibilidade de atender qualquer demanda apresentada pelo sindicato promovente. Com a negativa e o não estabelecimento de um diálogo com o sindicato, a mediação com a 99 Tecnologia foi arquivada em setembro de 2021. Ademais, o caso pode estar relacionado a um descredenciamento antissindical de uma dirigente, poucos dias antes da audiência, relatado na seção anterior, cujo desfecho está pendente na Justiça do Trabalho, em reclamatória individual.

A mediação envolvendo a Uber teve desfecho semelhante. Conduto, merece destaque a argumentação jurídica defendida pela empresa. Em sua manifestação nos autos, voltou a enfatizar a ausência de relação de emprego, a atividade econômica restrita ao âmbito da tecnologia e as principais decisões proferidas pelo TST e do STJ a respeito da controvérsia, com ambos os tribunais entendendo respectivamente pela existência de relação contratual civil e a competência da Justiça Comum para dirimir conflitos. Partindo da existência de uma relação de parceria comercial entre motoristas e empresa, a Uber defendeu não somente a impossibilidade de condução da mediação na Justiça do Trabalho, mas também a ilegitimidade da entidade sindical para a negociação com a empresa³⁶⁶. Segundo a manifestação da Uber,

ainda que se considerasse a entidade requerente como legítima para a representação dos motoristas parceiros – o que não é o caso nos termos do art. 511 da CLT –, ela representa categoria econômica (parágrafo 1º), de modo que também não há falar em negociação entre duas entidades patronais nos termos da legislação trabalhista³⁶⁷.

³⁶⁵ Ibid.

³⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de Mediação Pré-Processual 0020519-28.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2104141531310850000054621225>. Acesso em: 17 nov. 2021.

³⁶⁷ Ibid.

Assim, a empresa sustentou argumentação fundamentada no artigo 511 da CLT, segundo o qual uma entidade sindical representante de motoristas de plataforma corresponde a um sindicato patronal, atrelado a uma categoria econômica (e não profissional), e inapta a negociar coletivamente com outra empresa. Se a jurisprudência é dominante em reconhecer a existência de uma relação comercial entre trabalhadores e empresas-plataforma, os primeiros são considerados empreendedores, e o sindicato se forma segundo os termos do §1º do artigo 511, da CLT³⁶⁸. O discurso da empreendedorização pode ter consequências relevantes a respeito do regramento sindical aplicável às entidades sindicais, diante do conteúdo normativo positivado e ainda vigente na CLT.

Como se observa, os casos analisados de tentativa de diálogo ou negociação por meio de mediações no MPT e Justiça do Trabalho não resultaram em qualquer êxito para os trabalhadores. Um comportamento padrão foi identificado entre as diferentes empresas nos procedimentos observados: em todos os casos, apresentaram argumentos pautados na existência de relação comercial e ausência de relação de emprego, questionaram a legitimidade da entidade sindical e não consideraram qualquer reivindicação apresentada pela entidade, se retirando dos procedimentos e pedindo o arquivamento.

Assim, é possível supor que as mediações manifestam as assimetrias de poder existentes entre organizações de trabalhadores e as empresas-plataforma. Apenas existem porque os sindicatos e demais entidades associativas não conseguem dialogar com as empresas, e quando conseguem, não obtêm qualquer êxito na negociação. Como bem indicam os estudos aqui referenciados, o amplo controle sobre aspectos centrais do trabalho realizado, como remuneração e geolocalização, bem como a possibilidade de descredenciar trabalhadores sem maiores consequências e a situação de extrema dependência econômica de muitos trabalhadores os coloca em posição defensiva. É possível interpretar que a organização coletiva (auto-organização) e a capacidade de autotutela ainda não

³⁶⁸ Reproduz-se a seguir a íntegra do dispositivo: “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”. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943.

foram capazes de consolidar o contrapoder capaz de obrigar as empresas a negociarem efetivamente melhores condições de trabalho (autonormação).

Esses fatores são agravados pela falta de uma institucionalidade que confira algum tipo de sustento à atividade sindical dos trabalhadores, e de atenuar o desequilíbrio de forças existentes nos conflitos coletivos que se apresentam. Se auto-organização, autotutela e autonormação são elementos que se complementam entre si, constituindo a autonomia coletiva enquanto expressão do contrapoder social dos trabalhadores, as possibilidades de uma negociação coletiva capaz de produzir direitos no trabalho em plataformas digitais depende da realização de organizações robustas e com possibilidades de autotutela. Sem a proteção jurídica dessa última, em especial, as possibilidades acabam se limitando.

Por outro lado, a questão institucional não pode ser lida como um fator determinante, mas apenas condicionante das más condições de exercício da liberdade sindical. Afinal, movimentos por direitos no trabalho de entregadores com maior repercussão social e política se desenvolveram fora dos principais espaços institucionais, sem a centralidade da figura do sindicato oficial, e obtiveram resultados sociais mais expressivos. Isso significa que a formação da autonomia coletiva diz respeito a um amplo e complexo processo, que se encontra no Brasil em fase incipiente, passível de transformações e desdobramentos pouco previsíveis, a exemplo do que se aborda na próxima seção.

3.3.3 O Fórum do Ifood

Um caso mais recente, noticiado no fim de 2021, indica que o desenvolvimento da autonomia coletiva entre entregadores de plataforma tem potencial para alterar esse cenário. Após meses de greves e manifestações, com repercussão midiática e projeção de lideranças sindicais e políticas em nível nacional, a empresa Ifood abriu um canal de negociação com trabalhadores. O diálogo foi anunciado pela empresa como um fórum, cuja primeira edição ocorreu em dezembro de 2021. É ressaltável, contudo, o fato de que a própria empresa convocou as lideranças para a participação nos diálogos, fazendo uma seleção unilateral de representantes – fato que pode ser compreendido como uma violação

direta à Convenção nº 98 da OIT³⁶⁹. Assim, para além de uma experiência de diálogo, o evento pode ser lido ainda como uma estratégia de cooptação de lideranças pela empresa.

Os trabalhadores levaram pautas como o fim dos bloqueios injustos, mais transparência nas regras, canal para defesa com atendimento humano, sistema de código para cliente (a fim de evitar falsas denúncias de não recebimento da entrega), regras contra atraso dos restaurantes, fim dos “agendamentos” de horário fixo para entregadores, distribuição igualitária das entregas sem exceção. Uma das reivindicações listadas, que chama a atenção em relação às demais, foi a adoção do modelo CLT para os entregadores do sistema “operador logístico”³⁷⁰, no qual há horário fixo de trabalho e subordinação a uma empresa responsável pela organização espacial dos entregadores em determinada região urbana³⁷¹. Outra pauta foi o direito à informação. Em especial, critérios de remuneração e distribuição de tarefas. A principal reivindicação observada no fórum foi por melhores remunerações e um reajuste anual³⁷².

A experiência rendeu o atendimento de algumas reivindicações, e a possibilidade de realização de outros fóruns regionais ao longo de 2022³⁷³. Após três dias de reuniões, foi firmada uma “carta-compromisso” pela empresa, divulgada no *website* “Portal do Entregador Ifood”. O documento condensou os principais resultados da negociação realizada, com estabelecimento de compromissos em curto, médio e longo prazo. A carta não constitui um contrato bilateral firmado entre empresa e trabalhadores representantes, mas um compromisso redigido unilateralmente pela Ifood. Entre os compromissos de curto prazo, o principal esteve relacionado ao tema dos bloqueios injustificados. A Ifood se comprometeu a: aumentar a transparência em relação aos motivos de suspensão ou desativação de contas; realizar campanhas informativas sobre as causas de bloqueios; possibilitar a defesa em prazo de três dias contra bloqueios, com abertura para bloqueados nos

³⁶⁹ GRANZINI, Mariana; MOTTER, Andressa. iFood cria fórum com entregadores para ouvir demandas da categoria. **Folha de São Paulo**. 15 out. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/11/ifood-cria-forum-com-entregadores-para-ouvir-demandas-da-categoria.shtml>. Acesso em: 22 nov. 2021.

³⁷⁰ RALF MT. Fórum Ifood entregadores com motoboys função NUVEM e OL de todo o Brasil-Ralf MT. **YouTube**, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ET3zbcAWVK0>. Acesso em: 14 dez. 2021.

³⁷¹ DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Revista Pensata**, v. 2, n. 2, p. 6. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136/8340>. Acesso em: 14 dez. 2021.

³⁷² RALF MT, 2021, op. cit.

³⁷³ Ibid.

últimos seis meses; revisar o procedimento de contestação por entregadores “OL” bloqueados. Além de outras questões, a empresa se comprometeu a avaliar a possibilidade de implantação de um reajuste anual, bem como a possibilidade de rever a tarifa mínima, em médio prazo³⁷⁴. Assim, é possível observar que o primeiro fórum gerou tímidos avanços em relação à questão dos bloqueios, mas não materializou conquistas econômicas, uma das principais pautas dos entregadores.

O Fórum do Ifood está longe de ser uma experiência de consolidação do diálogo social democrático no âmbito do trabalho em plataformas digitais, e não corresponde a um exercício de negociação coletiva sólida, como a Carta de Bolonha, por exemplo. Longe disso, sequer ouviu entidades coletivas sindicais ou associativas, mas apenas lideranças de destaque nacional ou regional selecionadas unilateralmente pela empresa. Ao mesmo tempo, as conquistas podem ser consideradas bastante aquém das pautas apresentadas pelos trabalhadores desde o início dos movimentos grevistas.

Entretanto, é o primeiro caso de real abertura ao diálogo por uma empresa-plataforma no Brasil e de possibilidade de conquista autônoma de direitos. O episódio quebra uma tendência identificada nos anos anteriores, observada nas mediações abordadas, de total fechamento das empresas-plataforma ao diálogo com representações de trabalhadores. A experiência confirma a assertiva no sentido de que a negociação coletiva, em sua forma institucionalizada ou por meios alternativos encontrados por trabalhadores fora de um âmbito de regulação consolidado pelo Direito do Trabalho, se viabiliza como fruto da construção de contrapoderes sociais dos trabalhadores organizados, consolidadas tanto na representação em face das empresas quanto diante de toda a sociedade.

Trata-se de um espaço de diálogo conquistado em meio a um contexto social desfavorável. O Fórum do Ifood não pode ser compreendido sem as experiências dos breques e paralisações ocorridas nos meses que o antecederam. Não é uma ação que parte da vontade da empresa e de um suposto engajamento social, mas uma expressão das possibilidades de reconfiguração nas relações de poder no campo do trabalho, impulsionadas pelo desenvolvimento dos contrapoderes sociais dos trabalhadores. É uma consequência direta de um processo de desenvolvimento da autonomia coletiva entre entregadores no curso dos últimos anos, a partir da

³⁷⁴ IFOOD. Carta Compromisso - Fórum de Entregadores. **Portal do Entregador**, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/carta-compromisso-forum-de-entregadores/>. Acesso em: 16 dez. 2021.

organização e de diferentes modalidades de atividade sindical. Assim, a experiência do Fórum indica possibilidades alternativas de conquista de direitos no trabalho, ainda que por fora dos principais mecanismos institucionais, questão a ser explorada no próximo capítulo.

4 LIMITES E POSSIBILIDADES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A partir dos casos concretos de mobilização dos elementos estruturantes da autonomia coletiva, estabelece-se a questão fundamental que guia o presente estudo: quais são os limites e as possibilidades de exercício do direito à liberdade sindical que os sujeitos coletivos emergentes no trabalho em plataformas digitais encontram no contexto normativo brasileiro? Que institutos do Direito Sindical brasileiro se desencontram com a realidade das novas relações coletivas de trabalho no âmbito das plataformas digitais? Por outro lado, que horizontes se apresentam para a liberdade sindical e a afirmação da autonomia coletiva no atual contexto? Que possibilidades surgem a partir da organização e ação coletiva?

Na primeira seção deste capítulo final, são explorados os aspectos normativos considerados inadequados à concretização da liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais (seção 4.1). A crítica se desdobra em três argumentos principais. Primeiramente, são exploradas as limitações externas do Direito Sindical: as impossibilidades fáticas que permeiam o direito enquanto mecanismo de emancipação social, e sua estrita dependência com a configuração das correlações de forças políticas no campo social (seção 4.1.1). Em segundo, sustenta-se a incompatibilidade das regras organizativas pautadas pelo conceito de categoria com as possibilidades de auto-organização no contexto do trabalho nas plataformas (seção 4.1.2). Por fim, trata-se da ausência de disposições protetivas da liberdade sindical diante das particularidades do trabalho em plataformas digitais, situação que afeta o desenvolvimento da autotutela (seção 4.1.3).

Na segunda parte, são exploradas as possibilidades existentes e possíveis avanços a serem disputados no Direito Sindical positivado (seção 4.2). Em primeiro, adotando como ponto de partida as noções teóricas de pluralismo jurídico democrático, são exploradas as possibilidades de exercício da liberdade sindical e de conquista de direitos no contexto social e normativo contemporâneo no Brasil, especialmente em movimentos que se constituem como potenciais produtores de direitos e se desenvolvem por fora da estrutura sindical consolidada historicamente no Brasil (seção 4.2.1). Por fim, são apontadas as possibilidades de disputa e reforma da regulação estatal das relações coletivas de trabalho, com base nas reflexões críticas construídas ao longo do estudo. Aponta-se, sobretudo,

possibilidades menos restritivas de organização coletiva, e mecanismos jurídicos de proteção da liberdade sindical adaptados às peculiaridades das plataformas digitais de trabalho (seção 4.2.2).

4.1 LIMITES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

O direito é capaz de fornecer a solução para os problemas enfrentados? Um modelo normativo, por si só, está apto a impulsionar o movimento sindical, para além de suas expressões mais tradicionais, com inclusão do trabalho informal e, principalmente, o trabalho em plataformas digitais? Essa ordem de questionamentos deságua nos limites externos do direito. Mas para além de tais questionamentos, A partir de uma observação analítica da autonomia coletiva no trabalho por plataformas digitais, que problematizações podem ser extraídas do Direito Sindical brasileiro? A questão pode ser traduzida em outros termos: que aspectos normativos da regulação das relações coletivas de trabalho inviabilizam a concretização do projeto constitucional pautado pelo pluralismo político e pela liberdade sindical dos trabalhadores? Essas questões conduzem ao apontamento dos limites internos do direito sindical brasileiro no seu estado atual.

4.1.1 Limites externos do Direito Sindical

Todo problema jurídico é fundamentalmente político³⁷⁵. As possibilidades de emergência de um Direito Sindical capaz de fornecer respostas verdadeiramente democráticas e pluralistas ao conflito coletivo existente entre trabalhadores e empresas-plataforma que concentram poder em um regime de trabalho fora do âmbito de regulação tradicional estão profundamente ligadas à capacidade política dos sujeitos integrantes do conflito. Tem-se aqui uma característica fundamental do próprio Direito do Trabalho e seu desenvolvimento dentro de um contexto histórico e social.

A compreensão dessa questão exige como ponto de partida um entendimento teórico do direito à luz do contexto social em que o fenômeno se insere. Pierre Bourdieu procura a construção de um entendimento nesse sentido, rechaçando

³⁷⁵ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 37.

tanto a visão positivista que afirma a independência absoluta do campo jurídico em relação ao mundo social, quanto as teorizações marxistas, que simplificam o direito como mero instrumento da classe dominante, ignorando as suas funções simbólicas. Assim, o autor afirma que as práticas e discursos jurídicos são produto do funcionamento de um campo cuja lógica específica está duplamente determinada: de um lado, por relações de força específicas que lhe conferem a sua estrutura e que orientam as lutas de concorrência; por outro, há a lógica interna das obras jurídicas que delimitam, em cada momento, o espaço possível das soluções jurídicas³⁷⁶.

Assim, o autor afirma que o direito afeta o mundo social, mas não se esquece de que é ele mesmo feito por esse mundo social. A sua eficácia está condicionada à sua compatibilidade com aquilo que existe previamente na realidade. O autor defende que o “efeito simbólico” do direito é o de consagrar a ordem estabelecida. Se as representações do direito anunciam rupturas, novas práticas, novos costumes e novos grupos, apenas anunciam porque o novo está em vias de advir. Estabelecendo uma analogia, Pierre Bourdieu afirma que as inovações do direito são como “oficiais do registro civil”, e não “parteiras”³⁷⁷: o direito não promove o nascimento do “novo”, apenas registra tal aparecimento.

Em síntese, o direito é produto da correlação de forças na sociedade. Isso explica porque apenas quando aumenta a força dos “dominados” no campo social, representada nas figuras dos partidos e sindicatos, é que o direito incorpora suas demandas. O desenvolvimento do Direito do Trabalho a partir do século XIX é um bom exemplo dessa tendência³⁷⁸. Segundo Manuel-Carlos Palomeque Lopez, o Direito do Trabalho é definido formalmente como a ordenação jurídica do trabalho assalariado ou prestado por conta de outrem. No entanto, a razão de ser do Direito do Trabalho não pode ser dada só pelo seu objeto, que oferece ao observador um conhecimento formal e “a-histórico” do problema. O jurista concorda que a conflituosidade social precede o direito, mas é canalizada juridicamente de acordo com o quadro de interesses e valores de opção política que expressa a norma jurídica em questão, advinda de grupos sociais capazes de impor a normativa dentro de um determinado sistema político. No caso do Direito do Trabalho, essa conflituosidade social que lhe deu origem na Europa não era exatamente o conflito

³⁷⁶ BOURDIEU, 1989, op. cit., p. 209-211.

³⁷⁷ Ibid., p. 237-238.

³⁷⁸ Ibid., p. 251.

sociolaboral, mas o conflito industrial, entre capital e trabalho assalariado na sociedade capitalista³⁷⁹.

Mas mais interessante na abordagem de Manuel-Carlos Palomeque Lopez é a explicação do processo de construção do Direito do Trabalho. O primeiro momento diz respeito à organização e ação política e sindical do proletariado. O movimento operário se constrói pela concorrência de três elementos que surgem na alvorada da sociedade capitalista industrial: a formação da classe operária a partir das relações de produção capitalistas, a tomada de consciência da condição operária como núcleo solidário de interesses próprios e contraditórios aos da burguesia e a ausência de instrumentos legais e políticos capazes de modificar seu *status* econômico e social³⁸⁰.

O sindicalismo, definido como corpo de ideologias, elaboração teórica, estratégias e ações de luta desenvolvidas historicamente pelos sindicatos e sociedades de resistência, constitui um componente básico desse processo. Inicialmente, enfrentou um estágio de proibição, com repressão estatal sobre a atividade sindical, tendo na Lei *Chapelier*, de 1791, um representativo exemplo histórico. Na sequência, veio uma etapa de tolerância, fruto do desenvolvimento do movimento sindical, a culminar na queda das proibições penais. Por fim, uma terceira etapa histórica é o reconhecimento jurídico: a organização sindical passou a gozar de reconhecimento e proteção do direito. No início do século XX, com a ascensão do constitucionalismo social, o sindicato e a liberdade sindical receberam a consagração constitucional³⁸¹.

Essa legislação operária nasce como uma solução defensiva do Estado burguês, que através do quadro normativo protetor, promove a integração do conflito social em termos compatíveis com o sistema estabelecido. No entanto, com o tempo e a solidificação do Estado social, a legislação operária se converteu em elemento básico para o bem-estar das classes trabalhadoras, dando cobertura para direitos subjetivos fundamentais, como a própria liberdade sindical, a negociação coletiva, e a greve, bem como a garantia de condições de vida e de trabalho cada vez mais favoráveis, inserindo-se em um compromisso democrático de promoção de igualdade e liberdade efetiva³⁸².

³⁷⁹ LOPEZ, 2001, op. cit., p. 15-19.

³⁸⁰ Ibid., p. 24-25.

³⁸¹ Ibid., p. 25-26.

³⁸² Ibid., p. 27-31.

Portanto, o Direito do Trabalho, tal como o direito em geral, está profundamente relacionado com o campo social e seus conflitos. Suas transformações mais recentes sofridas nas últimas décadas também derivam de nova configuração nas correlações de forças. Nesse sentido, defende Antonio Casimiro Ferreira que o Direito do Trabalho se desestruturou nos países ocidentais em um período de hegemonia neoliberal porque a correlação de forças sociais passou a favorecer o mercado em relação às forças políticas que representam os trabalhadores³⁸³.

Aqui se localizam os limites externos do Direito Sindical para a resolução dos principais problemas sociais relacionados ao trabalho em plataformas digitais. Um mero apontamento para os fundamentos jurídicos que integram o ordenamento brasileiro e poderiam embasar a proteção de direitos fundamentais no trabalho, como salário-mínimo, saúde, segurança no trabalho e direitos sindicais, não é suficiente para que esses se concretizem na realidade. Observa-se uma postura pouco ativa do Poder Judiciário para reconhecer direitos, e os casos envolvendo as relações coletivas registradas na Justiça do Trabalho e no MPT demonstram uma dificuldade para um exercício efetivo de direitos sindicais pelas organizações coletivas.

Tais fatos guardam um paralelo com todo o contexto sociopolítico que envolve o capitalismo contemporâneo. Em especial no Brasil, há uma dinâmica de correlação de forças desfavorável aos trabalhadores e suas organizações representativas, como demonstram os vários estudos que compõem a literatura sobre o trabalho e o Direito do Trabalho nas últimas décadas. Essa configuração, em um contexto de crise democrática, resultou na desestruturação do Direito do Trabalho brasileiro, com as alterações legislativas implementadas desde 2017, a exemplo da reforma na CLT pela Lei nº 13.467/2017 e a ampliação da terceirização com a Lei nº 13.697/2017.

Da mesma forma, fatores como o limbo regulatório do trabalho em plataformas digitais e a não extensão do Direito do Trabalho aos trabalhadores que ganham a vida em empresas como Uber ou Ifood, guardam relação com a correlação de forças entre trabalhadores, organizações e empresas que se valem das plataformas digitais. Enquanto as empresas ingressam no país consolidadas, ocupando posições de monopólio e concretizando os chamados efeitos de rede,

³⁸³ FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012, p. 86-88.

com fortes investimentos em publicidade e *lobby* político, além de se valerem do chamado *big data*, as ferramentas de visibilidade política dos trabalhadores vão se consolidando aos poucos, por meio da organização coletiva em diferentes modalidades sociais.

Isso vale tanto para uma representatividade em sentido político, que começa a se encorpar em movimentos como o Breque dos Apps, quanto para a representação mandatária das entidades sindicais na negociação coletiva. Afinal, essa última só se realiza quando os trabalhadores conseguem, organizadamente, dispor de instrumentos de pressão efetivos que levem as empresas a aceitarem a negociação. Em outras palavras, esse processo se consolida quando os trabalhadores desenvolvem um contrapoder que vai no sentido de desfazer o desequilíbrio da correlação de forças e se opor eficazmente ao poder concentrado pelas empresas – um poder sustentado sobre mecanismos de governança bastante diferenciada, em relação ao poder empresarial tradicional baseado em autoridade hierárquica.

Voltar a um componente do modelo teórico de Manuel Correa Carrasco, que se presta a explicar a negociação coletiva como fonte de direito, tem sua relevância para a compreensão do problema referente ao trabalho em plataformas digitais. A função da negociação coletiva institucionalizada no direito positivo é conectar a norma positiva ao poder que lhe traz causa. O autor defende que toda fonte de direito denota a existência de um poder efetivo, fático e presente na sociedade, à margem da intervenção estatal. O chamado poder social se origina sobre a existência de grupos sociais com interesses antagônicos, que paulatinamente, fazem convergir suas forças em um processo de institucionalização progressiva de suas relações³⁸⁴.

Se a negociação coletiva (em sua modalidade institucionalizada) tem como fundamento um poder existente na realidade social, sua não realização aponta a inexistência ou insuficiência de tal poder. Os casos de mediação analisados no presente estudo indicam essa insuficiência, que pode muito bem ser momentânea ou própria de um processo em estágio inicial, a ganhar robustez com o tempo. Se as empresas não aceitam negociar qualquer pauta levada pelas entidades sindicais junto ao MPT ou Justiça do Trabalho, é porque entendem que não sofrerão nenhuma consequência adotando tal posição. Como demonstram os casos

³⁸⁴ CARRASCO, 1996, op. cit., p, 82-88.

analisados no presente estudo, a realidade prática é a de um espaço para a implementação de atos antissindicais e o fechamento de canais de comunicação para com entidades coletivas.

Valendo-se da analogia de Pierre Bourdieu, é possível afirmar que o Direito Sindical não poderá “parir” melhores condições de exercício da liberdade sindical ou a própria expansão da autonomia coletiva no trabalho em plataformas digitais, mas no máximo “registrar” o nascimento de novas condições conquistadas no seio das relações políticas e sociais. Isso significa também que a mera busca por soluções institucionais não é capaz de responder a todos os problemas inerentes ao conflito coletivo existente e ao enfrentamento do amplo poder concentrado pelas empresas-plataforma. O atingimento de mudanças desejáveis depende das iniciativas, estratégias e capacidade de mobilização dos atores interessados, compreendidos como sujeitos políticos. Convém enfatizar novamente que as movimentações e mobilizações de recursos de poder já existem. Em particular, o estudo publicado em 2021 pela fundação FES demonstrou as possibilidades de mobilização de recursos de poder pelos trabalhadores em plataformas digitais³⁸⁵.

Mas a compreensão dos limites externos encontrados pelo direito para a resolução do problema da liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais está longe de retirar a relevância das possibilidades conferidas pelo Direito Sindical, especialmente quando se toma esse como um objeto de disputa e possíveis reformulações em uma racionalidade voltada para a realização da liberdade sindical com atenção às transformações do trabalho no mundo contemporâneo. Obter melhores condições institucionais exige a mobilização de poderes sociais, mas também viabiliza o melhor desenvolvimento de tais recursos na luta pelo avanço das condições de trabalho e de vida. Em outras palavras, a conquista da liberdade sindical no campo jurídico pressupõe o exercício da ação coletiva e sindical no campo social e político.

³⁸⁵ Segundo o estudo, é possível que os trabalhadores se valham de sua posição econômica, exercendo um “poder estrutural” sobre as empresas. Ademais, constroem poder associativo, quando se organizam em coletivos, e mobilizam a filiação, participação de membros e recursos infraestruturais. Exercem “poder social”, se articulando com outros atores sociais, como movimentos sociais ou capacidade de intervenção nos debates públicos. Por fim, o poder institucional se relaciona à lei e aos direitos institucionais que o trabalho organizado pode se valer. Os quatro recursos de poder se conectam e se integram e, portanto, são influenciados pela mudança de relações de classe e desenvolvimento no capitalismo global. Se as novidades tecnológicas conferiram nova roupagem às relações de poder, é relevante a constatação de que o trabalho organizado tem mobilizado novas estratégias de resistência e organização pelo mundo. BASUALDO et al., 2021, op. cit., p. 5-6.

4.1.2 O problema da noção de categoria profissional

Um primeiro aspecto normativo observado, central no Direito Sindical brasileiro, diz respeito à noção de categoria profissional. Trata-se de conceito umbilicalmente ligado à unicidade sindical, concebido conjuntamente na consolidação de um Direito do Trabalho positivado em meio a uma política corporativista para as relações laborais. Segundo Gino Giugni, a categoria é um conceito muito relativo. O substrato do fenômeno sindical possui uma complexidade multiforme de componentes socioeconômicos, especialmente em face da avaliação jurídica. Se referindo ao período corporativista na Itália, o autor aponta que as tendências mais antigas buscaram caracterizar a categoria profissional como um ponto que deriva mecanicamente da mesma formação dos estratos da sociedade, exercendo o sindicato uma representação necessária: fala-se aqui de uma concepção ontológica de categoria. Contrariamente, a visão que o autor exerce sobre o problema revela que a estratificação social se realiza segundo linhas historicamente determinadas, traduzida em fenômeno de importância jurídica somente no momento organizativo, cuja vida é dada pelos indivíduos com atos de livre vontade. Portanto, a categoria profissional deve ser desenhada pelos próprios trabalhadores, que escolherão os critérios para a construção da solidariedade do grupo profissional. Do ponto de vista do ordenamento jurídico, não existe sentido na afirmação da existência do grupo profissional antes de sua organização: pelo ordenamento jurídico, a categoria deve ser reconhecida em um modelo democrático somente no momento da efetivação da auto-organização dos grupos³⁸⁶.

No contexto europeu, experiências históricas em sentido diverso estão lastreadas nas experiências corporativistas ou social cristãs, paradigmas nos quais a constituição do grupo profissional seria tarefa do Estado. A exemplo do que ocorreu na Itália fascista, ou no Brasil do Estado Novo, a construção ontológica de categoria na doutrina jurídica se adaptava aos imperativos ideológicos vigentes sob determinadas hegemonias políticas. Nessa concepção, o sindicato é investido do exercício de ofício ou função em favor do dado objetivamente concebido³⁸⁷.

Tal compreensão é relevante para entender o caso brasileiro, uma vez que o modelo de organização pautado na categoria ontologicamente concebida pela

³⁸⁶ GIUGNI, 1991, op. cit., p. 59-60.

³⁸⁷ Ibid., p. 61.

autoridade administrativa vigorou por décadas, até a promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, afirma Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva que o sistema sindical brasileiro está profundamente pautado na definição de categoria. A autora aponta que originalmente no Brasil, essa definição se dava por ato unilateral e discricionário da autoridade administrativa, a partir do qual se definiam atividades econômicas e profissões, e não havia possibilidade de criação livre dos sindicatos. Em síntese, cabia ao Estado reconhecer o sindicato, lhe conceder personalidade jurídica e vigiar seu funcionamento. O corporativismo do arranjo anterior à Constituição de 1988 se caracteriza pela não admissão da livre estruturação dos sujeitos, pluralidade de interesses e diversidade de classes sociais³⁸⁸.

A Constituição Federal promoveu algumas mudanças. Com o reconhecimento expresso da liberdade sindical e suas dimensões, vedou a intervenção pelo poder público sobre a organização dos sindicatos, buscando conter o estabelecimento de regulações heterônomas³⁸⁹. Assim, se há uma menção à noção de categoria no texto constitucional, a exemplo dos incisos II e III do artigo 8º, tal conceito deveria ser concebido segundo a abordagem democrática de Gino Giugni. Ou seja, construída a partir do fenômeno organizativo concreto, a partir das escolhas dos trabalhadores que se organizam na práxis social³⁹⁰.

Essa interpretação resultaria na incompatibilização da Constituição com a regra contida nos parágrafos do artigo 511 da CLT, cujo conteúdo limita as possibilidades de organização, por meio da definição legal das noções de categoria profissional, econômica e diferenciada³⁹¹. No entanto, as primeiras décadas de vigência da Constituição foram marcadas por certos movimentos que buscaram resgatar as tendências corporativistas pré-constitucionais, especialmente no Poder Judiciário, possivelmente como expressão de afirmação de uma cultura jurídica

³⁸⁸ SILVA, 2014, op. cit., p. 1-8.

³⁸⁹ Ibid., p. 9-11.

³⁹⁰ GIUGNI, op. cit., p. 59-61.

³⁹¹ Na íntegra: “§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 conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”. BRASIL, 1943, op. cit.

formada nas décadas anteriores. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva destaca a decisão do STF que afirmou a recepcionalidade do artigo 511 da CLT e, portanto, do conceito de categoria legal, pela Constituição de 1988, no RMS 21.305, julgado em 1991³⁹². A decisão afirmou o pleno vigor do dispositivo celetista, com destaque para a regra da possibilidade de “agrupamento de categorias que, pelo pequeno número de integrantes, não possam se sindicalizar eficientemente pelo critério da especificidade”³⁹³.

Assim, houve uma validação do conceito de categoria pelo Poder Judiciário, acompanhada do reconhecimento dos critérios da identidade, similaridade e conexidade na caracterização do universo de representação sindical. Junto à manutenção da unicidade, as regras relacionadas ao conceito de categoria profissional resultaram na proliferação de novos sindicatos via desmembramento e dissociação, fenômeno interpretado por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva como um sintoma do fracasso do projeto constitucional de unicidade como mecanismo de fortalecimento da unidade sindical³⁹⁴.

Diante desse contexto normativo, emerge o trabalho em plataformas digitais e as iniciativas de representação coletiva e sindical nesse âmbito. No entanto, como indica a literatura acerca do trabalho em plataformas digitais, esse está caracterizado pela desprofissionalização, pelo trabalho oferecido às multidões, e, portanto, pela potencial inadequação de critérios de identidade, similaridade e conexidade. Não por acaso, o fenômeno é nomeado por muitos autores estrangeiros de *gig economy*, ou a “economia do bico”, que se contrapõe a uma estrutura de trabalho assalariado consolidada nas sociedades salariais dos países centrais.

Essa caracterização do trabalho em plataformas digitais, considerado em sua amplitude e complexidade, leva José Eduardo de Resende Chaves Júnior a afirmar a sua total incompatibilidade com o artigo 511 da CLT³⁹⁵. Segundo o autor, a noção de categoria profissional é conceito clássico para designar o coletivo produtor das

³⁹² SILVA, 2014, op. cit., p. 12-19.

³⁹³ Nesse caso, o STF rejeitou uma tentativa de dissociação sindical envolvendo trabalhadores aeronautas, integrantes de categoria diferenciada. O relator afirmou que a criação de um Sindicato Nacional dos Pilotos de Aviação Civil seria irregular, em face da ilicitude do objeto, e consistiria em criar uma “categoria nova” (pilotos da aviação civil), dissociada da categoria dos aeronautas, em contrariedade à Lei nº 7.183/84. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso em Mandado de Segurança 21.305-DF. Brasília, 1992. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/>. Acesso em: 13 dez. 2021.

³⁹⁴ SILVA, 2014, op. cit., p. 16-19.

³⁹⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. A categoria profissional da CLT entre crowd e multitudine. **Conjur**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-16/jose-chaves-categoria-profissional-clt-entre-crowd-multitude>. Acesso em: 24 nov. 2021.

riquezas no sistema capitalista da indústria fordista. Girando em torno da ideia de homogeneidade e de similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, trata-se de um conceito construído a partir de uma noção de identidade, da profissão ou do trabalho em comum. Na realidade do trabalho em plataformas digitais, a identidade profissional objetiva se converte em diferenças amadoras e subjetivas. A desprofissionalização da categoria trabalhista é uma tônica do novo fenômeno, a arregimentar uma massa desorganizada juridicamente. Para ilustrar suas colocações, José Eduardo de Resende Chaves Júnior exemplifica que um engenheiro da zona sul do Rio de Janeiro e um motorista profissional da periferia passam a dirigir veículos para os mesmos potenciais passageiros. Assim, segundo o autor, nas plataformas não se identificam categorias profissionais homogêneas e organizadas, com similitude de condições de vida, identidade e conexão, nos moldes do artigo 511, mas tão somente uma massa heterodoxa e disforme³⁹⁶. Em face da amplitude e complexidade do trabalho em plataformas digitais, observam-se diferentes atividades exigidas de pessoas espalhadas geograficamente, com diferentes formações e histórias de vida.

Em que pesem as afirmações de José Eduardo de Resende Chaves Júnior, a realidade social evidencia as tentativas de trabalhadores em plataformas digitais de se organizarem por meio de categorias profissionais. Em oposição às principais plataformas digitais de trabalho, formaram-se grupos de trabalhadores a partir de identificações, atuando na mesma atividade econômica e se unindo por vínculos de solidariedade. Esses processos ficaram evidentes na formação de sindicatos por motoristas de plataforma. Nas diversas iniciativas espalhadas pelo Brasil de formação de sindicatos, voltados à representação desses profissionais, que aparentam se compreender como uma categoria e se organizar em torno do conceito. Ademais, a observação das organizações coletivas de trabalhadores em plataforma revela uma tendência de separação de entregadores e motoristas, ainda que muitas empresas mantenham os dois serviços, como é o caso da Uber e da 99 Tecnologia, que possuem respectivamente os serviços Uber Eats e 99 Food. Como também apontou Thiago Patrício Gondim, há uma tendência de agrupamentos que consideram as características do trabalho desempenhado³⁹⁷.

³⁹⁶ Ibid.

³⁹⁷ GONDIM, 2020, op. cit., p. 482-483.

Se o conceito jurídico de categoria profissional encontra alguma mobilização no fenômeno organizativo concreto, isso não significa que a organização sindical por meio da categoria profissional não esteja relacionada a dificuldades derivadas diretamente desse aspecto normativo. O primeiro problema identificado, no caso brasileiro, é a dificuldade de sindicatos representativos anteriormente estabelecidos incorporarem a luta coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais, a partir de um exercício de ampla solidariedade. Isso porque a ascensão do trabalho em plataformas digitais no Brasil representou a emergência de novas potenciais categorias na realidade social, em tese fora do âmbito de representação de entidades anteriormente existentes. Quando as principais empresas-plataforma de transporte individual urbano passaram a operar no Brasil, em meados da última década, inexistia qualquer sindicato apto a representar os motoristas que passaram a ganhar a vida exclusivamente nas plataformas.

A saída, no âmbito do transporte individual urbano, tem sido a formação de novas entidades associativas e sindicais. Há um processo de amadurecimento do movimento sindical nesse âmbito, paralelo às dificuldades próprias de um estágio muito inicial de organização. A demora para a obtenção da carta sindical e a consequente insegurança quanto ao reconhecimento da representatividade é um primeiro obstáculo identificado. A Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC do TST é um fator de agravamento do problema. Atualmente, os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência indicam que as entidades sindicais estudadas não foram oficializadas administrativamente. Ademais, os sindicatos representantes de motoristas surgidos nos últimos anos parecem padecer de muitos problemas próprios do sindicalismo brasileiro moldado pela institucionalidade vigente. É possível observar um número considerável de sindicatos ainda pequenos, com base estadualizada, confirmando a tendência de pulverização e fragmentação sentida sob a vigência do sistema híbrido instituído constitucionalmente. Ademais, os âmbitos de representação definidos por esses sindicatos tende a se limitar corporativamente, conforme estatutos descritos na seção 3.1.

Em paralelo, entre os entregadores de plataforma, em geral motociclistas ou ciclistas, observa-se a iniciativa por entidades sindicais tradicionais de motofretistas de incorporar a luta coletiva em face das principais empresas-plataforma. No estado de São Paulo, o SINDIMOTO-SP tomou algumas iniciativas no Ministério Público do

Trabalho, e tem participado das mobilizações de entregadores por melhores taxas e condições de trabalho, ao lado dos principais coletivos independentes.

No entanto, a noção de categoria profissional torna a possibilidade de representatividade dos entregadores em plataformas digitais incerta, especialmente em um cenário no qual o reconhecimento da relação de emprego não vem se consolidando no Poder Judiciário. Segundo o estatuto do sindicato, a categoria de representação engloba os “mensageiros motociclistas, ciclistas e mototaxistas do Estado de São Paulo”, e faz menção expressa a uma representação de “trabalhadores empregados” que “executam entregas e coletas de documentos, objetos, encomendas e gêneros alimentícios já preparados ou não efetuam procedimentos de coletas e entregas”³⁹⁸. No Inquérito Civil n.º 002855.2019.02.000/4, conduzido pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo, a empresa Loggi afirmou não reconhecer a representatividade do sindicato para dialogar a respeito das condições de trabalho dos entregadores, utilizando, entre outros argumentos, a afirmação de que referida entidade sindical não engloba em sua representação trabalhadores autônomos³⁹⁹, supostamente integrantes de categoria econômica. A entidade sindical tem demonstrado uma postura solidária em relação aos entregadores de plataforma, mas não encontra condições seguras para uma efetiva representação em face dos entraves institucionais presentes no ordenamento jurídico brasileiro. É possível que esse fato se relacione à ausência de protagonismo dos sindicatos nos movimentos de entregadores com repercussão social durante a pandemia.

Essa situação contrasta com a luta de trabalhadores em plataformas digitais em países centrais, cuja organização coletiva conta com uma participação mais central de entidades sindicais consolidadas. É o caso, por exemplo, dos entregadores de plataforma do Reino Unido, que após ações contra a empresa Foodora em 2016, passaram a se organizar em torno de sindicatos comuns, como o *Independent Workers' Union of Great Britain*, tradicionalmente ligado a trabalhadores terceirizados, e o *Industrial Workers of the World*, que têm adotado estratégias grevistas aliadas a campanhas de boicote contra as empresas-plataforma⁴⁰⁰.

³⁹⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Inquérito Civil n.º 002855.2019.02.000/4. São Paulo, 2019.

³⁹⁹ Ibid.

⁴⁰⁰ TASSINARI, Arianna; MACCARRONE, Vincenzo. Riders on the storm: workplace solidarity among Gig Economy couriers in Italy and the UK. **World, Employment and Society**, 2020, vol. 34(I), p. 43. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017019862954>. Acesso em: 05 nov.

Assim, se a noção de categoria profissional não inviabiliza completamente a constituição de entidades sindicais no trabalho em plataformas digitais, ao menos dificulta o desenvolvimento de organizações mais potentes, e diminui a possibilidade de uma maior integração entre o sindicalismo consolidado e trabalhadores plataformizados. É possível afirmar que o desenvolvimento de uma representação sindical lida, no Brasil, com o aprofundamento da pulverização sindical observada desde os anos 1990 e, possivelmente, pode vir a enfrentar no futuro os dilemas com os quais todo o movimento sindical brasileiro lida há décadas, como baixa representatividade e baixa capacidade de mobilização política. Isso pode estar ligado não só ao âmbito normativo, mas à própria cultura sindical formado na história política e sindical brasileira.

4.1.3 Desproteção a atos antissindicais por empresas-plataforma

A ausência de uma proteção legal robusta contra atos antissindicais é outro ponto frequentemente criticado no Direito Sindical brasileiro. Os mecanismos jurídicos de proteção estatal da atividade sindical são os meios pelos quais é possível tornar efetivo o direito à liberdade sindical, do ponto de vista jurídico⁴⁰¹. A proposta doutrinária de Oscar Ermida Uriarte traz contribuições teóricas relevantes para a compreensão do bom funcionamento de uma legislação de sustento, capaz de viabilizar a concretização da liberdade sindical na realidade social.

Segundo o autor, o tema da proteção contra atos antissindicais só pode ser compreendido a partir do conceito de liberdade sindical, que opera como premissa e como resultado das medidas de proteção, enquanto constitui o principal bem jurídico ou interesse tutelado. Enquanto conceito, a liberdade sindical é premissa para o exame dos comportamentos que prejudicam a liberdade sindical em si. Assim, Oscar Ermida Uriarte destaca o aspecto do caráter de atividade – o direito ao exercício das funções sindicais, e não apenas o clássico direito de associação e

2021.

⁴⁰¹ A expressão “atos antissindicais” foi utilizada pela primeira vez no Primeiro Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho, em Buenos Aires, e veio para atender a uma finalidade de superar as diferenças existentes entre os variados sistemas protetivos existentes, englobando as noções de práticas desleais (originada nos EUA em lei nacional de 1935), discriminação antissindical e atos de ingerência (expressões da Convenção 98 da OIT). A noção de ato antissindical abrange todos os atos decorrentes da própria legislação ou atos estatais, e outros como produto de práticas desleais, de ingerência ou discriminação no emprego. A proteção contra atos antissindicais inclui toda medida tendente a evitar, reparar ou sancionar qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou organizações sindicais. URIARTE, 1989, op. cit., p. 16-18.

constituição ou filiação a um sindicato, a nível coletivo e individual. Como concreção, concebe-se a liberdade sindical a partir do bom funcionamento das medidas de proteção da atividade sindical a assegurar sua vigência definitiva. Ou seja, sendo a liberdade sindical o principal bem jurídico tutelado, se vê presente antes e depois, como pressuposto e resultado – portanto, sua determinação precisa permite a compreensão de uma série de particularidades, baseadas na titularidade da proteção, legitimação ativa para uso dos mecanismos e extensão dos mesmos⁴⁰².

Aqui, algumas considerações são importantes: a proteção da atividade sindical não tem em seu alcance subjetivo apenas os sindicatos, ou trabalhadores sindicalizados, mas todos os trabalhadores, conforme artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT. Ademais, os atos antissindicais devem ser concebidos objetivamente em sentido amplo, como qualquer atitude ou conduta, implementada pelo Estado, empresa ou qualquer outro ator social, que prejudique indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical⁴⁰³.

Portanto, a preservação da liberdade sindical exige mecanismos jurídicos eficientes de proteção contra os atos antissindicais, uma exigência da Convenção nº 98 da OIT. Há a possibilidade de mecanismos de prevenção (que se prestam a evitar que se chegue a produzir o ato antissindical), e de reparação (que se prestam a suspender ou anular determinado ato eivado de antissindalidade). Para que haja eficácia à proteção, o autor aponta alguns requisitos: a possibilidade de suspensão do ato antissindical, fundamental para impedir que o ato e seus efeitos se consolidem antes que haja uma solução definitiva; a distribuição do ônus probatório, ante a dificuldade para o trabalhador e a organização sindical; e a celeridade do processo, vez que a lentidão com que se chega a uma decisão final, os efeitos se perpetuam e a situação violadora pode se consolidar de fato⁴⁰⁴.

Como esses mecanismos se desenvolvem juridicamente no Brasil? Concretamente, o país ainda carece de uma legislação robusta a respeito do tema. A principal forma de proteção da atividade sindical existente é a estabilidade dos dirigentes sindicais, consagrada constitucionalmente no artigo 8º, VIII⁴⁰⁵. Segundo

⁴⁰² Ibid., p. 19-24.

⁴⁰³ Ibid., p. 25-35.

⁴⁰⁴ Ibid., p. 47-53.

⁴⁰⁵ Segundo os termos do dispositivo, “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

José Rodrigo Rodriguez, a estabilidade do dirigente sindical é um limite ao poder de propriedade do empresário em nome do interesse do sindicato em exercer suas atividades. Visa proteger menos os interesses do trabalhador dirigente, e mais aqueles da entidade que o representa. Portanto, não é direito do trabalhador, mas da entidade sindical, do grupo social organizado em sindicato e dos representados. Ao lado do crime de atentado contra a liberdade de associação, a estabilidade sindical é a única disposição positivada sobre o tema no Brasil. Mas o autor destaca a insuficiência da estabilidade: não basta reconhecer formalmente a liberdade sindical, é necessário reprimir atos ou condutas que impeçam ou limitem seu exercício. Assim, o Brasil se vê em um estágio de foro sindical limitado, garantia restringida ao dirigente, se diferenciando de países que estendem expressamente a proteção a qualquer trabalhador que se proponha a desenvolver atividade sindical em suas mais diversas expressões⁴⁰⁶.

Diante do vácuo legislativo, a jurisprudência constrói entendimentos mais restritivos para resolver os casos caracterizados por abusos antissindicais. Segundo estudo de Maria Rosária Barbato e Flávia Souza Pereira Máximo, se observa na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho um sistema de tutela da liberdade sindical que impõe o tríplice mecanismo de reparação: tutela inibitória (cessação da conduta); restitutória (afastamento dos efeitos da conduta antissindical) e reparatória (reparação via danos morais pelo ato antissindical). As autoras apontam que a jurisprudência construiu um diálogo sistemático de coerência entre o Código Civil e a CLT, que conduz o tribunal a exigir a presença de culpa do empregador, na medida em que se baseia na responsabilidade civil subjetiva. O entendimento é confrontado com o que predomina em países como a Itália, onde o elemento subjetivo não tem importância para a reparação. Ademais, o Poder Judiciário brasileiro centra a penalização excessivamente na reparação individual, menos eficaz⁴⁰⁷, especialmente quando se considera que o ato antissindical é um atentado contra interesses legítimos de uma coletividade.

Esses são problemas que afetam o trabalho reconhecidamente assalariado, dentro do marco do emprego. Confrontado com a realidade do trabalho em plataformas digitais, tais problemas normativos se tornam ainda mais agudos. Isso porque enquanto o trabalho em plataformas digitais segue em um cenário de

⁴⁰⁶ RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 429-434.

⁴⁰⁷ BARBATO; PEREIRA, 2012, op. cit., p. 3414-3420.

indefinição institucional, no qual o reconhecimento da relação de emprego não se dá na prática e a maior parte da Justiça do Trabalho não reconhece os traços de subordinação existentes, a aplicação das regras de foro sindical a dirigentes de entidades representativas de trabalhadores plataformizados é obscura.

O caso envolvendo a dirigente do SINTRAPLI-RS, descrito no capítulo anterior, permite uma visualização mais clara desse problema. Conforme visto anteriormente, a trabalhadora foi descredenciada da plataforma da 99 Tecnologia de forma definitiva em 2021, e a entidade sindical levou o caso ao MPT e à Justiça do Trabalho, alegando que o bloqueio tinha finalidade antissindical. Tanto no procedimento investigatório quanto na ação judicial apresentada, a defesa da 99 Tecnologia seguiu a mesma linha: afirmar e buscar demonstrar que o descredenciamento não teve relação com o fato de a trabalhadora ser dirigente sindical, mas sim com sua conduta na prestação dos serviços. A alegação serviu para arquivar a denúncia no MPT, e evitar o recredenciamento da trabalhadora em decisão liminar.

Porém, não se observou nenhum constrangimento da empresa em confessar que o bloqueio de fato aconteceu. Juridicamente, a 99 Tecnologia busca provar apenas que a autora da ação judicial deu causa ao bloqueio quando supostamente descumpriu os termos de uso. O fato controverso é a causa do bloqueio, cuja caracterização é totalmente subjetiva. Sem uma definição clara a respeito dos direitos sindicais dos trabalhadores em plataformas digitais, o fato de que houve o descredenciamento de uma integrante da diretoria de um sindicato tem menos importância. Caso fosse aplicada a regra constitucional do foro sindical, por outro lado, todo o ônus de justificar o desligamento seria da empresa, e não da trabalhadora, a partir da exigência legal de prova cabal da justa causa por meio de inquérito judicial, vide artigo 543, §3º, da CLT.

Assim, se verifica que fora de um ambiente regulado pelo Direito do Trabalho, a facilidade que a empresa-plataforma tem para bloquear um trabalhador que seja dirigente sindical é a mesma que tem para bloquear qualquer outro trabalhador, sob o pretexto de descumprimento dos termos de uso, normalmente sem direito à defesa ou sequer esclarecimento dos fatos que dão causa ao descredenciamento. O caso demonstra que integrar a diretoria de um sindicato pouco altera esse cenário de ampla desproteção do trabalhador em relação à vontade da empresa.

É possível que isso ocorra porque a proteção normativa da liberdade sindical positivada no ordenamento brasileiro está preocupada exclusivamente com a relação assalariada. Tal fato se expressa desde o regramento constitucional: o inciso VIII do artigo 8º faz menção direta à figura do empregado sindicalizado, cuja dispensa é vedada desde a candidatura até um ano após o fim do mandato. Naturalmente, é possível construir uma interpretação mais sistemática do que literal, que levando em consideração os princípios democráticos e pluralistas presentes na Constituição, bem como o contexto social que se apresenta, conduza à assertiva de que a atividade do dirigente sindical no contexto do trabalho por plataformas digitais faz jus à proteção, ainda que em um cenário de indefinição na disputa pelo reconhecimento da relação de emprego. Tal possibilidade, no entanto, está longe de oferecer alguma segurança jurídica em relação ao tema, como demonstra o caso analisado. Em razão desse fato, há a tendência de que o caso da presidente do SIMTRAPLI-RS dependa mais da aplicação da jurisprudência construída para a proteção da liberdade sindical, com base na conjugação do Código Civil e CLT, do que propriamente na aplicação da regra constitucional.

Ademais, a questão do foro sindical dos dirigentes não esgota o problema da proteção em face da antissindicalidade desenvolvida pelas empresas. A própria atividade sindical, considerada em sentido amplo, a transcender a figura do sindicato e dos dirigentes sindicais, deve ser protegida para a efetivação da liberdade sindical enquanto direito fundamental, independente de quem a promova. No caso do trabalho em plataformas digitais, fora de um regime de reconhecimento de direitos no trabalho no Brasil, se observa na realidade uma atividade sindical muito desprotegida juridicamente.

A implementação pela via legislativa de um sistema de coibição de atos antissindicais sobre empresas nas relações de trabalho é uma demanda política antiga. Em 2005, o anteprojeto da Lei de Relações Sindicais naufragou junto à PEC nº 396. Seu conteúdo era o de uma reforma significativa no sistema de regulação das relações coletivas de trabalho no Brasil, em um sentido de alargamento da liberdade sindical instituída constitucionalmente. Segundo Marcus de Oliveira Kaufmann, o anteprojeto representava um avanço significativo na matéria, propondo a ampliação do foro sindical para além dos dirigentes. Apresentava um rol não exaustivo de hipóteses de atos legalmente coibidos, bem como uma fórmula ampla de combate a qualquer ato não identificado, que de alguma forma, prejudicasse o

dirigente sindical ou o trabalhador em sua participação ativa, ao coibir o ato antissindical definido como qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical. Seria um meio de melhor conformar o direito brasileiro à Convenção nº 98, ratificada, e ampliar o foro sindical, seguindo a proposta de Oscar Ermida Uriarte⁴⁰⁸.

Com o fracasso do projeto, o Brasil segue sem um sistema jurídico efetivo de proteção contra atos antissindicais. Nesse contexto, se por um lado são verificadas dificuldades para a efetivação do direito fundamental à liberdade sindical por meio de mecanismos de proteção em face das empresas nas relações reconhecidamente empregatícias, o trabalho em plataformas digitais tende a lidar com o problema de forma mais aprofundada, como demonstram os casos analisados anteriormente.

Conforme analisado, as empresas-plataforma demonstram repertório variado de atos antissindicais. A mais evidente, narrada em diversas denúncias dirigidas ao MPT, se refere ao bloqueio de trabalhadores envolvidos em greves ou manifestações. No entanto, existem também práticas mais sutis, como o chamado “bloqueio branco”, no qual o trabalhador permanece com acesso à plataforma, mas deixa de receber ofertas de tarefas. As possibilidades de “bloqueio branco” já indicam que o problema da antissindicalidade nas plataformas está muito relacionado à falta de transparência algorítmica, que passa a ser vista como um aspecto central para a questão da liberdade sindical nesse âmbito.

Outro exemplo diz respeito às táticas de desvirtuamento da greve por meio do aumento dos valores de serviços ou mesmo através do credenciamento de trabalhadores na “fila” para acessar o trabalho nas plataformas. Como se observa, as possibilidades de práticas antissindicais estão profundamente associadas aos mecanismos de controle sobre o preço da tarefa e o credenciamento ou descredenciamento de trabalhadores, possibilitados pelo uso da tecnologia e a concentração sigilosa de informações.

Essa segunda prática não é tão nova quanto aparenta, já estando vedada dentro das relações coletivas de trabalho reconhecidamente assalariadas. A prática de contratar trabalhadores para suprir a falta de grevistas é expressamente proibida pelo parágrafo único do artigo 7º da Lei nº 7.783/1989⁴⁰⁹. No entanto, em um cenário

⁴⁰⁸ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A anti-sindicalidade e o anteprojeto de lei de relações sindicais. **Revista do TST**, Brasília, vol. 71, n.º 2, maio/ago 2005, p. 200-202.

⁴⁰⁹ Na íntegra: “Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14”. BRASIL. **Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989**. Brasília, 1989.

de indefinição ou ausência de regulação, tal direito sindical não se concretiza. O vácuo regulatório confere às empresas mais essa possibilidade, capaz de despotencializar a greve, legítimo instrumento de pressão para a obtenção de melhores condições de trabalho e vida, e relevante via política para a conquista concreta de novos direitos.

Portanto, muitas práticas já encontram paralelo com atos já vedados pelo ordenamento jurídico brasileiro, como a demissão dos dirigentes sindicais ou a substituição de trabalhadores grevistas. No entanto, a atenção à realidade no trabalho em plataformas digitais e sua complexa dinâmica leva a crer que o mero reconhecimento da relação de emprego e a extensão dos direitos sindicais existentes ainda não é suficiente para uma proteção mais robusta da liberdade sindical em face das plataformas digitais, nas condições institucionais existentes no Brasil.

Primeiro, porque o próprio Direito Sindical brasileiro é repleto de insuficiências no seu papel de regular as relações coletivas de trabalho dentro do marco do emprego, especialmente no que diz respeito à proteção jurídica da atividade sindical. Em segundo, porque o trabalho em plataformas digitais apresenta vários traços distintivos, que demandam particular atenção no que concerne à questão das relações coletivas. As empresas-plataforma têm altas capacidades de controle sobre o trabalho desempenhado, dispendo de técnicas que afetam a organização coletiva e a greve. Se valendo da assimetria informacional, as empresas encontram espaço para implementar mecanismos que lhes fornecem eficaz defesa contra ações sindicais mais tradicionais, deixando-as muitas vezes em posição confortável para não responder às demandas de negociação por trabalhadores organizados, a exemplo das tentativas de mediação registradas no Brasil.

Assim, o poder das empresas-plataforma se opõe à concretização da liberdade sindical dos trabalhadores. A proteção dessa última pressupõe a limitação de tal poder. Mas como é possível restringir essa capacidade fática de controle que afeta direitos fundamentais que correspondem a instrumentos de pressão e conquista de melhores condições de trabalho? Os casos analisados indicam que o papel dos sindicatos e demais trabalhadores organizados no cenário posto deve incluir também a disputa política pela construção de mecanismos jurídicos heterônomos de sustento sindical. É necessária a inclusão do Estado como efetivo agente da proteção da atividade sindical, por meio de mecanismos protetivos

capazes de se contrapor aos problemas concretos oferecidos pelo trabalho nas plataformas, independente da natureza jurídica que se atribua à relação de trabalho existente, com exclusiva atenção aos traços distintivos que compõem a governança praticada nas plataformas digitais de trabalho.

4.2 POSSIBILIDADES DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Estabelecidos os apontamentos dos limites internos e externos do Direito Sindical, resta abordar as possibilidades do exercício da liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais, considerando o atual contexto brasileiro. Apesar dos problemas normativos e os próprios limites inerentes ao direito, as possibilidades existem, como está concretamente demonstrado pelas recentes experiências observadas na realidade brasileira. As greves e manifestações de trabalhadores em plataformas digitais observadas nos últimos anos, com destaque para o *Breque dos Apps*, materializam o exercício da liberdade sindical na realidade, e ressaltam a sua dimensão política, elevando o debate acerca das condições de trabalho no âmbito social e político.

4.2.1 Possibilidades democráticas e pluralistas

A compreensão jurídica das possibilidades existentes acerca do exercício da liberdade sindical no atual contexto jurídico brasileiro exige, novamente, o ponto de partida de uma noção mais teórica do direito enquanto um fenômeno social que se desenvolve em um ambiente de pluralismo político. A liberdade sindical se relaciona em sua formulação com as noções de pluralismo político e democracia, e a melhor compreensão do seu exercício no âmbito do trabalho em plataformas digitais demanda um olhar pluralista para o fenômeno, capaz de centralizar o conflito e ir além da institucionalidade. Como expõe José Rodrigo Rodriguez, os movimentos sociais articulados são uma consequência real das desigualdades sociais produzidas no capitalismo desde o fim do século XIX. Nos últimos séculos, a constatação desse fenômeno resultou na concepção de diversas correntes

teóricas,⁴¹⁰ com a ideia comum no sentido de que uma sociedade é melhor governada quando há maior repartição de poder e mais numerosos são os centros de poder que controlam os órgãos políticos estatais⁴¹¹.

Ademais, o surgimento desses centros de poder, exteriores ao Estado, decorrem da dinâmica do capitalismo: os trabalhadores passaram a se organizar para defender seus interesses, identificando suas carências e elaborando-as simbolicamente para satisfazê-las junto ao sistema, formando sujeitos políticos coletivos que substituem os indivíduos no protagonismo da vida política, fazendo emergir uma democracia de massa. Assim, o pluralismo se concebe não apenas como ideologia, mas como uma realidade de fato, cuja consequência, no âmbito político-institucional, é a demanda por sistemas políticos que deem conta dessa realidade e sejam capazes de albergar os sujeitos políticos coletivos⁴¹².

A noção de centros de poder paralelos ao Estado, espalhados pelo seio social, se relaciona à ideia de que o próprio direito não é um produto exclusivo do Estado⁴¹³, reforçando a concepção teórica do pluralismo jurídico⁴¹⁴. Como as contribuições teóricas calcadas no pluralismo político-jurídico podem ser mobilizadas para a compreensão das possibilidades de exercício da liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais? Se em um contexto de capitalismo e desigualdades sociais se identifica a tendência de formação de movimentos sociais voltados à luta pela satisfação de necessidades básicas, se identifica também a possibilidade do desenvolvimento de focos de poder paralelos ao poder estatal, capazes, portanto, de produzir normatividades e direitos básicos na realidade social.

Essa constatação encontra aprofundamento teórico na abordagem de Antônio Carlos Wolkmer, que apresenta as relações entre a atividade de movimentos sociais na luta política pela supressão de necessidades básicas no capitalismo e a produção

⁴¹⁰ O pluralismo socialista teve representação em autores como Proudhon, Hobson, Cole e Laski. Em síntese de José Rodrigo Rodriguez, tais pensadores afirmam a necessidade de considerar o indivíduo segundo os papéis que desempenha nos agrupamentos sociais, onde atua como produtor, consumidor e cidadão. O cristianismo social se caracteriza que vê na associação um lugar na hierarquia social, indo de encontro ao coletivismo. Já o pluralismo democrático norte-americano reconhece a existência de centros de poder na sociedade, concentrado em grupos em conflito. RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 333.

⁴¹¹ Ibid., p. 333.

⁴¹² Ibid., p. 334-335.

⁴¹³ HESPANHA, Antonio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático**: prospetivas do direito no Século XXI. Lisboa, 2016, p. 7.

⁴¹⁴ Apesar de uma variedade de concepções sobre o pluralismo jurídico, este pode ser sintetizado segundo a negação de que o Estado é o centro único de poder político e fonte exclusiva de toda a produção do Direito. WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico: os fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 13;

normativa. Se o direito está inserido nas práticas sociais, emergindo de diversos centros de produção normativa, na esfera supraestatal (organizações internacionais) e infraestatal (associações, organizações comunitárias, representações étnico-culturais, corpos intermediários e movimentos sociais), não se prende à legislação, à ciência do direito ou à decisão judicial, mas às condições da vida cotidiana, cuja eficácia se apoia na ação de grupos associativos e organizações comunitárias⁴¹⁵. Isso significa que a construção autônoma do Direito do Trabalho também não depende das figuras institucionalizadas produzidas: o sindicato oficial e as modalidades oficiais de negociação coletiva.

Amplas parcelas de “corpos intermediários”, com baixo grau de institucionalização, podem elaborar e aplicar disposições normativas próprias: nessas figuras, destacam-se associações profissionais, conselhos de classe, cooperativas, agremiações, etc. A produção jurídica aparece através de pactos setoriais, negociações coletivas, arranjos políticos e convenções normativas firmadas por identidades coletivas e associações voluntárias que podem ser encaradas como fontes de direito em um sentido prevalecente e não subordinado ao formalismo das fontes⁴¹⁶.

Isso vale especialmente para um contexto de capitalismo periférico no mundo globalizado, onde novas exigências, necessidades e conflitos em espaços sociais e políticos fragmentados, tensos e desiguais, envolvendo classes, grupos comunitários e coletividades plurinacionais aparecem, demandando também novas formas de ação compartilhada e diálogo intercultural. Antônio Carlos Wolkmer ressalta que novas identidades coletivas surgidas são capazes de introjetar direitos que não passam pela positivação estatal ou instituições representativas convencionais, a partir da mobilização, participação e ação compartilhada⁴¹⁷. Nessa perspectiva, novos direitos podem ser produzidos por sujeitos que, na prática cotidiana de uma cultura político-institucional e em um modelo socioeconômico particular, são atingidos na sua dignidade pelo efeito perverso e injusto das condições de vida impostas pelo alijamento do processo de participação e desenvolvimento social, pela negação de suas necessidades mínimas⁴¹⁸.

⁴¹⁵ Ibid., p. 164-167.

⁴¹⁶ Ibid., p. 164-167.

⁴¹⁷ Ibid., p. 168-170.

⁴¹⁸ Ibid., p. 171-174.

Contemporaneamente, conforme amplamente abordado ao longo desse estudo, o trabalho em plataformas digitais também se relaciona ao fenômeno da formação de organizações voltadas à defesa dos interesses de seus membros, em diferentes lugares do mundo. Enquanto expressão do aprofundamento da precarização no trabalho, o modelo de exploração nas plataformas digitais aprofunda a tendência de dissociação do trabalho das formas de integração social e da cidadania. As disputas coletivas identificadas são, portanto, por direitos básicos: melhores remunerações (fator com potencialidade para reduzir a necessidade de jornadas de trabalho extenuantes), melhores condições de segurança e saúde, melhores condições de diálogo com as empresas. As teorizações que relacionam uma concepção pluralista de direito à práxis social de disputa por melhores condições de vida se adequam à contextualização do trabalho em plataformas digitais no Brasil e às disputas existentes em torno da relação entre trabalhadores e empresas.

Mas como se operacionaliza, na realidade social, a conquista de direitos? A resposta para tal questão pode ser novamente encontrada na contribuição teórica de Antônio Carlos Wolkmer. Segundo o autor, opõem-se duas possibilidades de práticas que visem estabelecer o projeto de uma ordenação descentralizada. Entre as primeiras, estão aquelas surgidas no interior da ordem jurídica estatal: procedimentos institucionalizados com eficácia para produzir juridicidade alternativa, presentes e fundamentados no direito brasileiro positivado⁴¹⁹.

Nesses mecanismos, destaca-se a negociação coletiva, procedimento institucionalizado alternativo ao direito legislado, que pode ser apropriado, explorado e utilizado por novos sujeitos sociais de juridicidade, rica produção de normas jurídicas nascidas das relações sociais e da vida produtiva. O Estado confere validade e eficácia às fontes extraídas da realidade social. Historicamente, a negociação coletiva nasce dos grupos de trabalhadores que, sem a interferência do Estado, fixam condições de trabalho e salário entre as partes individuais associadas em um órgão representativo de classe, e se afirma historicamente como um novo tipo de fonte institucionalizada, geradora de normas jurídicas advindas das relações sociais e materializadoras de uma autonomia privada coletiva⁴²⁰. A abordagem da negociação coletiva a partir de uma concepção jurídico-pluralista ressalta a sua

⁴¹⁹ Ibid., p. 330-335.

⁴²⁰ Ibid., p. 336.

origem extraestatal, que remonta ao poder que se constrói no campo social, com potencialidade ordenadora da realidade paralela ao Estado, de acordo também com Manuel Correa Carrasco⁴²¹.

No entanto, a perspectiva de Manoel Correa Carrasco se preocupa em explicar a relação entre esse contrapoder extraestatal e uma produção institucionalizada de direitos, via negociação coletiva no modelo tradicional. Diante das transformações da contemporaneas do trabalho e da redução do trabalho formal e efetivamente representado sindicalmente, a negociação coletiva institucionalizada vai tendo seu alcance cada vez mais reduzido. As críticas são antigas: Octavio Bueno Magano destacava, na década de 1980, as limitações como a excessiva concorrência do direito legislado, o poder normativo da Justiça do Trabalho e a debilidade das entidades sindicais⁴²². Conforme abordagens no primeiro capítulo, a Constituição de 1988 não promoveu uma passagem completa para um sistema mais democrático de regulação das relações coletivas de trabalho, e as décadas que se seguiram foram marcadas tanto por dificuldades conjunturais no campo social e político quanto por retrocessos normativos no direito positivado, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. As debilidades institucionais do ordenamento brasileiro estão relacionadas aos elementos de origem corporativista ainda remanescentes no ordenamento e às reformas de cunho neoliberal implementadas nos últimos anos, que resultam em óbices para a viabilização da negociação coletiva como meio de conquista de direitos.

No que tange às relações de trabalho que na prática, estão fora do âmbito de incidência do Direito do Trabalho positivado, a exemplo do trabalho em plataformas digitais, há ainda um outro problema. A Constituição Federal estabelece no inciso VI do artigo 8º que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Apesar de ter uma finalidade importante para as relações de trabalho tradicionais, conferindo protagonismo à figura do sindicato, a norma acaba incompatibilizando a negociação coletiva institucionalizada com a realidade concreta das relações coletivas no trabalho em plataformas digitais. Para além da descrição dos limites que o Direito Sindical encontra para responder aos desafios impostos, há a constatação de que as entidades sindicais constituídas com a finalidade de representar trabalhadores em plataformas digitais estão em um estágio muito

⁴²¹ CARRASCO, 1996, op. cit., p. 88-107.

⁴²² MAGANO, Octavio Bueno. **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982, p. 81.

incipiente de organização, e não protagonizam as principais ações coletivas realizadas nos últimos anos, organizadas por grupos horizontalizados e não institucionalizados, que vêm promovendo uma organização coletiva por fora da estrutura sindical oficializada pelo Estado.

A partir disso, surge a questão: a limitação que a Constituição estabelece para a realização da negociação coletiva institucionalizada obsta a concretização de outras possibilidades de autonormação em favor de melhores condições de trabalho e a satisfação de necessidades básicas dos trabalhadores? Movimentos como o *Breque dos Apps*, caracterizados pela horizontalidade e a ausência do protagonismo de entidades sindicais oficiais, estariam impedidos de exercer formas alternativas de autonormação sem a figura do sindicato? Impedidos de conquistar direitos no trabalho pela via autônoma?

A adoção de uma perspectiva jurídico-pluralista e democrática só pode conduzir a uma resposta negativa para tais questões. Em primeiro, porque as possibilidades de produção de normatividade e consolidação de direitos representam um fato concreto, próprio de uma sociedade capitalista em que a desigualdade social e a privação a bens básicos são tendência predominante. Em segundo, porque a própria Constituição reconhece e programa a tutela do pluralismo enquanto fato social, desde o seu preâmbulo⁴²³.

Nesse sentido, cabe destacar a segunda possibilidade apontada por Antônio Carlos Wolkmer para as práticas pluralistas: aquelas que se dão por fora do ordenamento estatal. Estas seriam novos modos de produção normativa, que se constroem no interregno do poder local, por meio de procedimentos informais e não institucionalizados de produção de direitos, legitimados pela ação de novos sujeitos coletivos de juridicidade⁴²⁴. Assim, nas relações de trabalho, possibilidades de práticas pluralistas não institucionalizadas pelo Estado se realizam por meio da reapropriação e o alargamento de novas formas de negociação coletiva. Antônio

⁴²³ No contexto constitucional brasileiro, o pluralismo político enquanto realidade social diz respeito à própria realização do projeto de 1988. José Rodrigo Rodríguez destaca a normatividade positivada na Constituição que se volta ao reconhecimento e à tutela desse pluralismo, desde o seu preâmbulo. O autor aponta que o Estado Democrático se destina a assegurar uma sociedade fraterna e pluralista. O inciso V do artigo 1º da Constituição Federal elege o pluralismo como um dos princípios fundamentais do Estado de Direito, juntamente com a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No mesmo sentido, Antônio Carlos Wolkmer afirma a constitucionalização de canais menos formais e descentralizados do sistema oficial, destacando a existência de procedimentos institucionalizados com eficácia para produzir juridicidade alternativa, presentes e fundamentados no direito brasileiro positivado. RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 336; WOLKMER, 2015, op. cit., p. 335.

⁴²⁴ WOLKMER, 2015, op. cit., p. 363.

Carlos Wolkmer se refere diretamente a convenções coletivas “de novo tipo”. Se a negociação coletiva é uma conquista dos sujeitos coletivos associados às carências provenientes da produção da riqueza, que lutam para reafirmar necessidades por direitos, a percepção de um tipo ampliado e não institucionalizado de “convenção coletiva” como fonte diferenciada de produção jurídica não estatal e como nova possibilidade instrumental na redefinição do pluralismo deve superar as deficiências e os limites das formas institucionais de negociação coletiva ligadas às concepções tradicionais do Direito do Trabalho (o acordo e a convenção coletiva). O autor defende que em condições complexas das sociedades periféricas atuais, geradoras de carências e necessidades, a utilização de “convenções” como fonte alternativa pode ser eficaz não só para manifestações de produção legal não estatal, mas como processo multiforme de um “novo” direito que não expressa a vontade do Estado ou de indivíduos, mas de novos sujeitos sociais organizados⁴²⁵.

Os estudos sobre os movimentos de entregadores ocorridos entre 2020 e 2021 indicam as possibilidades apontadas por Antônio Carlos Wolkmer. Como identificou Ricardo Lourenço Filho, não houve no *Breque dos Apps* uma demanda pela negociação coletiva em seus termos institucionais⁴²⁶. Mas o conjunto de demandas apresentadas em face das principais empresas-plataforma no ramo de entregas se manifestou como uma evidente busca pela produção normativa, visando a conquista de direitos no trabalho pela via autônoma – em especial, o aumento do valor das taxas de entrega e o fim dos bloqueios injustos. São demandas relacionadas à ausência, à falta de: à ausência de um direito a uma remuneração compatível com uma vida digna, relacionada tanto às condições sociais quanto à questão das jornadas extenuantes; à ausência de um direito à autonomia informacional; à ausência de um direito pleno ao trabalho, carente de proteção contra os chamados bloqueios injustificados, entre diversas outras carências que caracterizam o trabalho em plataformas digitais em seu estado concreto no Brasil e no mundo. A potencial satisfação de tais demandas consiste na produção de novos direitos para tais trabalhadores.

As iniciativas de organização coletiva e atividade sindical observadas entre entregadores de plataforma a partir de 2020 representaram a construção de contrapoderes, evidentemente extraestatais, e contrapostos ao poder exercido pelas

⁴²⁵ Ibid., p. 364.

⁴²⁶ LOURENÇO FILHO, 2020, op. cit., p. 86-87.

empresas-plataforma. Movimentos espontâneos, surgidos da real necessidade de melhoria nas condições de trabalho e de vida, que a partir das manifestações de rua, atingiram relevante repercussão social e política. Especialmente no campo político-institucional, o debate sobre a regulação do trabalho em plataformas foi impulsionado⁴²⁷, culminando em medida legislativa de cunho provisório, atrelada à pandemia, aprovada em favor dos entregadores de plataforma, com instituição de direitos básicos⁴²⁸.

A consolidação do fenômeno organizativo como contrapoder amplia as possibilidades de autonormação, ainda que não haja um canal institucionalizado como o da negociação coletiva atrelada à representação sindical. Portanto, mais relevante do que a existência de mecanismos institucionais adequados, é a capacidade organizativa e estratégica desses novos sujeitos coletivos. Isso significa que o problema abordado é fundamentalmente político, ainda que este se expresse por formas jurídicas.

Concretamente no Brasil, as possibilidades alternativas de autonormação, fora da negociação coletiva formalmente institucionalizada na Constituição Federal e na CLT pode ser ilustrada pelo evento que ficou conhecido como “Fórum do Ifood”. A experiência de diálogo subsequente ao movimento dos breques, realizada em dezembro de 2021, indica a possibilidade de formas alternativas de autonormação e produção de direitos, desde que precedidas pelo desenvolvimento do contrapoder social. Conforme descrito anteriormente, a experiência do fórum quebrou uma tendência observada entre empresas-plataforma, de total fechamento ao diálogo

⁴²⁷ Entre vários projetos de lei surgidos entre 2020 e 2021, destaca-se o da Deputada Tabata do Amaral, que fez menção expressa ao Breque dos Apps. Conforme consta na exposição de motivos, “A carência de direitos mínimos fica manifesta no “Breque dos Apps”, paralisação nacional realizada por entregadores em diversas cidades do país que, entre outras pautas, reivindicavam o fornecimento de EPIs, o apoio contra acidentes e o fim dos bloqueios indevidos realizados por algumas plataformas, que, não raro, o fazem sem critérios claros e com o intuito de limitar a flexibilidade dos trabalhadores. Muitos entregadores também reclamavam da baixa remuneração por um fatigante número de horas trabalhadas, a exemplo de alguns entregadores que prestam serviço por meio de bicicleta, que mesmo trabalhando em média mais de 12 horas por dia auferem menos de salário mínimo por mês, como demonstrou pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas”. BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node08u68p295xuz110vvyht4tx4e14072099.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2 020. Acesso em: 13 out. 2021.

⁴²⁸ MACHADO, Sidnei. Sancionada a primeira lei brasileira de proteção para entregadores: a regulação é insuficiente, mas cria responsabilidades básicas para as plataformas digitais. **Clínica de Direito do Trabalho**, 06 jan. 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/sancionada-a-primeira-lei-brasileira-de-protecao-para-entregadores-a-regulacao-e-insuficiente-mas-cria-responsabilidades-basicas-para-as-plataformas-digitais/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

com trabalhadores, observadas nas mediações no MPT ou Justiça do Trabalho. Se esse fechamento era a expressão de uma assimetria de poder entre empresas e trabalhadores, diante de uma situação na qual as empresas não se viam pressionadas a mudar qualquer política referente às condições de trabalho e remuneração, esse primeiro caso de diálogo pode ser interpretado como o indicativo de uma reconfiguração do cenário posto, fruto do exercício da liberdade sindical por entregadores organizados.

No entanto, o diálogo construído se apresenta ainda como algo incipiente e pouco efetivo para os trabalhadores, não podendo ser visto como uma experiência de democratização da relação coletiva de trabalho. A forma como se deu a abertura de um canal de comunicação pela empresa com os trabalhadores é suscetível a muitas críticas, motivadas sobretudo pela existência de uma seleção unilateral de lideranças convocadas para o fórum e na ausência de divulgação de uma agenda de debates⁴²⁹, bem como de potencial tentativa de cooptação das lideranças projetadas. Entre as figuras chamadas, não esteve presente o trabalhador Paulo “Galo” Lima, de posições políticas à esquerda e consolidado como uma das principais lideranças projetadas pelo movimento, do coletivo “Entregadores Antifascistas”. Ademais, os resultados colhidos até o momento são bastante tímidos. O primeiro encontro rendeu o atendimento de pouquíssimas reivindicações, relacionadas sobretudo aos bloqueios arbitrários. Nas questões econômicas, que representam o principal eixo de reivindicações desde o 2020, não houve nenhum avanço. Assim, todo o evento pode ser lido como um grande ato antissindical, à luz da Convenção nº 98 da OIT e da Constituição Federal

Mas se por um lado o diálogo ainda se conduz de forma desequilibrada e pouco transparente, por outro, do ponto de vista da concreta condição dos trabalhadores, o evento não pode deixar de ser visto como um espaço de diálogo conquistado, que é consequência de dois anos de ação coletiva e de atividade sindical. Entre a total ausência de diálogo, e a possibilidade mínima de negociação, há um avanço considerável, fruto da organização de trabalhadores e de consequente reconfigurações na correlação de forças existentes no conflito coletivo.

⁴²⁹ MONCAU, Gabriela. Em ano de greves, iFood organiza fórum com entregadores escolhidos e agenda desconhecida. **Brasil de Fato**. São Paulo, 12 dez. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/12/em-ano-de-greves-ifood-organiza-forum-com-entregadores-escolhidos-e-agenda-desconhecida>. Acesso em: 13 dez. 2021.

A depender da capacidade política de novos sujeitos coletivos, há potencial para mais avanços e produção de direitos, ainda que por fora das vias institucionalizadas.

O Fórum do Ifood pode ser interpretado, primeiramente, como uma expressão do desenvolvimento de um contrapoder que vai se crescendo por meio da organização e da ação coletiva, e, em segundo, como a possibilidade de produção autônoma de novos direitos no âmbito do trabalho em plataformas digitais por fora das instituições tradicionais do Direito do Trabalho. É, portanto, uma expressão das possibilidades postas para o exercício da liberdade sindical em um ambiente no qual as condições institucionais se demonstram altamente desfavoráveis.

Em meio a um Direito Sindical que pouco responde às demandas de proteção e efetivação de direitos sindicais em novos conflitos coletivos, especialmente fora de relações reconhecidamente assalariadas, é possível observar a existência de espaços para o exercício da liberdade sindical e, portanto, da mobilização coletiva. Mas tais espaços estão sendo encontrados fora das estruturas institucionais, do sindicalismo oficial e da Justiça do Trabalho. Desenvolvem-se estratégias eminentemente sindicais, baseadas na organização coletiva (ou auto-organização) e na greve (ou autotutela), mas de modo alternativo aos mecanismos dispostos na lei.

Dessa constatação, extraem-se duas conclusões. A primeira, desenvolvida acima, é a de que é possível a conquista de direitos a partir do exercício da liberdade sindical, por meio de estratégias que contornam a institucionalidade posta e o sindicalismo oficial. A segunda é a de que se o Direito Sindical não responde às peculiaridades de relações coletivas de trabalho desenvolvidas no seio de novas expressões da precarização e da flexibilização, materializadas na platformização do trabalho, e os novos atores coletivos (sindicatos oficiais ou não) devem fazer valer sua força para disputá-lo e adequá-lo às necessidades coletivas que o conflito impõe na realidade social.

4.2.2 Possíveis avanços institucionais: um Direito Sindical a ser disputado

A constatação das possibilidades de produção de direitos por vias não institucionalizadas, relacionadas à construção de contrapoderes sociais do trabalho na realidade, não pode conduzir a uma conclusão que marginalize as possíveis soluções institucionais, com participação do Estado. No Brasil, o Direito Sindical positivo é, historicamente, um fator de limitação às potencialidades transformadoras

da atividade sindical⁴³⁰, mas também um objeto a ser disputado e transformado por esses mesmos contrapoderes, que pode ser vislumbrado como um elemento de consolidação de um novo nível de democraticidade nas relações coletivas de trabalho.

A tendência de aparecimento de figuras no trabalho autônomo precário, distantes do trabalho estável, estão mais conectadas à emergência de movimentos sociais não sindicais, que não tem como ponto de referência o trabalho, mas a crítica política da precariedade de vida⁴³¹. Mas nos recortes do fenômeno do trabalho em plataformas digitais aqui analisados, a afirmada ausência de subordinação é fato questionável, e os trabalhadores têm condições de identificar a contraparte para a qual podem exigir melhorias nas condições de trabalho e de vida: empresas que são monopólios nos serviços que prestam, detentoras de plataformas digitais que se consolidaram entre consumidores e trabalhadores por meio dos chamados efeitos de rede.

Diferente de outras expressões do trabalho informal e precário, no trabalho em plataformas digitais, fatores como a centralidade das empresas-plataforma e a assimetria de poder entre os trabalhadores e tais empresas permitem a visualização clara de um conflito coletivo na realidade social. Assim, se o Direito Sindical tem como objeto de regulação, por meio de normas estatais e negociais, o conflito que se origina da distribuição desigual de poder nas relações de trabalho⁴³², é possível repensá-lo a fim de responder às demandas por direitos sindicais no âmbito do trabalho em plataformas digitais. Afinal, as pesquisas realizadas e os casos aqui analisados evidenciam a existência e a centralidade desses conflitos, ainda que fora do âmbito de efetividade do Direito do Trabalho.

Assim, essa seção final se propõe a construir breves apontamentos acerca das possibilidades de adequação do Direito Sindical aos novos desafios que o trabalho em plataformas digitais impõem. Isto é, que propostas podem ser mobilizadas para a construção de uma institucionalidade capaz de viabilizar a liberdade sindical no âmbito do trabalho em plataformas digitais? Em outras

⁴³⁰ BOITO JÚNIOR, 1991, op. cit.

⁴³¹ O 15-M espanhol, de jovens precários, bem como o Slash City Workers, da Itália, e os Precári@s Inflexíveis, são movimentos que buscam se contrapor às tendências de individualização, falso empreendedorismo e impulsão para a intermitência. BAYLOS, 2021, op. cit., p. 57; ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 354-355.

⁴³² GIUGNI, 1991, op. cit., p. 15.

palavras, como repensar uma reforma sindical no Brasil capaz de lidar com os desafios advindos do fenômeno da plataformação do trabalho?

Tal exercício exige um resgate dos principais problemas normativos identificados nesse trabalho. Em primeiro, uma normatividade que ainda se pauta por regras que limitam as possibilidades de organização sindical, sobretudo por conta da noção jurídica de categoria⁴³³, paralela à unicidade sindical. Em segundo, a ausência de sistemas legais desenvolvidos de proteção sindical, capazes de superar o foro restrito aos dirigentes. Ou seja, intervenções estatais que restringem a liberdade sindical, afetando as possibilidades organizativas, ao lado de abstenções estatais que restringem a liberdade sindical em face das empresas, diante da ausência de mecanismos protetivos contra a conduta empresarial. Tais problemas estão relacionados a dois tradicionais instrumentos normativos sobre a matéria: as Convenções nº 87 e 98 da OIT, respectivamente. Assim, as propostas de construção de um Direito Sindical voltado à realização da liberdade sindical no âmbito do trabalho em plataformas digitais pressupõem, em certo modo, a ratificação da Convenção nº 87 e a compatibilização do ordenamento com a Convenção nº 98.

A Convenção nº 87, voltada a garantir a liberdade sindical em face da intervenção Estatal, jamais integrou o ordenamento jurídico brasileiro, sendo incompatível com a unicidade sindical e as regras legais organizativas baseadas na noção jurídica de categoria. Assim, um primeiro passo para a compatibilização do Direito Sindical com as relações coletivas no trabalho em plataformas digitais passa pela abertura para maior liberdade organizativa. Isso pressupõe o fim da unicidade, cujo projeto não resultou na unidade e fortalecimento do movimento sindical nas últimas décadas, e a revogação das regras organizativas a partir da noção de categoria, a ser substituída por sistemas de organização baseados em formas mais amplas de solidariedade entre trabalhadores, com maiores potencialidades de representatividade.

A adequação do ordenamento brasileiro à Convenção nº 87 foi uma possibilidade concreta muitos anos antes do surgimento do trabalho em plataformas digitais emergir na realidade, com a PEC 396 de 2005 – embora já nessa época desafios surgidos nas transformações do capitalismo e do trabalho se impusessem ao movimento sindical no Brasil. Além da intenção de revogação da unicidade, a proposta trazia ainda a substituição da dicotomia categoria econômica e profissional

⁴³³ BRASIL, STF, 1992, op. cit.

pelo conceito de setores e ramos de atividade econômica⁴³⁴, visando estabelecer um regramento sobre representação mais próximo dos modelos existentes na Europa ocidental.

A reforma aproximaria o Brasil de modelos de regulação pluralistas do Sul europeu, vigentes em países como Espanha e Itália⁴³⁵. Evidentemente, as comparações entre modelos jurídicos e resultados concretos devem ser adotados com cautela, em face das complexidades sociais e culturais atinentes a cada país. Como adverte José Rodrigo Rodriguez, os debates sobre modelos e sistemas não podem ser concebidos no vácuo, sem levar em consideração as experiências históricas concretas. A história do sindicalismo brasileiro é fatidicamente impactada por um Estado interventor em um contexto de industrialização tardia, e a adoção do pluralismo no Brasil não pode simplesmente incorporar a experiência europeia⁴³⁶.

No entanto, é possível pensar transformações jurídicas em direção a uma democratização das relações coletivas por meio de um modelo organizativo menos interventor. Conforme afirmam Andreia Galvão e Paula Marcelino, o debate sobre a ratificação da Convenção nº 87 da OIT segue tendo importância central, apesar de ser tão antigo. A instituição da liberdade sindical nos termos da convenção não corresponde à possibilidade de solução de todos os problemas decorrentes de mudanças na estrutura do emprego, práticas antissindicais ou ofensiva patronal contra direitos trabalhistas. Mas pode ser uma oportunidade para o sindicalismo brasileiro atingir um novo patamar organizativo, se liberando da tutela estatal e inserindo na luta os trabalhadores informais, precários e desempregados, majoritariamente desprezados pelo sindicalismo tradicional⁴³⁷, a exemplo dos contingentes de trabalhadores plataformizados.

Para uma melhor adequação aos conflitos coletivos identificados no âmbito do trabalho em plataformas digitais, uma regulação das relações coletivas de trabalho mais livre e democrática abriria possibilidades para o desatrelamento do Direito Sindical às relações coletivas reconhecidamente assalariadas. Parte dos problemas identificados no trabalho em plataformas digitais poderia ser resolvido com o mero reconhecimento da existência de relação de emprego. Mas em face de todos os obstáculos que o Direito Sindical brasileiro carrega atualmente, as soluções seriam

⁴³⁴ KAUFMANN, 2005, op. cit., p. 189.

⁴³⁵ BAYLOS, 2021, op. cit., p. 49.

⁴³⁶ RODRIGUEZ, 2003, op. cit., p. 406.

⁴³⁷ GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. **Carta Social e do Trabalho**, v. 39-40, 2019, p. 31.

limitadas, como já são para as relações coletivas que se encontram dentro do âmbito de alcance do Direito do Trabalho. Por outro lado, o reconhecimento expresso de direitos sindicais fora do trabalho assalariado, através do alargamento das possibilidades organizativas, tem potencial para abrir caminho a uma disputa mais efetiva por direitos nos conflitos coletivos existentes. Evidentemente, uma passagem para um modelo compatível com a Convenção nº 87 da OIT deve levar em consideração critérios sólidos de representatividade e democracia interna para o reconhecimento sindical, a fim de minimizar o risco de se cair em um sistema de pluralismo sindical frágil, comum em outros países da América do Sul.

Mas a liberdade sindical não se limita ao alargamento das possibilidades de organização sindical. Sua concretização se dá, principalmente, quando os trabalhadores, representados sindicalmente ou não, encontram espaço para a sua atuação. Isto é, quando demais agentes, como Estado ou empresas, se veem efetivamente impedidas de obstar a realização da atividade sindical legítima. Portanto, há o imperativo de uma proteção jurídica da atividade sindical, capaz de não só preencher um vácuo normativo existente para as relações tradicionais de trabalho assalariado no Brasil, mas de responder aos desafios contemporâneos do trabalho, dentre os quais se localiza o fenômeno da plataformação.

O Brasil tem a Convenção nº 98 da OIT ratificada. Portanto, o grande desafio é compatibilizar a sua aplicação à realidade social vigente. Para isso, é necessária a atenção ao conteúdo normativo e suas finalidades sociais, mas principalmente ao fenômeno concreto do trabalho em plataformas digitais no Brasil. Identifica-se a necessidade de mobilizar reflexões para a construção de um Direito Sindical voltado à efetiva proteção da liberdade sindical em face de obstáculos concretos encontrados fora das relações coletivas de trabalho reconhecidamente assalariadas.

A proteção legal da atividade sindical contra represálias nas plataformas digitais, como bloqueios injustificados, pode ser um passo interessante. Trata-se de uma possibilidade protetiva passível de ser implementada independente do reconhecimento pleno de direitos, fruto da atenção ao real conflito coletivo existente na realidade. Comparativamente, existem exemplos que ilustram a proposta. É o que ocorreu na França, com a introdução de alterações legislativas referentes ao trabalho em plataformas digitais no *Code du Travail*, abordada na seção 2.2.3, dentro de uma lógica de reconhecimento da responsabilidade social das empresas-plataforma.

Nota-se que no Brasil, os casos registrados de bloqueio a trabalhadores grevistas não foram solucionados de forma satisfatória nas instituições, em especial nos casos levados ao MPT. Isso pode estar relacionado tanto à ausência de um mecanismo jurídico eficaz de proteção contra atos antissindicais, quanto à dificuldade de se afirmar direitos sindicais (e do trabalho em geral) fora de uma relação de emprego. O caso dos trabalhadores bloqueados pela Loggi na cidade de Curitiba ilustra muito bem essa tendência. O inquérito foi arquivado sob a justificativa de que os problemas poderiam ser resolvidos com o reconhecimento da relação de emprego em ação civil pública do MPT ajuizada em São Paulo. Assim, o desfecho do caso não trouxe resoluções protetivas de qualquer natureza aos trabalhadores.

Para além disso, alguns elementos indicam que os bloqueios expressos não correspondem à principal ferramenta antissindical levada a cabo por empresas-plataforma. Existem outras possibilidades, obscurecidas pela ausência de transparência algorítmica: bloqueios “brancos”, aprovação de cadastros em fila de espera com a finalidade de suprir a demanda não atendida por trabalhadores grevistas, mobilização de tarifas mais atraentes também com a finalidade de enfraquecer movimentos de greve e incentivar a não adesão aos movimentos, entre outros mecanismos que sequer é possível conhecer em face da ausência de transparência algorítmica característica das plataformas.

O problema central aqui compreendido é o da assimetria informacional. Como pode um Direito Sindical positivado se opor a esse traço? Regras legais em que sentido seriam capazes de adequar a realidade social à concretização de direitos considerados fundamentais, como a atividade sindical em suas mais amplas expressões? Um fenômeno tão novo ainda não conta com respostas certas e consolidadas nas experiências jurídicas pelo mundo. Mas as práticas a serem combatidas parecem estar enraizadas nas possibilidades de controle algorítmico e poder de vigilância.

A governança que sustenta o poder das empresas-plataforma se caracteriza pelo controle sobre aspectos centrais do trabalho, como a preço dos serviços e o cadastramento ou descadastramento de trabalhadores. Essas técnicas estão profundamente atreladas às potenciais antissindicalidades, mas há uma enorme dificuldade para a construção de uma contraposição efetiva a tais mecanismos sem um sustento estatal. A solução para o problema da enorme assimetria informacional pela via autônoma aparece como altamente desafiadora para os trabalhadores ou

sindicatos. Assim, surge a necessidade de reflexão acerca de possíveis soluções jurídicas heterônomas.

Uma iniciativa de destaque voltada a esse problema se deu na Espanha. Além de estabelecer legalmente a presunção de reconhecimento da existência de subordinação entre entregadores em plataformas, o Real Decreto-Ley 9/2021 (descrita na seção 2.2.5) introduziu normas voltadas ao combate da assimetria informacional. Basicamente, foi instituída a obrigatoriedade de abertura algorítmica pela empresa-plataforma à entidade sindical representativa. A medida se apresenta como uma forma de combate à assimetria informacional que subordina os trabalhadores individualmente, e cria uma série de dificuldades para a ação coletiva e sindical.

A possibilidade de acesso aos mecanismos algorítmicos por entidades sindicais representativas tem potencial não só para contribuir para a democratização das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais, mas também para submeter possíveis condutas antissindicais veladas, como bloqueios brancos e técnicas de enfraquecimento da greve, a um controle social efetivo, garantido pela presença da representação coletiva dos trabalhadores. Trata-se, portanto, de medida que merece ser discutida no caso brasileiro, especialmente em face das experiências registradas nos últimos anos, descritas ao longo do presente estudo.

Os problemas que o trabalho em plataformas digitais impõem ao Direito Sindical estão muito relacionados às questões que tal ramo jurídico já enfrenta há muitas décadas, tamanha a dificuldade de respostas efetivas para os problemas concretos existentes nas relações coletivas de trabalho em um contexto de capitalismo periférico em constante transformação. As demandas e debates sobre uma reforma sindical que supere os elementos de origem corporativista e promova uma passagem para uma regulação mais democrática são antigas, e precedem os problemas do trabalho em plataformas digitais. No entanto, a nova modalidade de exploração do trabalho e os conflitos coletivos que vão se expressando na realidade aparecem como novos elementos a serem agregados no debate sobre uma nova reforma sindical, que responda aos velhos e novos desafios impostos ao sindicalismo brasileiro.

As considerações aqui trazidas não encerram o debate. O problema exigirá nos próximos anos atenção e a mobilização de reflexões sobre possíveis soluções para os desafios descritos ao longo do presente estudo. A questão das relações

coletivas de trabalho no âmbito das plataformas digitais é central para a resolução dos problemas atinentes ao novo fenômeno. A solução dos desafios postos pela plataformização do trabalho no Brasil depende não apenas do desenvolvimento de contrapoderes sociais através da organização e ação de novos sujeitos coletivos no campo político, mas também da sua capacidade estratégica de disputar o Direito do Trabalho e, em especial, o Direito Sindical instituído, em favor da garantia da liberdade sindical em novas relações coletivas de trabalho.

CONCLUSÃO

Se as possibilidades concretas de produção e conquista de direitos estão atreladas à capacidade política dos sujeitos coletivos de desenvolver e mobilizar contrapoderes sociais, as questões relacionadas à liberdade sindical são fundamentais para os problemas contemporâneos próprios do campo do trabalho. A liberdade sindical e a autonomia coletiva são valores cuja concretização é crucial para o bom funcionamento da democracia pluralista. Sua proteção consubstancia a salvaguarda do próprio pluralismo político, pois pressupõe reconhecimento e a legitimação de centros de poder extraestatal no seio da sociedade, entre os trabalhadores organizados. A liberdade sindical não pode ser pensada sem que se leve em consideração a sua dimensão política: trata-se de um direito social complexo, que cobra abstenções e intervenções em diferentes sentidos pelo Estado, mas que também está profundamente relacionado às possibilidades (políticas) de conquista de novos direitos.

No entanto, fatores estruturais como o aprofundamento do neoliberalismo em um mercado de trabalho já marcado historicamente pela precariedade e fatores institucionais, a exemplo da atual configuração jurídica do Direito Sindical no Brasil, têm obstado historicamente a sua melhor concretização. Em um cenário de aprofundamento do neoliberalismo, o movimento sindical encontrou dificuldades nas últimas décadas para exercer uma representatividade política, e lidou com diversas derrotas no campo político. Normativamente, a Constituição de 1988 deu importante passo ao constitucionalizar a liberdade sindical como direito fundamental e princípio jurídico. No entanto, remanescem elementos de origem corporativista, a materializar regras organizativas limitantes de possibilidades mais potentes de organização, combatendo o elemento da auto-organização. Ao mesmo tempo, o direito de greve foi restringido legal e jurisprudencialmente, e o Brasil jamais consolidou mecanismos jurídicos eficazes para a proteção da liberdade sindical, sobretudo em face de atos antissindicais – situação que obsta o melhor desenvolvimento da autotutela. Em terceiro, com a Reforma Trabalhista, a negociação coletiva foi consolidada legalmente como um instrumento a favor da flexibilização, a partir da instituição do negociado sobre o legislado e da retirada de outros mecanismos de sustento, como o fim da ultratividade e da obrigatoriedade da contribuição sindical legal – a autonomia foi subvertida em favor dos interesses empresariais.

Assim, qualquer esforço voltado à compreensão do desenvolvimento das novas relações coletivas do trabalho no âmbito das plataformas digitais deve levar em consideração que há uma série de dificuldades prévias presentes nas relações coletivas de trabalho reconhecidamente assalariadas. Isso significa que o mero reconhecimento dos direitos sindicais aos trabalhadores em plataformas digitais, dentro de uma proposta de extensão do Direito do Trabalho ao novo âmbito, é insuficiente no caso brasileiro.

Ademais, o fenômeno acrescenta novos desafios àqueles que são notados há décadas. Plataformas digitais são estruturas de intermediação que viabilizam uma nova forma de acumulação capitalista. Quando se propõem a explorar economicamente formas de trabalho, apresentam distinções em relação a outras expressões da precarização: além de contornar a legislação trabalhista ordinária, remodelam a relação de trabalho retirando a centralidade do controle sobre o tempo de trabalho, delegam a supervisão do trabalho a terceiros e mantêm os trabalhadores geograficamente dispersos. Ao mesmo tempo, não abrem mão de outros aspectos centrais do controle, definindo a forma de remuneração e absorvendo unilateralmente enorme quantidade de informações. As possibilidades de controle identificadas, fora de um âmbito de regulação, resultam em obstáculos para o desenvolvimento da organização e da ação coletiva. No entanto, isso não tem impedido o aparecimento de evidências do conflito coletivo existente.

Em especial no Brasil, essas expressões vem se manifestando nos últimos anos. Já é possível notar a existência de diversas iniciativas de organização, de ação e de busca pelo diálogo social, com o objetivo de melhores remunerações e condições de trabalho, especialmente em plataformas de transporte urbano e entrega. Tais iniciativas variam entre a opção pela atuação interna às institucionalidades existentes, e alternativas à margem da estrutura sindical oficial.

As tentativas de atuação se valendo dos mecanismos institucionais disponíveis se consubstanciam nas experiências de formação de entidades sindicais voltadas à representação de trabalhadores em plataformas digitais, especialmente entre motoristas de plataforma. Tais entidades lidam, atualmente, com o desafio de construir representatividades sólidas. Até o momento, entidades sindicais enfrentam a dificuldade de não conseguir se contrapor de modo efetivo às empresas, tendo sua representatividade questionada nas tentativas de diálogo. Por outro lado, existem iniciativas à margem da estrutura, com movimentos grevistas formados a partir da

horizontalidade de organizações, especialmente entre entregadores de plataforma. Nesse sentido, o movimento do Breque dos Apps atingiu repercussão social e política, impulsionando a discussão legislativa acerca das condições de trabalho e viabilizando uma primeira experiência de diálogo social com a empresa Ifood, conhecida como “Fórum do Ifood”, cujos resultados foram ainda modestos.

No entanto, esse é o início de um percurso difícil, ainda afetado pelas condições institucionais do Direito Sindical brasileiro. A organização sindical pautada no conceito legal de categoria, ainda aplicável contemporaneamente, é um elemento pouco compatível com a realidade do trabalho nas plataformas digitais. Em primeiro, porque há uma diversidade de perfis entre trabalhadores em plataformas que se desencontra com a noção de “similitude de condições de vida” expressa no §2º do artigo 511 da CLT. Em segundo, a organização por categoria dificulta a incorporação da representação de novos trabalhadores precarizados por sindicatos mais robustos, como ocorreu em certos países na Europa, e induz a formação de novos sindicatos, que lidam com o desafio de desenvolver a representatividade da estaca zero.

Além do problema da organização por categoria, a ausência de proteção contra atos antissindicais e o cenário de total desregulamentação acaba por criar um enorme espaço para a implementação da antissindicalidade por empresas-plataforma. Esses atos vão desde o simples bloqueio (expresso ou velado) de trabalhadores como represália à atividade sindical até a modulação de tarifas e admissão de trabalhadores com o objetivo de atrapalhar ou mitigar o efeito econômico de movimentos de greve, bem como desestimular a organização coletiva a partir dos riscos criados. Institucionalmente, observa-se uma dificuldade de mobilização normativa para a reparação de atos nesse sentido, como se observa em casos no MPT e na Justiça do Trabalho.

Por outro lado, as soluções para os problemas postos dependem muito mais da capacidade política dos sujeitos coletivos e do desenvolvimento de contrapoderes sociais capazes de se contrapor às empresas-plataforma e de obter representatividade social e política, por meio do exercício possível da liberdade sindical, do que propriamente do Direito Sindical. Mesmo em um cenário de desregulamentação, em que vige uma institucionalidade insuficiente para a concretização da liberdade sindical nas relações coletivas de trabalho e despreparada para os novos desafios do trabalho em plataformas, as demonstrações de força coletiva entre trabalhadores indicam possibilidades de

melhora das condições de trabalho por meio da produção autônoma de direitos. As novas organizações identificadas, com a alcunha de “sindicato” ou não, são movimentos sociais desenvolvidos sobre espaços de carências, movidos pela busca de satisfazê-las, e podem se colocar como fontes produtoras de direitos, ainda que à margem do direito positivo. Ademais, podem disputar melhoras nas condições institucionais do Direito Sindical produzido pelo Estado, agregando novos elementos no debate sobre a reforma sindical.

O presente trabalho certamente deixa mais perguntas do que respostas. Quais serão as capacidades dos novos sujeitos coletivos de desenvolver as formas de representatividade? O trabalho em plataformas digitais agregará elementos para um debate sobre um novo projeto de reforma sindical? Os trabalhadores organizados disputarão a implementação, por meio da institucionalização, de mecanismos jurídicos capazes de sustentar e potencializar as possibilidades a autonomia coletiva no trabalho em plataformas digitais, considerando todos os seus elementos estruturantes? Conquistarão novas experiências de diálogo mais promissoras do que o modesto “Fórum do Ifood”? O contexto brasileiro demandará atenção nos próximos. Por outro lado, é inegável que há um processo de desenvolvimento da autonomia coletiva em curso, fruto do exercício da liberdade sindical, ainda tímido, mas com potencial para viabilizar a conquista de novos direitos no trabalho em plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

- 99 TECNOLOGIA. **Termos e condições e política de privacidade**. 2021. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>. Acesso em: 12 nov. 2021.
- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. In: **Psicoperspectivas**, vol. 18, n. 3, 2019.
- ALLAN, Nasser Ahmad. **O corporativismo no Brasil (1889-1945)**. Dissertação de mestrado. UFPR, Curitiba, 2010.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2a Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020b.
- APLICATIVO Bibi Mob atrai 1.950 usuários em quatro dias. **A cidade ON**, Araraquara, 07 jan. 2022. Disponível em: https://www.acidadeon.com/araraquara/cotidiano/cidades/NOT_0_0_1708522_aplicativo-bibi-mob-atrai-1950-usuarios-em-quatro-dias.aspx. Acesso em: 27 jan. 2022.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (orgs). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, 2014: Fino Traço.
- ARGENTINA. Juzgado nacional de primera instancia del trabajo n.º 37, Expte n.º 46618/2018. Buenos Aires, 19 mar. 2019.
- AVOGARO, Matteo. Direitos Coletivos, tratamento do Direito Sindical e Convênios. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.
- BARBAGELATA, Hector Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Trad. Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.
- BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O Direito do Trabalho na América Latina**. Tradução: Gilda Maciel Corrêa Mayer Russomano. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

BARBATO, Maria Rosario; MOURA, Natália das Chagas. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1253-1268, set./dez. 2020.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Proteção em face de condutas anti-sindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. **Anais do XXI Encontro Nacional do COMPEDI**. Florianópolis: CONPEDEI, 2012, p. 3395-3421. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>. Acesso em: 26 out. 2021.

BASILIO, Ana Luisa. Entregadores antifascistas: “A uberização vem pra suprimir direitos”. **Carta Capital**. 7 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/entregadores-antifascistas-a-uberizacao-vem-para-suprimir-direitos/>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BASUALDO, Victoria; DIAS, Hugo; HERBERG, Mirko; SCHMALZ, Stefan; SERRANO, Melisa; VANDAELE, Kut. **Building worker’s power in digital capitalism**: old and labour struggles. Friedrich Ebert Stiftung, 2021.

BAYLOS, Antonio. Libertad sindical y representación de los trabajadores. In: RAMÍREZ, Luis Enrique. **Derecho del trabajo**: hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana. Montevideu: B de F Ltda, 2011.

BAYLOS, Antonio. **¿Para qué sirve un sindicato?** 2 ed. Madrid: Editora Catarata, 2021.

BENEFÍCIOS. **AMABR**, 2021. Disponível em: <https://www.amabr.net/parcerias-beneficios/>. Acesso em: 03 nov. 2021.

BENEFÍCIOS. **Amasp**, 2021. Disponível em: <https://amasp.org/beneficios>. Acesso em: 03 nov. 2021.

BOITO JUNIOR, Armando; MARCELINO, Paula. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. **Estudos sociológicos**. Araraquara, v. 16, n. 31, p. 341-362, 2011.

BOITO JÚNIOR, Armando. MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? um novo ciclo de greves na década de 2000. In: **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n 59, p. 323-338, Maio/Ago, 2010.

BOITO JÚNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

BOITO JÚNIOR., Armando. **Política neoliberal e neoliberalismo no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Xamã Editora, 1999.

BOITO JÚNIOR., Armando. **Reforma e crise política no Brasil**: os conflitos de classe nos governos do PT. São Paulo: Editora Unesp, 2018.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Lisboa: DIFEL, 1989.

BRANCO, Mariana. Entregadores foram bloqueados após Breque dos Apps, conta liderança. **Partido Comunista do Brasil**, 16 set. 2020. Disponível em: <https://pcdob.org.br/noticias/entregadores-foram-bloqueados-apos-breque-dos-apps-conta-lideranca/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Canoas. Ação Trabalhista 0020882-91.2021.5.04.0201. Canoas, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21101923051759300000103523403>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000507-62.2020.5.02.033. Data da publicação: 24 set. 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000507-62.2020.5.02.0033/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Ação Trabalhista 0010222-03.2020.5.03.0136. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010222-03.2020.5.03.0136/1#944c2eb>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. 46ª Vara do Trabalho de São Paulo. Interdito Proibitório n.º 1001647-57.2018.5.02.0048. São Paulo. Data de julgamento: 25 mar. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19061312300971600000055085170>. Acesso em: 08 nov. 2021.

BRASIL. 5ª Vara do Trabalho de Aracaju, Ação Trabalhista 0000335-26.2020.5.20.0005. Aracaju, 2020. Disponível em: <https://pje.trt20.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20052213340462800000010963056>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. 55ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000523-47.2020.5.02.0055. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública n.º 1000531-71.2020.5.02.0007. São Paulo. Data de Julgamento: 19 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000531-71.2020.5.02.0007/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. 8ª Vara do Trabalho de Brasília. Ação Trabalhista 0000554-09.2020.5.10.0008. Brasília, 2020. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20063013192700100000022543376>. Acesso em: 03 nov. 2021.

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

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989**. Brasília, 1989.

BRASIL. **Lei nº 14.040 de 6 de julho de 2020**. Brasília, 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.058, de 27 de julho de 2021**. Altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região. Pedido de Mediação 000421.2021.20.0009. Aracaju, 2021. Disponível em: <https://peticionamento.prt20.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, Inquérito Civil n.º 002855.2019.02.000/4. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://peticionamento.prt02.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Procedimento de Mediação n. 002771.2017.03.000/5. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <https://peticionamento.prt03.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, Inquérito Civil n.º 002346.2019.09.0003. Curitiba, 2019. Disponível em: <https://peticionamentoeletronico.prt09.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 29 dez. 2021.

BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n.º 389 de 14 fev. 2005**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node048nsbr3wd3er4cynyn6erhkh3790247.node0?codteor=280671&filename=PEC+369/2005. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de Inconstitucionalidade nº 5.794-DF. Relator: Edson Fachin. **Diário de Justiça Eletrônico**. 30 mai. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso em Mandado de Segurança 21.305-DF. Brasília, 1992. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/>. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n.º 1000507-62.2020.5.02.0033. 11ª Turma. São Paulo, data de Julgamento: 11 mai. 2021. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000507-62.2020.5.02.0033/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Recurso Ordinário n.º 1000523-47.2020.5.02.0055, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000523-47.2020.5.02.0055/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n.º 1000531-71.2020.5.02.0007. 12ª Turma. São Paulo, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000531-71.2020.5.02.0007/2>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 1001058-88.2018.5.02.0008. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001058-88.2018.5.02.0008/2#a8574ca>. Acesso em: 27 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário n.º 0010222-03.2020.5.03.0136. Belo Horizonte. Data de julgamento: 22 jan. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20102710322708800000056655640>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de mediação n.º 0020519-28.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020519-28.2021.5.04.0000/2>. Acesso em: 02 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pedido de Mediação Pré-Processual 0020657-92.2021.5.04.0000. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21052016561777300000055520344A>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 19, n. 47, p. 293-308, Maio/Ago. 2006.

BRIDI, Maria Aparecida; ARAÚJO, Silvia Maria de. Trabalho e sindicalismo: ressignificando a crise. **Divers@!** (Matinhos), v. 1, 2008.

BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores em tecnologias da informação e sindicalismo no Brasil: o que há de novo no horizonte?** São Paulo: Annablume, 2021.

BROWN, Wendy. **Cidadania sacrificial e neoliberalismo: capital humano e políticas de austeridade.** Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2018.

BUTLER, Sarah. Uber agrees union recognition deal with GMB. **The Guardian**, 26 mai. 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2021/may/26/uber-agrees-historic-deal-allowing-drivers-to-join-gmb-union>. Acesso em: 26 jun. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Desenv. Econômico; Trabalho - Regularização dos trabalhadores de aplicativos - 16/11/21. **YouTube**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6NF26gOhRmQ>. Acesso em: 16 nov. 2021. Acesso em: 16 nov. 2021.

CAMPOS, Anderson. Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões. **CESIT**, Campinas, 2020.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo no Brasil. In: **Caderno C R H**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, Set./Dez. 2015.

CARRASCO, Manuel Correa. **La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo**. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 1996.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 9. ed. São Paulo: Editora Vozes, 2010.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. A categoria profissional da CLT entre crowd e multidão. **Conjur**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-16/jose-chaves-categoria-profissional-clt-entre-crowd-multidao>. Acesso em: 24 nov. 2021.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de Jesus; SILVA, Maria Eugênio Pinheiro Sena da. A luta coletiva dos entregadores latinoamericanos contra a pandemia do capitalismo – movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, 2021 Vol. 4, No. 3, 31-48. Disponível em: <https://www.marlasjournal.com/articles/331/galley/301/download/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

COM apoio sindical, motoristas criam associação para questionar Uber. **BemParaná**. Curitiba, 04 abr. 2016. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticia/com-apoio-sindical-motoristas-criam-associacao-para-questionar-uber#.YYp4FWDMLIU>. Acesso em: 09 nov. 2021.

CORREA, Emanuele. 1.300 motoentregadores de Belém e Ananindeua aderem ao “Breque dos App”, neste sábado. **O Liberal**. 11 set. 2021. Disponível em: <https://www.oliberal.com/belem/1-300-motoentregadores-de-belem-e-ananindeua-aderem-ao-breque-dos-app-neste-sabado-1.432983>. Acesso em: 03 set. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIDOV, Guy. The status of Uber Drivers: A Purposive Approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**. N.º 1-2, Vol. 6, nov. 2017. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477>. Acesso em: 03 dez. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**. Belo Horizonte, n. 42, p. 396-410, set./dez. 2020, disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-25.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada, conforme lei nº 13.567/17 e MPr n. 808/17. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DE STEFANO, Valerio; DURRI, Ilda; STYLOGIANNIS, Charalampos; WOUTERS, Mathias. **Platform work and the employment relationship**. ILO Working Paper 27. Genebra, 2021.

CABRAL, Angelo Antonio; PAULA, Guilherme Lima Juvino de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista TST**, São Paulo, vol. 86, n.º 1, jan/mar 2020.

CUT-RS. TRT-4 realiza negociações com motoristas do Indriver e 99POP nesta terça (1º). **CUT Brasil**, 31 mai. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trt-4-realiza-negociacoes-de-motoristas-do-indriver-e-99pop-nesta-terca-1-7f69>. Acesso em: 18 set. 2021.

DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Revista Pensata**, v. 2, n. 2, p. 6. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136/8340>. Acesso em: 14 dez. 2021.

DUBAL, Veena B. AB5 para democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

ENTREGADORES ANTIFASCISTAS. A precarização é um projeto de exploração. **Instagram**. 17 set. 2021. Disponível em: https://www.instagram.com/entregadores_antifascistas/. Acesso em: 01 nov. 2021.

ESPANHA. Tribunal Supremo. Unificación doctrina n.º 4746/2019. Madrid, 23 set. 2020.

FENASMAPP. **Instagram**. Disponível em: <https://www.instagram.com/fenasmapp/>. Acesso em: 01 nov. 2021.

FERREIRA, Antonio Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (organizador). **A Globalização das Ciências Sociais**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

FRANÇA. Création LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 60. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/#LEGISCTA000033013014. Acesso em: 26 jun. 2021.

GALVÃO, Andreia. A greve e as perspectivas do movimento entregadores. **A Terra é Redonda**, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Perspectivas_da_Greve_dos_Entregadores.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. In: **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 32, n. 1, 2020a.

GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. **O sindicalismo brasileiro diante do golpe**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant. BARISON, Thiago. **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. **Carta Social e do Trabalho**, v. 39-40, p. 20-34, 2019.

GALVÃO, Andreia; MARCELINO, Paula. The Brazilian Union Movement in the Twenty-first Century: The PT governments, the Coup, and the Counterreforms. **Latin American Perspectives**, v. 47, 2020b.

GALVÃO, Andréia (Coord). **Movimento sindical e negociação coletiva**. Texto para discussão nº 5. CESIT, UNICAMP, 2017.

GALVÃO, Andreia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. UNICAMP, Campinas, 2003.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GRANZINI, Mariana; MOTTER, Andressa. iFood cria fórum com entregadores para ouvir demandas da categoria. **Folha de São Paulo**. 15 out. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/11/ifood-cria-forum-com-entregadores-para-ouvir-demandas-da-categoria.shtml>. Acesso em: 22 nov. 2021.

GRAU, Antonio Baylos. Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La Ley Riders). **Según Antonio Baylos...**, 12 mai. 2021. Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>. Acesso em: 14 out. 2021.

GONDIM, Thiago Patrício. A luta por Direitos dos Trabalhadores "Uberizados": apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações**, Londrina, v. 25, n.º 2, p. 469-487, mai-ago 2020.

HESPANHA, Antonio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático: perspectivas do direito no Século XXI**. Lisboa, 2016.

HORN, Carlos Henrique. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: VII ABET: REFORMAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS, CRESCIMENTO ECONÔMICO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA, 13 a 16 de outubro de 2003, São Paulo. **Anais do VIII ABET: Reformas Trabalhista e Previdenciária, Crescimento Econômico e Distribuição de Renda**. São Paulo: FEA/USP, 2003.

IFOOD. Carta Compromisso - Fórum de Entregadores. **Portal do Entregador**, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/carta-compromisso-forum-de-entregadores/>. Acesso em: 16 dez. 2021.

IFOOD. **Termos e Condições de Uso - Ifood para entregadores**. 2020.

JOHNSTON, Hanna; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy**. CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 94. Geneva: International Labour Organization, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_624286.pdf. Acesso em: 05 fev. 2021.

LADOSKY, Mário Henrique Guedes. A nova estrutura sindical no Brasil. **Revista da ABET**, João Pessoa, 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25704/13880>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

LADOSKY, Mário Henrique Guedes; RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iran Jácome. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Org.). **O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, Fino Traço, 2014.

LASSANDARI, Andrea. La tutela colettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile. **Labour Low Issues**, vol. 4, n. 1, 2018.

LEGAL challenge to Seattle's Uber drivers collective bargaining ordinance ends. **Seattle City Concil Insight**. 10 abr. 2020. <https://sccinsight.com/2020/04/10/legal-challenge-to-seattles-uber-drivers-collective-bargaining-ordinance-ends/>. Acesso em: 03 dez. 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017.

LOGGI. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-de-uso-entregadores/>. Acesso em: 27 dez. 2021.

LOPEZ, Manuel-Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia**: meio século de formação ideológica do Direito do Trabalho espanhol (1873-1923). Trad. Antônio Moreira. Coimbra: Editora Almedina, 2001.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: Possibilidades de compreensão da constituição a partir da experiência do “Breque dos Apps”. **REJUR - Revista Jurídica da UFERSA**, Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72-93. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/rejur/article/view/10139/10454>. Acesso em: 19 mai. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo: 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataformas. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov., 2020.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A anti-sindicalidade e o anteprojeto de lei de relações sindicais. **Revista do TST**, Brasília, vol. 71, n.º 2, maio/ago 2005.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda de Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, n. 1, v. 1, pp. 47-83, 2015.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de Doutorado em Economia, UNICAMP, Campinas, Brasil, 2007.

MACHADO, Sidnei; CONRADT, Michael Willian. Jurisprudência da crise do COVID-19 e Direito do Trabalho: uma análise a partir da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.363. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 7, n. 2. Brasília, 2021. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/issue/view/31/63>. Acesso em: 21 dez. 2021.

MACHADO, Sidnei. Negociação coletiva no Brasil: entre desarticulação e reinstitucionalização. **Teoria jurídica contemporânea**, v. 6, 2021.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

MACHADO, Sidnei. Sancionada a primeira lei brasileira de proteção para entregadores: a regulação é insuficiente, mas cria responsabilidades básicas para as plataformas digitais. **Clínica de Direito do Trabalho**, 06 jan. 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/sancionada-a-primeira-lei-brasileira-de-protecao-para-entregadores-a-regulacao-e-insuficiente-mas-cria-responsabilidades-basicas-para-as-plataformas-digitais/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. O trabalho em plataformas digitais: direitos, covid-19 e problemas emergentes. **Revista Sociedade e Cultura**. v. 24, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/66060/36617>. Acesso em: 24 dez. 2021.

MAGANO, Octavio Bueno. **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982.

MONCAU, Gabriela. Em ano de greves, iFood organiza fórum com entregadores escolhidos e agenda desconhecida. **Brasil de Fato**. São Paulo, 12 dez. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/12/em-ano-de-greves-ifood-organiza-forum-com-entregadores-escolhidos-e-agenda-desconhecida>. Acesso em: 13 dez. 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro, 1952. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/06/o_problema_do_sindicato_unico_no_brasil_1952.pdf. Acesso em: 27 dez. 2021.

MOURELO, Elva López. **Work on delivery platforms in Argentina**: analysis and policy recommendations. Buenos Aires: ILO Country Office of Argentina, 2020.

NORONHA, Eduardo. **Ciclo de greves, transição política e estabilização**: Brasil, 1978-2007. Lua Nova, v. 76, p. 119-168. 2009.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações do trabalho no Brasil. **Dados**, vol. 43, n. 2, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-5258200000200002. Acesso em: 13 mar. 2021.

OAB Nacional. Audiência Pública - Trabalho por “Aplicativos” e a Organização Sindical. **YouTube**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=K2gsGNhp_jw&ab_channel=OABNacional. Acesso em: 03 nov. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Contribuições sindicais**: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. 2 Ed. São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GALVÃO, Andreia; CAMPOS, Anderson. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir? **FES Brasil**, Texto para Debate, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook 2021**: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office. Geneva: ILO, 2021.

ORTEGA, Fernando Fita. Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales en España. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. **Revista de derecho social**, n. 76, 2016.

PERNAMBUCO: Motoristas de Uber fundam Sindicato e se filiam à CUT. **Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística**. 11 jan. 2017. Disponível em: <https://cnttl.org.br/noticia/7195/pernambuco-motoristas-de-uber-fundam-sindicato-e-se-filiam-a-cut>. Acesso em: 03 nov. 2021.

POCHMANN, Márcio. Márcio. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos**, São Paulo, n.50, p.149-166, 1998.

PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira, a Quarta Revolução Industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas. **Revista de Direito do Trabalho**, 17 jun. 2019. Disponível em: <http://www.benhame.adv.br/wp-content/uploads/2019/06/RDT-202-ARTIGO-ESTRUTURA-SINDICAL-E-A-4%C2%AA-REVOLU%C3%87%C3%83O-INDUSTRIAL-para-news.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021.

RALF MT. Fórum Ifood entregadores com motoboys função NUVEM e OL de todo o Brasil-Ralf MT. **YouTube**, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ET3zbcAWVK0>. Acesso em: 14 dez. 2021.

REINO UNIDO. Suprem Court of United Kingdon. Appeal [2018] EWCA Civ 2748. Apelante: Uber BV. Apelado: Aslan and others. Relator: Lord Leggatt. Londres, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> . Acesso em: 23 fev. 2021.

REVISTA ROSA. Entrevista Gil. **YouTube**, 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dFJMbYUVuw&feature=youtu.be&ab_channel=RevistaRosa. Acesso em: 11 nov. 2021.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 2009

RODRIGUES, Leôncio Martins. **O destino do sindicalismo**. Rio de Janeiro: Edusp, 1999.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical**: Direito, política, globalização. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003.

RODRÍGUEZ, Mari Luz. Los trabajadores de plataformas ya tienen su convenio colectivo. **El País**. Madrid, 23 dez. 2021. Disponível em: <https://elpais.com/opinion/2021-12-23/los-trabajadores-de-plataformas-ya-tienen-su-convenio-colectivo.html>. Acesso em: 27 dez. 2021.

ROMAGNOLI, Umberto. La desregulación y las fuentes del derecho de trabajo. **Cuadernos de relaciones laborales**, n.º 1, Edit. Complutense, Madrid, 1992.

SCHAVELZON, Salvador. A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários. **El País**, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opinion/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html>. Acesso em: 26 dez. 2021.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataformas**: Contestando a economia do compartilhamento corporativa. Trad. Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SEATTLE. Giving drivers a voice. 14 dez. 2015. Disponível em: <http://www.seattle.gov/council/issues/past-issues/giving-drivers-a-voice>. Acesso em: 03 dez. 2021.

SIGNES, Adrian Todolí. **Nueva “Ley Rider”**. **Texto y un pequeño comentario a la norma**. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>. Acesso em: 14 out. 2021.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; ALLAN, Nasser Ahmad; TRIANI, Verônica de Araújo. Negociado sobre o legislado em dois tempos: a Lei nº 13.467/2017 em diálogo com o PL n. 5.483/2001. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant. BARISON, Thiago. **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro? In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (orgs.) **Trabalho**,

Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014, v. 1.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano VI, n.º 6, junho de 2005.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia:** a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. Tese de doutorado. Rio de Janeiro, 2007.

SIMTRAPLI-RS elege nova diretoria e reforça luta por direitos aos motoristas de aplicativos. **CUT-RS**, Porto Alegre, 03 set. 2021. Disponível em: <http://cutrs.org.br/simtrapli-rs-elege-nova-diretoria-e-reforca-luta-por-direitos-aos-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 02 nov. 2021.

SITAPP – SINDICATO DOS TRABALHADORES COM APLICATIVOS DE TRANSPORTE. Facebook. Disponível em: <https://www.facebook.com/sindicatodostrabalhadorescomaplicativos/>. Acesso em: 26 dez. 2021.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas.** Trad. Aldo Giacometti. 1. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Trad. Cristina Antunes. 1. Ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

STATTESP. Disponível em: <http://stattes.com.br/sindicato.html>. Acesso em: 29 out. 2021.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia:** a Justiça Social diante do mercado total. Trad. Tania do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TASSINARI, Arianna; MACCARRONE, Vincenzo. Riders on the storm: workplace solidarity among Gig Economy couriers in Italy and the UK. **World, Employment and Society**, 2020, vol. 34(1), p. 43. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017019862954>. Acesso em: 05 nov. 2021.

TRETA NO TRAMPO. CHAMA QUE A REVOLTA TÁ SEM FREIO. **Instagram**, 13 dez. 2021 Disponível em: <https://www.instagram.com/tretanotrampo/>. Acesso em: 26 dez. 2021.

UBER. **Termos e Condições gerais dos serviços de intermediação digital.** 2020.

URIARTE, Oscar ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais.** São Paulo: LTr, 1989.

URIARTE, Óscar Ermida. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, n. 68, dez-jun. Lima, 2012.

URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. In: NICOLADELI, Sandro Lunard. PASSOS, André Franco de Oliveira. FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais**: Vol. I. São Paulo: LTr, 2013.

VALENTIM, Gabriel Lima. **Da greve dos petroleiros de 1995 à greve dos eletricitários de 2018**: uma análise crítica da jurisprudência dominante a respeito de greves com finalidade política. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2021.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Anual Review of Sociology**, 46:273–94, 2020.

VASCONCELLOS, Carlos Eduardo. Greve dos entregadores nesta quarta-feira: "É uma semi-escravidão". **Brasil Econômico**. 29 jun. 2020. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-06-29/greve-dos-entregadores-nesta-quarta-feira-e-uma-semi-escravidao.html>. Acesso em: 03 dez. 2021.

VASCONCELOS, Tom Lima; PEREIRA, Matheus Cerqueira. Articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil: desafios e perspectivas. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 171-188, jul./dez. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 101-121, jan/jun 2009.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico: os fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2015.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

ZUBOFF, Shoshana. Big other: Capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, Fernanda; CARDOSO, Bruno; KANASHIRO, Marta; GUILHON, Luciana; MELGAÇO, Lucas (Orgs). **Tecnopolíticas da vigilância**: perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018.