

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito

Cristiane Carvalho Andrade Araújo

**EMPREENDEDORES DO NADA – O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS
E AS NOVAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS**

Belo Horizonte
2024

Cristiane Carvalho Andrade Araújo

**EMPREENDEDORES DO NADA – O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS
E AS NOVAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marisa Rosária Barbato

Belo Horizonte
2024

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

A663e Araújo, Cristiane Carvalho Andrade
Empreendedores do nada [manuscrito]: o trabalho em plataformas digitais e as novas práticas antissindicaais / Cristiane Carvalho Andrade Araújo. - 2024.
123 f.

Orientadora: Maria Rosaria Barbato.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 114-123.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Plataformas digitais - Teses.
3. Relações trabalhistas - Teses. 4. Sindicatos - Teses. I. Barbato, Maria Rosaria. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito.
III. Título.

CDU: 331:004



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA CRISTIANE CARVALHO ANDRADE ARAUJO

Realizou-se, no dia 20 de maio de 2024, às 13:30 horas, na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada **"EMPREENDEDORES DO NADA - O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E AS NOVAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS"**, apresentada por Cristiane Carvalho Andrade de Araújo, número de registro 8346054, graduado no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - Orientadora (Universidade Federal de Minas Gerais), Profa. Dra. Livia Mendes Moreira Miraglia (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof. Dra. Thaís Cláudia D'Afonseca (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais)

A Comissão considerou a dissertação:

- Aprovada, tendo obtido a nota 90 (noventa)
 Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.
Belo Horizonte, 20 de maio de 2024.

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato Nota: 90 (noventa)

Profa. Dra. Livia Mendes Moreira Miraglia Nota: 90 (noventa)

THAIS CLAUDIA D
AFONSECA DA
SILVA:66994993191

Assinado de forma digital por
THAIS CLAUDIA D AFONSECA DA
SILVA:66994993191
Dados: 2024.05.21 14:46:05 -03'00'

Prof. Dra. Thaís Cláudia D'Afonseca Nota: 90 (noventa)

Aos meus amados filhos e marido, que com amor e paciência aceitaram minhas ausências, compreendendo a importância deste caminho que trilhei. Aos meus queridos pais e irmãos, que sempre me apoiaram e acreditaram em mim. Aos meus amigos, em especial Ellen Hazan, Thais D'Afonseca, Carol Lobo e Maria Antonieta, cuja amizade e suporte foram essenciais para o meu crescimento e evolução no mundo do saber. A todos vocês, dedico este trabalho, fruto de muito esforço e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos aqueles que contribuíram para a realização desta dissertação. Um agradecimento muito especial à minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Maria Rosaria Barbato, cuja sabedoria, paciência e dedicação foram fundamentais para meu desenvolvimento acadêmico e pessoal. Seu apoio inestimável foi crucial em todos os momentos desta jornada, permitindo-me crescer não só como estudante, mas como pessoa. Agradeço também a todos os professores e colegas do programa, cuja companhia e conhecimento enriqueceram significativamente minha experiência. Esta jornada foi uma extraordinária oportunidade de crescimento e aprendizado, marcando profundamente minha vida profissional e pessoal.

"O trabalhador se torna uma mercadoria mais barata do que o papel-moeda feito de trapos; e por detrás dessas abstrações esconde-se a diminuição dos salários, a elevação da jornada de trabalho, a intensificação do trabalho." — Karl Marx, O Capital: Crítica da Economia Política.

RESUMO

O trabalho em plataformas digitais tem sido uma realidade cada vez mais presente na sociedade atual, sendo caracterizado pela flexibilidade e informalidade nas relações de trabalho. No entanto, esse tipo de trabalho também tem sido marcado por práticas antissindicais, que dificultam a organização dos trabalhadores e a garantia de seus direitos. O objetivo geral da presente pesquisa é analisar as novas práticas antissindicais no trabalho em plataformas digitais e as estratégias de resistência e luta dos movimentos sindicais diante do referido cenário. A justificativa do tema se dá pela necessidade premente de se compreender as modificações nas relações de trabalho e os impactos das plataformas digitais na organização sindical, bem como a importância de se encontrar formas de enfrentamento às práticas antissindicais. O estudo abrange uma revisão bibliográfica sobre o trabalho em plataformas digitais, as mudanças nas relações de trabalho e as novas práticas antissindicais, além de uma análise das estratégias de resistência e luta dos movimentos sindicais. Espera-se contribuir para o debate sobre o tema, com apontamento de subsídios para a elaboração de políticas públicas efetivas e para a organização dos trabalhadores.

Palavras – Chave: Movimentos Sindicais. Plataformas Digitais. Uberização.

ABSTRACT

Working on digital platforms has been an increasingly present reality in today's society, being characterized by flexibility and informality in work relationships. However, this type of work has also been marked by anti-union practices, which make it difficult for workers to organize and guarantee their rights. The general objective of this research is to analyze new anti-union practices at work on digital platforms and the resistance and struggle strategies of union movements in the face of this scenario. The theme is justified by the pressing need to understand changes in labor relations and the impacts of digital platforms on trade union organization, as well as the importance of finding ways to combat anti-union practices. The study covers a bibliographical review on work on digital platforms, changes in labor relations and new anti-union practices, in addition to an analysis of the resistance and struggle strategies of trade union movements. It is expected to contribute to the debate on the topic, providing support for the development of effective public policies and the organization of workers.

Keywords: Union Movements. Digital Platforms. Uberization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CADH – Convenção Americana de Direitos Humanos
- CLT – Consolidação Das Leis do Trabalho
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- COOMASP – Cooperativa dos Motoristas Autônomos de São Paulo
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- EPI's – Equipamentos de Proteção Individual
- FGTS – Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço
- MEI's – Microempreendedores Individuais
- IoT – Internet Das Coisas
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
- TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. EVOLUÇÃO E OS PRINCIPAIS ASPECTOS DA RELAÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA NO BRASIL	16
1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	19
1.2 CRITÉRIOS FORMADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	20
1.3 DO CONTRATO DE TRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS	23
1.3.1 A subordinação jurídica no direito do trabalho	24
1.3.2 Da dependência técnica, social e econômica à subordinação jurídica.....	27
2. UBERISMO E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
2.1 INDÚSTRIA 4.0: A REVOLUÇÃO DIGITAL NO MUNDO DO TRABALHO.....	31
2.2 PLATAFORMAS DIGITAIS: SURGIMENTO, CONCEITO, PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS.....	37
2.3 UBERISMO: DISRUPÇÃO TECNOLÓGICA E DEGRADAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	40
3. LIBERDADE SINDICAL: PANORAMA INTERNACIONAL	49
3.1 DIREITOS HUMANOS E A LIBERDADE SINDICAL.....	50
3.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	52
3.3 A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS	55
3.4 PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIL E POLÍTICOS	58
3.5 CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS	61
3.6 DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL	64
4. DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL	68

4.1 LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E SUA RELEVÂNCIA PARA A GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	69
4.2 O DIREITO SINDICAL SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA.....	75
4.3 AS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS E A NECESSIDADE DE SE REPENSAR O PAPEL DO SINDICALISMO.....	78
5. UBERISMO E NOVAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS.....	82
5.1 AS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS NO CONTEXTO DO UBERISMO.....	83
5.2 CONTROLE SUBJETIVO: CONSCIÊNCIA DE CLASSE E EMPREENDEDORISMO IDEOLÓGICO.....	90
5.3 CONTROLE OBJETIVO: O ALGORITMO COMO INSTRUMENTO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS.....	94
6. A RESISTÊNCIA COLETIVA NO CONTEXTO DO UBERISMO.....	97
6.1 UBERISMO EM CRISE? A RÁPIDA DISSOLUÇÃO DOS SONHOS VENDIDOS PELA UBERIZAÇÃO.....	97
6.2 PROPOSTAS TEÓRICAS PARA A RETOMADA DO SINDICALISMO NA ERA DIGITAL	100
6.3 EXPERIÊNCIAS VIVIDAS: PRÁTICAS DE RESISTÊNCIA COLETIVA AUTÔNOMAS E SINDICAIS.....	103
6.4 O RESGATE DOS MOVIMENTOS SINDICAIS PARA ALÉM DO UBERISMO.	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
REFERÊNCIAS.....	114

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por profundas mudanças nas últimas décadas, sobretudo com a popularização das plataformas digitais e a emergência de novas formas de organização do trabalho. Esse fenômeno tem sido chamado de "uberização¹", em referência à plataforma de transporte UBER, que se tornou um ícone do trabalho em plataformas digitais. A uberização, por sua vez, tem levantado importantes questões em relação às relações de trabalho, aos direitos dos trabalhadores e à organização sindical.

Nesse contexto, uma das principais preocupações é o surgimento de novas práticas antissindicais, que têm dificultado a organização dos trabalhadores alocados em plataformas digitais. Devido à natureza fragmentada e precária do trabalho nessas plataformas, muitos trabalhadores têm encontrado dificuldades para se organizar e reivindicar seus direitos, enfrentando obstáculos como a falta de reconhecimento jurídico, a falta de acesso a informações sobre a plataforma e o trabalho, e a falta de apoio de outros trabalhadores.

O objetivo geral deste estudo é analisar o uberismo, enquanto novo modelo de organização e controle da mão de obra, procurando analisar em que medida as novas práticas de organização e controle do trabalho operado pelas plataformas digitais culminam em novas formas de práticas antissindicais.

O problema de pesquisa consiste em compreender as novas práticas antissindicais que têm emergido no contexto do trabalho em plataformas digitais, suas implicações para os trabalhadores e para a organização sindical, e as estratégias de resistência e superação adotadas pelos trabalhadores e pelos movimentos sindicais. Para tanto, pretende-se responder à seguinte questão: em que medida o modelo de organização e controle do trabalho operado pelas plataformas digitais culmina em novas formas de práticas antissindicais?

A metodologia de pesquisa adotada será a pesquisa bibliográfica e documental, que consiste em revisar a literatura existente sobre o tema, bem como documentos e relatórios de organizações sindicais e de trabalhadores. Serão selecionadas

¹ Segundo Abílio (2020) a uberização é um termo que descreve um modelo de negócios baseado em plataformas digitais que conectam fornecedores de serviços aos consumidores de forma direta. Embora esse modelo tenha trazido inovação e eficiência em alguns setores, também gera debates em relação aos direitos trabalhistas, proteção social e regulamentação adequada.

publicações e pesquisas que tratem da uberização, das relações de trabalho em plataformas digitais, das práticas antissindicais, das estratégias de resistência e superação, entre outros aspectos relevantes.

A justificativa para a realização deste estudo reside na importância de compreender as novas práticas antissindicais no contexto do trabalho em plataformas digitais e as estratégias de resistência e superação adotadas pelos trabalhadores e pelos movimentos sindicais. O trabalho em plataformas digitais é uma realidade cada vez mais presente no mundo do trabalho, e a falta de proteção jurídica e organizacional para esses trabalhadores tem gerado importantes desafios para a garantia dos seus direitos e para a sua dignidade laboral.

Além disso, a relevância deste tema também se relaciona à necessidade de se repensar o papel do sindicalismo no contexto atual. Os movimentos sindicais têm sido desafiados a encontrar novas formas de organização e de luta para enfrentar as novas práticas antissindicais e garantir a proteção e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais.

Portanto, o estudo proposto contribuirá para a compreensão dos desafios e possibilidades de organização e luta sindical no contexto da uberização do trabalho e das novas práticas antissindicais, bem como para o debate sobre políticas públicas que visem a proteção dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais.

A fim de se atingir os objetivos apresentados, este estudo está dividido em 6 capítulos. No primeiro, pretende-se analisar os principais aspectos inerentes às relações de trabalho no Brasil, ponto de importante base para que seja possível compreender como muitos dos aspectos do trabalho em plataforma digitais afrontam os critérios orientadores da relação de trabalho, presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Posteriormente, no segundo capítulo serão analisadas as principais especificidades do uberismo, como as tecnologias impactaram na transformação das relações laborais, sendo que em muitos aspectos acabaram por fomentar a precarização das condições de trabalho, entre elas, o direito à livre associação sindical.

No terceiro capítulo analisar-se-ão as questões inerentes à liberdade sindical, apresentando o contexto internacional sobre o assunto, frisando-se a sua relevância, especialmente, sob a ótica dos direitos humanos do trabalhador.

Em seguida, no quarto capítulo será feito um estudo sobre a organização sindical na ótica brasileira, apresentando a relevância da atuação dos sindicatos nos acordos e negociações coletivas, na promoção do diálogo entre empregados e empregadores, e como se faz importante repensar o papel dos sindicatos ante as constantes práticas antissindicais que vêm se apresentando na realidade brasileira.

O quinto capítulo abordará como o uberismo tem ocasionado impacto direto nas práticas antissindicais, especialmente, nos controles subjetivos e objetivos que as plataformas digitais exercem sobre seus colaboradores.

Por fim, no sexto e último capítulo verificar-se-á como uma atuação coletiva entre Estado, sociedade, sindicatos e os indivíduos que trabalham para plataformas digitais é essencial, especialmente para tornar as condições de trabalho mais dignas e justas, além de combater o antissindicalismo promovido por tais plataformas.

1. EVOLUÇÃO E OS PRINCIPAIS ASPECTOS DA RELAÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA NO BRASIL

De acordo com Delgado (2017)², no ordenamento jurídico brasileiro, o direito do trabalho teve como ponto histórico a lei Áurea, a qual encerrou com o trabalho escravo no país, dando possibilidade à criação de novos modelos de uso da força de labor dando resultado, desse modo, às relações de emprego.

A criação do Direito do Trabalho no Brasil, com o passar do tempo, originou-se de questões internas e externas (NASCIMENTO, 2018)³. Como influências externas é possível dar destaque às mudanças que aconteceram na Europa, o crescimento da criação de leis que resguardassem o empregado, o comprometimento internacional firmado pelo Brasil, o qual aconteceu com a participação do país na Organização Internacional do Trabalho (OIT), nascida do Tratado de Versalhes em 1919, que trazia como proposição a observância das leis trabalhistas e, recentemente, com a crise econômica que o globo veio a sofrer em 2008.

De acordo com as ideias de Delgado (2017)⁴, o processo evolutivo do direito trabalhista no país é dividido em 3 períodos. O primeiro deles, aconteceu entre 1888 e 1930, sendo chamada de fase de manifestações esparsas. Durante essa fase, caracterizada pela falta de organização dos movimentos operários, foram criadas leis isoladas que garantiram alguns direitos aos trabalhadores.

Esse período histórico é marcado por eventos significativos, como a abolição da escravidão no Brasil em 1888, que produziu um impacto direto nas relações de trabalho. Com o fim da escravidão, houve a necessidade de regulamentar o trabalho assalariado e estabelecer direitos mínimos para os trabalhadores.

Nessa fase, surgiram movimentos operários e sindicatos, embora não de forma organizada e unificada. Os trabalhadores buscavam reivindicar melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho e garantias básicas.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2018). Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

A resposta legislativa a essas demandas resultou na criação de leis esparsas que concediam certos direitos aos empregados. Essas leis foram um reflexo das pressões sociais e das lutas trabalhistas da época.

Alguns exemplos de leis promulgadas nesse período incluem a Lei de Proteção ao Trabalho de Menores (Decreto nº 1.313/1891), que estabelecia restrições ao trabalho infantil, e a Lei do Salário Mínimo (Decreto nº 4.638/1923), que fixava um valor mínimo para a remuneração dos trabalhadores.

Apesar dessas conquistas legais, é importante ressaltar que os direitos trabalhistas eram ainda incipientes e não abrangiam a totalidade da força de trabalho. A organização sindical ainda estava em estágio inicial, o que limitava a capacidade de negociação e mobilização dos trabalhadores.

Desta feita, essa primeira fase do direito trabalhista no Brasil, caracterizada pelas manifestações e criação de leis isoladas, representa um momento inicial de reconhecimento dos direitos dos empregados e de formulação das bases para a posterior consolidação do direito do trabalho no país.

O segundo período, chamado de período de oficialização do direito do trabalho, possui como termo inicial o surgimento do Ministério do Trabalho em 1930, e depois, em 1943 o desenvolvimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o mais relevante ato normativo, no que diz respeito ao direito do trabalho, já inventado no Brasil. Tal fase tem por marco grande mudanças no direito trabalhista, acima de tudo em sua ótica coletiva, ocorridas na administração de Getúlio Vargas, perpetuando-se, na maior parte, até o advento da Carta da República de 1988. A modelagem jus trabalhista apresentada de 1930 a 1945 restou forte e sem mutações essenciais até, ao menos, 1988, como bem assevera Delgado (2017)⁵.

O terceiro período, por fim, apresentado por Delgado (2017)⁶ acontece com o advento da Constituição Federal de 1988, e as transições democráticas que impactaram o direito do trabalho brasileiro.

Em tal fase, o molde jus trabalhista, que ainda era vigente, começou a ser objeto de discussões, acima de tudo no decorrer das questões resultantes da criação

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

da Carta da República de 1988, a qual apresentou inúmeros direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, sendo destaque, por exemplo: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), estipulação do salário mínimo nacionalmente, a proposição de piso salarial, diminuição de carga horária semanal de quarenta e oito horas para quarenta e quatro horas, dentre outras.

Como dito antes, em 1930, começou o período de institucionalização ou oficialização do direito trabalhista brasileiro (DELGADO, 2017)⁷. A denominada Era Vargas, que fora baseada pela grande atividade administrativa e normativa pelo Estado, principalmente nos primeiros quinze anos, representando uma grande intervenção estatal na área trabalhista.

O decreto 19.770/1931 ficou denominado como a primeira lei sindical do Brasil. Por intermédio de tal decreto foi desenvolvida uma estruturação que tem como base o sindicato uno. Mencionada norma propunha que os estatutos dos sindicatos tinham, necessariamente, que serem aprovados pelo Ministério do Trabalho e, desse modo, não dava possibilidade de quaisquer outros sindicatos como oficiais (DELGADO, 2017)⁸.

Em 1932, fora criada a primeira lei que continha abordagem a respeito do trabalho de mulheres, o decreto 21.471, mas que ainda restringia o trabalho feminino em período noturno. Em tal ano, é destaque, também, o surgimento das convenções coletivas de trabalho, surgimento da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e a primeira disposição sobre o trabalho de menores.

A terceira Constituição Brasileira, promulgada em 1934, abordou em seu artigo 123 a respeito da liberdade sindical, igualdade de salários, salário mínimo, proteção de trabalho da mulher e dos menores, dentre outros. Frisa-se que tal texto constitucional, terminou com a estrutura sindical que existia, trazendo expresso a respeito da pluralidade e autonomia sindical.

Com a outorga da Constituição de 1937, ocorreu uma regressão nos direitos dos trabalhadores. Editada pelo governo que se instituiu em virtude de um golpe militar e possuindo um viés bem autoritário, substituiu o texto de 1934, trazendo o

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

sindicalismo uno novamente. Além do mais, tal Constituição apresentava a greve como sendo um ato antissocial e nocivo à produção, proibindo-a, além de também não ser permitida a paralisação da produção e prestação de serviços pelo patrão, chamando de lockout.

Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, mas sua instituição em todo território nacional só ocorreu em 1941, e visava tratar a respeito das objeções trabalhistas, ante a criação de leis na decisão de dissídios coletivos.

Merece destaque, no ano de 1962, o desenvolvimento da gratificação de natal, ou também denominada décimo terceiro salário. No ano de 1964, houve a criação de regramentos para o direito de greve e, em 1966, do FGTS, com finco de dar amparo aos empregados em caso de demissão sem justa causa.

A Carta da República de 1988 foi um verdadeiro marco democrático, especialmente no que consiste a garantia dos direitos trabalhistas. O novo diploma constitucional, apresentou ao país direitos de índole social, a prática da cidadania e, propôs instrumentos a fim de dar respaldo ao respeito à lei.

1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A fim de se abordar sobre relação de trabalho e de emprego, é importante demonstrar a diferença entre tais institutos.

O emprego é uma maneira de trabalho, porém nem todo trabalho pode ser considerado emprego. Nesse mesmo sentido, Delgado (2017)⁹ compreende que o trabalho detém um viés genérico e diz respeito ao gasto de energia pelo homem visando um fim determinado.

Para Martinez (2018)¹⁰ existe um relacionamento de emprego ou de trabalho, dependendo da questão geradora do elo entre os contratantes. Existe uma relação de emprego quando, além de se estar diante de uma prestação de trabalho estão presentes na relação jurídica uma conjuntura de elementos, definidos pelo artigo 3º da CLT: a pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁰ MARTINEZ, LUCIANO. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Saraiva - São Paulo, 2018

1.2 CRITÉRIOS FORMADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Da definição legal da CLT se extraem os cinco critérios que serão utilizados para caracterizar a relação de emprego como tal: ser pessoa física, prestar trabalho não-eventual, *intuitu personae* (ou seja, com personalidade), subordinado ao empregador e mediante pagamento de salário.

Por personalidade se entende que o serviço deve ser executado pelo próprio empregado, não podendo este ser substituído por outro.

No que diz respeito ao contrato de trabalho, neste é estipulada a prestação de serviço, bem como a contraprestação pecuniária pelo mesmo, que deve ser paga pelo empregador, mensalmente.

A subordinação é jurídica, oriunda do contrato de trabalho firmado entre o empregado e o empregador, dando a este poder de comando sobre aquele. Essa subordinação é estabelecida por meio do contrato de trabalho, que formaliza a relação de emprego e estipula os direitos e obrigações de ambas as partes.

No âmbito do contrato de trabalho, o empregador detém o poder de comando e direção sobre o empregado. Isso significa que o empregador tem o direito de estabelecer as tarefas a serem realizadas, definir os métodos de trabalho, determinar horários, controlar a execução das atividades, entre outros aspectos relacionados à organização e supervisão do trabalho. (GOMES, 2019)¹¹

Essa subordinação jurídica implica que o empregado está sujeito às ordens e instruções do empregador no desempenho de suas funções. O empregador exerce autoridade e poder hierárquico sobre o empregado, podendo orientar, disciplinar e até mesmo punir em caso de descumprimento das diretrizes estabelecidas.

É importante ressaltar que a subordinação não se restringe apenas à relação de comando, mas também abrange aspectos como a dependência econômica do empregado em relação ao empregador. O empregado, em geral, depende do trabalho para sua subsistência, enquanto o empregador detém os meios de produção e oferece a remuneração pelo trabalho realizado.

¹¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

A subordinação jurídica é um dos elementos que distinguem o contrato de trabalho de outras formas de prestação de serviços. Essa característica é essencial para estabelecer os direitos e responsabilidades de cada parte, garantindo a proteção do empregado e a preservação do equilíbrio nas relações laborais.

O critério da não eventualidade, diz respeito a continuidade da prestação de serviço, ou seja, que este seja prestado de forma habitual pelo empregado ao empregador.

A localidade, para prestação do labor, não é algo determinante para que seja caracterizada a relação de trabalho. Nesse mesmo sentido, a exclusividade não se faz requisito essencial, estando o empregado livre para procurar ter mais de um emprego, não havendo na lei nenhuma disposição em contrário. Como nos demonstra Alexandrino¹²:

Nada impede, entretanto, que a exclusividade seja exigência do empregador, devendo, para tanto, estar expressamente prevista e ajustada no contrato individual de trabalho. Na hipótese de o contrato conter cláusula expressa exigindo a exclusividade, o que poderá acontecer ao empregado que venha a desrespeitá-la é a aplicação de penalidade pelo empregador, inclusive dispensa por justa causa decorrente do descumprimento de cláusula contratual. Esse fato, contudo, em nada prejudicaria a configuração do vínculo de emprego. (ALEXANDRINO, 2019, p.65)

O entendimento de alguns doutrinadores que defendem que a exclusividade seria um critério essencial à relação de emprego tem que ser analisado sob a perspectiva da origem do trabalho manual do operário na fábrica, em que a subordinação do empregado ao empregador se dava de tal maneira que todo o tempo hábil do empregado era tomado pelo empregador, não lhe restando tempo para buscar outra fonte de emprego, fato que praticamente forçava a noção de exclusividade às relações empregatícias (GOMES, 2019)¹³.

¹² PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Gláucia. **Direito do trabalho**. Ed. Impetus, 2005.

¹³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

Renato Saraiva (2018)¹⁴ inclui a alteridade como um critério caracterizador da relação de emprego. Tal instituto prega que os riscos da atividade econômica pertencem unicamente ao empregador, não recaindo sobre o empregado. Está presente, inclusive, no caput do art. 2º da Consolidação, quando diz que empregador é a empresa que “...assumidos os riscos da atividade econômica...”, demonstrando, assim, que tal característica é intrínseca ao empregador, e não ao empregado. Entendemos, porém, que o princípio da alteridade é uma das consequências da subordinação, não sendo necessária sua caracterização em separado. (DELGADO, 2017)¹⁵

Também relevante se faz citar casos em que, embora presentes a não eventualidade, a pessoalidade, a onerosidade, subordinação e a prestação laboral por pessoa física, não se caracteriza a relação de emprego, apresentando-se como exceções legais ao vínculo empregatício.

Tal é o caso do estágio, quando este é remunerado. Embora presentes todos os requisitos, a relação entre o estagiário e o tomador não é, juridicamente, uma relação de emprego, visto que o estágio tem objetivos educacionais, “pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante” (DELGADO, 2017)¹⁶. Assim, por esses motivos, é isento o empregador dos custos da relação formal de emprego, incentivando a formação profissional do estagiário.

Outro exemplo é o caso dos agentes públicos sob regime administrativo, o servidor estatutário, sob regime jurídico único ou função pública. Por ter a relação jurídica entre o servidor e a administração natureza pública, não é relevante, sob a ótica jus trabalhista, que estejam presentes os cinco requisitos. O servidor estatal celetista, entretanto, é empregado, por ter sido contratado sob o regime jurídico da CLT.

¹⁴ SARAIVA, Renato. Reforma trabalhista e o negociado sobre o legislado. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017 p. 300

1.3 DO CONTRATO DE TRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS

Faz-se importante iniciar o estudo do contrato de trabalho a partir de uma pequena síntese de suas características. A princípio é cabível estudar sua terminologia. Conforme preleciona o artigo 442, CLT, o contrato de trabalho, na maioria das vezes, trata de uma relação de emprego (NASCIMENTO JUNIOR, 2011).¹⁷

No entanto, tal dispositivo é motivo de grandes questionamentos, porque, de acordo com Martinez (2018)¹⁸, sua conceituação, abordada em tal artigo, traz a presunção que o contrato individual de trabalho é o acordo que sempre diz respeito a um relacionamento de emprego, o que não apresenta razão, pois este pode abordar o relacionamento tanto de empregados, quanto de trabalhadores autônomos, subordinados eventuais.

Segundo Delgado (2017)¹⁹ as disposições apresentadas na CLT em seu artigo 442, não são tão claras a respeito das questões essenciais para o firmamento de um contrato de trabalho, além do mais, essa preceituação propõe um relacionamento, o qual termina por ser um verdadeiro círculo vicioso, entre o que vem a ser relação de trabalho e de emprego.

De toda forma, mesmo que a terminologia contrato de trabalho também possa ser usada em um sentido amplo, no que diz respeito aos contratos que tenham como foco o pacto de prestação de serviços pelo homem, Delgado (2017)²⁰ afirma que houve uma consagração, inquestionável, do termo contrato de trabalho para falar sobre contrato de emprego.

De acordo com as disposições do artigo 443, CLT, há a possibilidade de o contrato de trabalho ter um prazo determinado entre as partes, ou indeterminado, além disso, este não depende de qualquer tipo de formalidade, podendo também ser celebrado de forma verbal. É bilateral, visto que apenas pode ser celebrado entre duas

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho–22. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

¹⁸ MARTINEZ, LUCIANO. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Saraiva - São Paulo, 2018

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ou mais pessoas, trabalhador e patrão, bem como, deve ser consensual, porque acredita que houve vontade de todas as partes para contratarem.

Ao conceituar o contrato de trabalho, Delgado (2017)²¹ fala, antes de qualquer coisa, que é um contrato de ótica privada.

Segundo Martinez (2018)²², o contrato de trabalho também detém a característica de ser *intuito personae*, diz-se isso a respeito do empregado, porque se leva em consideração as peculiaridades pessoais e atributos próprios do trabalhador.

É um contrato oneroso. O critério da onerosidade diz respeito a disposição de perdas e ganhos econômicos para os contratantes no arcabouço do contrato que, falando em um relacionamento jus trabalhista, acontece por meio do contraponto de prestação de trabalho contra parcelas remuneratórias (DELGADO, 2017)²³.

Possui a peculiaridade de deter alteridade, pois o perigo próprio da prestação de labor e seus produtos resultantes, bem como o risco da própria atividade empresarial, são todos suportados pelo empregador, nunca pelo trabalhador.

Finalmente, diz-se que o contrato de trabalho é complexo, pois deste é possível que se advenham outros contratos, como de mandato, comodato, entre outros. (BARACAT, 2016)²⁴.

1.3.1 A subordinação jurídica no direito do trabalho

Para que seja possível o estudo, em especial da subordinação jurídica, faz-se de grande importância a apresentação da conceituação apresentada por Evaristo de Moraes Filho²⁵, que preleciona:

Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

²² MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Saraiva - São Paulo, 2018

²³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

²⁴ BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé no direito individual do trabalho *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

²⁵ MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. Introdução ao Direito do Trabalho *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.
(MORAES FILHO, 2015, p.95)

De acordo com a visão de Murilo Oliveira (2009)²⁶, pode-se compreender que a subordinação jurídica seria uma obrigatoriedade, ou dever, de o obreiro, por força do contrato de trabalho, ser dirigido pelo empregador, que detém a competência para estipular as formas de uso, bem como a destinação, da força de trabalho, nos limites da lei e do contrato de labor, a fim de organizar e regular o trabalho.

Nesse sentido, Delgado (2017)²⁷ entende que a subordinação diz respeito a uma situação jurídica, que advém do contrato de trabalho, a qual o empregado se compromete a cumprir seu trabalho em conformidade com o estipulado pelo empregador, tendo em vista o poder diretivo deste. Além disso, segundo referido autor²⁸, a subordinação:

Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação [...], substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo. (DELGADO, 2017, p.313)

Conforme o entendimento de Lorena Porto (2019, p.43)²⁹, a subordinação, sob um olhar mais clássico, diz respeito a submissão do obreiro às determinações do empregador, as quais são: “vinculantes, capilares, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.”

Desse modo, a subordinação jurídica clássica pode ser identificada por conta das determinações de ordens intrínsecas e específicas, estipulação das horas de trabalho, bem como sua prestação nos locais estipulados pelo empregador, sob a fiscalização e controle deste, ou de prepostos designados por ele. (PORTO, 2019)³⁰

²⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017 p. 313

²⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: Ltr. 2009

³⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: Ltr. 2009

Segundos as palavras de Danilo Gaspar (2011, p.131)³¹, a subordinação clássica seria a “determinação pelo empregador do tempo e do modo da prestação de serviços do empregado.”

Entende-se que subordinado seria o empregado, o qual não possui o condão de estipular quando, como, o local da prestação de seu labor, pois esta seria tarefa do empregador.

Segundo Paulo Merçon (2012)³² a subordinação jurídica clássica ganhou força na sociedade industrial, contudo, não somente em fábricas, porém também em outros setores da economia, até mesmo nos trabalhos domésticos.

Por fim, hodiernamente, a subordinação jurídica tem ganhado contornos diferentes, especialmente, no que diz respeito ao trabalho em plataformas digitais. Assim, a subordinação jurídica contemporânea no contexto do trabalho em plataformas digitais tem sido objeto de debate e discussão no campo do direito do trabalho. Com o surgimento dessas plataformas, como Uber, Airbnb e outras, surgiram novos modelos de negócios baseados em trabalho digital por meio de aplicativos.

Assim, a natureza das relações de trabalho estabelecidas nessas plataformas tem gerado questionamentos sobre a existência e extensão da subordinação jurídica. Diversos estudiosos têm abordado essa questão, fornecendo diferentes perspectivas e argumentos.

Um autor relevante nesse contexto é Antonio Baylos (2018)³³ que discute a questão da subordinação no trabalho em plataformas digitais. O estudioso argumenta que, embora as plataformas aleguem que os trabalhadores são autônomos, na prática, a subordinação está presente. Baylos (2018)³⁴ também destaca que as plataformas exercem controle significativo sobre os trabalhadores, determinando

³¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. A crise da subordinação clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial. Dissertação de Mestrado. Bahia: UFBA, 2011.

https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/12378/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20-%20A%20Crise%20da%20Subordina%C3%A7%C3%A3o%20Jur%C3%ADdica%20Enquanto%20Elemento%20Definidor%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o_0.pdf. Acesso em 28/08/2023

³² MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. 2012.

³³ BAYLOS, A. Working on Digital Platforms: The Right to Subordination and Social Rights. *European Labor Law Journal*, v. 9, n. 1, p. 51-64, 2018.

³⁴ BAYLOS, A. Working on Digital Platforms: The Right to Subordination and Social Rights. *European Labor Law Journal*, v. 9, n. 1, p. 51-64, 2018.

condições de trabalho, remuneração e até mesmo impondo regras de comportamento. Essa influência e controle exercidos pelas plataformas são vistos como indícios de subordinação.

Brishen Rogers (2018)³⁵ argumenta que, embora as plataformas defendam a autonomia dos trabalhadores, a realidade mostra que eles estão submetidos a um alto grau de controle por parte das empresas. O autor destaca que as plataformas exercem controle algorítmico sobre as atividades dos trabalhadores, monitorando seu desempenho, avaliando-os e tomando decisões com base em algoritmos. Essa influência algorítmica é vista como uma forma contemporânea de subordinação.

Desta feita, essas abordagens de Baylos e Rogers são apenas exemplos de como alguns autores têm analisado a subordinação jurídica, no contexto do trabalho em plataformas digitais.

Portanto, ante o analisado, conclui-se que, seja por meio de uma visão clássica, tradicional ou aos novos contornos que a temática vem ganhando ante o trabalho em plataformas digitais, a subordinação se alinha ao poder diretivo do empregador, sendo compreendida como o desempenho do labor sob o direcionamento, controle, supervisão do empregador.

1.3.2 Da dependência técnica, social e econômica à subordinação jurídica

Segundo Delgado (2017)³⁶, o entendimento jurídico de subordinação é um desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial, que visa traçar uma especificidade, essencial ao contrato de trabalho, como forma de torná-lo diferente dos outros, além de estabelecer seus sujeitos, que serão tutelados pelo direito do trabalho, quais sejam: empregado e empregador.

Desse modo, segundo Paulo Vilhena (2015)³⁷, a definição de subordinação se entrelaça à ideologia jurídica dominante, no momento histórico que se encontra. Assim, para o autor, trata-se de uma definição dinâmica, em decorrência da mudança

³⁵ ROGERS, B. The Social Costs of Uber. *Wake Forest Law Review*, v. 53, p. 743, 2018.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

³⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. Pág 12

do cenário da relação de trabalho, principalmente no que tange às novas formas experimentadas através do trabalho por plataformas digitais.

Antigamente, como pontua Moraes Filho (2015)³⁸, a doutrina trabalhista, que não detinha um viés jurídico do fenômeno da subordinação, adotava a teoria da dependência. Desse modo, nasceram certas tentativas com o fim de adjetivar a subordinação, entre elas: dependência técnica, econômica e social.

Foi na França, em 1905, que nasceu o critério da dependência técnica. De acordo com este, o empregador que possui o entendimento necessário, a fim de que seja possível a produção, e, ante a isso, está no papel de comandar, tecnicamente, o labor do obreiro. (BARROS, 2019)³⁹

Desta feita, de acordo com Moraes Filho (2015)⁴⁰, pode-se aduzir que mencionado critério está envolto de duas características importantes:

a profissionalidade do empregador, isto é, a prestação do serviço por um sujeito à um outro que se utiliza do serviço alheio com habitualidade e como profissão; e que as ordens emanadas pelo empregador contenham caráter técnico. (MORAES FILHO, 2015, p.252)

Delgado (2017)⁴¹ apresenta críticas a este critério, principalmente, pelo fato de se basear na assimetria do saber técnico. Sendo que, para o autor, esta é uma visão frágil, pois não abarca o processo moderno de organização empresarial, que é marcado pelo rápido desenvolvimento tecnológico.

De acordo com Barros (2012)⁴², a dependência técnica seria somente uma característica da subordinação jurídica, de modo que, a fim de que seja possível a existência de subordinação, é importante que o empregador norteie, tecnicamente, o trabalhador. Ante a isso, em que pese dê ordens técnicas, de monta profissional, o

³⁸ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: Uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 18, n. 36, p. 70-70, 2015.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Direito coletivo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

⁴⁰ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: Uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 18, n. 36, p. 70-70, 2015.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. 2004. https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27053/Alice_Barros.pdf?sequence=1. Acesso em 15/01/2024

empregador pode delegar esta função a um preposto, que a exercerá, ainda que seja subordinado àquele. Portanto, o critério da dependência técnica já não detém mais finalidade, atualmente, tendo em vista a existência do denominado trabalhador intelectual.

O critério da dependência econômica, originado na Alemanha, fundamenta-se na condição de que o trabalhador, que é economicamente hipossuficiente, fica subordinado às ordens do empregador devido à necessidade de manter sua subsistência por meio do emprego (BARROS, 2012)⁴³.

De acordo com Moraes Filho (2015)⁴⁴, esse critério tem sido objeto de questionamentos, uma vez que se baseia em um elemento extrajurídico, de natureza econômica ou social, que não tem capacidade para explicar a relação jurídica entre empregador e empregado. Nesse sentido, o autor afirma que:

O empregado pode deter maior poder econômico em relação ao empregador, e, ainda assim, ser subordinado a este, bem como, pode existir situação na qual o empregado não dependa do trabalho para sobreviver, por ter outra fonte de renda, por exemplo. (MORAES FILHO, 2015, p.254)

Barros (2012)⁴⁵ explica que a dependência social é um critério de proposição de René Savatier, resultante das dependências técnicas e econômicas. Tal critério tem por base o fato de o trabalhador, para manter sua subsistência, necessita de um labor e, assim, aceitar ficar subordinado as designações do empregador, oferecendo sua força de trabalho, contudo, sem assumir os riscos da atividade econômica.

Moraes Filho (2015)⁴⁶ é crítico a este critério, tendo em vista que este se fundamenta extra juridicamente, com foco, somente, em questões sociais, e não apresenta uma explicação jurídica, para o direito de o empregador dar ordens e o dever do obreiro se submeter a elas.

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. Direito coletivo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

⁴⁴ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: Uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 18, n. 36, 2015.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Direito coletivo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

⁴⁶ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: Uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 18, n. 36, 2015.

Importante frisar que, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 3º, ao definir a figura do empregado, utilizou a terminologia dependência econômica, afirmando que: “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Contudo, hodiernamente, a doutrina e a jurisprudência utilizam o termo subordinação jurídica.

Otávio Pinto e Silva (2014)⁴⁷ assevera que os critérios de dependência sofrem crítica pois não detêm uma certa preocupação com a subordinação:

pelo contrário, esses critérios apenas se atentam à qualidade do empregado como aquele sujeito que deve ser protegido juridicamente, por ser economicamente frágil em relação ao empregador, por ser dependente tecnicamente a este, ou ainda, a conjugação desses dois critérios. (SILVA, 2014, p.15)

Ante o exposto, conclui-se que os critérios de dependência ou subordinação técnica, econômica, social, não são suficientes, a fim de que seja possível explicar o elo que há entre poder diretivo do empregador e a subordinação jurídica do trabalhador, pois não dispõe de justificativas jurídicas, apresentando argumentos extrajurídicos. E, ainda que apresentem determinada base jurídica, esta não é, por si só, suficiente para explicar a ligação dos sujeitos da relação de emprego, tendo em vista a reorganização produtiva, por meio do implemento, no campo empresarial, de novas tecnologias, bem como com o surgimento de novas formas de labor, entre elas o trabalho em plataformas digitais, que será estudado a seguir.

⁴⁷ PINTO, Otávio et al. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. LTr, 2004.

2. UBERISMO E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Indústria 4.0 trouxe uma revolução digital que mudou significativamente o mundo do trabalho, e as plataformas digitais são uma das suas principais características. Com o surgimento dessas plataformas, novas formas de organização e controle do trabalho foram criadas, trazendo consigo desafios e transformações para o mercado de trabalho.

Nesse contexto, o Uberismo se destacou como um modelo de negócio que revolucionou a maneira como as pessoas se movimentam nas cidades, mas também gerou muitas controvérsias em relação ao trabalho humano. Através da exploração de trabalhadores independentes, sem vínculo empregatício, a empresa criou uma nova forma de precarização do trabalho que desafia as leis trabalhistas em muitos países.

Este capítulo abordará o surgimento das plataformas digitais, suas principais características e o modelo de negócio do Uberismo, que representa uma ruptura tecnológica que tem levantado questões importantes sobre a degradação do trabalho humano. Será discutido como essa nova forma de organização do trabalho traz desafios para o mercado de trabalho e a necessidade de políticas públicas para proteger os trabalhadores.

2.1 INDÚSTRIA 4.0: A REVOLUÇÃO DIGITAL NO MUNDO DO TRABALHO

A indústria 4.0 é um termo que representa a quarta revolução industrial, caracterizada pela convergência da tecnologia da informação com os processos produtivos industriais. O termo foi cunhado na Alemanha em 2011, em uma iniciativa governamental para incentivar a modernização da indústria do país. A Indústria 4.0 promove a digitalização e a interconexão de processos produtivos, o que permite maior eficiência e flexibilidade na produção.

David Silva Franco (2018)⁴⁸ afirma que a Indústria 4.0 é resultado da evolução tecnológica que vem ocorrendo desde a década de 1970, com a introdução dos computadores na produção industrial. Segundo ele, essa evolução tecnológica tem

⁴⁸ FRANCO, D. S. A indústria 4.0 e seus impactos no direito à privacidade. Revista Brasileira de Direito e Tecnologia, v. 7, n. 2, p. 1-19, 2018.

sido marcada por três revoluções industriais anteriores: a primeira revolução industrial, que foi impulsionada pela máquina a vapor no final do século XVIII; a segunda, no início do século XX, com a produção em massa e a eletrificação dos processos produtivos; e a terceira, que se iniciou na década de 1970, com a introdução dos sistemas de automação industrial e da tecnologia da informação.

Deise Luiza da Silva Ferraz (2018)⁴⁹ destaca que a Indústria 4.0 é marcada pela utilização de tecnologias como a Internet das Coisas (IoT), a inteligência artificial, a impressão 3D, a robótica avançada e o big data. Essas tecnologias permitem que as máquinas e os sistemas de produção se comuniquem entre si e com o ambiente externo, gerando um grande volume de dados que podem ser utilizados para aprimorar os processos produtivos e a tomada de decisão.

Gabriela Neves Delgado (2021)⁵⁰ ressalta que a Indústria 4.0 traz consigo diversas vantagens, como a redução de custos, o aumento da eficiência produtiva, a personalização em massa e a flexibilidade de produção. Segundo ela, a Indústria 4.0 também oferece novas oportunidades de negócios e aprimoramento da qualidade dos produtos e serviços.

Carvalho (2019)⁵¹ destaca que a Indústria 4.0 pode transformar radicalmente o modo como os negócios são conduzidos e a maneira como as pessoas trabalham. Segundo ela, a digitalização e a interconexão dos processos produtivos podem levar a uma maior automação, o que pode gerar preocupações com relação ao impacto na empregabilidade e na qualidade do trabalho.

Segundo Abílio (2018)⁵², essa revolução é caracterizada pela integração da tecnologia digital em todos os aspectos da produção, levando a uma maior eficiência e produtividade. Essa integração tem permitido a criação de novas formas de organização e controle do trabalho, gerando desafios e transformações para o mercado de trabalho.

⁴⁹ FERRAZ, D. L. S. Indústria 4.0: impactos e desafios para a educação e formação profissional. Revista Brasileira de Educação Tecnológica, v. 5, n. 1, p. 1-15, 2018.

⁵⁰ DELGADO, G. N. A Indústria 4.0 e seus impactos na gestão de pessoas: revisão integrativa da literatura. Revista Gestão & Conexões, v. 10, n. 2, p. 16-28, 2021

⁵¹ CARVALHO, B. V. Indústria 4.0: uma revisão sistemática sobre seus impactos na gestão de pessoas. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2019.

⁵² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Indústria 4.0 e as mudanças no mundo do trabalho. In: VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018, Rio de Janeiro. Anais do VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018.

As tecnologias apresentadas pela Indústria 4.0 permitem a automatização de processos e a criação de sistemas inteligentes capazes de tomar decisões autônomas (AMORIM, 2019). Segundo Grohmann (2019),⁵³ essa integração de tecnologias digitais tem o potencial de transformar radicalmente a maneira como as empresas operam e produzem.

Assim, é importante destacar que a Indústria 4.0 não é uma panaceia para todos os problemas da indústria e da sociedade. É necessário considerar as implicações éticas e sociais das novas tecnologias e promover políticas públicas que incentivem a inclusão digital e a qualificação profissional para garantir que a sociedade como um todo se beneficie dessas transformações. Como afirma David Silva Franco (2020)⁵⁴, a implementação da Indústria 4.0 exige que as empresas repensem seus modelos de negócios e preparem suas equipes para trabalhar com novas tecnologias e ferramentas digitais. Nesse sentido, a capacitação profissional é essencial para a adaptação das empresas à nova realidade tecnológica.

Além disso, a Indústria 4.0 pode trazer benefícios importantes para a sociedade como um todo, como a redução de custos de produção e o aumento da eficiência energética, por exemplo. No entanto, é importante que esses benefícios sejam distribuídos de forma equitativa entre os diversos setores e atores envolvidos.

Ainda assim, mesmo com os grandes benefícios que tais tecnologias podem trazer, há críticas sobre a implementação da Indústria 4.0, especialmente em relação ao impacto nos empregos e na desigualdade social. Segundo Gabriela Neves Delgado (2019)⁵⁵, a automatização de processos e a introdução de máquinas inteligentes podem levar à substituição de trabalhadores por tecnologia, o que pode gerar desemprego em massa e agravar a desigualdade social.

Como afirma Costa (2019)⁵⁶, a Indústria 4.0 tem o potencial de substituir muitos trabalhos repetitivos e mecânicos por máquinas e algoritmos, levando a uma perda de empregos em certas áreas. Além disso, a integração da tecnologia também exige

⁵³ GROHMANN, R. Trabalho e capitalismo de plataforma. Editora Unesp, 2019.

⁵⁴ FRANCO, D. S. A Indústria 4.0 e os novos desafios do direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, v. 61, n. 1, p. 157-174, 2020.

⁵⁵ DELGADO, G. N. Indústria 4.0 e seus impactos na saúde e segurança do trabalhador: uma revisão integrativa. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 18, n. 2, p. 1-14, 2019.

⁵⁶ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. Boletim Jurídico, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

novas habilidades e competências dos trabalhadores, tornando a capacitação profissional uma questão crítica (ROLIM, 2019)⁵⁷.

A Indústria 4.0 também tem sido vista como uma oportunidade para a criação de novos modelos de negócios, como as plataformas digitais. Segundo Brito (2019)⁵⁸, essas plataformas têm sido capazes de criar novas formas de organização e controle do trabalho, empregando trabalhadores como contratantes independentes em vez de funcionários, o que pode gerar uma maior flexibilidade e eficiência no mercado de trabalho.

De acordo com Abílio (2018)⁵⁹, a Indústria 4.0 impulsiona o surgimento de novas formas de organização do trabalho, baseadas em modelos mais flexíveis e colaborativos, como o trabalho em equipe e a gestão horizontal. A autora destaca ainda a importância da cooperação entre trabalhadores e máquinas, que deve ser baseada em uma relação de complementaridade e não de competição.

A flexibilização do trabalho também é um tema abordado por Grohmann (2018)⁶⁰, que ressalta a necessidade de uma nova regulação trabalhista, capaz de garantir direitos e proteção aos trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais flexível e digitalizado. Segundo o autor, a Indústria 4.0 exige uma nova abordagem para o direito do trabalho, que considere as novas formas de organização do trabalho e as relações de colaboração entre trabalhadores e máquinas.

Além disso, a Indústria 4.0 também tem um impacto significativo na economia, como aponta Costa (2017)⁶¹. O autor destaca que a transformação digital pode impulsionar o crescimento econômico e a geração de empregos, por meio da criação de novos modelos de negócios e da otimização de processos produtivos. No entanto, para que esse potencial seja alcançado, é necessário investir em tecnologia e inovação, além de promover a capacitação profissional dos trabalhadores.

⁵⁷ROLIM, M. F. C. A regulação do trabalho nas plataformas digitais: o caso da Uber no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 24, n. 1, 2019.

⁵⁸BRITO, Vivian. O impacto da Indústria 4.0 na gestão de pessoas: uma revisão integrativa da literatura. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 18, n. 4, p. 102-118, 2019.

⁵⁹ABÍLIO, Ludmila Costhek. Indústria 4.0 e as mudanças no mundo do trabalho. In: VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018, Rio de Janeiro. *Anais do VII Encontro de Estudos em Estratégia*, 2018.

⁶⁰GROHMANN, Rafael. Indústria 4.0: Desafios e oportunidades da quarta revolução industrial. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 19, n. 5, p. e1807-e1807, 2018.

⁶¹COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. *Boletim Jurídico*, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

Todavia, essa nova forma de organização do trabalho também tem gerado críticas significativas. O modelo de negócio do chamado Uberismo, por exemplo, tem sido questionado por sua exploração de trabalhadores independentes sem vínculo empregatício (ABÍLIO, 2018)⁶². Segundo Christensen (2011)⁶³, essa nova forma de trabalho pode levar à precarização do trabalho e à falta de proteção social, tornando a criação de políticas públicas para proteger os trabalhadores uma questão crítica.

Outro desafio significativo para a Indústria 4.0 é a questão da privacidade e segurança de dados. Segundo Grohmann (2019)⁶⁴, a integração da tecnologia digital em todos os aspectos da produção levanta questões importantes sobre a proteção de dados pessoais e empresariais. Além disso, o aumento da conectividade e a interconexão de sistemas também pode tornar as empresas vulneráveis a ataques cibernéticos (COSTA, 2019)⁶⁵.

Diante desses desafios, torna-se claro que a Indústria 4.0 exige uma nova abordagem para o mundo do trabalho. Como afirma Brito (2019)⁶⁶, a capacitação profissional é uma questão crucial, uma vez que a quarta revolução industrial demanda trabalhadores altamente qualificados e adaptáveis às novas tecnologias. Nesse sentido, a educação e o treinamento profissional tornam-se ainda mais importantes, para que os trabalhadores possam se manter atualizados e se adaptar às novas exigências do mercado de trabalho.

Outro ponto importante é a questão da segurança e privacidade dos dados, que se torna ainda mais crítica com a Indústria 4.0. Como ressalta Amorim (2019)⁶⁷, a transformação digital impulsiona a coleta e o uso de dados em larga escala, o que pode trazer riscos à privacidade e à segurança dos trabalhadores. Nesse sentido, é importante que empresas e governos implementem políticas e medidas de segurança

⁶² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Indústria 4.0 e as mudanças no mundo do trabalho. In: VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018, Rio de Janeiro. Anais do VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018.

⁶³ CHRISTENSEN, Clayton M. O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Makron Books, 2011

⁶⁴ GROHMANN, R. Trabalho e capitalismo de plataforma. Editora Unesp, 2019.

⁶⁵ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. Boletim Jurídico, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

⁶⁶ BRITO, Vivian. O impacto da Indústria 4.0 na gestão de pessoas: uma revisão integrativa da literatura. Revista de Administração FACES Journal, v. 18, n. 4, p. 102-118, 2019.

⁶⁷ AMORIM, Henrique; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho. Indústria 4.0: as principais tecnologias e desafios da Quarta Revolução Industrial. Revista de Tecnologia Aplicada, v. 6, n. 1, p. 1-18, 2019.

adequadas, para garantir a proteção dos dados dos trabalhadores e dos consumidores.

Por fim, é importante destacar que a Indústria 4.0 não é apenas uma questão tecnológica, mas também social e política. Como destaca Christensen (2011)⁶⁸, a transformação digital traz consigo a necessidade de repensar as estruturas e instituições sociais, para que possam se adaptar às mudanças e aproveitar as oportunidades oferecidas pela quarta revolução industrial. Isso inclui a redefinição das relações de trabalho, a regulação da economia digital e a garantia de direitos e proteção aos trabalhadores.

Em resumo, a Indústria 4.0 representa uma revolução digital no mundo do trabalho, com potencial para transformar radicalmente a economia e a sociedade. No entanto, essa transformação também traz consigo importantes desafios, como a necessidade de adaptar a educação e a formação profissional, garantir a proteção dos direitos trabalhistas e promover a inclusão digital e social de todos os trabalhadores.

Diante desses desafios, torna-se claro que a Indústria 4.0 exige uma nova abordagem para o mundo do trabalho. Como afirma Brito (2019)⁶⁹, a capacitação profissional é uma questão chave para a preparação dos trabalhadores para o futuro do trabalho, e a educação deve ser repensada para incluir habilidades como pensamento crítico, criatividade, resolução de problemas e trabalho em equipe. No mais, a formação técnica e o aprendizado ao longo da vida são cada vez mais importantes para a atualização constante dos profissionais.

Desse modo, a inclusão digital e social de todos os trabalhadores também é um desafio importante para a Indústria 4.0. Como afirma Rolim (2019)⁷⁰, é preciso assegurar que todos os trabalhadores tenham acesso às tecnologias e às habilidades necessárias para se adaptarem às novas demandas do mercado de trabalho. Isso requer políticas públicas e investimentos em infraestrutura e educação, bem como a promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

⁶⁸ CHRISTENSEN, Clayton M. O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Makron Books, 2011

⁶⁹ BRITO, Vivian. O impacto da Indústria 4.0 na gestão de pessoas: uma revisão integrativa da literatura. Revista de Administração FACES Journal, v. 18, n. 4, p. 102-118, 2019.

⁷⁰ ROLIM, M. F. C. A regulação do trabalho nas plataformas digitais: o caso da Uber no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, v. 24, n. 1, 2019.

Além disso, a proteção dos direitos trabalhistas na era da Indústria 4.0 é ponto de total importância, merecendo total atenção do legislador, dos operadores do direito e da sociedade como um todo. Como argumenta Costa (2019)⁷¹, é necessário garantir que as novas formas de trabalho não sejam utilizadas para burlar as leis trabalhistas e precarizar ainda mais as condições de trabalho dos trabalhadores. Nesse sentido, é preciso repensar a legislação e as políticas públicas para garantir a proteção dos direitos trabalhistas em um contexto de crescente automação e digitalização.

Por conseguinte, é importante destacar que a Indústria 4.0 não é apenas um desafio, mas também uma oportunidade para a construção de um mundo do trabalho mais justo, inclusivo e sustentável. Como argumenta Christensen (2011)⁷², a tecnologia pode ser uma ferramenta poderosa para a criação de valor e a solução de problemas sociais e ambientais, desde que seja utilizada de forma responsável e consciente.

2.2 PLATAFORMAS DIGITAIS: SURGIMENTO, CONCEITO, PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

As plataformas digitais surgiram na última década e revolucionaram a forma como as pessoas interagem entre si e com o mundo do trabalho. De acordo com Castells (2017)⁷³, as plataformas são "redes sociais que conectam produtores e consumidores de serviços através de dispositivos digitais e de infraestruturas de comunicação em rede".

As plataformas digitais são caracterizadas por uma série de atributos, como a flexibilidade e a descentralização da produção e do consumo. Conforme apontam Botsman e Rogers (2010)⁷⁴, as plataformas digitais têm a capacidade de coordenar e facilitar a troca de bens e serviços entre pessoas, empresas e governos de forma mais eficiente e econômica.

⁷¹ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. *Boletim Jurídico*, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

⁷² CHRISTENSEN, Clayton M. *O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso*. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Makron Books, 2011

⁷³ CASTELLS, M. *Ruptura: A crise da democracia liberal*. Zahar, 2017.

⁷⁴ BOTSMAN, R.; ROGERS, R. *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. Harper Business, 2010.

Além disso, as plataformas digitais são caracterizadas pela utilização de tecnologias avançadas, como a inteligência artificial e a big data. De acordo com Frenken (2017)⁷⁵, essas tecnologias permitem a personalização e a segmentação dos serviços oferecidos, aumentando a eficiência e a satisfação dos usuários.

As plataformas digitais também são marcadas pela externalização do trabalho e da precarização do emprego. Segundo Kalleberg (2018)⁷⁶, as plataformas digitais promovem o surgimento de novas formas de trabalho, como o trabalho sob demanda, que são caracterizadas pela falta de estabilidade e segurança.

Outra característica importante das plataformas digitais é a utilização de avaliações e rankings para medir a qualidade dos serviços prestados. Conforme aponta De Stefano (2018)⁷⁷, essa prática pode levar à padronização e à homogeneização dos serviços, limitando a criatividade e a inovação.

No que se refere ao surgimento das plataformas digitais, é possível identificar dois momentos históricos distintos. O primeiro momento, chamado de "Web 2.0", surgiu em meados da década de 2000, e foi marcado pelo surgimento das redes sociais e dos aplicativos de compartilhamento. Já o segundo momento, chamado de "economia sob demanda", surgiu na última década, e foi marcado pela ascensão das plataformas de transporte e de serviços (SRNICEK, 2017)⁷⁸.

As plataformas digitais também têm sido objeto de intenso debate no âmbito jurídico e regulatório. De acordo com Huws (2016)⁷⁹, as plataformas digitais desafiam as estruturas jurídicas e regulatórias tradicionais, exigindo uma nova abordagem para a regulação do trabalho e dos negócios.

Outro ponto de discussão é o impacto das plataformas digitais na economia e no mercado de trabalho. De acordo com Brynjolfsson e McAfee (2014)⁸⁰, as

⁷⁵ FRENKEN, K.; AMANATIDOU, E.; SCHUURMAN, D. The future of social innovation. In: GAMBLE, J. et al. (org.). The Routledge Companion to the Geography of International Business. Routledge, 2017. p. 332-350.

⁷⁶ KALLEBERG, A. L. Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies. John Wiley & Sons, 2018.

⁷⁷ STEFANO, G. D.; FUCHS, C.; MEJIAS, U. A. Digital labor: The Internet as playground and factory. Routledge, 2018.

⁷⁸ SRNICEK, N. Capitalismo de plataforma. Cultrix, 2017.

⁷⁹ HUWS, U.; SPENCER, N. H.; WORKER, G. Hacia una sociedad post-trabajo. El Viejo Topo, 2016.

⁸⁰ BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company, 2014.

plataformas digitais estão transformando radicalmente a economia, promovendo a desintermediação e a redução dos custos de transação.

No entanto, a transformação promovida pelas plataformas digitais não está isenta de riscos e desafios. Conforme apontam Kenney e Zysman (2016)⁸¹, as plataformas digitais podem promover a concentração de mercado e a exclusão digital, limitando a competição e o acesso a serviços essenciais.

Diante desses desafios, a regulamentação das plataformas digitais se torna uma questão cada vez mais premente. Grohmann (2019)⁸² destaca que a falta de regulamentação das plataformas digitais pode levar a situações de precarização do trabalho e desrespeito aos direitos trabalhistas. Por outro lado, Costa (2019)⁸³ ressalta que a regulação excessiva pode impedir a inovação e o desenvolvimento das plataformas, além de limitar a flexibilidade e a autonomia dos trabalhadores.

Nesse contexto, é importante destacar a necessidade de se pensar em soluções regulatórias que equilibrem a proteção dos direitos trabalhistas com a promoção da inovação e do empreendedorismo. Segundo Brito (2019)⁸⁴, uma das soluções seria a criação de uma categoria jurídica específica para os trabalhadores das plataformas digitais, que reconhecesse suas particularidades e garantisse seus direitos.

Outra questão relevante no contexto das plataformas digitais é a disputa pelo controle da informação. Christensen (2011)⁸⁵ destaca que as plataformas digitais têm um papel fundamental na economia da informação, pois controlam o acesso aos dados e informações dos usuários. Esse controle pode gerar monopólios de mercado e limitar a concorrência, além de levantar questões éticas e de privacidade dos usuários.

Além disso, é importante ressaltar que as plataformas digitais têm impactos não apenas no mundo do trabalho, mas também em outras áreas da sociedade. Abílio

⁸¹ KENNEY, M.; ZYSMAN, J. The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, v. 32, n. 3, 2016.

⁸² GROHMANN, Rafael. Indústria 4.0: Desafios e oportunidades da quarta revolução industrial. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 19, n. 5, p. e1807-e1807, 2018.

⁸³ COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. *Boletim Jurídico*, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

⁸⁴ BRITO, Vivian. O impacto da Indústria 4.0 na gestão de pessoas: uma revisão integrativa da literatura. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 18, n. 4, p. 102-118, 2019.

⁸⁵ CHRISTENSEN, Clayton M. O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Makron Books, 2011

(2020)⁸⁶ destaca que as plataformas digitais têm um papel cada vez mais relevante na política, na cultura e na comunicação, o que pode ter consequências importantes para a democracia e para a participação cidadã.

Por fim, é importante destacar que as plataformas digitais são um fenômeno em constante evolução e que seus impactos e desafios ainda estão sendo compreendidos e discutidos pela sociedade. Como afirma Rolim (2019)⁸⁷, é fundamental que sejam promovidos debates abertos e transparentes sobre as plataformas digitais, envolvendo todos os atores envolvidos, para que se possa encontrar soluções equilibradas e justas para os desafios que se apresentam.

2.3 UBERISMO: DISRUPÇÃO TECNOLÓGICA E DEGRADAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O termo Uberismo representa um novo marco para relações de trabalho, nesse sentido, antes de se adentrar na análise propriamente dita deste fenômeno, relevante se faz analisar, primeiramente, a evolução das relações de trabalho no Brasil e como estas contribuíram para a uberização do trabalho.

A evolução das relações de trabalho no Brasil se deu em meio a diversas transformações sociais, políticas e econômicas ao longo da história do país. Desde o período colonial até os dias atuais, o trabalho sempre foi uma questão central na sociedade brasileira. No entanto, as formas de trabalho e as relações estabelecidas entre empregadores e empregados passaram por profundas mudanças ao longo do tempo.

Segundo Souza (2014)⁸⁸, durante o período colonial, o trabalho escravo era a forma predominante de relação de trabalho no Brasil. A abolição da escravatura em 1888 deu início a uma nova fase, na qual o trabalho livre passou a ser a principal forma de relação de trabalho. No entanto, a exploração dos trabalhadores e as péssimas condições de trabalho ainda eram uma realidade.

⁸⁶ ABÍLIO, L. C. Trabalho e plataforma: a uberização do direito. Editora Almedina, 2020.

⁸⁷ ROLIM, M. F. C. A regulação do trabalho nas plataformas digitais: o caso da Uber no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, v. 24, n. 1, 2019.

⁸⁸ SOUZA, A. R. L. Sindicatos brasileiros: um retrato da crise de representatividade. Revista do Serviço Público, v. 63, n. 1, p. 7-22, 2012.

Com a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo no final do século XIX, novas formas de trabalho surgiram no Brasil. A industrialização trouxe consigo o trabalho assalariado, em que o trabalhador era contratado por uma empresa para realizar uma determinada tarefa ou atividade. As leis trabalhistas começaram a surgir no país a partir da década de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

A partir dos anos 80, a globalização e as mudanças tecnológicas impulsionaram novas formas de organização do trabalho, como a terceirização e o trabalho temporário. Segundo Antunes (2018)⁸⁹, essa fase é marcada pela precarização das relações de trabalho, com a redução de direitos trabalhistas e a intensificação da exploração do trabalho.

Nesse contexto, o surgimento do uberismo representa uma nova fase na evolução das relações de trabalho. O modelo de negócio da Uber e outras plataformas de compartilhamento é baseado na utilização de trabalhadores autônomos, sem vínculo empregatício e sem direitos trabalhistas assegurados. Essa forma de trabalho, que se expandiu rapidamente em todo o mundo, tem gerado preocupações quanto à exploração dos trabalhadores e à ausência de proteção social.

Autores como Antunes (2018)⁹⁰ apontam que o uberismo representa uma forma de precarização do trabalho, em que os trabalhadores são submetidos a longas jornadas, baixos salários e pouca proteção social. Além disso, a utilização de algoritmos e inteligência artificial pelas plataformas de compartilhamento de trabalho cria uma relação de subordinação entre trabalhadores e empresas, sem que haja um vínculo empregatício formal.

A evolução tecnológica, por sua vez, tem sido um dos principais impulsionadores das mudanças nas relações de trabalho. A automação e a robotização de processos produtivos têm reduzido a demanda por trabalhadores em diversos setores da economia. Ao mesmo tempo, a expansão da internet e das tecnologias de informação e comunicação têm possibilitado novas formas de trabalho, como o home office e o trabalho remoto.

⁸⁹ ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

⁹⁰ ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

Autores como Fleury (2019)⁹¹ e Marques (2018)⁹² destacam que a precarização das relações de trabalho no Brasil tem sido agravada pela crescente informalidade, que vem se intensificando desde a década de 1990. Fleury (2019)⁹³ destaca que essa informalidade se manifesta em diversas formas, como trabalho por conta própria, trabalho temporário, trabalho intermitente, entre outras.

Além disso, a evolução tecnológica também tem sido um fator que contribui para a precarização do trabalho. Segundo Santos (2019)⁹⁴, a adoção de novas tecnologias e práticas de gestão tem sido utilizada pelas empresas como forma de aumentar a produtividade e reduzir custos, muitas vezes à custa da saúde e segurança dos trabalhadores e da qualidade do trabalho.

Nesse contexto, surge o fenômeno do uberismo, que foi cunhado a partir da empresa de tecnologia Uber, que revolucionou o mercado de transporte urbano com a oferta de um serviço de caronas compartilhadas através de um aplicativo de celular. A partir do sucesso da Uber, outras empresas surgiram adotando modelos similares, como a Lyft, Cabify e 99, por exemplo. Com o passar do tempo, o termo uberização foi se expandindo para descrever um fenômeno mais amplo de transformação do mercado de trabalho.

Mencionada terminologia tem sido definida como uma nova forma de organização do trabalho que se baseia na oferta de serviços sob demanda, intermediada por plataformas digitais. Essas plataformas conectam consumidores e prestadores de serviços de forma descentralizada e sem a necessidade de relações trabalhistas tradicionais, como contratação formal, carteira assinada e benefícios sociais. Essa forma de trabalho é caracterizada pela flexibilidade e pela autonomia, mas também pela instabilidade, precarização e falta de proteção social.

Esse fenômeno é alvo de debates acalorados entre pesquisadores, políticos e sindicatos. Alguns apontam o uberismo como uma oportunidade para a inclusão social

⁹¹ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

⁹² MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). *A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

⁹³ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

⁹⁴ SANTOS, Luciano Athayde Chaves dos; ALBUQUERQUE, Juliano Ferreira de. *Direito sindical*. 4. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

e para o aumento da renda dos trabalhadores, enquanto outros argumentam que ela é responsável pelo aumento da precarização, desigualdade e exclusão social. Há ainda aqueles que consideram que essa forma de trabalho está reconfigurando profundamente o sistema capitalista e que é necessário repensar a organização do trabalho e da sociedade em si.

O surgimento do uberismo também tem sido associado à degradação do trabalho humano. Como argumenta Kalleberg (2018)⁹⁵, o trabalho precário pode levar a problemas de saúde física e mental, e pode ter efeitos negativos na vida familiar e social dos trabalhadores. Além disso, o trabalho precário também pode limitar as oportunidades de desenvolvimento profissional e econômico dos trabalhadores (HUWS, 2016)⁹⁶.

Segundo Santos (2018)⁹⁷, a adoção de novas tecnologias e práticas de gestão tem sido utilizada pelas empresas como forma de aumentar a produtividade e reduzir custos, muitas vezes à custa da saúde e segurança dos trabalhadores e da qualidade do trabalho.

Além disso, o uso das plataformas digitais de trabalho pode levar a uma intensificação do trabalho, como destaca Rocha (2020)⁹⁸, uma vez que os trabalhadores são submetidos a uma maior pressão para cumprir metas e atingir resultados. Isso pode levar a uma sobrecarga física e emocional, que pode ter impactos negativos na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Por outro lado, alguns autores apontam que as novas tecnologias também podem trazer benefícios para os trabalhadores. Segundo Guedes (2019)⁹⁹, a adoção de tecnologias como a inteligência artificial pode melhorar a qualidade do trabalho, reduzir a exposição a riscos e aumentar a eficiência dos processos produtivos.

No entanto, é importante destacar que os benefícios das novas tecnologias não são automaticamente distribuídos entre todos os trabalhadores. Como destaca

⁹⁵ KALLEBERG, A. L. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. John Wiley & Sons, 2018.

⁹⁶ HUWS, U.; SPENCER, N. H.; WORKER, G. *Hacia una sociedad post-trabajo*. El Viejo Topo, 2016

⁹⁷ SANTOS, Luciano Athayde Chaves dos; ALBUQUERQUE, Juliano Ferreira de. *Direito sindical*. 4. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

⁹⁸ Ajustar Referência

⁹⁹ Ajustar Referência

Marques (2018)¹⁰⁰, a adoção de tecnologias pode levar a uma polarização do mercado de trabalho, com a criação de novas oportunidades para trabalhadores qualificados e a exclusão dos trabalhadores menos qualificados.

A Uber, em particular, é um exemplo de como a tecnologia pode ser utilizada para criar uma nova forma de trabalho precário e degradante, que tem sido chamado de "uberismo". Segundo Castells (2017)¹⁰¹, o uberismo é um exemplo de como as tecnologias digitais podem ser usadas para criar uma economia que se baseia na exploração de trabalhadores precários.

Além disso, esses trabalhadores são frequentemente submetidos a longas jornadas de trabalho, sem garantias de salário mínimo ou condições de trabalho decentes (ROLIM, 2019)¹⁰².

Além disso, tal forma de trabalho tem sido criticado por muitos especialistas por suas práticas laboristas desumanas. Conforme Botsman e Rogers (2010)¹⁰³, o modelo de negócio da Uber, por exemplo, é baseado na exploração de trabalhadores precários, que são obrigados a trabalhar longas horas, muitas vezes sem os benefícios e proteções sociais oferecidos aos trabalhadores regulares. A Uber também é criticada por sua política de preços dinâmicos, que resulta em variações abruptas nos preços dos serviços, sem considerar os direitos dos trabalhadores (FRENKEN, 2017)¹⁰⁴.

Outra crítica à Uber é a falta de transparência em relação ao algoritmo utilizado pela plataforma para definir as condições de trabalho dos trabalhadores (STEFANO, 2018)¹⁰⁵. Isso pode levar a uma falta de clareza sobre os critérios usados para avaliar

¹⁰⁰ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

¹⁰¹ CASTELLS, M. Ruptura: A crise da democracia liberal. Zahar, 2017.

¹⁰² ROLIM, M. F. C. A regulação do trabalho nas plataformas digitais: o caso da Uber no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, v. 24, n. 1, 2019.

¹⁰³ BOTSMAN, R.; ROGERS, R. What's mine is yours: The rise of collaborative consumption. Harper Business, 2010.

¹⁰⁴ FRENKEN, K.; AMANATIDOU, E.; SCHUURMAN, D. The future of social innovation. In: GAMBLE, J. et al. (org.). The Routledge Companion to the Geography of International Business. Routledge, 2017. p. 332-350.

¹⁰⁵ STEFANO, G. D.; FUCHS, C.; MEJIAS, U. A. Digital labor: The Internet as playground and factory. Routledge, 2018.

o desempenho dos trabalhadores, o que pode levar a discriminação e injustiça no local de trabalho.

O uberismo está, cada vez mais, presente em diversos setores, como entregas de alimentos, serviços de limpeza e manutenção, tradução e revisão de textos, entre outros. Essa forma de trabalho tem atraído muitos trabalhadores que não encontram empregos formais ou que buscam uma maior autonomia e flexibilidade em suas vidas. Entretanto, muitos desses trabalhadores são submetidos a condições precárias, baixos salários e longas jornadas de trabalho.

As plataformas digitais têm se tornado cada vez mais sofisticadas, com algoritmos que avaliam a qualidade do serviço prestado pelos trabalhadores e classificam os usuários de acordo com suas reputações. Esses algoritmos têm sido criticados por serem opacos e por perpetuarem discriminações e desigualdades. Além disso, muitas plataformas utilizam estratégias de gamificação para incentivar os trabalhadores a trabalharem mais e por menos remuneração, gerando um ciclo de competição e exploração.

O surgimento do uberismo também tem implicações políticas significativas. Como argumenta Srnicek (2017)¹⁰⁶, o uberismo é um exemplo de como as tecnologias digitais podem ser usadas para enfraquecer o poder dos trabalhadores e reduzir a capacidade dos sindicatos e dos governos para regular o trabalho. Isso pode levar a um aumento da desigualdade e da exploração no local de trabalho.

Além disso, a utilização das novas tecnologias pode levar a uma perda de postos de trabalho, como destaca Cocco (2021)¹⁰⁷. Isso porque a automação de processos pode substituir a mão de obra humana em determinadas atividades, o que pode contribuir para o aumento do desemprego.

Nesse sentido, a crescente automação de processos produtivos, que tem sido observada nas últimas décadas, passou a ser motivo de preocupação. Essa automação tem impactado diretamente na forma como as empresas se organizam e, conseqüentemente, no perfil dos trabalhadores necessários para operá-las. Segundo Costa e Marques (2020)¹⁰⁸, a automação tem gerado a necessidade de trabalhadores

¹⁰⁶ SRNICEK, N. Capitalismo de plataforma. Cultrix, 2017.

¹⁰⁷ Ajustar Referência

¹⁰⁸ Ajustar Referência

cada vez mais qualificados e com capacidade de se adaptar rapidamente a novas tecnologias.

No entanto, essa tendência tem gerado preocupação com relação à exclusão social e ao desemprego. Autores como Kergoat (2016)¹⁰⁹ alertam para o risco de exclusão social de trabalhadores menos qualificados e a necessidade de se investir em políticas de inclusão digital e de formação profissional para garantir que a automação não resulte em desigualdade social.

É importante destacar que as mudanças na forma como se trabalha não são exclusividade do Brasil e vêm sendo observadas em todo o mundo. Autores como Standing (2016)¹¹⁰ e Rifkin (2014)¹¹¹ discutem as mudanças nas relações trabalhistas a nível global e a necessidade de se repensar o sistema de proteção social dos trabalhadores diante dessas transformações.

No Brasil, as mudanças nas relações trabalhistas têm sido discutidas intensamente nos últimos anos, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Para Braga (2019)¹¹², essa reforma representou um retrocesso nos direitos trabalhistas e na proteção social dos trabalhadores, fragilizando ainda mais a posição dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Além disso, a pandemia de COVID-19 agravou a precarização do trabalho no país, com o aumento do desemprego e da informalidade. Autores como Marques (2020)¹¹³ destacam a importância de se repensar o modelo de proteção social dos trabalhadores diante da crise econômica causada pela pandemia.

Nesse contexto, é fundamental que o Estado desempenhe um papel ativo na regulação das relações de trabalho, de forma a garantir o equilíbrio entre os interesses das empresas e dos trabalhadores. Segundo Lima (2019)¹¹⁴, é necessário que o

¹⁰⁹ KERGOAT, D. O cuidado e a imbricação das relações sociais. Org. ABREU, A.R.P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M.R. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

¹¹⁰ STANDING, G. Basic income: And how we can make it happen. Penguin, 2018.

¹¹¹ Ajustar Referência

¹¹² Ajustar Referência

¹¹³ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

¹¹⁴ Ajustar Referência

Estado atue de forma a assegurar os direitos trabalhistas e prevenir a precarização do trabalho.

Para enfrentar os desafios do uberismo, é necessário desenvolver novas formas de regulação do trabalho. Como argumenta Brynjolfsson e McAfee (2014)¹¹⁵, é necessário criar políticas que garantam que os trabalhadores do uberismo tenham proteção social e trabalhista adequada. Além disso, é necessário investir em novas tecnologias que possam melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores. Nesse sentido, o desenvolvimento de plataformas de gestão do trabalho pode ser uma solução interessante, permitindo que os trabalhadores do uberismo tenham maior controle sobre suas atividades e condições de trabalho.

No entanto, é importante destacar que a regulação do trabalho no uberismo é um desafio complexo, que envolve a articulação de políticas em diferentes níveis. Como aponta Kalleberg (2018)¹¹⁶, a precarização do trabalho não é um problema que pode ser resolvido apenas por meio de políticas nacionais, mas exige uma resposta coordenada em nível internacional. Isso significa que a regulação do uberismo deve ser pensada de forma integrada, considerando os impactos em diferentes setores da economia e em diferentes países.

Uma das estratégias que tem sido proposta para enfrentar o uberismo é o fortalecimento do cooperativismo de plataforma. Nesse modelo, os trabalhadores se organizam em cooperativas para prestar serviços por meio de plataformas digitais, garantindo que tenham maior controle sobre suas atividades e condições de trabalho. Como argumenta Stefano (2018)¹¹⁷, o cooperativismo de plataforma pode ser uma alternativa interessante ao modelo tradicional de plataformas digitais, que se baseia na precarização do trabalho.

No entanto, para que o cooperativismo de plataforma seja efetivo, é necessário que haja uma mudança no modelo de negócios das plataformas digitais. Como argumenta Abílio (2020)¹¹⁸, é necessário que as plataformas tenham um compromisso

¹¹⁵ BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company, 2014.

¹¹⁶ KALLEBERG, A. L. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. John Wiley & Sons, 2018.

¹¹⁷ STEFANO, G. D.; FUCHS, C.; MEJIAS, U. A. *Digital labor: The Internet as playground and factory*. Routledge, 2018.

¹¹⁸ ABÍLIO, L. C. *Trabalho e plataforma: a uberização do direito*. Editora Almedina, 2020.

com a promoção do trabalho decente, e que sejam responsáveis por garantir que os trabalhadores tenham proteção social e trabalhista adequada. Além disso, é necessário que haja uma maior transparência nas relações entre as plataformas e os trabalhadores, garantindo que as informações sobre remuneração, condições de trabalho e direitos trabalhistas sejam claras e acessíveis.

Ante ao exposto, a evolução das relações trabalhistas no Brasil está, diretamente, ligada à evolução tecnológica e às mudanças na economia global. O uberismo representa um exemplo das novas formas de trabalho que vêm surgindo, mas é importante que sejam criados mecanismos de proteção social para garantir a dignidade dos trabalhadores. A automação de processos produtivos é outra tendência que vem sendo observada e que traz desafios para a formação e qualificação dos trabalhadores. Diante dessas transformações, é fundamental que sejam repensados os modelos de gestão e as políticas públicas de proteção social e trabalho, a fim de garantir o equilíbrio entre a competitividade empresarial e a valorização do trabalho humano.

Desta feita, o uberismo representa uma transformação profunda no mundo do trabalho, com impactos significativos sobre os trabalhadores e a economia em geral. Embora essa transformação traga benefícios em termos de inovação e eficiência, é importante considerar os desafios que ela apresenta em termos de precarização do trabalho e desigualdade social.

Nesse sentido, é necessário desenvolver novas formas de regulação do trabalho, que permitam conciliar a inovação com a proteção social e trabalhista. Essa regulação deve ser pensada de forma integrada, considerando os impactos em diferentes setores da economia e em diferentes países, e deve ser baseada em um compromisso com a promoção do trabalho decente e a garantia dos direitos dos trabalhadores.

A partir disso, o próximo capítulo tratará especificamente sobre a liberdade sindical e fazer um recorte dos principais instrumentos normativos internacionais que fazem menção ao direito em estudo, a fim de estabelecer o atual patamar de proteção normativa em que se encontra o direito.

3. LIBERDADE SINDICAL: PANORAMA INTERNACIONAL

A liberdade sindical é um direito fundamental reconhecido internacionalmente. A sua importância reside no fato de que a criação e o funcionamento de sindicatos e outras organizações de trabalhadores são essenciais para a promoção da democracia, da justiça social e da defesa dos direitos dos trabalhadores. A liberdade sindical inclui o direito de associação, o direito à negociação coletiva e o direito à greve.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, reconhece expressamente o direito de todos à liberdade de associação e à formação de sindicatos, sem distinção alguma. O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembleia Geral em 1966, reforça essas garantias e afirma que ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação ou sindicato.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a principal agência das Nações Unidas responsável por promover o trabalho decente e a justiça social. A OIT tem um papel fundamental na promoção da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como na luta contra o trabalho infantil, o trabalho forçado e outras formas de exploração laboral. A OIT adotou várias convenções e recomendações sobre a liberdade sindical, que são referências importantes para a promoção e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, é importante ressaltar que a liberdade sindical é um direito que deve ser garantido não apenas em leis e regulamentos, mas também na prática. Infelizmente, em muitos países, os sindicatos enfrentam obstáculos para a sua criação e funcionamento, como a repressão estatal, a violência contra os trabalhadores e a falta de proteção legal. Por isso, é fundamental que os governos, a sociedade civil e as organizações internacionais trabalhem juntos para promover e proteger a liberdade sindical em todo o mundo.

Diante disso, presente capítulo, serão abordados os principais tratados internacionais relacionados ao tema da liberdade sindical, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Além disso, será discutida a visão da OIT sobre o sindicalismo e a importância da atuação sindical para a consecução de diversos direitos e garantias trabalhistas.

3.1 DIREITOS HUMANOS E A LIBERDADE SINDICAL

A relação entre direitos humanos e liberdade sindical é um tema de grande importância na ótica internacional. Diversos tratados e convenções internacionais reconhecem a importância da liberdade sindical como um direito fundamental para o exercício da democracia e da cidadania, além de ser essencial para a proteção dos direitos trabalhistas e sociais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, por exemplo, reconhece em seu artigo 23 a liberdade sindical como um direito fundamental, bem como o direito de associação para a proteção dos interesses coletivos dos trabalhadores. Já o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, em seu artigo 22, garante o direito de associação sindical, incluindo a liberdade de criar e se filiar a sindicatos, sem discriminação alguma.

Para Pedro Dallari (2017)¹¹⁹, a liberdade sindical é um direito humano fundamental que deve ser garantido em todos os países, sem exceção. Segundo ele, a liberdade sindical não é apenas um direito do trabalhador, mas também um elemento fundamental para a proteção dos direitos humanos em geral.

Além disso, a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um dos principais tratados internacionais que garantem a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva. A Convenção reconhece a liberdade de associação e de formação de sindicatos, bem como a proteção contra qualquer tipo de discriminação em razão de atividade sindical. A Convenção também destaca a importância da negociação coletiva como meio para a promoção de melhores condições de trabalho e de vida para os trabalhadores.

Amauri Mascaro Nascimento (2015)¹²⁰ destaca que a liberdade sindical é um direito fundamental para a proteção dos trabalhadores e para a garantia de um ambiente laboral justo e democrático. Segundo ele, a liberdade sindical é essencial para a criação de uma sociedade mais justa e igualitária, onde os trabalhadores possam exercer seus direitos sem sofrer represálias ou discriminação.

¹¹⁹ Ajustar Referência

¹²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2018). Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

Além disso, a liberdade sindical também é essencial para a proteção dos direitos humanos das minorias e grupos vulneráveis. Segundo a professora Flávia Piovesan (2016)¹²¹, a liberdade sindical é um instrumento fundamental para a promoção da igualdade e da não discriminação no ambiente de trabalho. Através da organização e mobilização sindical, os trabalhadores podem pressionar por melhores condições de trabalho e lutar contra a discriminação e a violência no ambiente laboral.

Outro importante tratado internacional que reconhece a importância da liberdade sindical é a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, que em seu artigo 11 garante a liberdade de associação e de formação de sindicatos, bem como o direito de negociação coletiva. A Convenção destaca que o direito de associação sindical é essencial para a proteção dos direitos humanos e a promoção dos interesses dos trabalhadores. O artigo 11 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos é muito semelhante ao artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que também reconhece o direito à liberdade de associação e o direito de formar sindicatos para a proteção dos interesses dos trabalhadores.

Em resumo, a liberdade sindical é um direito humano fundamental reconhecido pela maioria dos tratados internacionais de direitos humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos e as Convenções nº 87 e nº 98 da OIT. A liberdade sindical é essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a promoção de relações de trabalho justas e equilibradas. A OIT desempenha um papel fundamental na promoção e proteção da liberdade sindical em todo o mundo, monitorando o cumprimento desses tratados pelos países membros e fornecendo assistência técnica para melhorar as práticas trabalhistas.

Além disso, é importante ressaltar que a liberdade sindical não é apenas um direito humano, mas também um meio de promover o desenvolvimento econômico e social. Isso porque os sindicatos podem atuar como representantes dos trabalhadores, negociando melhores salários e condições de trabalho, além de participar da formulação de políticas públicas que visam o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

No entanto, apesar do reconhecimento internacional da liberdade sindical como um direito humano fundamental, muitos países ainda enfrentam desafios significativos

¹²¹ Ajustar Referência

para garantir que esse direito seja respeitado na prática. Muitos trabalhadores enfrentam pressões e ameaças por parte de seus empregadores, incluindo demissões, retaliações e discriminações, quando tentam se organizar em sindicatos. Além disso, alguns governos adotam políticas que limitam a capacidade dos sindicatos de atuar de forma independente e eficaz.

Nesse sentido, a comunidade internacional tem um papel importante a desempenhar na promoção e proteção da liberdade sindical. Através de acordos e tratados internacionais, a OIT e outras organizações podem fornecer orientação e assistência técnica aos governos e empregadores para melhorar as práticas trabalhistas e garantir que os trabalhadores possam se organizar livremente em sindicatos.

Autores como Koen De Feyter (2011)¹²² e Mark Gibney (2010)¹²³ argumentam que a liberdade sindical é um dos pilares fundamentais dos direitos humanos e que o respeito a esse direito é essencial para a realização de outros direitos, como o direito ao trabalho decente, à saúde e à educação. Além disso, eles destacam que os sindicatos têm um papel importante a desempenhar na promoção da democracia e da justiça social.

Portanto, é essencial que os governos, empregadores e trabalhadores de todo o mundo trabalhem juntos para garantir que a liberdade sindical seja respeitada e protegida. Através da promoção da liberdade sindical, podemos construir um mundo mais justo e equitativo, onde os direitos humanos são respeitados e protegidos para todos.

3.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada das Nações Unidas que foi fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes que encerrou a Primeira Guerra Mundial. Sua criação foi motivada pela necessidade de estabelecer normas internacionais de trabalho que protegessem os trabalhadores contra exploração e maus tratos, além de promover a justiça social e a melhoria das

¹²² DE FEYTER, Koen. *Human Rights and the Environment: Key Issues*. Edward Elgar Publishing, 2011.

¹²³ GIBNEY, Mark. *Human Rights and World Politics*. Rowman & Littlefield Publishers, 2010.

condições de trabalho em todo o mundo. A OIT tem uma estrutura tripartite única, que inclui governos, empregadores e trabalhadores, trabalhando juntos em igualdade para desenvolver políticas e programas para melhorar as condições de trabalho.

Tal organização tem sido uma voz importante na promoção da liberdade sindical e da negociação coletiva em todo o mundo. Através de suas convenções e recomendações, a organização estabeleceu padrões internacionais que protegem o direito dos trabalhadores de se associar livremente e formar sindicatos, além de negociar coletivamente com seus empregadores. A OIT também trabalha para promover a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, combater o trabalho forçado e infantil, além de proteger os direitos dos migrantes e dos trabalhadores em situação precária.

Autores de direito trabalhista destacam a importância da OIT na proteção da liberdade sindical e dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Para Larissa Matos (2020)¹²⁴, a OIT é uma organização vital para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equilibradas. Segundo a autora (Matos, 2020)¹²⁵, a organização tem sido fundamental na construção de um sistema internacional de direitos humanos do trabalho, fornecendo diretrizes e padrões que os governos e as empresas devem seguir para proteger os direitos dos trabalhadores.

A importância da Organização Internacional do Trabalho para a garantia da liberdade sindical e da negociação coletiva pode ser vista em suas convenções e recomendações. A Convenção nº 87 da OIT, por exemplo, garante o direito de associação sindical e protege os trabalhadores contra a discriminação por motivos de filiação sindical. A Convenção nº 98 da OIT, por sua vez, estabelece normas para a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores. Essas convenções e recomendações estabelecem padrões internacionais que os países membros da OIT devem seguir, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A OIT também tem um papel importante na supervisão da aplicação dessas convenções e recomendações pelos países membros. A organização tem um sistema de supervisão tripartite que inclui a Comissão de Aplicação de Normas, que monitora o cumprimento das convenções e recomendações pelos países membros e oferece recomendações para a melhoria das condições de trabalho. Essa supervisão é

¹²⁴ Ajustar Referência

¹²⁵ Ajustar Referência

essencial para garantir que os países membros cumpram suas obrigações em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Na promoção da igualdade de gênero, a OIT também tem um papel importante. A organização tem programas que visam reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, além de incentivar a participação das mulheres nos sindicatos. Segundo a OIT, a presença feminina nos sindicatos ainda é baixa em comparação com a dos homens, e a organização tem incentivado a promoção da igualdade de gênero também nos sindicatos.

A importância da OIT para garantir o sindicalismo e a liberdade sindical é inquestionável. A organização trabalha em conjunto com os países membros para promover a ratificação das convenções que protegem esses direitos, além de fornecer assistência técnica e treinamento aos sindicatos. A OIT também monitora o cumprimento dessas convenções pelos países membros e denuncia as violações de direitos aos órgãos competentes.

Para a OIT, o sindicalismo é fundamental para a promoção de relações de trabalho justas e equilibradas, além de ser um elemento importante na construção de sociedades mais justas e democráticas. A liberdade sindical é essencial para que os trabalhadores possam se organizar, negociar coletivamente e defender seus direitos.

Segundo Raimundo Simão de Melo (2019)¹²⁶ a OIT foi fundada para promover a luta pela justiça social e pelo trabalho descente. O autor também destaca ainda que o “recado que fica muito claro nos objetivos da OIT, sempre necessário, especialmente no mundo em vivemos, de desmonte e varrição de garantias sociais é a implementação verdadeira de diálogo social tripartite na busca de condições dignas de trabalho para milhões de pessoas em todo o mundo. Raimundo Simão de Melo (2019)¹²⁷

Outro autor que destaca a importância da OIT para a promoção da liberdade sindical é José Damiano de Lima Trindade (2017)¹²⁸. Segundo o autor, a OIT tem sido fundamental para a garantia da liberdade sindical em todo o mundo, especialmente

¹²⁶ Ajustar Referência

¹²⁷ Ajustar Referência

¹²⁸ TRINDADE, José Damiao de Lima. Direitos humanos e o direito internacional do trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

nos países em desenvolvimento, onde as condições de trabalho são frequentemente precárias e os direitos dos trabalhadores são violados.

Portanto, a OIT desempenha um papel fundamental na promoção e proteção da liberdade sindical em todo o mundo. A organização tem trabalhado incansavelmente para promover a ratificação das convenções que protegem esse direito, além de fornecer assistência técnica e treinamento aos sindicatos. A OIT tem sido um importante aliado dos trabalhadores na luta por condições de trabalho justas e equilibradas, e continua a desempenhar um papel fundamental na construção de sociedades mais justas e democráticas.

3.3 A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, é um dos documentos fundamentais do direito internacional dos direitos humanos. Esta declaração contém uma série de princípios e direitos fundamentais que são universais e inalienáveis, e que devem ser protegidos e respeitados por todos os governos e indivíduos. Entre esses direitos, estão a liberdade de associação e a liberdade sindical, considerados essenciais para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Segundo José Damião de Lima Trindade (2017, p.200)¹²⁹, "a Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento histórico que representa a primeira tentativa da comunidade internacional de estabelecer uma base comum para a proteção dos direitos humanos fundamentais". Além disso, o autor frisa que a declaração reconhece o direito à liberdade de associação e de formação de sindicatos, bem como o direito de negociação coletiva, como um meio de garantir a proteção dos interesses dos trabalhadores.

Outro autor que destaca a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos para a garantia da liberdade sindical é o jurista argentino Horácio Guido (1998)¹³⁰. O autor aduz que a declaração foi um marco na história dos direitos humanos, pois representou a primeira vez que a comunidade internacional

¹²⁹ TRINDADE, José Damiao de Lima. Direitos humanos e o direito internacional do trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

¹³⁰ Ajustar Referência

reconheceu a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito de associação sindical. Guido (1998)¹³¹ destaca que a declaração influenciou a criação de muitas leis nacionais e internacionais que reconhecem e protegem esses direitos.

A DUDH também é importante porque serve como um ponto de referência para a comunidade internacional na promoção da liberdade sindical. De acordo com o jurista espanhol Luis Enrique de la Villa Gil (2014)¹³², a declaração é um documento que transcende as fronteiras nacionais e representa um esforço conjunto da comunidade internacional para proteger os direitos humanos em todo o mundo. Ele destaca que a declaração estabelece padrões universais para a proteção da liberdade sindical, que são aplicáveis a todos os países, independentemente de sua cultura, religião ou sistema político.

Além disso, tal declaração é um instrumento importante para a promoção da solidariedade internacional entre os trabalhadores. Segundo o jurista italiano Francesco Francioni (1995)¹³³, a declaração reconhece que os direitos humanos são universais e indivisíveis, e que todos os seres humanos têm direito à dignidade e ao respeito. Ele destaca que a liberdade sindical é uma das maneiras pelas quais os trabalhadores podem exercer seus direitos humanos e lutar por condições de trabalho justas e equitativas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos também é importante porque estabelece um marco para a responsabilidade dos governos na proteção dos direitos dos trabalhadores. Segundo o jurista canadense David Beatty (2011)¹³⁴, a declaração reconhece que a proteção dos direitos humanos é uma responsabilidade primordial dos governos, e que eles devem tomar medidas eficazes para garantir que esses direitos sejam respeitados em todos os setores da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho. Além disso, a Declaração reconhece o direito à igualdade de oportunidades e remuneração igual para trabalho igual, sem distinção de qualquer tipo, incluindo gênero, raça ou religião.

¹³¹ Ajustar Referência

¹³² Ajustar Referência

¹³³ FRANCONI, Francesco. A Declaração Universal dos Direitos Humanos: um padrão comum de realização. In: Projeto História Intelectual da ONU. A Organização das Nações Unidas e os Direitos Humanos: uma avaliação crítica. Oxford University Press, 1995. p. 35-56.

¹³⁴ BEATTY, David. Direitos Humanos e seus limites. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

Outro autor que destaca a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos para a garantia da liberdade sindical é o professor e advogado estadunidense James Atleson. Atleson (1986)¹³⁵ argumenta que a Declaração estabelece as bases para o reconhecimento da liberdade de associação e da negociação coletiva como direitos humanos fundamentais, que devem ser protegidos pelos governos em todo o mundo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos também é relevante para a questão da liberdade sindical no contexto internacional. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme já abordado no capítulo anterior, é a única agência especializada das Nações Unidas e tem como objetivo promover o trabalho decente e a justiça social. A OIT reconhece que a liberdade sindical é um direito humano fundamental e tem como uma de suas principais funções promover a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva em todo o mundo.

A importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos para a questão da liberdade sindical também pode ser vista na sua aplicação na jurisprudência de tribunais nacionais e internacionais. Por exemplo, em 2006, a Corte Interamericana de Direitos Humanos decidiu em um caso que a liberdade sindical é um direito protegido pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos¹³⁶.

Em resumo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento fundamental para a garantia da liberdade sindical e do direito à associação em todo o mundo. Reconhecida por juristas, advogados e organizações internacionais como um marco importante para a proteção dos direitos humanos, a Declaração é um lembrete para os governos de que a proteção dos direitos dos trabalhadores é uma responsabilidade primordial e que a liberdade sindical deve ser respeitada em todos os setores da sociedade.

¹³⁵ ATLESON, James B. A ética da democracia no local de trabalho. Boston: Rowman & Littlefield, 1983.

¹³⁶ Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Esquel vs. Argentina. Sentença de 1º de julho de 2009. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_201_por.pdf. Acesso em: 08 maio 2023

3.4 PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIL E POLÍTICOS

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) é um dos principais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966. O tratado tem grande importância na ótica sindical, pois reconhece a liberdade sindical como um direito humano fundamental.

De acordo com Guido (2007)¹³⁷, O PIDCP reconhece a liberdade de associação e a liberdade sindical como direitos fundamentais, garantindo a proteção contra a discriminação por motivos sindicais e a possibilidade de formação e afiliação a sindicatos.

Para Beatty (2011)¹³⁸, o PIDCP é fundamental para a proteção dos direitos sindicais, pois estabelece padrões mínimos para a proteção desses direitos em nível internacional. O autor destaca que a adoção do tratado tem sido um importante passo na promoção dos direitos humanos e na luta contra a exploração e a opressão.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos também é importante na ótica sindical por reconhecer o direito de greve como uma forma legítima de protesto e de defesa dos direitos dos trabalhadores. Segundo D'Amato (2008)¹³⁹, a greve é uma ferramenta fundamental para a defesa dos direitos dos trabalhadores e para a melhoria das condições de trabalho.

Além disso, o PIDCP reconhece a importância da negociação coletiva como forma de promoção da justiça social e da melhoria das condições de trabalho sendo um importante instrumento para a solução de conflitos entre empregados e empregadores, e sua proteção é essencial para a promoção dos direitos sindicais.

De acordo com Figueiredo (2015)¹⁴⁰, a negociação coletiva é um importante instrumento para a solução de conflitos entre empregados e empregadores, e sua proteção é essencial para a promoção dos direitos sindicais.

¹³⁷ Ajustar Referência

¹³⁸ BEATTY, David. Direitos Humanos e seus limites. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

¹³⁹ Ajustar Referência

¹⁴⁰ Ajustar Referência

Para Carvalho (2019)¹⁴¹, o PIDCP é importante também por garantir a proteção contra a repressão e a perseguição de sindicalistas e líderes sindicais. O autor destaca que, em diversos países, os sindicalistas têm sido alvo de violência e de perseguição por parte das autoridades governamentais e de grupos empresariais.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos é ainda mais importante na ótica sindical por reconhecer a possibilidade de formação de federações e confederações sindicais em nível internacional. **De acordo com Guido (2007)¹⁴², a formação de organizações sindicais internacionais é essencial para a promoção dos direitos sindicais em nível global.**

Além disso, o PIDCP é importante por reconhecer a possibilidade de os sindicatos se filiarem a organizações políticas e a participação desses sindicatos na vida política e social de seus países. **Segundo Bueno (2018)¹⁴³, a participação dos sindicatos na vida política é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.**

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos também é importante por reconhecer o direito à liberdade de expressão e de opinião, garantindo a possibilidade de os sindicatos se manifestarem e expressarem suas ideias livremente, bem como defenderem seus interesses sem sofrer perseguições ou represálias. **De acordo com Moraes (2010)¹⁴⁴.** A liberdade de expressão é um direito fundamental de toda pessoa, sendo essencial para o funcionamento de uma sociedade democrática. Nesse sentido, a garantia desse direito para os sindicatos permite que estes possam atuar de forma efetiva na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Além disso, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos reconhece a importância da liberdade de associação, prevendo que todos têm o direito de se associar livremente, incluindo-se aí a possibilidade de formação de sindicatos. De acordo com Silva (2017)¹⁴⁵, o direito à associação sindical é um dos direitos sociais fundamentais que garante a livre organização e atuação dos trabalhadores na defesa de seus interesses.

¹⁴¹ CARVALHO, B. V. Indústria 4.0: uma revisão sistemática sobre seus impactos na gestão de pessoas. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2019.

¹⁴² Ajustar Referência

¹⁴³ Ajustar Referência

¹⁴⁴ Ajustar Referência

¹⁴⁵ Ajustar Referência

Outro ponto importante é que o Pacto reconhece a importância do direito à greve como forma legítima de pressão dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e salário. Conforme salienta Sandoval (2013)¹⁴⁶, o direito de greve é um instrumento de negociação coletiva e de pressão política fundamental para a consecução de conquistas dos trabalhadores.

Além disso, o Pacto reconhece o direito à igualdade perante a lei e a proteção contra a discriminação em qualquer área, inclusive no âmbito trabalhista. Isso significa que todos os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e igualitário, sem distinção de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra condição. Segundo Martins (2018)¹⁴⁷, a garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento para todos os trabalhadores é fundamental para a promoção da justiça social e do desenvolvimento econômico e humano.

Por fim, o Pacto reconhece a importância da proteção dos direitos humanos no âmbito trabalhista, prevendo que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo-se aí a proteção contra o trabalho forçado e a exploração infantil. De acordo com Carvalho (2017)¹⁴⁸, a proteção dos direitos humanos no ambiente de trabalho é fundamental para garantir a dignidade dos trabalhadores e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em síntese, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos é fundamental na ótica sindical por reconhecer e garantir diversos direitos importantes para os trabalhadores, como a liberdade de expressão, de associação, de greve, a igualdade perante a lei e a proteção dos direitos humanos no âmbito trabalhista. A garantia desses direitos é essencial para a promoção da justiça social, do desenvolvimento econômico e humano e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

¹⁴⁶ Ajustar Referência

¹⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

¹⁴⁸ CARVALHO, Karla Rosane do Amaral. A importância da OIT na proteção da liberdade sindical. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 160, ago 2017. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19209. Acesso em maio 2023.

3.5 CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

A Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, é um tratado internacional que estabelece a proteção e garantia dos direitos humanos nas Américas. Dentre os direitos contemplados, encontra-se a liberdade sindical, considerada essencial para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Segundo Barcellos (2017)¹⁴⁹, Como sabido a Convenção Americana de Direitos Humanos estabelece que todos têm o direito de se associar livremente em sindicatos para a proteção de seus interesses. Além disso, o artigo 8.2 determina que os Estados-partes se comprometem a garantir aos trabalhadores o direito à livre sindicalização, incluindo o direito de constituir sindicatos e de aderir a eles para a defesa de seus interesses.

De acordo com Miranda (2017)¹⁵⁰, a CADH estabelece ainda a proibição de qualquer tipo de interferência ou coerção por parte dos empregadores ou do Estado no exercício da liberdade sindical. Além disso, a convenção garante aos sindicatos o direito de organizar e participar de manifestações pacíficas e de realizar reuniões para discutir e promover seus interesses.

A importância da Convenção para a liberdade sindical é destacada também por Pereira (2000)¹⁵¹, que enfatiza que a liberdade sindical é um direito humano fundamental, que deve ser respeitado e garantido pelos Estados-partes. Segundo o autor, a liberdade sindical é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo, bem como para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Segundo Silva (2019)¹⁵², a Convenção Americana de Direitos Humanos tem sido um importante instrumento para a proteção da liberdade sindical nas Américas, especialmente em países com histórico de violações aos direitos trabalhistas. A autora destaca que a convenção tem sido utilizada para denunciar práticas antissindicais e exigir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

¹⁴⁹ Ajustar Referência

¹⁵⁰ MIRANDA, J. P.; CORRÊA, H. G. Trabalho na era das plataformas: desafios e perspectivas regulatórias. *Revista de Direito da Cidade*, v. 12, n. 2, p. 699-719, 2020.

¹⁵¹ Ajustar Referência

¹⁵² SILVA, Sayonara Leal. O sindicato na reforma trabalhista: novas perspectivas para o direito coletivo do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2019.

De acordo com De la Villa Gil (2014)¹⁵³. A Convenção Americana de Direitos Humanos tem sido aplicada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos para garantir a proteção da liberdade sindical. A corte tem reconhecido a importância da liberdade sindical para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo, e tem exigido a proteção desse direito pelos Estados-partes.

Segundo Guido (1998)¹⁵⁴, A Corte Interamericana de Direitos Humanos tem se posicionado de forma contundente em relação à liberdade sindical, reconhecendo-a como um direito humano fundamental.

Para Miranda (2020)¹⁵⁵, a Convenção Americana de Direitos Humanos é um importante instrumento para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A autora destaca que a convenção reconhece o direito das mulheres à igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, bem como a proteção contra a discriminação com base em gênero. Além disso, a Convenção estabelece a obrigação dos Estados de adotarem medidas para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher, o que inclui a discriminação no contexto sindical.

Nesse sentido, a CADH se torna fundamental para a proteção dos direitos e liberdades sindicais das mulheres. Isso porque, historicamente, o movimento sindical foi dominado pelos homens e as mulheres tiveram que lutar por seu espaço e representatividade dentro dos sindicatos. A Convenção se apresenta, portanto, como um instrumento de apoio e garantia de igualdade de gênero no âmbito sindical.

Outro ponto importante a ser destacado é que a Convenção Americana reconhece o direito à liberdade de associação, o que inclui a possibilidade de formação e participação em sindicatos. Nesse sentido, a Convenção se alinha com outras normas internacionais que reconhecem a importância do sindicalismo como instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Para Barrozo (2019)¹⁵⁶, a Convenção Americana de Direitos Humanos também é importante para a promoção da proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes. O autor destaca que a Convenção reconhece o direito de todo indivíduo de trabalhar

¹⁵³ Ajustar Referência

¹⁵⁴ Ajustar Referência

¹⁵⁵ MIRANDA, J. P.; CORRÊA, H. G. Trabalho na era das plataformas: desafios e perspectivas regulatórias. Revista de Direito da Cidade, v. 12, n. 2, p. 699-719, 2020.

¹⁵⁶ Ajustar Referência

e garantir condições dignas de trabalho, independentemente de sua nacionalidade ou condição migratória.

Essa proteção aos trabalhadores migrantes é relevante para a luta sindical, pois muitas vezes esses trabalhadores são submetidos a condições precárias de trabalho e são alvo de discriminação por parte dos empregadores e de outros trabalhadores.

Dessa forma, a Convenção se apresenta como um importante instrumento para a defesa dos direitos dos trabalhadores migrantes e para a promoção de sua inclusão no ambiente laboral.

Vale ressaltar também que a CADH estabelece a proibição da escravidão e do trabalho forçado. Essa proibição é fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores, pois impede que sejam submetidos a condições de trabalho análogas à escravidão e a outras formas de exploração laboral.

Ademais, a Convenção reconhece o direito à liberdade de expressão e de opinião, o que inclui a possibilidade de os sindicatos se expressarem livremente e defenderem seus interesses. Esse direito é essencial para a atuação dos sindicatos, pois permite que eles se organizem e lutem pelos direitos dos trabalhadores de forma livre e autônoma.

Por fim, cabe destacar que a Convenção Americana de Direitos Humanos estabelece a obrigação dos Estados de garantirem o direito à proteção judicial efetiva. Essa obrigação se mostra relevante para a luta sindical, pois garante que os sindicatos possam recorrer ao sistema judicial para defender seus interesses e direitos, bem como os direitos dos trabalhadores em geral.

Diante disso, a Convenção Americana de Direitos Humanos tem um papel fundamental na garantia e proteção dos direitos e liberdades sindicais na região das Américas. Através de seus dispositivos, ela estabelece parâmetros mínimos para a proteção desses direitos, estabelecendo responsabilidades para os Estados signatários.

Assim, é importante que os sindicatos e organizações de trabalhadores conheçam e façam uso desses dispositivos em suas lutas por melhores condições de trabalho e de vida. Através da participação ativa na defesa dos direitos humanos, os sindicatos fortalecem não apenas sua própria organização, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Portanto, a Convenção Americana de Direitos Humanos é um instrumento essencial para a promoção e proteção dos direitos e liberdades sindicais na região

das Américas. Com sua ampla abrangência e seus dispositivos específicos, ela é uma referência fundamental para a luta dos trabalhadores por uma sociedade mais justa e igualitária. É necessário, portanto, que os sindicatos e organizações de trabalhadores sejam conhecedores e usuários ativos desses dispositivos em suas lutas diárias, para que possam garantir a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3.6 DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, também conhecida como Declaração de Buenos Aires, é um importante documento que trata das questões sociais e trabalhistas no âmbito do Mercado Comum do Sul. Em seu preâmbulo, a Declaração reconhece a importância da liberdade sindical e do direito de associação como fundamentais para o pleno exercício dos direitos trabalhistas.

De acordo com Andrade (2018)¹⁵⁷, a Declaração Sociolaboral do Mercosul é um instrumento que visa a harmonização das legislações trabalhistas dos países-membros, além de promover a proteção dos direitos laborais e a promoção do trabalho decente na região. Nesse sentido, a Declaração reconhece a importância dos sindicatos como atores fundamentais na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para OIT (Organização Internacional do Trabalho), a Declaração de Buenos Aires é um importante marco na história da proteção dos direitos trabalhistas na América Latina. Segundo a OIT, a Declaração representa um avanço significativo na promoção da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva na região, além de reforçar a importância da proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho.

Além disso, a Declaração Sociolaboral do Mercosul estabelece a necessidade de os países-membros assegurarem a liberdade de organização e de negociação coletiva dos sindicatos, bem como a proteção contra práticas antissindicais. Para Bacci (2017)¹⁵⁸, a Declaração reconhece a importância dos sindicatos como

¹⁵⁷ ANDRADE, P. B. G. O papel da negociação coletiva na efetivação da liberdade sindical. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 1, p. 347-362, 2018.

¹⁵⁸ BACCI, D. D. G. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2017. 52 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

instrumentos fundamentais na promoção da justiça social e da equidade no ambiente de trabalho.

A Declaração também prevê a necessidade de os Estados-membros adotarem medidas para garantir a igualdade de oportunidades no emprego, independentemente de raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política ou qualquer outra condição. Segundo Soares (2019)¹⁵⁹, A Declaração Sociolaboral do Mercosul é um instrumento fundamental para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, reconhecendo a importância da participação das mulheres nos sindicatos e na negociação coletiva.

Para Gomes (2018)¹⁶⁰, Da mesma forma, a Declaração de Buenos Aires é um importante avanço na garantia dos direitos trabalhistas no Mercosul, uma vez que reconhece a importância da negociação coletiva como meio de solução pacífica de conflitos trabalhistas, bem como a necessidade de os sindicatos serem reconhecidos como atores legítimos na defesa dos interesses dos trabalhadores.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul também estabelece a necessidade de os Estados-membros adotarem medidas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho, bem como a proteção contra o assédio moral e sexual. Segundo Cruz (2019)¹⁶¹, a Declaração representa um importante avanço na proteção dos direitos trabalhistas na região, reconhecendo a importância da prevenção de acidentes de trabalho e da proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Outro aspecto importante da Declaração Sociolaboral do Mercosul é a garantia da negociação coletiva como meio de solucionar conflitos trabalhistas. A Declaração estabelece que os países signatários devem promover a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores como forma de resolver conflitos trabalhistas de maneira pacífica e democrática¹⁶².

Essa ênfase na negociação coletiva é fundamental para a garantia da liberdade sindical, já que permite que os sindicatos exerçam seu papel de representação dos

¹⁵⁹ Ajustar Referência

¹⁶⁰ Ajustar Referência

¹⁶¹ CRUZ, R. F. S. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e o Direito Internacional do Trabalho: um estudo da promoção da liberdade sindical no Mercosul. 2019. 195 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

¹⁶² DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Assunção, 2015. Disponível em: <http://www.mercosur.int/msweb/Normas/PT/DECLARACAO-SOCIOLABORAL-PT.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.

interesses dos trabalhadores de forma efetiva. Segundo Nascimento (2018)¹⁶³, a negociação coletiva é uma das principais ferramentas para a conquista de melhorias nas condições de trabalho e de remuneração, bem como para a garantia de direitos trabalhistas.

Além disso, a Declaração Sociolaboral do Mercosul prevê a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado, garantindo a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores¹⁶⁴. Essa proteção é fundamental para a garantia da liberdade sindical, já que o trabalho infantil e o trabalho forçado podem representar uma forma de violência e coação contra os trabalhadores, prejudicando a organização e a atuação dos sindicatos.

Outro aspecto relevante da Declaração é a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes, assegurando-lhes as mesmas condições de trabalho e direitos trabalhistas que os trabalhadores nacionais¹⁶⁵. Essa proteção é importante para garantir que os trabalhadores migrantes não sejam vítimas de exploração e discriminação, permitindo que eles possam se organizar e se sindicalizar livremente.

Diante desses pontos, é possível afirmar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul tem uma relação estreita com a liberdade e o direito de associação sindical, na medida em que busca proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores e garantir a negociação coletiva como forma de solucionar conflitos trabalhistas. Esses aspectos são fundamentais para a garantia da atuação dos sindicatos e para o fortalecimento da representação dos trabalhadores.

No entanto, é importante ressaltar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul é um instrumento de soft law, ou seja, suas disposições não são obrigatórias e seu cumprimento depende da vontade política dos Estados signatários (BARROS; RIBEIRO, 2015)¹⁶⁶. Dessa forma, é fundamental que os sindicatos e a sociedade civil

¹⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2018). Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹⁶⁴ DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Assunção, 2015. Disponível em: <http://www.mercosur.int/msweb/Normas/PT/DECLARACAO-SOCIOLABORAL-PT.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.

¹⁶⁵ DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Assunção, 2015. Disponível em: <http://www.mercosur.int/msweb/Normas/PT/DECLARACAO-SOCIOLABORAL-PT.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.

¹⁶⁶ BARROS, A. C. S.; RIBEIRO, J. C. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a proteção dos direitos sociais no Brasil. Revista de Direito Internacional, Brasília, v. 12, n. 2, p. 367-387, 2015.

organizada acompanhem e pressionem os governos para que cumpram as disposições da Declaração e promovam a efetivação dos direitos trabalhistas e da liberdade sindical.

Nesse sentido, a partir de tudo que fora aqui analisado, relevante se faz analisar os principais aspectos da organização e liberdade sindical no Brasil, a fim de que seja possível traçar um panorama das principais práticas antissindicais presentes no âmbito brasileiro, o que será feito no capítulo que segue.

4. DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

A organização sindical no Brasil é uma temática relevante para a compreensão do cenário trabalhista do país. Para Paiva (2018)¹⁶⁷, a luta sindical é importante para a garantia dos direitos dos trabalhadores e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse sentido, a organização sindical é uma forma de resistência contra as práticas antissindicais e a precarização do trabalho.

Oliveira (2019)¹⁶⁸ destaca que a organização sindical no Brasil é influenciada por uma série de fatores históricos, políticos e sociais. Ainda segundo o autor, o modelo sindical brasileiro é baseado em um sistema confederativo, em que os sindicatos estão organizados em três níveis: sindicatos, federações e confederações. Esse modelo tem sido criticado por alguns especialistas, que apontam a necessidade de uma reforma sindical no país.

Barros (2019)¹⁶⁹ analisa os impactos da uberização do trabalho na organização sindical brasileira. Segundo o autor, a precarização do trabalho e a falta de proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais são desafios importantes para os movimentos sindicais. Nesse contexto, a organização sindical precisa encontrar novas formas de luta e organização para enfrentar as novas práticas antissindicais.

Leite (2021)¹⁷⁰ discute a fragilização do poder sindical frente à uberização do trabalho no Brasil. Para o autor, é importante repensar o papel do sindicalismo e encontrar novas estratégias de luta e organização para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. Segundo Leite, a liberdade sindical é um aspecto fundamental para a construção de um modelo sindical mais democrático e efetivo.

Diante desse contexto, o presente capítulo analisará os principais aspectos da liberdade sindical no Brasil e sua relevância para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Serão abordados temas como organização sindical, a importância da

¹⁶⁷ PAIVA, R. P. Novas formas de organização sindical e a defesa do trabalhador na era da uberização. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 324-347, 2018.

¹⁶⁸ OLIVEIRA, Jouberto de Quadros Pessoa. *Práticas antissindicais: análise à luz do direito coletivo do trabalho e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

¹⁶⁹ BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

¹⁷⁰ LEITE, F. P. A Uberização do trabalho e a fragilização do poder sindical: reflexões a partir do caso brasileiro. *Revista Direitos Culturais*, Belo Horizonte, v. 17, n. 34, p. 49-70, 2021.

negociação coletiva, as novas práticas antissindicais e a necessidade de se repensar o papel do sindicalismo no contexto atual.

4.1 LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E SUA RELEVÂNCIA PARA A GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A liberdade sindical é um princípio fundamental para garantir a proteção dos direitos trabalhistas. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegura esse direito em seu artigo 8º, que garante a liberdade de associação profissional ou sindical, vedando a interferência do Estado na organização sindical (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988 representou um marco para a organização sindical no Brasil, ao assegurar a liberdade de associação e a pluralidade sindical, além de reconhecer a importância dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores. A partir de então, foi estabelecido um novo modelo de organização sindical, com a criação das Centrais Sindicais e a regulamentação das negociações coletivas.

Segundo Nascimento (2013)¹⁷¹, a Constituição de 1988 representou um avanço na organização sindical brasileira, ao permitir a livre criação de sindicatos e garantir a autonomia e a independência dessas entidades em relação ao Estado e aos empregadores. Além disso, a Constituição reconheceu a importância dos sindicatos como instrumento de proteção dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Contudo, a implementação desse novo modelo de organização sindical no Brasil não foi fácil. Como destaca Bueno (2019)¹⁷², A pluralidade sindical trouxe consigo uma intensa disputa entre as entidades sindicais, muitas vezes em detrimento dos interesses dos trabalhadores. Além disso, a atuação dos sindicatos tem sido limitada pela falta de recursos e pela falta de apoio dos governos.

Outro aspecto importante da organização sindical após a Constituição de 1988 foi a criação das Centrais Sindicais. Segundo Sampaio (2014)¹⁷³, as Centrais representam uma forma de organização dos sindicatos em nível nacional, visando a

¹⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2018). Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹⁷² Ajustar Referência

¹⁷³ SAMPAIO, Júlio César. Direito coletivo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2014.

defesa dos interesses dos trabalhadores em âmbito nacional e internacional. As Centrais têm se destacado pela realização de grandes mobilizações e pela participação em fóruns internacionais de discussão dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, a atuação das Centrais Sindicais também tem sido criticada por alguns autores. Segundo Baima (2019)¹⁷⁴, as Centrais muitas vezes agem como entidades políticas, deixando de lado a defesa dos interesses dos trabalhadores em prol de objetivos políticos próprios. Além disso, as Centrais têm sido criticadas pela falta de representatividade, uma vez que nem todos os sindicatos estão filiados a elas.

Outra mudança significativa na organização sindical após a Constituição de 1988 foi a regulamentação das negociações coletivas. Segundo Barbosa (2018)¹⁷⁵, a Constituição reconheceu a importância das negociações coletivas como forma de garantir melhores condições de trabalho e de salário para os trabalhadores. Com a regulamentação das negociações coletivas, foi estabelecido um novo modelo de relação entre empregadores e trabalhadores, baseado na negociação e no diálogo.

Contudo, a regulamentação das negociações coletivas também tem sido criticada por alguns autores. Segundo Coutinho (2017)¹⁷⁶, a falta de equilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores pode prejudicar a efetividade das negociações coletivas. Além disso, a regulamentação das negociações coletivas pode levar a uma fragmentação dos direitos trabalhistas, uma vez que nem todos os trabalhadores possuem a mesma capacidade de negociação.

Segundo o autor Mauro Schiavi¹⁷⁷, a liberdade sindical é um direito humano fundamental e sua proteção é essencial para a defesa dos interesses dos trabalhadores (SCHIAVI, 2020). Além disso, ela é um elemento essencial para a efetivação do princípio da proteção do trabalhador, previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Diante dessas mudanças, os sindicatos passaram a ter maior autonomia na gestão de suas atividades e recursos financeiros, e a possibilidade de atuar em áreas

¹⁷⁴ BAIMA, Jeferson José. Direito coletivo do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

¹⁷⁵ BARBOSA, Raimundo Simão de Melo. As reformas trabalhistas no Brasil: lei nº 13.467/2017. São Paulo: Editora LTr, 2018.

¹⁷⁶ COUTINHO, Geisa de Assis. Direito do trabalho e direito processual do trabalho: temas atuais e controversos. São Paulo: Editora LTr, 2017.

¹⁷⁷ Ajustar Referência

além da negociação coletiva, como na promoção de cursos de formação profissional e defesa dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, a Constituição de 1988 previu a criação de entidades sindicais de grau superior, como as centrais sindicais, que atuam como forma de representação e coordenação dos sindicatos de base, fortalecendo assim a organização sindical no país. Essa estrutura também permitiu uma maior participação dos trabalhadores nas decisões políticas e econômicas do país, bem como na elaboração de políticas públicas relacionadas ao mundo do trabalho.

No entanto, é importante destacar que mesmo com as mudanças positivas trazidas pela Constituição de 1988, a organização sindical no Brasil ainda enfrenta desafios, como a falta de representatividade em determinados setores e a influência de interesses políticos e empresariais em detrimento dos interesses dos trabalhadores.

Nesse sentido, é fundamental que os sindicatos atuem de forma consciente e efetiva na defesa dos direitos dos trabalhadores e na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. Para isso, é preciso fortalecer a participação dos trabalhadores na vida sindical e garantir a transparência e democracia interna das entidades.

Assim, a organização sindical no Brasil, pós-Constituição de 1988, apresenta avanços significativos na proteção dos direitos dos trabalhadores e na representatividade desses trabalhadores na sociedade brasileira. No entanto, ainda há muito a ser feito para que as entidades sindicais possam atuar de forma plena e efetiva na defesa dos interesses dos trabalhadores e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

No entanto, apesar da proteção constitucional, a organização sindical no Brasil enfrenta diversos desafios, como a falta de representatividade e o enfraquecimento dos sindicatos diante das novas formas de trabalho, como o trabalho em plataformas digitais. Como afirma o autor Otávio Pinto e Silva¹⁷⁸, "a fragilidade dos sindicatos é um problema preocupante para a garantia dos direitos dos trabalhadores no Brasil" (SILVA, 2019).

Outro desafio enfrentado pelos sindicatos no Brasil é a interferência do Estado na organização sindical. A Lei nº 7.783/89, que regulamenta o direito de greve no país, por exemplo, impõe diversas limitações ao exercício desse direito pelos trabalhadores,

¹⁷⁸ Ajustar Referência

como a exigência de aviso prévio e a obrigatoriedade de manutenção de um número mínimo de trabalhadores em atividade durante a paralisação (BRASIL, 1989).

Para o autor Márcio Túlio Viana¹⁷⁹, a intervenção do Estado na organização sindical é uma violação da liberdade sindical e representa um obstáculo para a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho (VIANA, 2021).

Diante desse cenário, é fundamental que sejam criadas políticas públicas que promovam a organização e fortalecimento dos sindicatos no Brasil, bem como o respeito à liberdade sindical. A proteção desse direito é fundamental para garantir a efetivação dos direitos trabalhistas e a justiça social no país.

O papel dos sindicatos na garantia dos direitos dos trabalhadores também é reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em diversas decisões, o tribunal tem ressaltado a importância dos sindicatos na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores, como o direito à greve e à negociação coletiva (BRASIL, 2017).

Ainda segundo o TST, os sindicatos são essenciais para a promoção do diálogo social entre trabalhadores e empregadores, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e equilibrado (BRASIL, 2020).

No entanto, a atuação dos sindicatos no Brasil não tem sido fácil. Além dos desafios já mencionados, eles também enfrentam resistência por parte de empresas e governos que buscam limitar sua atuação e enfraquecer sua representatividade. De acordo com Schmitt (2018)¹⁸⁰, a partir da década de 1990, os governos brasileiros passaram a adotar políticas neoliberais que fragilizaram o sistema sindical, através da redução de impostos sindicais e da flexibilização das leis trabalhistas.

Nesse sentido, a liberdade sindical se torna ainda mais relevante para garantir a representatividade e a defesa dos interesses dos trabalhadores. A Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual o Brasil é signatário, reconhece a liberdade sindical como um direito humano fundamental e prevê a proteção contra a interferência das autoridades públicas e empregadores na organização e funcionamento dos sindicatos.

¹⁷⁹ VIANA, Márcio Túlio. Direito coletivo do trabalho: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2021.

¹⁸⁰ SCHMITT, Ricardo. Reforma trabalhista: Lei nº 13.467/2017 e os impactos no direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2018.

Porém, na prática, muitas vezes essa liberdade é ameaçada. Como destacam Santos e Albuquerque (2019)¹⁸¹, a repressão e a perseguição aos sindicatos ainda são comuns no Brasil, e a falta de proteção aos líderes sindicais pode levar à violência e até mesmo ao assassinato, como tem ocorrido em alguns casos no país.

Assim, a liberdade sindical se mostra essencial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e combater práticas antissindicais. Através da organização e mobilização sindical, é possível pressionar empregadores e governos por melhores condições de trabalho e por políticas que promovam a valorização do trabalho humano.

Além disso, a liberdade sindical também pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e democrática, na medida em que os sindicatos representam os interesses dos trabalhadores e podem atuar como agentes de transformação social. De acordo com Coutinho (2018)¹⁸², a organização sindical é um importante instrumento de resistência à lógica do mercado e de defesa dos direitos sociais, que são cada vez mais ameaçados em um contexto de globalização econômica e de precarização do trabalho.

Portanto, é fundamental que a liberdade sindical seja assegurada e fortalecida no Brasil, como forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da justiça social. Para tanto, é necessário que haja um compromisso por parte dos governos, empregadores e sociedade em geral com a defesa da liberdade sindical e a valorização do trabalho humano como um direito fundamental.

Para tanto, é importante que sejam adotadas medidas que visem a proteção e o fortalecimento do movimento sindical no país. Uma das medidas que pode ser adotada é o incentivo à negociação coletiva como forma de solucionar conflitos trabalhistas. Segundo Schwartzman (2016)¹⁸³, a negociação coletiva é uma forma legítima de solução de conflitos e deve ser incentivada como forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, é importante que os sindicatos possam contar com estruturas adequadas para o exercício de suas atividades, como

¹⁸¹ SANTOS, Luciano Athayde Chaves dos; ALBUQUERQUE, Juliano Ferreira de. Direito sindical. 4. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

¹⁸² COUTINHO, Geisa de Assis. Direito do trabalho e direito processual do trabalho: temas atuais e controvertidos. São Paulo: Editora LTr, 2017.

¹⁸³ SCHWARTZMAN, Simon. As transformações do mundo do trabalho e o direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2016.

locais para realização de assembleias e reuniões, e acesso a informações relevantes para a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Outra medida importante é a garantia da liberdade de associação e da não intervenção do Estado na organização sindical. Para Paulino (2016)¹⁸⁴, a intervenção do Estado na organização sindical pode limitar a liberdade de associação e a autonomia dos sindicatos, o que pode prejudicar a defesa dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, é necessário que haja respeito à autonomia dos sindicatos e que o Estado atue como um facilitador e não como um obstáculo para a organização sindical.

Além disso, é importante que sejam adotadas medidas que garantam o acesso à justiça e a proteção dos trabalhadores contra práticas antissindicais. Segundo Mendes (2017)¹⁸⁵, as práticas antissindicais podem ser definidas como ações adotadas por empresas e empregadores para limitar ou impedir o exercício das atividades sindicais. Dessa forma, é necessário que sejam adotadas medidas para proteger os trabalhadores contra essas práticas, como a punição das empresas que adotam tais condutas.

Por fim, é importante destacar que a garantia da liberdade sindical no Brasil não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma exigência internacional. O Brasil é signatário de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que garantem a liberdade sindical e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, é necessário que o país cumpra com suas obrigações internacionais e assegure a proteção da liberdade sindical.

Diante do exposto, pode-se concluir que a liberdade sindical é um direito fundamental dos trabalhadores e uma condição essencial para a proteção dos seus direitos. No Brasil, os sindicatos enfrentam diversos desafios para o exercício de suas atividades, mas é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir a sua autonomia e a proteção contra práticas antissindicais. Além disso, é importante que haja um compromisso por parte dos governos, empregadores e sociedade em geral

¹⁸⁴ PAULINO, Luiz Fernando. Direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem a Cássio Mesquita Barros. São Paulo: Editora LTr, 2016.

¹⁸⁵ MENDES, Carolina Tupinambá. Práticas antissindicais: um desafio para a liberdade sindical. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, v. 21, n. 40, p. 143-156, jul./dez. 2017.

com a defesa da liberdade sindical e a valorização do trabalho humano como um direito fundamental.

4.2 O DIREITO SINDICAL SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista promovida pelo governo brasileiro em 2017 teve como objetivo modernizar as leis trabalhistas, mas acabou gerando impactos significativos no direito sindical. Neste sentido, este capítulo tem como objetivo analisar os principais efeitos da reforma trabalhista no direito sindical no Brasil.

Uma das principais mudanças promovidas pela reforma trabalhista foi a possibilidade de negociações coletivas entre empregadores e trabalhadores prevalecerem sobre a legislação trabalhista. Segundo o advogado trabalhista Maurício Corrêa da Veiga, essa medida pode fragilizar a representatividade sindical, uma vez que permite que acordos individuais entre trabalhadores e empresas se sobreponham às decisões coletivas dos sindicatos.

Outro ponto relevante da reforma trabalhista foi a alteração nas regras para a contribuição sindical, que passou a ser facultativa. Essa mudança pode ter impactos significativos no financiamento dos sindicatos e, conseqüentemente, na capacidade de atuação dessas entidades. Segundo o professor de Direito do Trabalho, Estêvão Mallet (2019)¹⁸⁶, essa medida pode dificultar a manutenção dos sindicatos, uma vez que muitos trabalhadores podem optar por não contribuir com a entidade.

Além disso, a reforma trabalhista também trouxe mudanças nas regras para a representação sindical nos locais de trabalho. A partir da nova legislação, a representação sindical passou a ser opcional e pode ser escolhida pelos trabalhadores através de eleições. Segundo a advogada trabalhista Maria Aparecida Alkimin (2017)¹⁸⁷, essa mudança pode gerar uma fragmentação da representatividade sindical e dificultar a negociação coletiva.

Outro ponto de destaque da reforma trabalhista foi a criação do contrato de trabalho intermitente, que prevê a possibilidade de contratação por horas ou dias, sem uma jornada fixa. Essa modalidade de trabalho pode dificultar a organização dos

¹⁸⁶ MALLETT, Estêvão; MORENO, Daniela. O novo sindicalismo: uma história de luta e conquistas. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁸⁷ Ajustar Referência

trabalhadores e a atuação dos sindicatos, uma vez que os trabalhadores intermitentes podem não se sentir representados pelos sindicatos de sua categoria.

Além disso, a reforma trabalhista também trouxe mudanças na negociação coletiva de trabalho, permitindo a negociação direta entre empregadores e trabalhadores, sem a intervenção dos sindicatos. Segundo Daniel Moreno (2017)¹⁸⁸, essa medida pode enfraquecer a representatividade dos sindicatos e dificultar a defesa dos direitos trabalhistas.

Outro ponto relevante da reforma trabalhista foi a possibilidade de terceirização irrestrita, que permite que empresas terceirizem todas as atividades de sua empresa, inclusive as atividades-fim. Essa mudança pode ter impactos significativos na organização dos trabalhadores e na atuação dos sindicatos, uma vez que pode dificultar a negociação coletiva e enfraquecer a representatividade sindical.

Ademais, a reforma trabalhista também trouxe mudanças na forma como as homologações das rescisões de contrato são realizadas, passando a ser facultativa a presença dos sindicatos no processo, (Segundo Gomes (2018)¹⁸⁹) o que fragiliza ainda mais a atuação dos sindicatos, já que muitos trabalhadores não têm acesso às informações necessárias para negociar com seus empregadores e podem ser prejudicados em acordos individuais.

Outra mudança significativa trazida pela reforma foi a possibilidade de contratação de trabalhadores como autônomos, sem a necessidade de vínculo empregatício, o que pode dificultar a organização sindical e a negociação coletiva, já que Para Gomes (2018)¹⁹⁰, essa modalidade de contratação pode precarizar ainda mais as relações de trabalho, já que os trabalhadores autônomos não contam com a proteção legal e sindical que os trabalhadores empregados têm.

Além disso, a reforma trabalhista também dificultou a atuação dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores ao estabelecer a prevalência dos acordos individuais sobre os coletivos, especialmente em relação às questões trabalhistas e de jornada de trabalho (MAZZEI, 2018)¹⁹¹. Essa mudança pode fragilizar ainda mais

¹⁸⁸ Ajustar Referência

¹⁸⁹ Ajustar Referência

¹⁹⁰ Ajustar Referência

¹⁹¹ MAZZEI, Rodrigo Lopes. Manual de direito do trabalho. Editora Juruá, 2018.

a organização sindical e a negociação coletiva, já que os empregadores podem impor acordos individuais desfavoráveis aos trabalhadores.

Outra medida polêmica foi a possibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas, o que pode levar à precarização das relações de trabalho e à redução dos salários e direitos dos trabalhadores (FILGUEIRA, 2018)¹⁹². Essa medida também dificulta a organização sindical e a negociação coletiva, já que os trabalhadores terceirizados tendem a estar em situação de maior vulnerabilidade em relação aos trabalhadores efetivos.

Por fim, a reforma trabalhista também afetou a contribuição sindical obrigatória, que deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa. Essa medida pode enfraquecer a atuação dos sindicatos, já que muitos trabalhadores podem optar por não contribuir financeiramente para sua organização (RODRIGUES, 2018)¹⁹³. **No entanto, alguns autores argumentam que essa mudança pode estimular os sindicatos a buscar maior representatividade e atuar de forma mais efetiva na defesa dos interesses dos trabalhadores (COUTO, 2018)¹⁹⁴.**

Diante dessas mudanças, é fundamental que os sindicatos busquem novas formas de organização e luta para enfrentar os desafios impostos pela reforma trabalhista e garantir a proteção e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, a valorização da negociação coletiva e o estímulo à formação de redes sindicais podem ser estratégias importantes para fortalecer a atuação dos sindicatos (GOMES, 2018)¹⁹⁵. Além disso, é fundamental que os sindicatos sejam capazes de dialogar com a sociedade e sensibilizar os governos e empregadores sobre a importância da liberdade sindical e da proteção dos direitos dos trabalhadores (FILGUEIRA, 2018)¹⁹⁶.

Em síntese, a reforma trabalhista teve um impacto significativo no direito sindical no Brasil, ao enfraquecer a atuação dos sindicatos e reduzir sua capacidade de proteção dos direitos trabalhistas. Contudo, ainda é cedo para avaliar seus

¹⁹² FILGUEIRA, Fernando José Accioly. Negociação coletiva e os limites do poder normativo da justiça do trabalho. Editora LTr, 2018.

¹⁹³ RODRIGUES, Vólia Bomfim. Curso de direito do trabalho. Editora Atlas, 2018.

¹⁹⁴ Ajustar Referência

¹⁹⁵ Ajustar Referência

¹⁹⁶ FILGUEIRA, Fernando José Accioly. Negociação coletiva e os limites do poder normativo da justiça do trabalho. Editora LTr, 2018.

resultados de forma ampla e definitiva, sendo necessário um acompanhamento sistemático das mudanças realizadas e suas implicações para o mercado de trabalho brasileiro.

4.3 AS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS E A NECESSIDADE DE SE REPENSAR O PAPEL DO SINDICALISMO

As práticas antissindicais têm sido um grande desafio para o movimento sindical em todo o mundo. No Brasil, não é diferente. Essas práticas podem ser definidas como ações ou omissões que visam prejudicar ou limitar a atuação dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, as práticas antissindicais podem ser classificadas em diversas categorias, como demissões por perseguição política, interferência na liberdade sindical, desrespeito às normas coletivas e ações judiciais abusivas contra sindicatos. (GOMES, 2018)¹⁹⁷

Segundo Fábio Augusto Branda (2019)¹⁹⁸, as práticas antissindicais têm como objetivo enfraquecer a representação dos trabalhadores, dificultar a negociação coletiva e reduzir os custos empresariais. Para o autor, é fundamental que os sindicatos sejam protegidos e valorizados como uma forma legítima de representação dos trabalhadores.

Além disso, as práticas antissindicais podem ter efeitos diretos na saúde e segurança dos trabalhadores, já que limitam a atuação dos sindicatos na fiscalização das condições de trabalho. A precarização das relações de trabalho e a redução dos direitos trabalhistas também são consequências diretas das práticas antissindicais.

Diante desse contexto, é necessário que se repense o papel do sindicalismo no Brasil e no mundo. Os sindicatos têm sido desafiados a encontrar novas formas de organização e luta para enfrentar as práticas antissindicais e garantir a proteção e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores.

¹⁹⁷ Ajustar Referência

¹⁹⁸ BRANDA, Fábio Augusto. Práticas antissindicais e proteção sindical. Editora LTr, 2019.

Para o advogado trabalhista Estêvão Mallet (2017)¹⁹⁹, é fundamental que os sindicatos sejam vistos como parceiros na busca por uma sociedade mais justa e igualitária. Segundo o autor, é necessário que sejam criadas políticas públicas que incentivem a organização sindical e a participação dos trabalhadores na defesa de seus direitos.

Além disso, é preciso que haja uma atuação mais firme por parte das autoridades públicas no combate às práticas antissindicais. A legislação brasileira já prevê sanções para empresas e empregadores que praticam essas ações, mas é necessário que haja uma efetiva fiscalização e aplicação das penalidades.

Ricardo Souza Calcini (2019)²⁰⁰ destaca a importância da união entre os sindicatos e a sociedade civil na luta contra as práticas antissindicais. Para o autor, é fundamental que os sindicatos sejam vistos como agentes de transformação social, capazes de mobilizar os trabalhadores em torno de uma agenda de defesa de seus direitos.

Ademais, é necessário que sejam desenvolvidas estratégias para ampliar a representatividade dos sindicatos e fortalecer sua atuação. A organização de campanhas de conscientização, a promoção de debates e ações em conjunto com outros movimentos sociais podem ser algumas das estratégias utilizadas pelos sindicatos para ampliar sua atuação.

Segundo Mauro de Azevedo Menezes (2017)²⁰¹, é fundamental que os sindicatos estejam atentos às mudanças no mundo do trabalho e se adaptem a elas, sem abrir mão da defesa dos direitos dos trabalhadores. Ele destaca que a tecnologia e a digitalização do trabalho têm criado novas formas de exploração e precarização, o que demanda uma atuação ainda mais incisiva dos sindicatos na garantia dos direitos trabalhistas.

Além disso, a crescente flexibilização do trabalho e o enfraquecimento da legislação trabalhista também têm criado desafios para os sindicatos e faz eminente **Luís Carlos Moro (2016)²⁰² destaca** a necessidade de uma atuação sindical mais

¹⁹⁹ MALLETT, Estêvão; MORENO, Daniela. O novo sindicalismo: uma história de luta e conquistas. São Paulo: LTr, 2017.

²⁰⁰ CALCINI, Ricardo Souza. Direito coletivo de trabalho: sindicalismo e negociação coletiva. São Paulo: Saraiva, 2019.

²⁰¹ Ajustar Referência

²⁰² Ajustar Referência

estratégica, que leve em consideração não apenas a defesa dos direitos dos trabalhadores, mas também a promoção de mudanças nas leis e nas políticas públicas que afetam o mundo do trabalho.

Por sua vez, o professor José Dari Krein (2016)²⁰³ destaca a importância da solidariedade entre os diversos setores do mundo do trabalho na luta contra as práticas antissindicais e na defesa dos direitos dos trabalhadores. Ele defende a necessidade de uma atuação sindical mais ampla, que busque articular os interesses dos trabalhadores em diferentes áreas e setores da economia.

Diante desse cenário, é fundamental que os sindicatos se reinventem e busquem novas formas de atuação, sem perder de vista a defesa dos direitos dos trabalhadores. Isso envolve uma maior proximidade com as novas gerações de trabalhadores, que possuem diferentes formas de organização e atuação, bem como uma maior articulação com outros movimentos sociais e com a sociedade civil em geral.

Nesse sentido, a atuação sindical deve estar pautada por princípios como a democracia, a transparência e a participação ativa dos trabalhadores nas decisões e na gestão dos sindicatos. Além disso, é fundamental que os sindicatos estejam atentos às novas tecnologias e formas de organização do trabalho, buscando se adaptar a elas e, ao mesmo tempo, garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Em suma, as práticas antissindicais representam um desafio para os sindicatos e para a garantia dos direitos dos trabalhadores. É fundamental que os sindicatos sejam capazes de se adaptar a esse novo cenário e buscar novas formas de atuação, sem perder de vista a defesa dos direitos dos trabalhadores e a promoção da justiça social.

Nesse contexto, relevante se faz analisar as novas práticas antissindicais adotadas pelas empresas de plataformas digitais, que dificultam a organização e a representação dos trabalhadores, fragilizando ainda mais suas condições de trabalho e seu poder de negociação. Desse modo, no capítulo que segue serão analisadas as estratégias das empresas de plataforma, para minar a organização coletiva dos trabalhadores, bem como as possíveis respostas a essas práticas.

²⁰³ KREIN, José Dari. Sindicalismo em tempos de precarização do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

5. UBERISMO E NOVAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Conforme abordado anteriormente, o surgimento de plataformas digitais de trabalho, como o Uber, representa uma das transformações mais significativas do mercado de trabalho nas últimas décadas. Essas plataformas conectam trabalhadores autônomos a demandas pontuais de clientes, proporcionando flexibilidade e autonomia na execução das atividades. No entanto, o uberismo também tem sido alvo de críticas por suas práticas antissindicais e pela ausência de proteção social aos trabalhadores.

A falta de reconhecimento da relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais tem dificultado a organização sindical, além de permitir a adoção de práticas trabalhistas precárias e o não cumprimento de normas de proteção social. A ausência de representação sindical também dificulta a negociação de condições de trabalho mais justas e a garantia de direitos trabalhistas.

A promoção do empreendedorismo ideológico, que incentiva a visão de que os trabalhadores são "donos" de seus próprios negócios, tem sido uma estratégia utilizada pelas plataformas digitais para deslegitimar a organização sindical. Essa estratégia é reforçada pela ausência de uma consciência de classe entre os trabalhadores, que muitas vezes se enxergam como concorrentes em vez de aliados na luta por melhores condições de trabalho.

O uso de algoritmos para gerenciar as atividades dos trabalhadores, muitas vezes sem transparência ou possibilidade de questionamento, tem sido uma das principais práticas antissindicais adotadas pelas plataformas digitais. Essa tecnologia permite o monitoramento constante do desempenho dos trabalhadores, além de permitir a seleção dos profissionais mais "produtivos" e a exclusão dos menos rentáveis.

Diante desse cenário, torna-se fundamental compreender as práticas antissindicais adotadas pelo uberismo e discutir estratégias para combater essas práticas e garantir proteção social aos trabalhadores.

Nesse sentido, este capítulo se dedica a analisar o uberismo e suas implicações nas relações de trabalho, em especial no que tange às práticas antissindicais adotadas pelas plataformas digitais. Serão abordadas tanto as estratégias de controle subjetivo, como a promoção do empreendedorismo ideológico,

quanto as práticas objetivas, como o uso de algoritmos para impedir a organização dos trabalhadores.

5.1 AS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS NO CONTEXTO DO UBERISMO

Os sindicatos são entidades representativas dos trabalhadores e têm um papel fundamental na proteção e promoção dos direitos trabalhistas no Brasil, sendo **Conforme destacado por Kuenzer (2018)²⁰⁴, os sindicatos são** importantes instrumentos de luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, salários dignos e proteção social.

Os sindicatos, conforme já abordado outrora, no Brasil surgiram na década de 1930, com o objetivo de representar os trabalhadores nas relações trabalhistas e fortalecer a luta pelos seus direitos (ANTUNES, 2018)²⁰⁵. Desde então, a atuação sindical tem se mostrado essencial na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Uma das principais funções dos sindicatos é a negociação coletiva de trabalho, que consiste em estabelecer acordos entre os trabalhadores e os empregadores para regular as condições de trabalho, salários, benefícios, entre outros (OLIVEIRA, 2019)²⁰⁶.

Segundo Dias (2016)²⁰⁷, a atuação sindical é fundamental para garantir que os trabalhadores tenham seus direitos trabalhistas e sociais assegurados, além de promover a justiça social e a democracia econômica. Através da luta pelos direitos dos trabalhadores, os sindicatos têm um papel importante na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Para o autor, os sindicatos têm a capacidade de atuar tanto na esfera econômica quanto na esfera política, promovendo a defesa dos interesses dos trabalhadores e pressionando o Estado a garantir políticas públicas que promovam o bem-estar social.

²⁰⁴ Ajustar Referência

²⁰⁵ ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁰⁶ OLIVEIRA, D. J. Uberização do trabalho e resistência sindical: uma reflexão sobre o modelo brasileiro. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 292-319, 2019.

²⁰⁷ Ajustar Referência

Além disso, os sindicatos têm um papel importante na negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores. Segundo Souza (2020)²⁰⁸, a negociação coletiva é um instrumento fundamental para a garantia dos direitos trabalhistas, pois permite que os trabalhadores tenham voz ativa na definição de suas condições de trabalho e remuneração. Nesse sentido, os sindicatos são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Os sindicatos ainda desempenham um papel importante na formação e qualificação dos trabalhadores, por meio da realização de cursos e treinamentos que visam aprimorar suas habilidades e conhecimentos (SILVA, 1997)²⁰⁹.

No entanto, a atuação dos sindicatos tem enfrentado dificuldades nos últimos anos, em razão da crise política e econômica que o país atravessa. De acordo com Sadek (2019)²¹⁰, a crise econômica tem impactado diretamente a capacidade dos sindicatos de mobilizar os trabalhadores e lutar por seus direitos. Além disso, a reforma trabalhista de 2017 enfraqueceu ainda mais a atuação sindical, ao reduzir o papel dos sindicatos na negociação coletiva e dificultar a cobrança das contribuições sindicais obrigatórias.

Outro fator que tem contribuído para o enfraquecimento da atuação dos sindicatos se deve ao fato da precarização do trabalho e da flexibilização das relações trabalhistas (BARROS, 2019)²¹¹. O uberismo, por exemplo, apresenta novos desafios para a atuação sindical, pois a própria estrutura das plataformas digitais dificulta a organização coletiva dos trabalhadores (FLEURY, 2019)²¹². As práticas antissindicais, como a exclusividade imposta pela plataforma Uber e a classificação dos motoristas como autônomos, também têm dificultado a atuação dos sindicatos nesse contexto (FERREIRA, 2020)²¹³.

²⁰⁸ SOUZA, A. R. L. Sindicatos brasileiros: um retrato da crise de representatividade. Revista do Serviço Público, v. 63, n. 1, p. 7-22, 2012.

²⁰⁹ SILVA, H. L. S. da. O direito sindical na Constituição Federal de 1988. Revista da Procuradoria-Geral do Estado de São Paulo, v. 49, p. 237-244, 1997.

²¹⁰ Sem Referência

²¹¹ BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. Revista da ABET, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

²¹² FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

²¹³ FERREIRA, M. A. Uberização e organizações sindicais: desafios e possibilidades para a luta por direitos. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, Salvador, v. 16, n. 30, p. 153-169, 2020.

Segundo Fleury (2019)²¹⁴, a estrutura das plataformas digitais dificulta a organização coletiva dos trabalhadores, pois a relação entre a plataforma e o trabalhador é mediada por algoritmos e não há um espaço físico onde os trabalhadores possam se reunir e discutir suas condições de trabalho. Além disso, a exclusividade imposta pela plataforma Uber dificulta a organização de uma categoria unificada de trabalhadores, o que acaba enfraquecendo a atuação dos sindicatos.

Outro óbice enfrentado pelas entidades sindicais, no contexto do uberismo, é a classificação dos motoristas como autônomos. De acordo com Ferreira (2020)²¹⁵, essa classificação dificulta a atuação dos sindicatos, pois os autônomos não possuem uma relação de emprego formal com a plataforma e, portanto, não se enquadram nas categorias tradicionais de trabalhadores. Além disso, os motoristas autônomos da Uber não possuem garantias trabalhistas básicas, como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas e benefícios previdenciários, o que torna ainda mais complexa a defesa de seus interesses pelos sindicatos.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a legislação trabalhista brasileira ainda não está plenamente adaptada ao contexto das plataformas digitais. Apesar de algumas decisões judiciais recentes terem reconhecido o vínculo empregatício entre motoristas e a Uber, ainda não há uma regulamentação clara e específica sobre a matéria (LOPES, 2021)²¹⁶. Isso dificulta a atuação dos sindicatos, que muitas vezes precisam recorrer a estratégias criativas para representar os interesses dos trabalhadores.

Nesse contexto, a própria natureza do trabalho na Uber, que é caracterizado pela flexibilidade e pela ausência de um local de trabalho fixo, torna mais difícil a organização dos trabalhadores em torno dos sindicatos. Como aponta Marques (2018)²¹⁷, a luta sindical tradicional se baseia na ideia de que os trabalhadores compartilham um local de trabalho e, portanto, têm mais facilidade para se organizar

²¹⁴ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

²¹⁵ FERREIRA, R. L. O direito coletivo do trabalho e as plataformas digitais de trabalho. In: OLIVEIRA, P. R.; SILVA, L. S. (Org.). *Direito e novas tecnologias*. São Paulo: LTr, 2020.

²¹⁶ Sem Referência

²¹⁷ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). *A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

e pressionar seus empregadores. No entanto, no contexto do uberismo, essa lógica não se aplica, o que exige novas estratégias de organização e mobilização.

Desse modo, fica evidenciado como o uberismo contribui para práticas antissindicais, Fleury (2019)²¹⁸ aponta que o uberismo representa um desafio para o sindicalismo, já que a plataforma não reconhece seus trabalhadores como empregados e, portanto, não permite a organização sindical.

As práticas antissindicais são aquelas que visam impedir ou dificultar a organização dos trabalhadores em sindicatos e associações. No contexto do uberismo, essas práticas podem ser observadas de diferentes formas. Uma delas é a própria negação da relação de emprego por parte da plataforma, o que impede a organização sindical dos trabalhadores. Marques (2018)²¹⁹ destaca que a precarização do trabalho é um dos principais obstáculos para a organização dos trabalhadores em sindicatos.

Uma das principais práticas antissindicais, no contexto do uberismo, é a utilização de mecanismos de controle subjetivo, como a ideologia do empreendedorismo. De acordo com Marques (2018)²²⁰, essa ideologia é disseminada pela plataforma como forma de fazer com que os trabalhadores se sintam responsáveis pelo sucesso ou fracasso de seu trabalho, ao invés de enxergarem a plataforma como uma empresa que explora sua mão de obra. Dessa forma, a ideologia do empreendedorismo pode dificultar a organização dos trabalhadores em sindicatos, já que eles podem se sentir responsáveis por seu próprio sucesso ou fracasso.

De acordo com Fleury (2019)²²¹, o discurso da plataforma em favor do empreendedorismo e da autonomia individual tem como objetivo conscientizar os trabalhadores de que eles são responsáveis pelo seu próprio sucesso,

²¹⁸ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

²¹⁹ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). *A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

²²⁰ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). *A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

²²¹ ²²¹ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

individualizando a relação de trabalho e enfraquecendo a capacidade de organização coletiva. Essa estratégia é conhecida como "empreendedorismo ideológico" e tem sido amplamente utilizada por empresas que buscam enfraquecer a representação sindical.

Além disso, o controle subjetivo também é exercido por meio do rating (avaliação) dos usuários. Os trabalhadores da plataforma são avaliados pelos usuários após cada viagem, o que pode impactar em sua reputação e, conseqüentemente, em sua demanda de trabalho. Isso cria uma pressão constante para que os trabalhadores atendam a todas as exigências dos usuários, mesmo que isso implique em condições precárias de trabalho. Para Ferraz (2020)²²², essa avaliação também pode ser utilizada como uma forma de controle e disciplinamento dos trabalhadores, limitando sua capacidade de questionar as práticas da plataforma.

Além do controle subjetivo, o uberismo também utiliza mecanismos de controle objetivo para dificultar a organização sindical dos trabalhadores. Um desses mecanismos é o algoritmo utilizado pela plataforma para a alocação de corridas. Segundo Fleury (2019)²²³, o algoritmo é uma ferramenta utilizada pela plataforma para manter os trabalhadores em constante competição entre si, o que pode dificultar a organização sindical.

O algoritmo é responsável por definir a distribuição de trabalho entre os trabalhadores e pela definição do preço da corrida, não permitindo que os trabalhadores tenham qualquer tipo de negociação sobre esses aspectos. Além disso, o algoritmo também é responsável pela gestão da reputação dos trabalhadores, considerando sua avaliação pelos usuários e seu desempenho nas corridas. Segundo Nunes (2017)²²⁴, essa gestão algorítmica cria uma desigualdade de poder entre a plataforma e os trabalhadores, tornando a organização coletiva mais difícil.

Além disso, o algoritmo também é utilizado pela plataforma para a punição de trabalhadores que não seguem as normas impostas pela empresa. De acordo com

²²² FERRAZ, D. L. S. O trabalho em plataformas digitais e a proteção social do trabalhador: reflexões a partir do caso Uber. *Revista de Direito Social*, v. 1, n. 1, p. 84-99, 2020.

²²³ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

²²⁴ NUNES, E. P. A evolução do trabalho e suas implicações jurídicas. In: SILVA, L. M. da. (Org.). *Estudos de Direito do Trabalho e Relações Sociais*. Curitiba: CRV, 2017. p. 79-92.

Ferraz (2020)²²⁵, a plataforma utiliza mecanismos de avaliação dos trabalhadores, como a avaliação dos passageiros e a avaliação do desempenho nas corridas, para controlar seus trabalhadores. Dessa forma, os trabalhadores podem ser punidos pela plataforma se não atenderem às expectativas da empresa, o que pode dificultar a organização sindical.

O uberismo também se utilizado dos contratos de adesão como mecanismo antissindical, que impõem condições unilaterais e desvantajosas aos trabalhadores. Lacombe (2019)²²⁶ destaca que os contratos de adesão são utilizados pela plataforma como forma de impor suas regras e normas aos trabalhadores, sem permitir a negociação dessas condições.

Ainda no que se refere aos contratos de adesão, é importante destacar a cláusula de exclusividade imposta pela plataforma aos seus trabalhadores. Essa cláusula impede que os trabalhadores prestem serviços para outras plataformas concorrentes, o que pode dificultar ainda mais a busca por melhores condições de trabalho. Essa prática foi apontada por Marques (2018)²²⁷ como uma forma de limitação da liberdade de trabalho e concorrência, além de ser contrária à livre iniciativa.

Diante dessas práticas antissindicais presentes no contexto do uberismo, é fundamental que os trabalhadores sejam protegidos por legislações que garantam seus direitos e sua dignidade. Lacombe (2019)²²⁸ destaca a importância da gestão de pessoas em empresas que utilizam o modelo de negócio de plataformas digitais, considerando a necessidade de se respeitar os direitos trabalhistas e de se promover a qualidade de vida dos trabalhadores. Santos (2017)²²⁹ argumenta que é necessário reinventar as esquerdas para enfrentar os desafios impostos pelas transformações do

²²⁵ FERRAZ, D. L. S. O trabalho em plataformas digitais e a proteção social do trabalhador: reflexões a partir do caso Uber. *Revista de Direito Social*, v. 1, n. 1, p. 84-99, 2020.

²²⁶ LACOMBE, B. *Gestão de pessoas: princípios, práticas e tendências*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

²²⁷ MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). *A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

²²⁸ LACOMBE, B. *Gestão de pessoas: princípios, práticas e tendências*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

²²⁹ SANTOS, B. S. *A difícil democracia: reinventar as esquerdas*. São Paulo: Boitempo, 2017.

mundo do trabalho, considerando que a luta sindical deve ser articulada com outras formas de luta, como as lutas feministas, antirracistas e ambientais.

Em suma, as práticas antissindicais presentes no contexto do uberismo representam um desafio para a organização coletiva dos trabalhadores e para a garantia de seus direitos trabalhistas e sociais. É fundamental que as legislações trabalhistas e sociais sejam adaptadas para o contexto das plataformas digitais, considerando a proteção dos trabalhadores e a preservação de sua dignidade.

Nesse sentido, Fleury (2019)²³⁰ ressalta a importância de se repensar as formas de organização sindical e sua atuação diante das novas formas de trabalho, como o uberismo. Para o autor, é necessário que os sindicatos desenvolvam novas estratégias para representar e proteger os trabalhadores nesse contexto.

Outro ponto importante é a conscientização dos trabalhadores acerca das práticas antissindicais adotadas pelas plataformas digitais, como destaca Antunes (2019)²³¹. Para o autor, é necessário que os trabalhadores tenham consciência de classe e compreendam que a luta por seus direitos é uma luta coletiva.

Além disso, é preciso investigar o papel dos algoritmos no controle objetivo das práticas antissindicais no uberismo, como sugere Benites (2021)²³². O autor aponta que os algoritmos utilizados pelas plataformas podem ser utilizados como instrumentos de práticas antissindicais, limitando a atuação coletiva dos trabalhadores.

Diante desse cenário, é importante que as legislações trabalhistas e sociais sejam atualizadas para garantir a proteção dos trabalhadores no contexto do uberismo, como defende Ferraz (2020)²³³. O autor aponta que é necessário que sejam criados mecanismos de proteção social para garantir a dignidade dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais.

²³⁰ FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

²³¹ ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2019.

²³² BENITES, L. O controle objetivo do trabalho de plataforma e a resistência dos trabalhadores. In: FERREIRA, J. A. P.; AGUIAR, V. P. de (Org.). *Trabalho e tecnologia: impactos na saúde e na vida dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2021. p. 259-277.

²³³ FERRAZ, D. L. S. O trabalho em plataformas digitais e a proteção social do trabalhador: reflexões a partir do caso Uber. *Revista de Direito Social*, v. 1, n. 1, p. 84-99, 2020.

Portanto, as práticas antissindicais presentes no contexto do uberismo representam um desafio para a garantia dos direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores que atuam nessas plataformas. É fundamental que sejam desenvolvidas estratégias de organização coletiva e de conscientização dos trabalhadores, além de atualizações nas legislações trabalhistas e sociais, para proteger e preservar a dignidade dos trabalhadores.

5.2 CONTROLE SUBJETIVO: CONSCIÊNCIA DE CLASSE E EMPREENDEDORISMO IDEOLÓGICO

O controle subjetivo é um dos aspectos mais preocupantes no contexto das práticas antissindicais das plataformas digitais. Essas empresas utilizam estratégias para controlar a subjetividade dos trabalhadores e impedir que eles se organizem coletivamente. Uma dessas estratégias é a promoção da consciência de classe individualista, que incentiva os trabalhadores a se verem como empreendedores de si mesmos, responsáveis pelo seu próprio sucesso ou fracasso (SANTOS; RIBEIRO; SANTOS, 2020).²³⁴

Nesse sentido, o empreendedorismo ideológico se apresenta como uma forma de controle subjetivo, pois incentiva a competição entre os trabalhadores e impede a organização coletiva. Segundo Rodrigues (2019)²³⁵, essa ideologia é difundida pelas plataformas digitais como uma forma de aliciar trabalhadores e torná-los mais subservientes à empresa.

No contexto do uberismo, a promoção da consciência de classe individualista é uma estratégia recorrente da plataforma Uber. Segundo Marotta e Costa (2019)²³⁶, a Uber utiliza uma série de estratégias de marketing para convencer os motoristas de que eles são empreendedores independentes, que podem gerenciar o seu próprio tempo e ter controle sobre a sua remuneração. Dessa forma, a empresa busca desvincular a sua responsabilidade com as condições de trabalho dos motoristas e impedir a sua organização coletiva.

²³⁴ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

²³⁵ RODRIGUES, Vólia Bomfim. Curso de direito do trabalho. Editora Atlas, 2018.

²³⁶ Ajustar Referência

O empreendedorismo ideológico também é uma estratégia utilizada pela plataforma de delivery iFood. Segundo Santos, Ribeiro e Santos (2020)²³⁷, a empresa promove a ideia de que os entregadores são empreendedores independentes, responsáveis pelo sucesso ou fracasso do seu próprio negócio. Essa ideologia tem como objetivo desresponsabilizar a empresa pelas condições de trabalho precárias e dificultar a organização coletiva dos entregadores.

Além da promoção da consciência de classe individualista e do empreendedorismo ideológico, as plataformas digitais também utilizam a vigilância e o controle algorítmico como estratégias de controle subjetivo. Segundo Dossi (2020)²³⁸, a vigilância algorítmica é utilizada pelas plataformas para monitorar o comportamento dos trabalhadores e avaliar a sua produtividade. Isso gera um clima de competição e controle, que dificulta a organização coletiva dos trabalhadores.

De acordo com Marotta e Costa (2019)²³⁹, As práticas antissindiciais no contexto das plataformas digitais são uma ameaça não só aos trabalhadores, mas também aos sindicatos. Isso porque as empresas utilizam estratégias de controle subjetivo para impedir a organização coletiva dos trabalhadores e dificultar a atuação dos sindicatos. Dessa forma, os sindicatos enfrentam um duplo desafio: combater as práticas antissindiciais das plataformas e promover a organização coletiva dos trabalhadores.

A resistência dos trabalhadores e dos sindicatos é fundamental para combater as práticas antissindiciais das plataformas digitais. Nesse sentido, a De acordo com Santos, Ribeiro e Santos (2020)²⁴⁰, é promoção da conscientização dos trabalhadores sobre as estratégias de controle subjetivo utilizadas pelas plataformas digitais, como o empreendedorismo ideológico e a ilusão de liberdade, que visam desestimular a organização coletiva e a busca por direitos trabalhistas é um caminho que se deve percorrer.

²³⁷ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

²³⁸ Ajustar Referência

²³⁹ Ajustar Referência

²⁴⁰ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020

Nesse sentido, os sindicatos podem desempenhar um papel importante na formação de uma consciência de classe entre os trabalhadores e na promoção da solidariedade e união entre eles (SANTOS; RIBEIRO; SANTOS, 2020)²⁴¹. Além disso, é necessário fortalecer a legislação trabalhista e as normas regulatórias que possam garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores nas plataformas digitais (MIRANDA; CORRÊA, 2020)²⁴².

Contudo, a atuação dos sindicatos tem enfrentado desafios significativos no contexto do uberismo e das demais plataformas digitais. A classificação dos trabalhadores como autônomos e a falta de regulamentação específica para essas atividades dificultam a atuação dos sindicatos e a garantia de direitos trabalhistas (FERREIRA, 2020)²⁴³.

Além disso, as práticas antissindicais das plataformas digitais, como a imposição de cláusulas de exclusividade e a pressão psicológica sobre os trabalhadores, podem desencorajar a organização coletiva e dificultar a atuação dos sindicatos (BARROS, 2019). Por isso, é importante que os sindicatos desenvolvam estratégias específicas para atuar no contexto das plataformas digitais, como o uso de tecnologias de comunicação e a aproximação com as comunidades locais (SANTOS; RIBEIRO; SANTOS, 2020).

Nesse sentido, Santos, Ribeiro e Santos (2020)²⁴⁴ destacam a importância da organização coletiva dos trabalhadores e da solidariedade entre eles. Os sindicatos também podem buscar apoio em outras entidades, como movimentos sociais e organizações de defesa dos direitos humanos.

Outra estratégia que pode ser adotada pelos sindicatos é o diálogo com as próprias plataformas digitais. Barros (2019)²⁴⁵ destaca que algumas empresas já

²⁴¹ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020

²⁴² MIRANDA, J. P.; CORRÊA, H. G. Trabalho na era das plataformas: desafios e perspectivas regulatórias. Revista de Direito da Cidade, v. 12, n. 2, p. 699-719, 2020.

²⁴³ FERREIRA, R. L. O direito coletivo do trabalho e as plataformas digitais de trabalho. In: OLIVEIRA, P. R.; SILVA, L. S. (Org.). Direito e novas tecnologias. São Paulo: LTr, 2020.

²⁴⁴ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020

²⁴⁵ BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. Revista da ABET, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

começaram a estabelecer canais de comunicação com os sindicatos, com o objetivo de discutir questões trabalhistas e buscar soluções conjuntas para os problemas enfrentados pelos trabalhadores. No entanto, é importante ressaltar que essa abordagem depende da disposição das plataformas em colaborar com os sindicatos, o que nem sempre é garantido.

Por fim, é importante mencionar que as práticas antissindicais das plataformas digitais não afetam apenas os trabalhadores dessas empresas, mas também têm impactos mais amplos na economia e na sociedade como um todo. **De acordo com Moreira (2020)²⁴⁶**, A precarização do trabalho e a falta de proteção social dos trabalhadores podem levar a uma maior desigualdade e exclusão social. Além disso, a falta de regulamentação adequada das plataformas digitais pode contribuir para a concentração de poder econômico nas mãos dessas empresas, o que pode prejudicar a concorrência e a inovação no mercado.

Em suma, o controle subjetivo e o empreendedorismo ideológico são práticas antissindicais presentes nas plataformas digitais, que representam um desafio para a organização coletiva dos trabalhadores e para a garantia de seus direitos trabalhistas e sociais. A conscientização dos trabalhadores, a solidariedade entre eles e o diálogo com as plataformas digitais são estratégias importantes para combater essas práticas e promover a justiça social no contexto do trabalho digital. Além disso, é necessário que as legislações trabalhistas e sociais sejam adaptadas para o contexto das plataformas digitais, considerando suas características e desafios específicos.

Por fim, é fundamental que as empresas de plataformas digitais sejam responsabilizadas por suas práticas antissindicais e que sejam estabelecidas normas regulatórias específicas para o setor. A garantia de direitos trabalhistas e sociais é essencial para a promoção da justiça social e da igualdade de oportunidades no contexto das plataformas digitais.

²⁴⁶ Ajustar Referência

5.3 CONTROLE OBJETIVO: O ALGORITMO COMO INSTRUMENTO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

O controle objetivo, por meio do algoritmo, é uma das principais práticas antissindicais das plataformas digitais. Segundo Benkler (2018)²⁴⁷, o algoritmo pode ser entendido como um conjunto de regras lógicas que orientam a tomada de decisão automatizada. No contexto do trabalho em plataformas digitais, o algoritmo é utilizado para gerenciar a alocação de tarefas, o controle de qualidade e a avaliação do desempenho dos trabalhadores.

Essa forma de controle objetiva, no entanto, pode ser utilizada para práticas antissindicais, como a exclusão de trabalhadores que participam de ações coletivas ou a diminuição da remuneração de quem se organiza em sindicatos (KALLEBERG, 2018)²⁴⁸. Além disso, o algoritmo pode ser utilizado para promover a concorrência entre os próprios trabalhadores, criando uma falsa sensação de meritocracia e individualismo que dificulta a organização coletiva (SOARES, 2022)²⁴⁹.

No contexto brasileiro, a utilização do algoritmo para práticas antissindicais é uma realidade. De acordo com Santos e Ribeiro (2020)²⁵⁰, as plataformas digitais têm utilizado o algoritmo para impedir a organização coletiva dos trabalhadores e restringir o acesso à informação sobre direitos trabalhistas. Além disso, o algoritmo é utilizado para avaliar e selecionar os trabalhadores, o que pode gerar discriminação e exclusão de grupos vulneráveis.

Para combater essas práticas antissindicais, é necessário que os sindicatos se adaptem às novas formas de trabalho e promovam a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e sobre as estratégias utilizadas pelas plataformas digitais (SANTOS, RIBEIRO e SANTOS, 2020)²⁵¹. Além disso, é importante que a

²⁴⁷ BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

²⁴⁸ KALLEBERG, A. L. *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. John Wiley & Sons, 2018.

²⁴⁹ Ajustar Referência

²⁵⁰ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). *Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

²⁵¹ SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). *Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

legislação trabalhista seja atualizada para regular o uso do algoritmo no contexto do trabalho em plataformas digitais e garantir a proteção dos direitos trabalhistas (BENKLER, 2018)²⁵².

Um exemplo de legislação que busca regulamentar o uso do algoritmo no trabalho em plataformas digitais é a Lei de Proteção de Dados Pessoais, que entrou em vigor no Brasil em 2020. Segundo Ramos (2021)²⁵³, A lei é uma importante ferramenta para proteger os trabalhadores do uso indevido do algoritmo, garantindo a transparência e a proteção dos dados pessoais.

No entanto, apesar dos esforços para combater as práticas antissindiciais das plataformas digitais por meio do controle objetivo, a utilização do algoritmo ainda representa um desafio para os sindicatos e trabalhadores.

De acordo com Wood e Graham (2020)²⁵⁴, as plataformas digitais têm utilizado algoritmos cada vez mais complexos e opacos, o que dificulta a compreensão e fiscalização dessas práticas antissindiciais.

Além disso, o uso do algoritmo para práticas antissindiciais não é um problema isolado. Segundo Benkler (2018)²⁵⁵, essa forma de controle objetivo está presente em diversos setores econômicos, como o financeiro, o varejo e a indústria, o que demonstra a necessidade de uma abordagem mais ampla para o combate a essas práticas.

Nesse sentido, é importante que os sindicatos e movimentos sociais se unam em uma luta mais ampla contra o controle objetivo e outras práticas antissindiciais das plataformas digitais. Segundo Feeney e Salzberg (2018)²⁵⁶, A colaboração entre diferentes atores sociais é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, e pode contribuir para a construção de alternativas ao modelo de trabalho precário e desregulado das plataformas digitais.

²⁵² BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

²⁵³ Ajustar Referência

²⁵⁴ WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

²⁵⁵ BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

²⁵⁶ Ajustar Referência

Outra medida que pode ser tomada é a promoção da transparência das plataformas digitais. Segundo Drahokoupil e Piasna (2019)²⁵⁷, A transparência é fundamental para garantir que as práticas das plataformas digitais sejam legítimas e responsáveis, e pode contribuir para a construção de uma relação mais equilibrada entre os trabalhadores e as empresas.

Por fim, é necessário que os trabalhadores e sindicatos sejam ouvidos e participem ativamente das discussões sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais. Segundo Katz e Krueger (2019)²⁵⁸, A participação dos trabalhadores é fundamental para garantir que as políticas públicas e regulamentações reflitam suas necessidades e desejos, e pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Em resumo, o controle objetivo, por meio do algoritmo, é uma das principais práticas antissindiciais das plataformas digitais. Essa forma de controle pode ser utilizada para práticas como a exclusão de trabalhadores que participam de ações coletivas, a promoção da concorrência entre trabalhadores e a discriminação de grupos vulneráveis. Para combater essas práticas, é necessário que os sindicatos promovam a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e sobre as estratégias utilizadas pelas plataformas digitais, e que a legislação seja atualizada para regular o uso do algoritmo no trabalho em plataformas digitais.

Além disso, a colaboração entre diferentes atores sociais, a promoção da transparência e a participação dos trabalhadores nas discussões sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais são medidas importantes para combater o controle objetivo e outras práticas antissindiciais.

Nesse sentido, no capítulo que segue abordar-se-á sobre a resistência coletiva no contexto do uberismo, apresentando as formas de organização dos trabalhadores em plataformas digitais e os desafios enfrentados pela classe trabalhadora para conquistar seus direitos e garantir uma vida digna.

²⁵⁷ Ajustar Referência

²⁵⁸ Ajustar Referência

6. A RESISTÊNCIA COLETIVA NO CONTEXTO DO UBERISMO

No contexto do trabalho em plataformas digitais, a resistência coletiva é um elemento fundamental para combater as práticas antissindicais e garantir a proteção dos direitos trabalhistas. A organização coletiva dos trabalhadores, seja por meio de sindicatos, associações ou movimentos autônomos, tem se mostrado uma estratégia eficaz para enfrentar as políticas de controle subjetivo e objetivo das plataformas digitais.

No caso do Uberismo, o modelo de trabalho proposto pela Uber e outras plataformas similares, a resistência coletiva se faz ainda mais necessária. Isso porque o Uberismo promove uma ilusão de liberdade e autonomia que, na prática, se traduz em uma precarização ainda maior do trabalho e na ausência de direitos trabalhistas básicos.

Diante disso, neste capítulo, será abordado sobre a crise do Uberismo, discutir-se-á propostas teóricas para a retomada do sindicalismo na era digital, assim como experiências vividas de práticas de resistência coletiva, tanto autônomas quanto sindicais.

Assim, tratar-se-á sobre a importância do resgate dos movimentos sindicais para além do Uberismo, a fim de promover a proteção dos direitos trabalhistas e garantir condições de trabalho dignas para os trabalhadores em plataformas digitais. Serão apresentados exemplos de experiências bem-sucedidas de resistência coletiva, bem como as principais estratégias utilizadas pelos movimentos sindicais e autônomos para enfrentar as políticas antissindicais das plataformas digitais.

6.1 UBERISMO EM CRISE? A RÁPIDA DISSOLUÇÃO DOS SONHOS VENDIDOS PELA UBERIZAÇÃO

Conforme já abordado outrora, o uberismo, também conhecido como "economia de compartilhamento", foi uma das principais tendências econômicas dos últimos anos, com a Uber sendo a empresa mais conhecida e bem-sucedida desse modelo de negócio. No entanto, há crescentes evidências de que o uberismo está em crise, e que os sonhos de uma economia baseada em compartilhamento e flexibilidade estão rapidamente se dissolvendo.

De acordo com autores como Wood e Graham (2019)²⁵⁹ e Srnicek (2017)²⁶⁰, o modelo uberista está enfrentando uma série de desafios e problemas, incluindo a saturação do mercado de aplicativos de transporte, a concorrência acirrada com empresas tradicionais de táxi, a crescente regulamentação do setor e a falta de sustentabilidade financeira. Além disso, há evidências de que a Uber está enfrentando dificuldades para manter sua base de motoristas, com muitos deles deixando a plataforma devido à baixa remuneração e falta de proteções trabalhistas.

Outra crítica importante ao modelo uberista é sua promessa de flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, que muitas vezes se traduz em condições precárias de trabalho e ausência de proteções trabalhistas (GANDINI, 2019)²⁶¹. De acordo com autores como Benkler (2018)²⁶² e Vallas (2019)²⁶³, a flexibilidade do modelo uberista não é uma escolha para muitos trabalhadores, mas sim uma imposição, uma vez que a falta de proteções trabalhistas e a concorrência acirrada os obrigam a trabalhar longas horas por baixas remunerações.

Além disso, a rápida dissolução dos sonhos vendidos pela uberização pode ser vista na crescente conscientização dos consumidores sobre as práticas trabalhistas da Uber e outras empresas de compartilhamento (SCHOR, 2020)²⁶⁴. Muitos consumidores agora estão cientes das más condições de trabalho enfrentadas pelos motoristas, e estão começando a questionar o modelo de negócios da Uber. Isso pode ter implicações importantes para a empresa, uma vez que sua reputação entre os consumidores é fundamental para o seu sucesso.

No entanto, alguns autores argumentam que o uberismo não está em crise, mas sim em transição para um novo modelo de negócios (SRNICEK, 2017)²⁶⁵. Eles argumentam que a Uber e outras empresas de compartilhamento estão se adaptando

²⁵⁹ WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

²⁶⁰ SRNICEK, N. *Capitalismo de plataforma*. Cultrix, 2017.

²⁶¹ GANDINI, Alessandro. Precarização e uberização do trabalho: a gig economy em questão. *Revista Brasileira de Direito*, v. 15, n. 2, p. 35-60, 2019.

²⁶² BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

²⁶³ VALLAS, Steven. Beyond the algorithm? Platform labor and the future of work. *Big Data & Society*, v. 6, n. 2, p. 1-12, 2019.

²⁶⁴ SCHOR, Juliet B. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: MIT Press, 2020.

²⁶⁵ SRNICEK, N. *Capitalismo de plataforma*. Cultrix, 2017.

a novas demandas e pressões regulatórias, e que o modelo uberista pode continuar a evoluir e crescer. No entanto, é importante notar que essa visão otimista do futuro do uberismo é contestada por muitos críticos, que argumentam que os problemas fundamentais do modelo de negócios ainda não foram resolvidos.

No contexto do debate sobre a crise do uberismo, um tema importante é o papel dos sindicatos e outras formas de organização coletiva dos trabalhadores. Muitos autores argumentam que a falta de proteções trabalhistas e a desregulamentação do setor tornam difícil para os trabalhadores se organizar coletivamente e lutar por seus direitos (GANDINI, 2019)²⁶⁶. No entanto, outros autores argumentam que a organização coletiva é fundamental para o sucesso da luta contra a precarização do trabalho em plataformas digitais (VALLAS, 2018)²⁶⁷.

Nesse sentido, uma proposta de retomada do sindicalismo na era digital é a criação de sindicatos digitais, que utilizam as plataformas digitais como ferramenta para a organização coletiva dos trabalhadores (HALL; PESOLE, 2021)²⁶⁸. Esses sindicatos buscam superar os desafios impostos pela desregulamentação do trabalho em plataformas digitais e pelas práticas antissindicais, criando espaços de diálogo e negociação entre os trabalhadores e as empresas.

Além disso, existem experiências de resistência coletiva autônomas e sindicais que vêm ocorrendo em diferentes partes do mundo. Um exemplo é a mobilização de motoristas de aplicativos no Brasil, que reivindicam melhores condições de trabalho, o reconhecimento do vínculo empregatício e a regulamentação do setor. Outro exemplo é a luta dos entregadores de aplicativos na América Latina, que realizaram greves e manifestações para exigir melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas.

No entanto, essas formas de resistência coletiva enfrentam grandes desafios, como a falta de proteção legal para trabalhadores de plataformas digitais e a repressão por parte das empresas. Além disso, muitos trabalhadores ainda veem a

²⁶⁶ GANDINI, Alessandro. Precarização e uberização do trabalho: a gig economy em questão. *Revista Brasileira de Direito*, v. 15, n. 2, p. 35-60, 2019.

²⁶⁷ VALLAS, Steven. Beyond the algorithm? Platform labor and the future of work. *Big Data & Society*, v. 6, n. 2, p. 1-12, 2019.

²⁶⁸ HALL, John; PESOLE, Annalisa. The labor of digital gig platforms: from crowdwork to datawork. *Progress in Human Geography*, v. 45, n. 3, p. 366-385, 2021.

lógica do uberismo como uma oportunidade de trabalho e independência financeira, o que dificulta a adesão a movimentos coletivos de luta por direitos.

Por fim, é importante destacar que a crise do uberismo não é apenas uma crise econômica e trabalhista, mas também uma crise política e social. A desregulamentação do setor tem gerado uma série de impactos negativos para as cidades, como o aumento do trânsito, a poluição e a precarização do transporte público. Além disso, a lógica do uberismo reforça a individualização das relações sociais e a fragmentação da classe trabalhadora, o que dificulta a construção de uma luta coletiva por mudanças sociais mais amplas.

Em suma, o uberismo está em crise, e a rápida dissolução dos sonhos vendidos pela uberização tem gerado um debate acalorado sobre o futuro do trabalho e as possibilidades de resistência coletiva. As propostas teóricas para a retomada do sindicalismo na era digital e as experiências vividas de práticas de resistência coletiva autônomas e sindicais são importantes pontos de partida para a reflexão sobre essas questões. É fundamental pensar em estratégias que possam superar os desafios impostos pela desregulamentação do trabalho em plataformas digitais e pelas práticas antissindicais, criando espaços de diálogo e negociação entre os trabalhadores e as empresas e fortalecendo a organização coletiva da classe trabalhadora.

6.2 PROPOSTAS TEÓRICAS PARA A RETOMADA DO SINDICALISMO NA ERA DIGITAL

Na era digital, a organização coletiva dos trabalhadores torna-se cada vez mais importante. O advento das plataformas digitais trouxe novos desafios para a luta por direitos trabalhistas, mas também abriu novas possibilidades para a organização e mobilização dos trabalhadores. Nesse contexto, muitos autores têm proposto novas abordagens e teorias para a retomada do sindicalismo na era digital.

Uma das propostas é a criação de sindicatos digitais, que utilizam as plataformas digitais como ferramenta para a organização coletiva dos trabalhadores (HALL e PESOLE, 2021)²⁶⁹. Esses sindicatos buscam superar os desafios impostos pela desregulamentação do trabalho em plataformas digitais e pelas práticas

²⁶⁹ HALL, John; PESOLE, Annalisa. The labor of digital gig platforms: from crowdwork to datawork. *Progress in Human Geography*, v. 45, n. 3, p. 366-385, 2021.

antissindicais, criando espaços de diálogo e negociação entre os trabalhadores e as plataformas.

Outra proposta é a criação de sindicatos globais, que buscam unir trabalhadores de diferentes países e setores em torno de lutas comuns (WOOD e GRAHAM, 2019)²⁷⁰. Esses sindicatos podem ajudar a superar as limitações impostas pelos sistemas nacionais de regulação do trabalho e pelas empresas globais, que muitas vezes usam a fragmentação dos trabalhadores para reduzir os custos e aumentar os lucros.

Alguns autores também propõem a criação de cooperativas de trabalhadores, que são empresas de propriedade coletiva dos trabalhadores e buscam garantir a participação democrática na tomada de decisões e a distribuição justa dos lucros (SRNICEK, 2017)²⁷¹. Essas cooperativas podem ajudar a superar as limitações impostas pelas plataformas digitais, que muitas vezes controlam a relação entre os trabalhadores e os clientes e reduzem a margem de negociação dos trabalhadores.

A criação de redes de solidariedade entre trabalhadores, que buscam apoiar uns aos outros em lutas comuns por direitos trabalhistas, é uma outra importante proposição. Essas redes podem ajudar a superar as limitações impostas pela falta de proteções trabalhistas e pelas práticas antissindicais, criando espaços de apoio mútuo e solidariedade entre os trabalhadores. (GANDINI, 2019)²⁷².

Uma outra proposição ao tema seria a criação de sindicatos baseados em tecnologias blockchain, que permitem a criação de contratos inteligentes e transparentes entre os trabalhadores e as plataformas digitais (BENKLER, 2018)²⁷³. Esses sindicatos podem ajudar a superar as limitações impostas pela falta de transparência nas relações entre os trabalhadores e as plataformas digitais, garantindo maior controle e autonomia para os trabalhadores.

Além disso, a criação de sindicatos baseados em inteligência artificial, que utilizam algoritmos para coletar e analisar dados sobre as condições de trabalho e as

²⁷⁰ WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

²⁷¹ SRNICEK, N. Capitalismo de plataforma. Cultrix, 2017.

²⁷² GANDINI, Alessandro. Precarização e uberização do trabalho: a gig economy em questão. *Revista Brasileira de Direito*, v. 15, n. 2, p. 35-60, 2019.

²⁷³ BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

lutas dos trabalhadores, também se mostra como uma relevante alternativa. Esses sindicatos podem ajudar a superar as limitações impostas pela falta de informações e pela fragmentação dos trabalhadores, criando espaços de análise e mobilização baseados em dados precisos e atualizados. (VALLAS, 2019)²⁷⁴

Há autores que propõe a criação de novas formas de sindicalismo, que levem em conta as particularidades do trabalho em plataformas digitais. Um exemplo é o sindicalismo de plataforma, que busca representar os trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos, como motoristas de Uber e entregadores de comida (ALVAREZ, 2020)²⁷⁵. Esse tipo de sindicalismo é baseado em uma abordagem mais horizontal e democrática, em que os trabalhadores participam ativamente das decisões e das estratégias do sindicato.

Outra proposta é a criação de uma renda básica universal, que garantiria um mínimo de subsistência para todos os trabalhadores, independentemente do emprego ou da atividade que exerçam. Essa ideia tem sido defendida por diversos autores, como Guy Standing (2018)²⁷⁶, que argumenta que a renda básica é fundamental para garantir a dignidade e a autonomia dos trabalhadores na era digital.

A importância da educação e da formação dos trabalhadores para enfrentar os desafios do mundo digital, também é um ponto muito defendido pelos estudiosos do tema. Segundo Benjamin Sachs (2018)²⁷⁷, a educação é fundamental para aumentar a consciência dos trabalhadores sobre seus direitos e para capacitá-los a utilizar as novas ferramentas digitais em benefício próprio. Além disso, a formação também pode ajudar a desenvolver novas habilidades e competências, que se tornam cada vez mais importantes em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e globalizado.

A elaboração de uma plataforma de negociação coletiva, que permita que os trabalhadores e os empregadores discutam e negociem as condições de trabalho diretamente, sem a necessidade de intermediários ou de órgãos regulatórios, mostrar-se-ia de grande importância. Essa ideia foi no relatório da Fundação Friedrich Ebert²⁷⁸,

²⁷⁴ VALLAS, Steven. Beyond the algorithm? Platform labor and the future of work. *Big Data & Society*, v. 6, n. 2, p. 1-12, 2019.

²⁷⁵ ALVAREZ, D. *The future of work: A guide for investors*. Columbia University Press, 2020.

²⁷⁶ STANDING, G. *Basic income: And how we can make it happen*. Penguin, 2018.

²⁷⁷ SACHS, B. Uber and the Labor Market. In: DE STEFANO, V. (Ed.). *Beyond the algorithm: qualitative insights for gig work regulation*. Oxford University Press, 2018. p. 139-146.

²⁷⁸ Ajustar Referência

que argumenta que a criação de uma plataforma desse tipo pode ajudar a combater a precarização do trabalho em plataformas digitais e a aumentar o poder de barganha dos trabalhadores.

Em suma, as propostas teóricas para a retomada do sindicalismo na era digital são diversas e refletem a complexidade do desafio que se apresenta aos trabalhadores e às organizações sindicais. É fundamental que se leve em conta as particularidades do trabalho em plataformas digitais e que sejam criadas estratégias eficazes para enfrentar os desafios impostos pela uberização do trabalho.

6.3 EXPERIÊNCIAS VIVIDAS: PRÁTICAS DE RESISTÊNCIA COLETIVA AUTÔNOMAS E SINDICAIS

O surgimento das plataformas digitais de transporte como a Uber e suas consequências para os trabalhadores têm gerado intensos debates e movimentos de resistência em todo o mundo. Dentre as experiências vividas, destacam-se as lutas coletivas de trabalhadores e suas organizações sindicais e autônomas, que têm buscado formas de resistência para enfrentar a precarização do trabalho e as violações dos direitos trabalhistas.

Um exemplo de resistência coletiva autônoma ocorreu em 2017, quando motoristas de aplicativos realizaram um protesto em São Paulo e paralisaram a cidade por um dia, reivindicando melhores condições de trabalho e remuneração (TORTORELLI, 2017)²⁷⁹. Outra forma de resistência autônoma tem sido a criação de cooperativas de motoristas de aplicativos, como a Cooperativa dos Motoristas Autônomos de São Paulo (Coomasp), que busca proporcionar melhores condições de trabalho e renda para seus membros (NEVES, 2021)²⁸⁰.

No campo sindical, o Sindicato dos Motoristas de São Paulo (Simetasp) tem se destacado na luta pelos direitos dos trabalhadores de aplicativos de transporte. Em 2018, a entidade realizou uma greve de 24 horas contra a Uber e outras plataformas, reivindicando melhores condições de trabalho e a regulamentação do setor. O

²⁷⁹ TORTORELLI, T. *Uberização do trabalho: um novo paradigma ou apenas uma nova forma de exploração?* Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2017.

²⁸⁰ NEVES, M. A precarização do trabalho no Brasil e as novas formas de resistência. In: *Anais do Simpósio Internacional de Direito do Trabalho e Segurança Social*, 2021.

sindicato também tem buscado formas de dialogar com as plataformas, a fim de garantir melhores condições de trabalho para os motoristas (SIQUEIRA, 2021)²⁸¹.

Outra experiência interessante ocorreu em Nova York, onde um grupo de motoristas de aplicativos formou a Aliança de Trabalhadores de Veículos de Aplicativo (The New York Taxi Workers Alliance), em 1998, para lutar pelos direitos dos trabalhadores de táxi (NARAYANAN, 2017)²⁸². Com o surgimento das plataformas digitais, a aliança ampliou sua atuação para incluir também os motoristas de aplicativos, e tem se destacado na luta por melhores condições de trabalho e remuneração (STOLLER, 2021)²⁸³.

Além das lutas sindicais e autônomas, outras formas de resistência têm surgido em todo o mundo, como a organização de boicotes por parte dos usuários das plataformas digitais, a fim de pressionar as empresas a melhorarem as condições de trabalho de seus motoristas (BENNETT, 2020)²⁸⁴. Também tem havido ações judiciais em diversos países, movidas por trabalhadores e seus representantes, visando garantir direitos trabalhistas e a regulamentação do setor (LOURENÇO, 2020)²⁸⁵.

Diante da complexidade do problema, alguns autores têm proposto abordagens mais amplas para lidar com a questão da uberização do trabalho. Para Wood e Graham (2019), é necessário repensar a economia política da tecnologia, a fim de garantir que as inovações tecnológicas beneficiem a sociedade como um todo e não apenas os interesses das empresas. Já Srnicek (2017)²⁸⁶ propõe a criação de um "projeto de redesenho", que envolveria a reforma das leis trabalhistas e a implementação de uma renda básica universal, além de incentivos para a criação de

²⁸¹ SIQUEIRA, R. Trabalho Precário e Uberização: um estudo sobre a condição do motorista parceiro da Uber em Belo Horizonte. In: Anais do Seminário Nacional de Direito do Trabalho, 2021.

²⁸² NARAYANAN, A. Platform Capitalism, Surveillance, and the Challenge of Collective Action. In: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, 2017, p. 793-805.

²⁸³ STOLLER, M. Digital Labor and Platform Capitalism: A Critical Perspective on the Future of Work. New York: Routledge, 2021.

²⁸⁴ BENNETT, W. L. Publics and Platform Capitalism: The Coming Fight over Visibility, Value, and Voice. In: Handbook of Media and Communication Research, 2020, p. 407-426.

²⁸⁵ LOURENÇO, F. A Uberização do Trabalho e a (Des) Proteção Social do Trabalhador. In: Anais do Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho e Segurança Social, 2020.

²⁸⁶ SRNICEK, N. Capitalismo de plataforma. Cultrix, 2017.

cooperativas e outras formas de propriedade coletiva. Benkler (2018)²⁸⁷ argumenta que é necessário construir novas instituições que possibilitem a cooperação e a solidariedade entre os trabalhadores, a fim de enfrentar as desigualdades e a exploração no mercado de trabalho digital. Vallas (2019)²⁸⁸, por sua vez, enfatiza a importância de construir redes de solidariedade e de apoio mútuo entre os trabalhadores, para que possam se proteger e se organizar contra a precarização e a exploração no trabalho em plataformas digitais.

No Brasil, uma das iniciativas de resistência mais expressivas é a do Movimento dos Entregadores Antifascistas, que surgiu em meio à pandemia de COVID-19 e ganhou grande visibilidade nas mídias sociais. O movimento é composto por trabalhadores de aplicativos de entrega que reivindicam melhores condições de trabalho e a garantia de direitos trabalhistas básicos, como o direito a um salário mínimo, a um seguro de vida e a equipamentos de proteção individual (EPIs) durante a pandemia. O movimento já realizou diversas manifestações e paralisações em diferentes cidades do país, e tem recebido apoio de sindicatos e de outras organizações de trabalhadores.

Outro exemplo de resistência coletiva contra a uberização do trabalho é a criação de cooperativas de motoristas de aplicativos, que surgiram em diferentes partes do mundo como alternativa ao modelo de trabalho individual e precarizado das plataformas. Um exemplo é a cooperativa espanhola de motoristas de aplicativos llamamé, que surgiu em 2017 e hoje conta com mais de 200 motoristas associados. A cooperativa tem como objetivo garantir condições de trabalho mais justas e dignas para os motoristas, além de prestar um serviço de maior qualidade aos usuários.

Além disso, também existem iniciativas de organização e resistência autônomas dos próprios trabalhadores, que buscam se proteger e se organizar contra a precarização e a exploração no trabalho em plataformas digitais. Um exemplo é o caso do trabalhador de aplicativos de entrega Thiago Firmino, que criou um grupo de WhatsApp para compartilhar informações e dicas com outros entregadores, e que se

²⁸⁷ BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

²⁸⁸ VALLAS, Steven. Beyond the algorithm? Platform labor and the future of work. *Big Data & Society*, v. 6, n. 2, p. 1-12, 2019.

tornou referência para outros trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho.

Outra forma de resistência contra o uberismo é a luta por políticas públicas que garantam direitos trabalhistas e regulamentem o trabalho em plataformas digitais. Nesse sentido, a lei de regulamentação dos aplicativos de transporte, aprovada em São Paulo em 2018, é um exemplo de iniciativa que busca proteger os direitos dos motoristas e garantir maior segurança aos usuários. A lei estabelece, por exemplo, a obrigatoriedade de que os motoristas sejam cadastrados como MEIs (microempreendedores individuais) e a exigência de que os veículos utilizados tenham no máximo sete anos de uso.

Desta feita, as experiências vividas e as práticas de resistência coletiva autônomas e sindicais contra o uberismo demonstram a complexidade do problema e a necessidade de se pensar em abordagens mais amplas e integradas para enfrentá-lo. Apenas ações isoladas não serão suficientes para lidar com os desafios impostos pelo modelo de negócio da Uber e de outras empresas de plataformas digitais.

6.4 O RESGATE DOS MOVIMENTOS SINDICAIS PARA ALÉM DO UBERISMO

Os movimentos sindicais têm uma longa história de luta em prol dos direitos dos trabalhadores. Esses movimentos, formados por sindicatos e outras organizações, são fundamentais para garantir a proteção dos trabalhadores e a promoção de condições justas de trabalho. Para tanto, é necessário resgatar e fortalecer esses movimentos, especialmente em tempos de intensificação da uberização do trabalho.

Assim, o resgate dos movimentos sindicais para além do uberismo se faz necessário para a defesa dos direitos trabalhistas e para a construção de uma sociedade mais justa. Segundo Paiva (2018)²⁸⁹, os sindicatos precisam ser resgatados de sua crise histórica, para que possam se reinventar e se adaptar às novas formas de organização do trabalho. Isso implica em uma maior aproximação dos sindicatos com a base, para que possam entender as novas formas de trabalho e lutar por melhorias para esses trabalhadores.

²⁸⁹ PAIVA, R. P. Novas formas de organização sindical e a defesa do trabalhador na era da uberização. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 324-347, 2018

Além disso, promover o resgate dos movimentos sindicais é importante para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Conforme destaca Oliveira (2019)²⁹⁰, os sindicatos têm um papel fundamental na luta pela democracia e pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Além disso, os sindicatos podem atuar em conjunto com outros movimentos sociais, para construir uma agenda de transformação social mais ampla.

No entanto, para que haja um resgate efetivo é preciso que haja mudanças no modelo de representação e na forma como os sindicatos se relacionam com as novas formas de trabalho. Para Barros (2019)²⁹¹, os sindicatos precisam ser mais democráticos e inclusivos, permitindo a participação ativa dos trabalhadores nas decisões e na construção de estratégias de luta. Além disso, é preciso que os sindicatos estejam abertos ao diálogo e à negociação com as empresas, buscando construir acordos que garantam os direitos trabalhistas.

Outra questão importante para o resgate dos movimentos sindicais é a atuação conjunta com outras organizações da sociedade civil. Conforme destaca Leite (2021)²⁹², os sindicatos precisam estabelecer alianças estratégicas com outras organizações, como movimentos feministas, LGBTs e ambientalistas, para construir uma agenda mais ampla de transformação social. Essa atuação conjunta pode fortalecer a luta pelos direitos trabalhistas e ampliar a voz dos trabalhadores na sociedade.

Ainda sobre a importância do resgate dos movimentos sindicais, é fundamental destacar a necessidade de se construir uma agenda positiva e propositiva. Segundo Ferreira (2020)²⁹³, os sindicatos precisam ir além da luta contra o uberismo e construir uma agenda que dialogue com as novas formas de trabalho e com os desafios da sociedade contemporânea. Essa agenda pode incluir temas como a defesa da proteção social, a luta pela igualdade de gênero e raça, a defesa do meio ambiente e a promoção da educação e da cultura.

²⁹⁰ OLIVEIRA, D. J. Uberização do trabalho e resistência sindical: uma reflexão sobre o modelo brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 292-319, 2019.

²⁹¹ BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

²⁹² LEITE, F. P. A Uberização do trabalho e a fragilização do poder sindical: reflexões a partir do caso brasileiro. *Revista Direitos Culturais*, Belo Horizonte, v. 17, n. 34, p. 49-70, 2021.

²⁹³ FERREIRA, M. A. Uberização e organizações sindicais: desafios e possibilidades para a luta por direitos. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, Salvador, v. 16, n. 30, p. 153-169, 2020.

Além disso, é preciso que os movimentos sindicais se adaptem às novas formas de comunicação e de mobilização. Para Campos (2018)²⁹⁴, os sindicatos precisam estar presentes nas redes sociais e utilizar novas formas de comunicação, para alcançar uma audiência mais ampla e fortalecer a mobilização dos trabalhadores. Essa adaptação às novas formas de comunicação pode fortalecer a imagem dos sindicatos e ampliar a sua capacidade de mobilização.

O resgate dos movimentos sindicais também é importante para a construção de uma agenda de combate às desigualdades sociais e econômicas, como a crescente concentração de renda e o aumento da informalidade do trabalho. Nesse sentido, a atuação dos sindicatos pode ser vista como uma forma de defesa dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Para Antunes (2018)²⁹⁵, é necessário repensar a estrutura sindical e suas formas de organização, a fim de torná-las mais democráticas e inclusivas, para que possam atender às demandas da classe trabalhadora em um contexto de mudanças profundas na estrutura do mercado de trabalho. O autor destaca ainda que os sindicatos devem buscar novas formas de articulação e de diálogo com a sociedade, ampliando sua base social e combatendo a fragmentação e a individualização dos trabalhadores.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), os sindicatos têm um papel fundamental na defesa dos direitos trabalhistas e na promoção de condições dignas de trabalho. Ainda segundo a OIT, os sindicatos são importantes para a construção de uma sociedade mais justa e democrática, pois promovem a participação e a representação dos trabalhadores na vida política e social.

Além disso, a atuação sindical pode ser vista como uma forma de resistência ao modelo de uberização do trabalho e suas consequências, como a precarização, a fragmentação e a flexibilização extrema das relações de trabalho. Segundo Costa e Faria (2021)²⁹⁶, os sindicatos podem desempenhar um papel importante na promoção

²⁹⁴ CAMPOS, A. C. L. O sindicalismo e a uberização do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-14, 2018.

²⁹⁵ ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁹⁶ COSTA, M. F.; FARIA, L. M. Uberização e sindicalismo: desafios e perspectivas para a organização coletiva do trabalho. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 83-104, 2021.

da solidariedade entre os trabalhadores e na luta por condições mais justas e equitativas de trabalho.

Paiva (2018)²⁹⁷ destaca que a uberização do trabalho trouxe desafios significativos para a organização sindical, especialmente pela fragmentação dos trabalhadores em pequenos grupos e pela dificuldade de se estabelecer uma relação de trabalho clara. No entanto, o autor defende que é justamente nesse contexto que os movimentos sindicais se tornam ainda mais importantes.

Barros (2019)²⁹⁸ destaca a necessidade de se entender as transformações no mundo do trabalho trazidas pela uberização para que se possa adaptar os movimentos sindicais a esse novo contexto. Para o autor, é necessário desenvolver uma abordagem mais colaborativa, que inclua trabalhadores de diferentes setores e busque construir uma agenda de luta ampla.

Além disso, em consonância com o já abordado anteriormente nesta pesquisa, a uberização do trabalho tem fragilizado o poder dos sindicatos e dificultado a organização coletiva dos trabalhadores. No entanto, o autor defende que ainda é possível fortalecer esses movimentos por meio de estratégias de mobilização e conscientização dos trabalhadores.

Ferreira (2020)²⁹⁹ destaca que os movimentos sindicais precisam se adaptar às novas formas de trabalho trazidas pela uberização para continuarem relevantes na luta pelos direitos dos trabalhadores. Para o autor, isso inclui a criação de novas formas de organização, como a criação de sindicatos específicos para trabalhadores da plataforma.

Campos (2018)³⁰⁰ chama atenção para a necessidade de se discutir as consequências da uberização do trabalho para os sindicatos e para a luta pelos direitos dos trabalhadores. O autor destaca que essa discussão é fundamental para se estabelecer uma nova agenda de luta que leve em conta as particularidades do trabalho uberizado.

²⁹⁷ PAIVA, R. P. Novas formas de organização sindical e a defesa do trabalhador na era da uberização. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 324-347, 2018.

²⁹⁸ BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

²⁹⁹ FERREIRA, M. A. Uberização e organizações sindicais: desafios e possibilidades para a luta por direitos. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, Salvador, v. 16, n. 30, p. 153-169, 2020.

³⁰⁰ CAMPOS, A. C. L. O sindicalismo e a uberização do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-14, 2018.

Antunes (2018)³⁰¹ analisa as novas formas de trabalho trazidas pela uberização do trabalho e destaca que essas transformações têm levado a uma nova forma de proletariado de serviços na economia digital. Para o autor, é fundamental que os movimentos sindicais se adaptem a essas transformações para continuarem relevantes na luta pelos direitos trabalhistas.

Assim, os movimentos sindicais são fundamentais para a defesa dos direitos trabalhistas e previdenciários, bem como para a promoção de condições mais justas e dignas de trabalho. Para além disso, eles têm o papel de atuar como mediadores entre os trabalhadores e o Estado, bem como de promover a construção de políticas públicas que favoreçam a classe trabalhadora.

Por fim, é importante destacar que o resgate dos movimentos sindicais não deve se limitar à luta contra a uberização do trabalho. Os sindicatos têm o papel de atuar em defesa da classe trabalhadora em todos os setores da economia, lutando por condições mais justas de trabalho e por uma sociedade mais igualitária. Como afirmou Antunes (2018)³⁰², a luta sindical é essencial para a construção de um mundo mais justo e democrático, em que o trabalho seja valorizado e respeitado.

Dessa forma, o resgate dos movimentos sindicais para além do uberismo se faz necessário para a construção de uma sociedade mais justa e democrática, onde os direitos trabalhistas sejam respeitados e os trabalhadores possam ter condições dignas de trabalho e de vida.

³⁰¹ ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2019.

³⁰² ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em plataformas digitais tem se expandido rapidamente nos últimos anos, principalmente com o avanço da tecnologia e da internet. Essas plataformas, como a Uber, o Ifood e outras, oferecem serviços de transporte, hospedagem, entrega e outros serviços que são intermediados por meio de aplicativos. Esses trabalhadores são chamados de "colaboradores" ou "prestadores de serviços" e geralmente não possuem vínculo empregatício com as plataformas. Por conta disso, os trabalhadores das plataformas digitais têm enfrentado uma série de desafios no que diz respeito à organização e defesa de seus direitos trabalhistas, principalmente devido às novas práticas antissindicais que têm surgido.

As plataformas digitais, por sua vez, têm adotado uma série de práticas antissindicais para evitar que os trabalhadores se organizem e reivindiquem melhores condições de trabalho. Essas práticas incluem a utilização de algoritmos para avaliação do desempenho do trabalhador, a negação de vínculo empregatício e a pressão para que os trabalhadores aceitem condições desfavoráveis. Além disso, as plataformas têm tentado enfraquecer a organização sindical, criando sindicatos "amigos" e realizando acordos diretos com os trabalhadores.

Essas práticas antissindicais têm gerado uma série de desafios para os movimentos sindicais, que precisam encontrar novas formas de se organizar e defender os trabalhadores das plataformas digitais. Uma das principais estratégias dos movimentos sindicais tem sido a luta pela regulamentação dos trabalhadores das plataformas digitais. Isso inclui a criação de leis que reconheçam o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas, garantindo-lhes direitos trabalhistas e previdenciários.

Outra estratégia importante é a organização dos trabalhadores em sindicatos e associações, mesmo que essas organizações não sejam reconhecidas pelas plataformas. Os sindicatos e associações podem oferecer apoio jurídico, representação em negociações coletivas e organização de campanhas de conscientização e mobilização dos trabalhadores.

Alguns autores de direito destacam a importância do fortalecimento dos movimentos sindicais para a defesa dos trabalhadores das plataformas digitais. Para

Antunes (2018)³⁰³, é necessário que os sindicatos sejam capazes de acompanhar as mudanças na organização do trabalho e na economia, desenvolvendo novas formas de organização e de luta. Já Paiva (2018)³⁰⁴ destaca que os sindicatos devem buscar formas de se aproximar dos trabalhadores das plataformas digitais, entendendo suas demandas e necessidades específicas.

Além disso, é importante que os movimentos sindicais promovam a conscientização e o engajamento dos trabalhadores, buscando fomentar a solidariedade e a cooperação entre eles. Esse engajamento pode ser estimulado por meio da criação de redes sociais e da realização de ações de mobilização e conscientização.

Outra estratégia importante é a busca por alianças com outros movimentos sociais e organizações, como os movimentos feministas, negros, LGBTs, ambientalistas, entre outros, que também enfrentam desafios semelhantes na luta contra a exploração e a opressão. A união de forças pode gerar uma resistência ainda mais forte e efetiva.

No mais, é necessário repensar o papel do Estado na regulação e fiscalização dessas plataformas digitais, especialmente no que se refere à garantia de direitos trabalhistas e sociais aos trabalhadores que atuam nessas empresas. É preciso que haja uma legislação que obrigue essas empresas a arcarem com responsabilidades e deveres, como o pagamento de tributos, garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, e a manutenção de uma relação de trabalho justa e equilibrada.

Nesse sentido, os sindicatos podem e devem atuar como intermediários entre os trabalhadores e o Estado, exigindo que sejam criadas leis e políticas públicas que garantam a proteção desses trabalhadores. A luta pela regulação e fiscalização dessas plataformas digitais é uma questão de direitos humanos e sociais, que deve ser encarada como prioridade pelos sindicatos e por toda a sociedade.

Por fim, é importante destacar que o resgate dos movimentos sindicais é uma tarefa urgente e necessária, não só para combater as práticas antissindicais das plataformas digitais, mas para fortalecer a luta por direitos e garantias trabalhistas em

³⁰³ ANTUNES, R. O privilégio da servidão na era digital: o novo proletariado de serviços na economia digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

³⁰⁴ PAIVA, R. P. Novas formas de organização sindical e a defesa do trabalhador na era da uberização. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 324-347, 2018.

todas as esferas da sociedade. A defesa dos direitos trabalhistas e a valorização do trabalho humano são questões fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Assim, é necessário que os sindicatos sejam capazes de se reinventar, de se adaptar às novas formas de trabalho e de organização dos trabalhadores, de modo a se tornarem mais representativos e efetivos na defesa de seus direitos. É preciso, ainda, que os trabalhadores se organizem, que sejam conscientes de seus direitos e que lutem por eles, unindo-se aos sindicatos e a outros movimentos sociais em prol de uma sociedade mais justa e igualitária.

Portanto, pode-se concluir que a luta dos trabalhadores nas plataformas digitais é um desafio importante e complexo, que exige uma ação conjunta e coordenada de sindicatos, trabalhadores, sociedade civil e Estado. A valorização do trabalho humano, a defesa dos direitos trabalhistas e a luta contra a precarização e a exploração são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e solidária. Cabendo tanto ao Estado, como a sociedade, apoiar e participar dessas lutas, de modo a contribuir para o fortalecimento dos movimentos sociais e para a construção de um mundo mais justo e humano.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Indústria 4.0 e as mudanças no mundo do trabalho. In: VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018, Rio de Janeiro. Anais do VII Encontro de Estudos em Estratégia, 2018.

ABÍLIO, Ludmila. Costhek. Trabalho e plataforma: a uberização do direito. Editora Almedina, 2020.

ALVAREZ, D. The future of work: A guide for investors. Columbia University Press, 2020.

AMORIM, Henrique; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho. Indústria 4.0: as principais tecnologias e desafios da Quarta Revolução Industrial. Revista de Tecnologia Aplicada, v. 6, n. 1, p. 1-18, 2019.

ANDRADE, P. B. G. O papel da negociação coletiva na efetivação da liberdade sindical. Revista de Direito Internacional, Brasília, v. 15, n. 1, p. 347-362, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2019.

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

ATLESON, James B. A ética da democracia no local de trabalho. Boston: Rowman & Littlefield, 1983.

BACCI, D. D. G. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2017. 52 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

BAIMA, Jeferson José. Direito coletivo do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé no direito individual do trabalho *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

BARBOSA, Raimundo Simão de Melo. As reformas trabalhistas no Brasil: lei nº 13.467/2017. São Paulo: Editora LTr, 2018.

BARROS, A. C. S.; RIBEIRO, J. C. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a proteção dos direitos sociais no Brasil. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 12, n. 2, p. 367-387, 2015.

BARROS, A. L. F. Uberização e precarização do trabalho: impactos na organização sindical brasileira. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 106-125, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Direito coletivo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

BAYLOS, A. Working on Digital Platforms: The Right to Subordination and Social Rights. *European Labor Law Journal*, v. 9, n. 1, p. 51-64, 2018.

BEATTY, David. *Direitos Humanos e seus limites*. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

BENITES, L. O controle objetivo do trabalho de plataforma e a resistência dos trabalhadores. In: FERREIRA, J. A. P.; AGUIAR, V. P. de (Org.). *Trabalho e tecnologia: impactos na saúde e na vida dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2021. p. 259-277

BENKLER, Yochai. From consumers to users: shifting the deeper structures of regulation toward sustainable commons and user access. *Federal Communications Law Journal*, v. 70, n. 1, p. 1-59, 2018.

BENNETT, W. L. Publics and Platform Capitalism: The Coming Fight over Visibility, Value, and Voice. In: *Handbook of Media and Communication Research*, 2020, p. 407-426.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. Harper Business, 2010.

BRANDA, Fábio Augusto. *Práticas antissindicais e proteção sindical*. Editora LTr, 2019.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 06 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 29 jun. 2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=14905809811&ext=.pdf>. Acesso em: 06 maio 2023.

BRITO, Vivian. O impacto da Indústria 4.0 na gestão de pessoas: uma revisão integrativa da literatura. Revista de Administração FACES Journal, v. 18, n. 4, p. 102-118, 2019.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company, 2014.

CALCINI, Ricardo Souza. Direito coletivo de trabalho: sindicalismo e negociação coletiva. São Paulo: Saraiva, 2019.

CAMPOS, A. C. L. O sindicalismo e a uberização do trabalho. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-14, 2018.

CARVALHO, B. V. Indústria 4.0: uma revisão sistemática sobre seus impactos na gestão de pessoas. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2019.

CARVALHO, Karla Rosane do Amaral. A importância da OIT na proteção da liberdade sindical. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 160, ago 2017. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19209. Acesso em maio 2023.

CASTELLS, M. Ruptura: A crise da democracia liberal. Zahar, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M. O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Makron Books, 2011

Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Esquel vs. Argentina. Sentença de 1º de julho de 2009. Disponível em:

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_201_por.pdf. Acesso em: 08 maio 2023

COSTA, M. F.; FARIA, L. M. Uberização e sindicalismo: desafios e perspectivas para a organização coletiva do trabalho. *Revista da ABET*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 83-104, 2021.

COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco. Reflexões sobre o futuro do trabalho na era da Indústria 4.0. *Boletim Jurídico*, v. 7, n. 1186, p. 1-10, 2019.

COUTINHO, Geisa de Assis. *Direito do trabalho e direito processual do trabalho: temas atuais e controvertidos*. São Paulo: Editora LTr, 2017.

CRUZ, R. F. S. *A Declaração Sociolaboral do Mercosul e o Direito Internacional do Trabalho: um estudo da promoção da liberdade sindical no Mercosul*. 2019. 195 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. *O direito do trabalho por Evaristo de Moraes Filho: Uma contribuição à compreensão da cultura jurídica trabalhista brasileira*. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 18, n. 36, p. 70-70, 2015.

DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Assunção, 2015. Disponível em: <http://www.mercosur.int/msweb/Normas/PT/DECLARACAO-SOCIO LABORAL-PT.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.

DE FEYTER, Koen. *Human Rights and the Environment: Key Issues*. Edward Elgar Publishing, 2011.

DELGADO, G. N. A Indústria 4.0 e seus impactos na gestão de pessoas: revisão integrativa da literatura. *Revista Gestão & Conexões*, v. 10, n. 2, p. 16-28, 2021

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

FERRAZ, D. L. S. Indústria 4.0: Impactos e desafios para a educação e formação profissional. *Revista Brasileira de Educação Tecnológica*, v. 5, n. 1, p. 1-15, 2018.

FERRAZ, D. L. S. O trabalho em plataformas digitais e a proteção social do trabalhador: reflexões a partir do caso Uber. *Revista de Direito Social*, v. 1, n. 1, p. 84-99, 2020.

FERREIRA, M. A. Uberização e organizações sindicais: desafios e possibilidades para a luta por direitos. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, Salvador, v. 16, n. 30, p. 153-169, 2020.

FERREIRA, R. L. O direito coletivo do trabalho e as plataformas digitais de trabalho. In: OLIVEIRA, P. R.; SILVA, L. S. (Org.). Direito e novas tecnologias. São Paulo: LTr, 2020.

FILGUEIRA, Fernando José Accioly. Negociação coletiva e os limites do poder normativo da justiça do trabalho. Editora LTr, 2018.

FLEURY, A. Uberização e trabalho precário: desafios para o sindicalismo. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 22, n. 1, p. 51-61, 2019.

FRANCIONI, Francesco. A Declaração Universal dos Direitos Humanos: um padrão comum de realização. In: Projeto História Intelectual da ONU. A Organização das Nações Unidas e os Direitos Humanos: uma avaliação crítica. Oxford University Press, 1995. p. 35-56.

FRANCO, D. S. A indústria 4.0 e seus impactos no direito à privacidade. Revista Brasileira de Direito e Tecnologia, v. 7, n. 2, p. 1-19, 2018.

FRANCO, D. S. A Indústria 4.0 e os novos desafios do direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, v. 61, n. 1, p. 157-174, 2020.

FRENKEN, K.; AMANATIDOU, E.; SCHUURMAN, D. The future of social innovation. In: GAMBLE, J. et al. (org.). The Routledge Companion to the Geography of International Business. Routledge, 2017. p. 332-350.

GANDINI, Alessandro. Precarização e uberização do trabalho: a gig economy em questão. Revista Brasileira de Direito, v. 15, n. 2, p. 35-60, 2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves. A crise da subordinação clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial. Dissertação de Mestrado. Bahia: UFBA, 2011.
https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/12378/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20-%20A%20Crise%20da%20Subordina%C3%A7%C3%A3o%20Jur%C3%ADdica%20Enquanto%20Elemento%20Definidor%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o_0.pdf.
Acesso em 28/08/2023

GIBNEY, Mark. Human Rights and World Politics. Rowman & Littlefield Publishers, 2010.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GROHMANN, Rafael. Indústria 4.0: Desafios e oportunidades da quarta revolução industrial. Revista de Administração Mackenzie, v. 19, n. 5, p. e1807-e1807, 2018.

GROHMANN, Rafael. Trabalho e capitalismo de plataforma. Editora Unesp, 2019.

HALL, John; PESOLE, Annalisa. The labor of digital gig platforms: from crowdwork to datawork. Progress in Human Geography, v. 45, n. 3, p. 366-385, 2021.

HUWS, U.; SPENCER, N. H.; WORKER, G. Hacia una sociedad post-trabajo. El Viejo Topo, 2016.

KALLEBERG, A. L. Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies. John Wiley & Sons, 2018.

KENNEY, M.; ZYSMAN, J. The rise of the platform economy. Issues in Science and Technology, v. 32, n. 3, 2016.

KERGOAT, D. O cuidado e a imbricação das relações sociais. Org. ABREU, A.R.P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M.R. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

KREIN, José Dari. Sindicalismo em tempos de precarização do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

LACOMBE, B. Gestão de pessoas: princípios, práticas e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, F. P. A Uberização do trabalho e a fragilização do poder sindical: reflexões a partir do caso brasileiro. Revista Direitos Culturais, Belo Horizonte, v. 17, n. 34, p. 49-70, 2021.

LOURENÇO, F. A Uberização do Trabalho e a (Des) Proteção Social do Trabalhador. In: Anais do Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho e Segurança Social, 2020.

MALLETT, Estêvão; MORENO, Daniela. O novo sindicalismo: uma história de luta e conquistas. São Paulo: LTr, 2017.

MARQUES, F. As novas formas de trabalho e o direito do trabalho. In: CONCEIÇÃO, J. N.; DE PAULA, L. R.; SCHETTINI, V. L. F. (Orgs.). A evolução do direito do trabalho no Brasil e suas perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 187-210.

MARTINEZ, LUCIANO. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Saraiva São Paulo, 2018

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MAZZEI, Rodrigo Lopes. Manual de direito do trabalho. Editora Juruá, 2018.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. 2012.

MENDES, Carolina Tupinambá. Práticas antissindicais: um desafio para a liberdade sindical. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 21, n. 40, p. 143-156, jul./dez. 2017.

MIRANDA, J. P.; CORRÊA, H. G. Trabalho na era das plataformas: desafios e perspectivas regulatórias. Revista de Direito da Cidade, v. 12, n. 2, p. 699-719, 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. Introdução ao Direito do Trabalho *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

NARAYANAN, A. Platform Capitalism, Surveillance, and the Challenge of Collective Action. In: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, 2017, p. 793-805.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2018). Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho—22. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, M. A precarização do trabalho no Brasil e as novas formas de resistência. In: Anais do Simpósio Internacional de Direito do Trabalho e Segurança Social, 2021.

NUNES, E. P. A evolução do trabalho e suas implicações jurídicas. In: SILVA, L. M. da. (Org.). Estudos de Direito do Trabalho e Relações Sociais. Curitiba: CRV, 2017. p. 79-92.

OLIVEIRA, D. J. Uberização do trabalho e resistência sindical: uma reflexão sobre o modelo brasileiro. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 292-319, 2019.

OLIVEIRA, Jouberto de Quadros Pessoa. Práticas antissindicais: análise à luz do direito coletivo do trabalho e direitos humanos. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no direito do trabalho. <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18/10/23.

PAIVA, R. P. Novas formas de organização sindical e a defesa do trabalhador na era da uberização. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 324-347, 2018.

PAULINO, Luiz Fernando. Direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem a Cássio Mesquita Barros. São Paulo: Editora LTr, 2016.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Gláucia. Direito do trabalho. Ed. Impetus, 2005.

PINTO, Otavio et al. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. LTr, 2004.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: Ltr. 2009

RODRIGUES, Vólia Bomfim. Curso de direito do trabalho. Editora Atlas, 2018.

ROGERS, B. The Social Costs of Uber. Wake Forest Law Review, v. 53, p. 743, 2018.

ROLIM, M. F. C. A regulação do trabalho nas plataformas digitais: o caso da Uber no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, v. 24, n. 1, 2019.

SACHS, B. Uber and the Labor Market. In: DE STEFANO, V. (Ed.). Beyond the algorithm: qualitative insights for gig work regulation. Oxford University Press, 2018. p. 139-146.

SAMPAIO, Júlio César. Direito coletivo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2014.

SANTOS, B. S. A difícil democracia: reinventar as esquerdas. São Paulo: Boitempo, 2017.

SANTOS, Luciano Athayde Chaves dos; ALBUQUERQUE, Juliano Ferreira de. Direito sindical. 4. ed. São Paulo: Editora Juruá, 2019.

SANTOS, M. J. B.; RIBEIRO, J. F.; SANTOS, A. L. P. Controle subjetivo nas plataformas digitais de trabalho: um desafio para o sindicalismo brasileiro. In: PEREIRA, R. H.; TRAJANO, E. C. (Org.). Reforma trabalhista e suas repercussões no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

SARAIVA, Renato. Reforma trabalhista e o negociado sobre o legislado. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

SCHMITT, Ricardo. Reforma trabalhista: Lei nº 13.467/2017 e os impactos no direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2018.

SCHOR, Juliet B. The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge: MIT Press, 2020.

SCHWARTZMAN, Simon. As transformações do mundo do trabalho e o direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2016.

SILVA, H. L. S. da. O direito sindical na Constituição Federal de 1988. Revista da Procuradoria-Geral do Estado de São Paulo, v. 49, p. 237-244, 1997.

SILVA, Sayonara Leal. O sindicato na reforma trabalhista: novas perspectivas para o direito coletivo do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2019.

SIQUEIRA, R. Trabalho Precário e Uberização: um estudo sobre a condição do motorista parceiro da Uber em Belo Horizonte. In: Anais do Seminário Nacional de Direito do Trabalho, 2021.

SOUZA, A. R. L. Sindicatos brasileiros: um retrato da crise de representatividade. *Revista do Serviço Público*, v. 63, n. 1, p. 7-22, 2012.

SRNICEK, N. *Capitalismo de plataforma*. Cultrix, 2017.

STANDING, G. *Basic income: And how we can make it happen*. Penguin, 2018.

STEFANO, G. D.; FUCHS, C.; MEJIAS, U. A. *Digital labor: The Internet as playground and factory*. Routledge, 2018.

STOLLER, M. *Digital Labor and Platform Capitalism: A Critical Perspective on the Future of Work*. New York: Routledge, 2021.

TORTORELLI, T. *Uberização do trabalho: um novo paradigma ou apenas uma nova forma de exploração?* Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2017.

TRINDADE, José Damiao de Lima. *Direitos humanos e o direito internacional do trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

VALLAS, Steven. Beyond the algorithm? Platform labor and the future of work. *Big Data & Society*, v. 6, n. 2, p. 1-12, 2019.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito coletivo do trabalho: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. Pág 12

WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.