

SUJEITOS COLETIVOS DE TRABALHO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI: ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

COLLECTIVE WORK SUBJECTS AND WORK IN THE 21ST CENTURY: COLLECTIVE ORGANIZATION OF DIGITAL PLATFORM WORKERS

Angelo Antonio Cabral*

Guilherme Lima Juvino de Paula**

RESUMO: O constante avanço tecnológico-informacional aliado à intensificação da prestação de serviços por meio de plataformas digitais interfere de maneira substancial nas relações, institutos e os direitos laborais dos trabalhadores, empregadores e entes coletivos trabalhistas. Nesse contexto, este artigo examinou as novas tecnologias empregadas nesta nova forma de organização laboral – alicerce das plataformas digitais –, as formas de organização coletiva dos trabalhadores em face do ordenamento jurídico brasileiro e os desafios dessas organizações diante do cenário de profundas mudanças nas relações laborais causadas por este novo fenômeno.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Coletivo do Trabalho. Trabalho em Plataforma Digital. Organizações Coletivas.

ABSTRACT: *The constant technological and informational advances combined with the intensification of the provision of services through digital platforms substantially interferes in the relations, institutes and labor rights of workers, employers and collective labor entities. In this context, this article examined the new technologies employed in this new form of labor organization – the foundation of digital platforms –, the forms of collective organization of workers in the face of the Brazilian legal system and the challenges of these organizations in the face of profound changes in labor relations caused by this new phenomenon.*

KEYWORDS: *Collective Labor Law. Work on Digital Platform. Collective Organizations.*

* Mestre em Direito do Trabalho pela USP; cursou Especialização em Relaciones Laborales para Expertos Latinoamericanos (Universidad de Castilla-La Mancha), Direitos Fundamentais (Universidade de Coimbra) e Direito do Trabalho (USP); parecerista da Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; advogado e professor.

** Advogado; pós-graduação em Direito Processual Civil na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e pós-graduação em Direitos Fundamentais pelo Instituto Ius Gentium Conimbrigae (IGC) Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM) em 2017; graduado em Direito pela Universidade São Judas Tadeu.

Introdução

Neste artigo, busca-se analisar o impacto causado pelo trabalho organizado e prestado por intermédio de plataformas digitais; além disso, busca-se também analisar superficialmente as formas (e os desafios) das organizações coletivas previstas no ordenamento jurídico brasileiro em face do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores nesse novo contexto socioeconômico. Por outro lado, este artigo também objetiva verificar qual o significado e a substância das mudanças proporcionadas pelo avanço tecnológico nas relações de trabalho, especialmente, aquelas voltadas à organização coletiva dos trabalhadores.

O tema tem sua importância pelo fato de que, no século XXI, o desenvolvimento socioeconômico tem alterado substancialmente as relações entre capital e trabalho, criando, assim, uma nova morfologia do trabalho (ANTUNES; BRAGA, 2009). Além desse fator, percebe-se que certa parcela dos recentes estudos acadêmicos¹, e parte da jurisprudência nacional², tem-se debruçado sobre o tema em questão com ênfase voltada para discussão acerca da análise dos requisitos do contrato de emprego, para fins de configuração ou não de vínculo empregatício entre essas empresas (denominadas de plataformas digitais) e os trabalhadores que nela (ou por intermédio destas) prestam serviços. Assim, diante da escassez literária e o dissenso jurisprudencial sobre o tema, e, por um enfoque do direito coletivo do trabalho, almeja-se com presente artigo auxiliar o debate sobre o tema – respeitados os limites deste pequeno texto –, como forma de suscitar reflexões a respeito dessa nova realidade social, jurídica e econômica.

Para tanto, o tema proposto neste artigo será analisado em três seções. Na primeira seção, trazemos de maneira sucinta, por meio de revisão bibliográfica,

-
- 1 Dentre as obras que versam sobre tema e a discussão acerca da formação de vínculo empregatício entre os trabalhadores que prestam serviços em (ou por intermédio de) plataformas digitais se destacam as obras escritas por: BARBOSA Jr., Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de emprego da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019; e LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.
 - 2 Acerca da discussão (e o dissenso) jurisprudencial sobre da possibilidade de configuração de vínculo de emprego entre trabalhadores e as empresas de plataformas digitais, nesse sentido, ver: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Ação Trabalhista 0011594-77.2017.5.15.0032*, Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Campinas, Juiz Sentenciante: Bruno da Costa Rodrigues, Data de Julgamento: 11.04.2019, Data de Publicação 15.04.2019 [Reconhecimento de vínculo de emprego entre um trabalhador motorista e a plataforma digital Uber]. Em sentido divergente, ver: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Ação Trabalhista 0010947-93.2017.5.15.0093*, 10ª Câmara, Relator: Edison dos Santos Pelegrini, Data de Julgamento: 27.11.2018, Data de Publicação: 29.11.2018 [Decisão proferida em segundo grau de jurisdição não reconhecendo a formação de vínculo de emprego ante a ausência do requisito da subordinação entre as partes].

os conceitos, seus principais aspectos, semelhanças e diferenças dessas novas formas de exploração do trabalho humano. Além disso, serão fornecidos exemplos de organização e atividade de conglomerados empresariais que empregam e fornecem plataformas digitais como exploração da sua atividade econômica.

Na segunda seção, analisa-se a regulamentação das principais formas de organização coletiva laboral de base (sindicatos e associações profissionais) previstas na legislação brasileira e as peculiaridades acerca da formação de organização coletiva no Brasil.

Já na terceira seção, após fixados os conceitos e especificidades sobre os institutos que permeiam o tema (plataformas digitais e organização coletiva trabalhista), passa-se a uma breve análise dos desafios das organizações coletivas.

Ao término, conclui-se pela possibilidade de formação de organizações coletivas dos trabalhadores que prestam serviços em favor de empresas de plataformas digitais à luz das disposições previstas no ordenamento jurídico brasileiro.

1 – O “novo” mercado de trabalho: prestação de serviços por meio de plataformas virtuais

O desenvolvimento tecnológico digital-informacional, as sucessivas crises do sistema capitalista, desemprego estrutural em escala mundial e o crescente processo de informalidade nas relações de trabalho têm ensejado consideráveis impactos e transformações sociais e, sobretudo, nas relações de trabalho individuais e coletivas.

Além desses fatores, sobrepõe-se também que a utilização de ferramentas tecnológicas vem trazendo novas tendências quanto à forma de consumo de produtos e serviços, aos meios de comunicação e a forma de celebração de negócios que, conseqüentemente, influenciam nas formas de organização e desenvolvimento do trabalho no século XXI.

O uso contínuo da tecnologia em rede é utilizado para fomentar essas novas perspectivas sociais, por meio de um discurso que se sustenta na ideia de maior cooperativismo dos sujeitos individuais, entes privados e os próprios Estados.

É dentro dessa realidade socioeconômica que o trabalho prestado por meio de plataforma digital ganha notoriedade no âmbito jurídico, econômico e social; que, segundo Antônio Carlos Aguiar (2019, p. 37), caracteriza-se:

“(…) por meio do fornecimento de uma plataforma *online* para vendedores exibirem ou comercializarem produtos ou serviços em troca de uma taxa; um percentual que é descontado do valor de cada negócio fechado, referente à intermediação/utilização da plataforma.”

No que concerne à exploração do trabalho, essas plataformas virtuais conseguem sucesso no mercado contemporâneo através da redução de custos em relação à mão de obra, ausência de regulamentação trabalhista (e tributária) e investimento em *marketing*.

E com a implementação, a organização e a exploração laboral a partir do trabalho em plataforma, que surge o *crowdsourcing*, que segundo Mannrich (2017, p. 1.293), citando outros autores:

“(…) equivale ao ato de tomar um trabalho, tradicionalmente desempenhado por um agente determinado (geralmente um trabalhador), e subcontrata-lo a um grupo indefinido e geralmente grande de pessoas, por meio de convocação aberta. Embora classificado como autônomo, o *crowdworker* reúne características de três modalidades atípicas de emprego: o trabalho temporário, a tempo parcial ou por meio de agência. Com a economia *gig*, a oferta e a demanda de atividades laborais unem-se *online*, como lembra Juan Raso.”

Como se observa pela definição acima, percebe-se que o *crowdsourcing* procura fomentar uma “nova” relação entre capital, trabalho e um novo mercado consumidor de bens e serviços.

Nesse sentido, valendo-se da classificação desenvolvida por Adrián Todolí Signes (2017), a presente seção visa discorrer sobre os novos modelos de organização laboral que possuem o emprego de tecnologia informacional no desenvolvimento de suas atividades econômicas. Esses novos modelos de organização são representados pelo nome de *crowdsourcing* (*online*, *offline*, geral e específico)³.

O *crowdsourcing* (em português, contribuição colaborativa ou colaboração coletiva), em regra, baseia-se numa relação tripartite, na qual figuram: os solicitantes (também chamados de usuários ou consumidores), os trabalhadores (por vezes, denominados de profissionais ou prestadores de serviços) e uma empresa (geralmente uma aplicação digital para *smartphone* ou uma plataforma *online*, ou seja, um sítio eletrônico) que realiza a intermediação entre os solici-

3 Neste artigo, o termo *crowdsourcing* será utilizado como sinônimo das expressões *crowdwork* (em português, trabalho em multidão) e *on-demand economy* (em português, economia sob demanda).

tantes e os trabalhadores de acordo com a demanda formulada pelos primeiros e o interesse e disponibilidade dos segundos (SIGNES, 2017).

Nesse modelo de organização do trabalho, os solicitantes (pessoas físicas ou jurídicas) desempenham o papel de encomendar a prestação de serviço ao grupo de pessoas reunidas e disponíveis na plataforma digital; os trabalhadores, por sua vez, possuem a incumbência de desempenhar os serviços pleiteados pelos solicitantes, sob a supervisão e gerenciamento da empresa; e a plataforma digital, que, mediante a extração de valor pago por parte do usuário pelo serviço realizado pelo trabalhador em favor daquele, possui a função de intermediar os pedidos dos solicitantes e a força de trabalho ofertada por esses trabalhadores (SIGNES, 2017).

Com efeito, a estruturação dessa forma de desenvolvimento empresarial e laboral possibilita que uma ampla gama das atividades exercidas sob o crivo do trabalho subordinado ou terceirizado, e submetido às disposições contidas na legislação trabalhista possa ser transformada em trabalho prestado via *crowdsourcing*. Logo, o desempenho de tarefas voltadas ao transporte de pessoas, entrega de encomendas, os serviços de tradução de documentos, por exemplo, podem ser submetidos a essa forma de prestação de serviços.

Estabelecidos os traços essenciais dessa forma de organização (solicitantes, trabalhadores e plataforma digital) convém destacar que o serviço prestado via *crowdsourcing* pode ser exercido de modo *online* ou *offline*⁴, em caráter geral ou específico.

1.1 – *Crowdsourcing online*

O *crowdsourcing online* caracteriza-se pela relação entre usuários que, por intermédio da plataforma virtual, solicitam um serviço de maneira global, e os trabalhadores que também estão conectados nessa mesma plataforma virtual disponibilizam sua força de trabalho para a realização das tarefas solicitadas pelos usuários. Tal mecanismo funciona como um grande processo licitatório virtual, ao qual os trabalhadores de qualquer parte do mundo poderão ofertar sua força de trabalho com vistas a realização das tarefas solicitadas ou disponibilizadas pelos usuários, sempre através da mediação fornecida pela plataforma digital que, por sua vez, extrai um valor dessas operações (SIGNES, 2017).

4 Expor tal diferenciação se faz necessário, na medida em que a forma como o trabalho é prestado via *crowdsourcing* impacta diretamente nas discussões relacionadas à forma e a abrangência da organização coletiva dos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas virtuais.

O maior representante dessa espécie do *crowdsourcing online* (e genérico) é a empresa norte-americana *Amazon Mechanical Turk* (MTurk)⁵, que, segundo sua própria definição essa forma de *crowdsourcing* caracteriza-se em:

“(...) um mercado de *crowdsourcing* que possibilita que indivíduos ou empresas usem inteligência humana para realizar tarefas que computadores não podem fazer atualmente. Como um dos maiores mercados de *crowdsourcing* do mundo, oferecemos acesso a uma força de trabalho escalável e sob demanda. Conectamos *start-ups*, empresas, pesquisadores, artistas, empresas famosas de tecnologia e agências governamentais a indivíduos para resolver problemas com visão computacional, aprendizado de máquina, processamento de linguagem natural e muito mais.” (AMAZON, 2019)

Possuindo milhares de trabalhadores (denominados pela plataforma de *turkers*) cadastrados em seu sítio eletrônico, a Mturk, por meio de uma plataforma digital, disponibiliza um ambiente virtual, ao qual os usuários cadastrados poderão, de qualquer lugar do mundo e a qualquer horário, solicitar inúmeras tarefas de baixa complexidade, microtarefas ou tarefas que mesmo sem maiores complexidades são inexecutáveis por máquinas ou *softwares*, mediante a fixação de um determinado valor e algumas condições para realização do trabalho solicitado pelos usuários (SIGNES, 2017).

Percebe-se que incumbe à Mturk possibilitar a intermediação dos solicitantes ao acesso de uma força de trabalho diversificada, considerando a multidão heterogênea de trabalhadores que oferecem seus serviços de forma contínua, pois o funcionamento da plataforma encontra-se à disposição dos usuários 24 horas por dia, sete dias por semana; e de baixo custo, tendo em vista que o valor da remuneração dos *turkers* fica a critério única e exclusivamente dos solicitantes (SIGNES, 2017; AMAZON, 2019).

Além disso, a *Amazon Mechanical Turk* possui um sistema de avaliação unilateral que consiste em um canal de comunicação dentro da plataforma onde o usuário descreve sua opinião acerca do serviço prestado pelo trabalhador, sendo que, em caso de insatisfação ou rejeição desse serviço, o solicitante poderá deixar de efetuar o pagamento pelo serviço.

5 Para obtenção de maiores informações acerca do trabalho prestado pelos *turkers* e a forma de funcionamento da Amazon Mechanical Turk, sob o relato de um ex-colaborador acessar: <<https://digilabour.com.br/2019/06/06/trabalhando-na-amazon-mechanical-turk-entrevista-com-kristy-milland/>>.

Outro traço importante da intermediação oferecida pela Mturk consiste no cancelamento injustificado da conta do trabalhador por iniciativa da plataforma digital (KALIL, 2017).

Assim, constata-se que, pela forma de organização do *crowdsourcing online* – exemplificado pela estrutura e modo de funcionamento da *Amazon Mechanical Turk* –, busca-se evitar o uso de fornecedores tradicionais que, por meio de uma equipe de empregados, poderiam realizar as tarefas solicitadas pelos usuários da plataforma digital, na medida em que as demandas são disponibilizadas a um grande grupo de pessoas inseridas dentro de uma comunidade *online*.

1.2 – *Crowdsourcing offline*

Por outro lado, o *crowdsourcing offline*, conservando os traços principais do conceito de *crowdsourcing* (relação triangular entre: trabalhador, usuário e plataforma digital), possui a peculiaridade da restrição geográfica da prestação de serviços, ou seja, a formulação de demandas por parte dos usuários, em virtude dos serviços solicitados, ficará restringida geograficamente a determinado local.

Nessa espécie de prestação de serviços por meio de plataformas digitais, observa-se uma maior incidência da legislação laboral – considerando que a prestação de serviços fica restringida e limitada por um espaço geográfico de uma cidade ou país –, de maneira que se presume com maior incidência eventual formação de vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital em razão de uma maior interferência do poder diretivo da plataforma digital no trabalho prestado⁶.

Em razão da restrição local da prestação de serviços, essa modalidade *crowdsourcing* possui uma maior limitação no oferecimento global de serviços por meio da plataforma digital, seja ela um sítio na internet ou aplicativo de aparelho celular.

O maior expoente dessa espécie de *crowdsourcing* é a empresa norte-americana Uber.

Segundo Baboin (2017), a Uber estrutura sua operação comercial como uma empresa que, por meio do uso de plataforma digital, conecta passageiros e motoristas cadastrados na plataforma por meio de uma aplicação digital ins-

6 Optamos pelo uso do verbo presumir de maneira conjugada, pois, a formação de vínculo de emprego entre a Uber e seus prestadores de serviços deverá ser analisada sempre à luz do caso concreto mediante a interpretação dos arts. 2º e 3º da CLT.

talada em um *smartphone*, pela qual os usuários buscam se conectar com os motoristas disponíveis em determinada circunscrição territorial visando obter o deslocamento de um determinado local para outro, como uma típica atividade de transporte de pessoas.

A aplicação digital oferecida pela Uber possui duas divisões (distintas e complementares), sendo uma destinada aos motoristas e a outra voltada aos usuários. Além dessas características, outros pontos marcantes na intermediação dos serviços fornecidos pela Uber é a possibilidade de exclusão unilateral do cadastro dos trabalhadores, monitoramento eletrônico dos trabalhadores e dos usuários pela plataforma, a majoração ou diminuição do valor dos serviços prestados, o controle de qualidade dos serviços prestados pelos motoristas mediante uma análise feita, *a posteriori*, pelos usuários da plataforma, entre outras (BABOIN, 2017).

Percebe-se nesse modelo de *crowdsourcing* que a limitação geográfica do serviço prestado é o elemento central do desenvolvimento dos serviços prestados pela plataforma digital, de modo que o acesso ao número de usuários é restrito, gerando, assim, uma maior competitividade entre os trabalhadores cadastrados⁷ ainda que em número limitado; além do fato de que os trabalhadores também assumirão os riscos da atividade explorada pela plataforma digital.

Dentro de uma análise histórica do Direito do Trabalho, percebe-se que o *crowdsourcing offline* assemelha-se à figura do *locatio operum* prevista no Direito romano, na qual os serviços pactuados entre tomador e prestador possuíam certa prevalência em relação ao resultado do objeto do contrato (obra) (GODINHO, 2005).

1.3 – *Crowdsourcing* geral

Diferentemente dos dois modelos organizacionais anteriores, o *crowdsourcing* geral baseia-se também no oferecimento de uma vasta gama de serviços (tradicionais ou não) por meio de aplicativos para aparelho celular ou sítios eletrônicos.

No *crowdsourcing* geral, a plataforma digital, de um lado, funciona como uma espécie de agência de fomento e impulsionamento no oferecimento das inúmeras atividades ofertadas pelos trabalhadores na rede, ao passo que, por

7 Em razão da maior competitividade existente entre os trabalhadores das plataformas digitais, pode-se se constatar uma dificuldade na formação de organizações coletivas, pois, o espírito de competição presente (e fomentado) pela plataforma entre esses trabalhadores, a princípio dificulta a formação de uma consciência coletiva com vistas à formação de coletivos, sindicatos ou associações não sindicais.

outro lado, pela ótica dos solicitantes, a plataforma funciona como um catálogo de serviços que poderão ser escolhidos por eles mediante o pagamento de determinado valor extraído pela plataforma virtual, mas nem sempre estabelecido por ela (SIGNES, 2017).

Exercem esse tipo de intermediação, fomento e organização de mão de obra empresas como a *Microtask*⁸, *Clickwork*⁹, *Task Rabbit*¹⁰, *Field Agent* e *Amazon Mechanical Turk*.

Assim como no *crowdsourcing online*, no *crowdsourcing* genérico, o enquadramento dos trabalhadores da plataforma como empregados é de remota configuração, pois, nesse modelo de organização laboral, a ingerência da plataforma virtual é de baixa incidência, haja vista que seu funcionamento se trata de uma espécie de agência de trabalho para fornecimento de mão de obra a terceiros (SIGNES, 2017).

1.4 – *Crowdsourcing* específico

Por último, destacamos o *crowdsourcing* específico. Essa espécie do *crowdsourcing* caracteriza-se pela concentração da exploração de determinada atividade econômica pela plataforma digital (SIGNES, 2017). Nesse caso, a plataforma digital logo após seu estabelecimento no mercado econômico operará pela exploração de uma determinada atividade econômica, por vezes, já estabelecida na economia formal.

São exemplos dessa forma de *crowdsourcing* as plataformas digitais que exercem as atividades de transportes de passageiros (Uber, Cabify), serviços de entregas (Rappi e Uber Eats), limpeza de domicílios (Helpling), fornecimento de guias turísticos (Sandeman) entre outros; ou seja, por meio de um recorte de mercado, o *crowdsourcing* específico, determinadas empresas simultaneamente concorrem como outras empresas já estabelecidas ou trabalhadores autônomos (como no caso nos taxistas, por exemplo) já inseridos dentro da economia de determinado país ou região.

8 A *Microtask* é uma empresa finlandesa que fornece a distribuição global de tarefas de curta duração para trabalhadores *on-line* por meio de uma plataforma virtual de *crowdsourcing*.

9 Essa plataforma virtual tem como sua atividade central a aproximação entre usuários que buscam uma solução individual e personalizada para o seu projeto de acordo com suas especificações e demandas, e, de outro, trabalhadores dispostos a realizar os trabalhos os colocamos em nossa plataforma de pedidos.

10 O *TaskRabbit* por meio de um sítio eletrônico e aplicativo para smartphone que realiza a intermediação de usuários com pessoas que estejam em sua vizinhança visando expor pequenos trabalhos ou atividades e solicitar pessoas que executem essas tarefas dentro de sua vizinhança.

Assim, esse modelo de *crowdsourcing* possui uma forte similaridade com a exploração da atividade econômica por empresas convencionais, ou seja, aquelas que possuem em um determinado estabelecimento para consecução dos seus objetivos empresariais e que possuem um quadro efetivo de funcionários regidos pelas regras do direito individual do trabalho do local da prestação de serviços; mas, diferentemente dessas empresas, as plataformas digitais de *crowdsourcing* específico têm como elemento principal na exploração de sua atividade econômica o emprego de tecnologia informacional.

Em razão da exploração de atividades econômicas já tradicionais no mercado, o *crowdsourcing* específico tem como traço marcante o rigor no controle de qualidade na prestação de serviços pelos trabalhadores, tendo em vista a necessidade constante da preservação da imagem da empresa perante seus usuários (SIGNES, 2017).

2 – Sujeitos coletivos no direito laboral brasileiro

Da leitura do texto constitucional (BRASIL, 1988) constata-se que os trabalhadores podem se organizar, em primeiro grau, por meio de sindicatos (art. 8º, *caput*, da Constituição) ou associações profissionais (art. 5º, XVII, VIII, XXI; e 8º, *caput*, da Constituição).

À luz do disposto na Constituição, podem-se classificar os sujeitos coletivos de trabalho em: organizações coletivas sindicais e organizações coletivas não sindicais, sendo que dentro dessa classificação, os sindicatos figuram como representantes do primeiro grupo, e as associações profissionais como figurantes do segundo grupo.

Estabelecido o posicionamento dos sujeitos coletivos laborais no texto constitucional, bem como esclarecida a classificação das organizações coletivas de base, passa-se a tratar as principais questões sobre tais entidades.

O primeiro sujeito coletivo de trabalho a ser tratado são os sindicatos, que, de acordo com a definição¹¹ proposta por Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 14), pode ser conceituado como “órgãos de primeiro grau, criados pelos próprios interessados, com prerrogativas de representar a categoria, de negociar convenções coletivas, de instaurar dissídios coletivos e de autorizar greves”.

Ademais, sobre a natureza jurídica e outras características do ente coletivo em análise, explica o referido autor que

11 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece um conceito legal de sindicato, ficando, assim, a encargo da doutrina estabelecer tal conceito.

DOCTRINA

“A característica principal do sindicato é ser uma organização de um grupo existente na sociedade. Essa organização reúne pessoas físicas, trabalhadores, mas pode reunir também pessoas jurídicas, as empresas, uma vez que estas se associam em sindicatos também, os sindicatos de empregadores. As pessoas que se associam o fazem não para fins indiscriminados, mas como sujeitos das relações coletivas de trabalho.” (NASCIMENTO, 1992. v. I. p. 130)

Da definição acima se pode extrair que os sindicatos possuem autonomia coletiva¹² em relação ao Estado, haja vista que tal organização é criada sob o manto das regras de direito privado.

Isso importa dizer que tais entidades têm o direito de elaborar seus próprios estatutos, bem como são dotados de ampla capacidade de representação dos trabalhadores e formulação de convenções coletivas de trabalho; e têm a faculdade de possibilidade do exercício do direito de greve por parte dos seus integrantes.

Além dos sindicatos, a legislação brasileira prevê que os trabalhadores poderão se organizar coletivamente por meio de associações profissionais (não sindicais).

Em período anterior à promulgação da Constituição de 1988, a criação do sindicato dependia da prévia fundação de uma associação profissional não sindical, e somente após um determinado período e a critério do Ministro do Trabalho e Emprego convertia-se em entidade sindical, ou seja, havia uma espécie de rito de passagem para a criação de uma entidade sindical de base. Com a Constituição de 1988, a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato¹³.

O art. 53 do Código Civil traz a definição legal de associações por meio do seguinte conceito: “Art. 53. Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos”.

Por sua vez, o art. 511 da Consolidação das Leis do trabalho dispõe que:

12 A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho disciplinou o princípio da liberdade sindical em 1948 nos seguintes termos: “os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”.

13 “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

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

Partindo da conjugação dos conceitos previstos na lei, José Afonso da Silva (2005, p. 57) define os limites de atuação das associações coletivas trabalhistas não sindicais para “fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados”.

Portanto, as associações profissionais (coletivas) não sindicais possuem a finalidade precípua de defender direitos, interesses e prerrogativas apenas de seus associados nos termos das disposições contidas em seu estatuto.

Atualmente, o direito brasileiro não veda a coexistência de sindicato e associação para fins de representação do mesmo grupo de trabalhadores; todavia, a entidade sindical possui as prerrogativas decorrentes da representação da categoria conferidas nos termos do art. 513 da CLT.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2008), ao fazer distinção entre associação profissional e sindicato, leciona que a associação profissional não é órgão sindical, não representa a categoria, mas apenas os associados, não tem legitimidade para validamente assinar acordos e convenções coletivas de trabalho, pois apenas os sindicatos é que têm essa faculdade, não elege e nem designa representante para a categoria, uma vez que não é sua função essa representação, mas apenas a dos associados, e mesmo quanto a estes, excluídos os atos que são atribuições da entidade sindical, podem colaborar com o Estado, mas não na qualidade de voz oficial da categoria, pois esta é do sindicato, e não tem poderes para impor contribuição sindical, porque somente os sindicatos os possuem.

Assentados os conceitos, as previsões normativas, âmbito de atuação e as peculiaridades das organizações coletivas trabalhistas de base (sindicatos e associações), bem como as semelhanças e diferenças entre os entes coletivos de trabalho, passa-se a uma análise de quais são os desafios dessas organizações frente a inovações tecnológicas atualizadas na construção de uma forma de prestação de serviços.

3 – Os desafios das organizações coletivas trabalhistas na era do trabalho digital

Superada a análise acerca das formas de prestação de serviços por meio de plataformas digitais e os modelos de organizações coletivas trabalhistas

(sindicatos e associações profissionais não sindicais), o presente artigo passará a elencar as experiências de entes coletivos no âmbito internacional e nacional, e examinará os desafios das organizações laborais frente a essa forma de exploração da atividade econômica.

Cumprido estabelecer que os desafios a serem enfrentados pelas entidades coletivas laborais não se tratam de uma situação “nova”, pois, desde o advento da primeira revolução industrial, os trabalhadores receosos com o impacto dos avanços tecnológicos no trabalho já demonstravam preocupação com o futuro do trabalho (MORALES *apud* MARQUES; BERUTI; FARIA, 1995, p. 48-49).

Dentro do cenário de avanço tecnológico sem efetivo enquadramento específico do trabalho prestado por meio de plataforma digital à luz da legislação¹⁴, observam-se no âmbito internacional algumas formações de coletivos de trabalhadores, que prestam serviços por meio de plataformas digitais, com o objetivo de garantir direitos previstos na legislação laboral já existente (salário mínimo, por exemplo) ou direitos não previstos nas normas trabalhistas (seguro contra acidentes de trabalho pago pela empresa gestora da plataforma virtual).

Na Inglaterra, um grupo de trabalhadores da empresa *Deliveroo*¹⁵ iniciou um movimento de greve em cerca de 16 cidades mais importantes do Reino Unido. A pauta de reivindicações tinha como ponto central a redução no valor da remuneração dos trabalhadores realizada pela empresa e a alteração do regime de mapeamento de zonas de trabalho – que causa impacto na forma de remuneração dos trabalhadores (NOTES FROM BELOW, 2019).

Em resposta ao movimento grevista iniciado pelos trabalhadores organizados, a *Deliveroo* promoveu um aumento salarial temporário nas áreas afetadas, e ofertou a criação de uma linha de discussões de questões trabalhistas pela via individual (ou seja, sem negociações coletivas com o coletivo de trabalhadores) acerca dos problemas que os trabalhadores enfrentam (NOTES FROM BELOW, 2019).

O exemplo inglês destaca-se pelo fato da existência de coordenação das atividades grevistas dos trabalhadores da *Deliveroo*, por parte de uma entidade sindical já existente (IWGB – *Independent Workers Union of Great Britain*) de maneira que houve uma coexistência de uma nova forma de paralisação de trabalhadores (realizada na forma de desligamento do aplicativo da empresa),

14 Atualmente, a única iniciativa legislativa, em trâmite no congresso nacional brasileiro, que versa sobre a regulamentação específica do trabalho prestado por meio de plataforma é o Projeto de Lei nº 6.015/2019, de autoria do Deputado Federal Mário Heringer.

15 Trata-se de uma empresa de entrega de refeições *online* com operação comercial no Reino Unido, Holanda, França, Bélgica, Irlanda, Espanha, Itália, Austrália, Cingapura, etc.

mas sob a estrutura de organização coletiva pré-estabelecida (sindicato) (NOTES FROM BELOW, 2019).

Já no Japão, um grupo formado por 17 trabalhadores da empresa Uber Eats se reuniu para a criação de um sindicato que tem como principal pauta a busca por maior segurança e estabilidade dos trabalhadores que prestam serviços em favor da empresa. Em contrapartida à formação do sindicato, a Uber Eats se comprometeu a fornecer para os trabalhadores japoneses um seguro na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho (STARTSE, 2019).

De acordo com os exemplos mencionados, percebe-se o surgimento de uma consciência coletiva entre os trabalhadores que prestam serviços por meio (ou em) plataformas digitais no exterior expressas, por meio da criação de associações e sindicatos.

No Brasil, de forma paulatina e mais incipiente também pode-se constatar o surgimento de entes coletivos de trabalho criados com a finalidade de organizar os trabalhadores das plataformas digitais.

No Estado de São Paulo, a AMASP – Associação de Motoristas de Aplicativos de São Paulo foi criada com o intuito de reunir os motoristas que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte de passageiros (Uber, Cabify, 99), para auxiliá-los com serviços de orientação e consultoria às questões relacionadas (ou não) ao trabalho prestado junto às plataformas digitais (PIMENTA; PIMENTA, 2017).

Em Goiás, um grupo de motoristas do aplicativo Uber criou a Associação dos Profissionais de Transporte Individual Remunerado de Passageiros do Estado de Goiás (APTIGO). A organização coletiva foi criada com o objetivo de influenciar no processo de regulamentação do serviço de transporte por aplicativo junto à prefeitura da capital do estado (PIMENTA; PIMENTA, 2017).

Assim como no exemplo inglês mencionado anteriormente, no caso brasileiro, a criação da associação de motoristas teve apoio de uma entidade sindical já estabelecida, a central sindical UGT (União Geral dos Trabalhadores) (PIMENTA; PIMENTA, 2017).

Além de São Paulo e Goiás, outras cidades e estados brasileiros também possuem iniciativas semelhantes de organização coletiva dos trabalhadores submetidos a essa espécie de trabalho¹⁶.

16 Entre outras iniciativas de organização coletiva de trabalhadores de plataformas digitais no Brasil, destacam-se: SINDMAAP – Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transportes Privado Individual por Aplicativos em Brasília/DF e o SIMACTTER – Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral no estado da Bahia.

Quer seja no âmbito internacional, quer seja no âmbito nacional, pelos exemplos mencionados, pode-se constatar o surgimento de entes coletivos de trabalho criados com o objetivo de obtenção de direitos trabalhistas, já fixados na legislação ou de outra natureza, ou com a finalidade de exercer influência política no processo legislativo de regulamentação da plataforma digital à qual prestam serviços.

Entretanto, apesar dos avanços dos entes coletivos no tocante à sua organização, cumpre salientar que a criação dessas organizações está sujeita ao enfrentamento de algumas dificuldades, quer seja no campo legal, no momento de sua formação, em razão das peculiaridades do sistema sindical brasileiro que obedece ao princípio da unicidade sindical em face da forma de distribuição geográfica desses trabalhadores, quer seja no campo da organização prática, na medida em que o trabalho prestado por meio de plataforma não possui um local físico de concentração dos trabalhadores para realização do trabalho.

Dessa forma, apesar das dificuldades de criação, fomento e incentivo à associação – assim entendida como sindicalização ou ingresso e participação em associação profissional não sindical – e as próprias dificuldades inerentes à forma de prestação de serviços em plataforma digital, a formação desses grupos laborais aparece como uma alternativa de acesso aos direitos previstos na legislação trabalhista nacional e internacional ou poderá servir como uma forma de expressão política para o impulsionamento de iniciativas legislativas ou particulares que visem promover direitos específicos desses grupos.

4 – Considerações finais

As formas de organização coletivas previstas no ordenamento jurídico brasileiro possuem natureza complexa em face das formas de estruturação e exploração do trabalho humano prestado por meio de plataformas digitais. O surgimento e expansão (nacional e internacional) de entes coletivos laborais é muito importante, na medida em que em virtude da ausência de regulamentação específica ou enquadramento legal do trabalho prestado por meio de plataformas digitais faz-se necessária a criação de entidades que tutelem os interesses dos trabalhadores submetidos a esse modelo de prestação de serviços. Contudo, as barreiras estabelecidas na legislação brasileira para criação de entidades de representação dos trabalhadores, e as próprias dificuldades evidenciadas aos entes coletivos laborais para sua organização que melhor tutelem seus interesses são grandes.

DOCTRINA

Todavia, mesmo dentro desse cenário, o Direito Coletivo do Trabalho apresenta uma perspectiva interessante com vistas à garantia da proteção social aos trabalhadores prevista no ordenamento juslaboral. Trata-se, pois, de uma opção alternativa e viável para fins de compreensão das alterações nas relações laborais provocadas por essa nova morfologia do trabalho, e da capacidade do Direito do Trabalho – sobretudo, o direito individual laboral – de assimilar essas transformações.

O estímulo da criação e fomento de sindicatos e associações profissionais não sindicais pode permitir que as peculiaridades contidas no trabalho prestado em plataforma (representado neste artigo pelo *crowdsourcing*) sejam contempladas satisfatoriamente. Cumpre salientar que a relação bilateral entre empresas e entidades representantes dos trabalhadores nos fornece os subsídios para compreender como a atual relação entre capital e trabalho se coloca como um desafio de grandes proporções, mas que poderá ser compreendida e superada por meio da conciliação de interesses dos sujeitos envolvidos.

Diante de todo o exposto, verifica-se que o direito coletivo do trabalho, expresso nos sujeitos coletivos, se presta como meio da reflexão e crítica de uma nova realidade jurídica, política, econômica e social e que pode contribuir para formulação de respostas a esse novo processo de organização do capital. Nesse contexto, o desenvolvimento de respostas jurídicas vê-se profundamente desafiado, reclamando as obrigações estatais esculpidas no art. 170, *caput*, da Constituição no que concerne ao desenvolvimento de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Referências bibliográficas

- AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.
- AMAZON JOBS. *Amazon Mechanical Turk*. Disponível em: <<https://www.amazon.jobs/pt/teams/mechanical-turk>>. Acesso em: 26 nov. 2019.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.
- BARBOSA Jr., Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de emprego da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. DOU, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 3 dez. 2019.

DOCTRINA

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 3 dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2005.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

MANNRICH, Nelson. Futuro do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, 2017, p. 1.293, nov. 2017.

MARQUES, Adhemar; BERUTI, Flávio; FARIA, Ricardo. *Os caminhos do homem*. São Paulo: [s.e], 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários às leis trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. I.

_____. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. (in memoriam); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NOTES FROM BELOW. *Deliveroo workers launch new strike wave*. Disponível em: <<https://notesfrombelow.org/article/deliveroo-workers-launch-new-strike-wave>>. Acesso em: 28 set. 2019.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; PIMENTA, Roberto de Castro. Mecanismos processuais de proteção à atuação dos trabalhadores da Uber. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowd-sourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2005.

STARTSE. *No Japão, entregadores do Uber Eats formam primeiro sindicato da classe*. Disponível em: <<https://www.startse.com/noticia/nova-economia/69879/no-japao-entregadores-do-uber-eats-formam-primeiro-sindicato-da-classe>>. Acesso em 15 out. 2019.

Recebido em: 18/01/2020

Aprovado em: 26/02/2020