

O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A POSSIBILIDADE DE UMA TUTELA COLETIVA DOS TRABALHADORES*

PLATFORM CAPITALISM AND THE POSSIBILITY OF A WORKERS' COLLECTIVE PROTECTION

Fabiana Aparecida dos Reis Silva**

Alessandra Noel Miasato***

RESUMO

A presente pesquisa analisa a possibilidade de tutela coletiva dos trabalhadores de aplicativo no capitalismo de plataforma. Por meio da metodologia de pesquisa bibliográfica, evidenciaram-se dificuldades de natureza jurídica e social quanto à coletivização desses trabalhadores, como a existência de um conflito formal de normas entre o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal e a Convenção nº 87 da OIT, resultando em uma unicidade sindical que impede o exercício de um direito fundamental para garantia de um trabalho digno: a liberdade sindical. Analisa-se, assim, a utilização de espaços virtuais para fortalecimento da consciência de classe, o estudo quanto à possibilidade de criação de cooperativas para aumento do controle e gerenciamento que os trabalhadores têm sobre seu trabalho e a importância do sindicato para conquista de direitos. Discute-se, finalmente, a possibilidade de aplicação do *jus cogens* como instrumento para garantia do direito humano de liberdade sindical.

Palavras-chave: Trabalho sob demanda de aplicativo. Precarização. Sindicatos. Coletivização.

* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

** Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; Pós-graduada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro em Direito Digital, pesquisadora na área de Direito Digital, Proteção de Dados Pessoais e Direito do Trabalho; e Advogada no escritório Morais Andrade Leandro Molina Advogados. E-mail: fabianareis.nm@gmail.com.

*** Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; Pós-graduada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro em Direito Digital, pesquisadora na área de Direito Digital e Proteção de Dados Pessoais; atuante na área de Direito Digital no escritório Morais Andrade Leandro Molina Advogados. E-mail: alessandra.miasato@gmail.com.

ABSTRACT

*This research examines the possibility of collective protection of workers via app in platform capitalism. Through bibliographic research methodology, difficulties of a legal and social nature were evidenced regarding the collectivization of these workers, such as the existence of a formal conflict of rules between art. 8, item II of the Federal Constitution and ILO Convention No. 87, resulting in a union unity that prevents the exercise of a fundamental right to guarantee decent work: freedom of association. Thus, the use of virtual spaces to strengthen class consciousness is analyzed, as well as the study of the possibility of creating cooperatives to increase the control and management that workers have over their work, and the importance of the union to conquer rights. Finally, the possibility of applying the *jus cogens* as an instrument to guarantee the human right to freedom of association is discussed.*

Keywords: *Work on-demand via apps. Precariousness. Unions. Collectivization.*

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa originou-se da necessidade de se estudar as novas formas de trabalho decorrentes do capitalismo de plataforma tendo como foco principal a análise dos serviços desenvolvidos sob demanda por meio de aplicativo, bem como o estudo quanto a uma possibilidade de tutela coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras que desenvolvem essa atividade em meio a um cenário crescente de precarização.

Ante a nova realidade trazida pela revolução digital, que transformou em diferentes aspectos a forma como as pessoas se relacionam, consomem, produzem e vivem, muitas foram as mudanças no modo como o trabalho é desenvolvido. Com a chegada das novas tecnologias, as plataformas digitais passaram a ser elementos centrais no desenvolver das atividades laborais, dando novos contornos à forma como o trabalho é realizado, possibilitando, assim, o surgimento de atividades por diversos profissionais por meio de aplicativo. É nesse contexto que se tem a transformação do sistema econômico capitalista, fazendo nascer o capitalismo de plataforma que institui uma nova dinâmica nas relações produtivas.

Com um cenário econômico que só vê aumentar o desemprego, a facilidade que essas plataformas apresentam de rebaixar as condições mínimas de trabalho, precarizando o contexto socioeconômico, impõe ao trabalhador a escolha entre trabalhar ou passar fome. Essa vulnerabilidade, somada à necessidade de trabalho, faz com que a essência do sistema capitalista seja manifestada em alta escala, tornando o trabalhador cada vez mais uma mercadoria e elevando ao máximo a sua exploração.

É diante dessa realidade de precarização e ausência de direitos dos trabalhadores que a presente investigação tem como objetivo a análise da

possibilidade de se tutelar coletivamente essa nova classe de trabalhadores que surge juntamente às plataformas digitais.

Inicialmente, analisa-se o surgimento dessa nova forma de trabalho realizada sob demanda de aplicativos, bem como a escolha do termo capitalismo de plataforma para identificar esse novo contexto laboral. Em seguida, busca-se vislumbrar com maior clareza a realidade das condições de trabalho pelos usuários dos principais aplicativos no país, de modo a possibilitar um melhor entendimento quanto à situação de precariedade em que esses trabalhadores se encontram.

Discute-se, ainda, o paradoxo jurídico existente entre norma constitucional e convenção da Organização Internacional do Trabalho, que impede esses profissionais de acessarem direitos básicos que são inerentes a todo e qualquer trabalhador, avaliando-se, então, o cabimento de mecanismos alternativos de tutela coletiva dos usuários do capitalismo de plataforma, sendo eles: a utilização de espaços virtuais para construção de uma consciência de classe coletiva, criação de cooperativas e atuação mediante sindicatos.

Por fim, apresenta-se o direito à liberdade sindical - direito humano de todo trabalhador cidadão de um país membro da Organização Internacional do Trabalho, segundo entendimento internacional doutrinário a respeito do *jus cogens* - como possível instrumento em favor dos trabalhadores de plataformas digitais.

2. O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A TUTELA COLETIVA DOS TRABALHADORES

2.1. Contexto histórico

Transformações tecnológicas e inovações fazem parte da sociedade, seja a partir de uma invenção inédita, seja a partir de uma inovação que surge com o intuito de melhorar invenções anteriores.¹ Fato é que a humanidade é marcada por essas transformações sociais, que crescem em ritmo acelerado, impactando todos os aspectos da vida humana, inclusive no tocante à forma como o trabalho é desenvolvido.

Esse cenário tem como elemento central o trabalho do homem, o qual, somente a partir da Primeira Revolução Industrial, torna-se componente fundamental do capitalismo.² Nesse contexto, é importante destacar que as três primeiras revoluções industriais foram marcadas pela produção em massa, linhas de montagem, eletricidade e tecnologias da informação. É a partir da Quarta (e atual) Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que se tem um impacto significativo nas dinâmicas do trabalho porque ela se caracteriza por um conjunto de tecnologias que permitem a integração do mundo físico, digital e biológico,

¹ GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018. p. 134.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

inaugurando, assim, a Revolução Digital³, da qual decorrem mudanças não só de ordem tecnológica e econômica, mas também mudanças de ordem social, que acabam por alterar de forma significativa o trabalho humano.⁴

Esse fenômeno - Revolução Digital - muda o panorama relativo à disponibilização de vagas de trabalho, eliminando algumas tarefas e profissões, que antes eram exercidas pela força de trabalho do homem, e cria outras que até então não eram imaginadas.⁵ Em meio a essas transformações, presencia-se, então, o surgimento do trabalho sob demanda.

2.1.1. Capitalismo de plataforma e o trabalho sob demanda por meio de aplicativo

O *capitalismo de plataforma* nada mais é que uma evolução do capitalismo que surge com a Primeira Revolução Industrial e a Revolução Francesa ocorridas no século XVIII, sendo um fenômeno contemporâneo e de rápido crescimento.⁶

Tem-se por capitalismo um sistema econômico que se caracteriza pela produção de riquezas objetivando o lucro, predominando a propriedade privada e o acúmulo de capital.⁷ Esse fenômeno é favorecido a partir do enfraquecimento do sistema feudal, na medida em que a classe burguesa passa a ter mais poder político e social, o que a leva à tomada de uma série de medidas em benefício do desenvolvimento industrial. Mas o sistema ganha enorme proporção após a Primeira Revolução industrial.⁸

A mudança trazida pelo capitalismo foi justamente a transformação dos meios de produção que possibilitaram a modificação na maneira de fabricação de produtos, viabilizando a produção massificada. Contudo, o “[...] capitalismo não é simplesmente uma produção em massa, mas uma produção em massa para satisfazer as necessidades da massa”⁹, uma vez que tem como uma de suas bases o *consumo*.

É através desses meios de produção massificados que se gerará renda, e isso se dará por meio da exploração de três elementos basilares: o capital, ou seja, os investimentos para os meios de produção; os recursos

³ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

⁴ GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018. p. 134.

⁵ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

⁶ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

⁷ MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute. 2019. p. 17-18.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 6.

⁹ MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 2019. p. 16.

naturais, sendo as matérias-primas fonte da produção; e a força de trabalho, sem a qual a produção não é possível.¹⁰

O que define uma atividade como capitalista, desta forma, é a organização do trabalho centrada nesses elementos a serem explorados, que são conectados pela relação entre o capitalista (proprietários e controladores dos meios de produção) e o operário (mão de obra necessária para o funcionamento das fábricas).¹¹

O trabalho, nessa época, tornou-se essencial para a sobrevivência tanto do trabalhador, enquanto pessoa, quanto da sociedade capitalista.

Para Marx e Engels, durante seus estudos sobre a essência humana em meados do século XIX, é através do trabalho que o ser humano consegue constituir-se como um ser social, podendo interagir com a natureza e com outros seres humanos. O trabalho torna o homem digno e humano.^{12 13}

No entanto, a sociedade capitalista mudou a concepção de trabalho como condição da existência humana ao transformar o trabalhador em assalariado, alienando-o.

Nesse contexto, o trabalhador se torna mera força de trabalho, ou seja, uma mercadoria que tem seu valor estabelecido a partir das regras de mercado e do quanto consegue produzir.¹⁴ Esse período é marcado por uma onda de precarização nas condições de trabalho e na exploração do trabalhador, fato social que posteriormente será um dos responsáveis pelo surgimento do Direito do Trabalho, que nasce como uma forma de limitar os abusos, a exploração e melhorar as condições dos trabalhadores, buscando um equilíbrio entre o capital e o trabalho.¹⁵

Marx, em seu estudo expresso nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos*¹⁶, entende também neste sentido: que a alienação do trabalhador dar-se-á com a transformação da força de trabalho em uma mercadoria, transformando o trabalho e o trabalhador em objetos.

O próprio trabalho transforma-se em um objeto que ele só pode adquirir com tremendo esforço e com interrupções imprevisíveis. A apropriação do objeto aparece como alienação a tal ponto que

¹⁰ OLIVEIRA, Valdeir Claudinei de (org.). *Capitalismo e questão social*. São Paulo: Pearson, 2015. p. 16.

¹¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.247.

¹² ANGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Neue Zeit: 1876, p. 04.

¹³ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

¹⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho*. *O direito alternativo*, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

¹⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 15.

¹⁶ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

quanto mais objetos o trabalhador produz tanto menos pode possuir e tanto mais fica dominado pelo seu produto, o capital.¹⁷

Ou seja, quanto mais o trabalhador produz mais valor (capital) ele cria, passando a valer cada vez menos.

O trabalho, que antes era tido como uma base para a formação do ser social, gerava liberdade e dignificava o homem, passou a ser uma necessidade, um fator que aliena e escraviza o ser humano para que consiga sobreviver nessa nova sociedade em que a força de trabalho transforma-se em mercadoria e cuja finalidade é produzir novas mercadorias e aumentar o capital.

Com o passar dos anos e com os avanços tecnológicos, as sociedades foram transformando os meios de produção e, conseqüentemente, o sistema econômico. Com o surgimento da *internet* e de tecnologias da informação no mundo pós-industrial, as sociedades passaram a reger-se a partir de uma economia de conhecimento, ou seja, os indivíduos passaram a se conectar mundialmente em comunidades/ambientes digitais¹⁸, fazendo com que não mais existissem barreiras físicas para negócios e para comunicação.

A partir do surgimento da denominada *economia de compartilhamento*, na qual quem detém as informações e dados dos indivíduos e a capacidade de processá-los possui todo o poder, surge a concepção de que as tecnologias poderiam libertar/emancipar o ser humano.¹⁹ Contudo, essa economia do compartilhamento faz com que as estruturas sociais, políticas e legais sejam substituídas por interações autônomas entre pessoas e os *softwares* - programas computacionais, fazendo surgir uma nova "classe", a classe virtual de trabalhadores; estes se tornam os "trabalhadores.com".²⁰ É nesse contexto de mudanças tecnológicas e novas formas de produção de trabalho e conteúdo em meio à economia do compartilhamento que surgem as plataformas tecnológicas ou digitais.

As plataformas digitais podem ser caracterizadas como espaços ou ambientes virtuais, nos quais seus sistemas ganham mais e mais valor a depender do crescente número de usuários.²¹ Em outras palavras, são ambientes que possibilitam negócios *on-line*, facilitando a interação e a conexão entre pelo menos dois grupos diferentes de interessados - os fornecedores de serviços e

¹⁷ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

¹⁸ BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

¹⁹ BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

²⁰ BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

²¹ CHIAVASSA, Marcelo de Mello Paula Lima; ANDRADE, Vitor Moraes. *Manual de direito digital*. São Paulo: Tirant, 2020. p. 21.

os consumidores²²; ou seja, são espaços virtuais que conectam a oferta e a procura, a oferta de serviço e a demanda de trabalho, o que faz com que as plataformas digitais comandem grande parte da economia global atualmente.²³

Essa sociedade de plataforma tem como principais elementos os dados (que são todas as informações que alimentam todo esse sistema capitalista - economia de compartilhamento), algoritmos (que organizam e formatam o sistema), relações de propriedade (responsáveis pela formalização do sistema). Ela é movida por modelos de negócios e governada por termos de uso (regras).²⁴

As plataformas digitais desempenham um papel central nessa economia, pois são o espaço que permite as trocas comerciais, de forma crescente e intensa, graças à *internet*. Logo, as plataformas, além de meios de comunicação importantíssimos, são meios de produção; e, levando em consideração que o sistema econômico ocorre dentro da lógica de um modelo de produção que organiza a vida humana atualmente (o capitalismo), encontra-se a adequação para o uso do termo capitalismo de plataforma para denominação das relações que acontecem na atual sociedade de plataforma.

O capitalismo de plataforma, como nova fase do capitalismo, leva em conta o desenvolvimento de uma economia digital por meio de aplicativos e da *internet*²⁵, de forma a explorar uma economia de dados, sendo este um lugar central dos empreendimentos privados.²⁶ Segundo Valerio De Stefano, o trabalho no capitalismo de plataforma pode ser desenvolvido por meio de duas dinâmicas que, embora se utilizem da mesma lógica, são diferentes: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos²⁷, sendo este último o foco desta pesquisa.

Os trabalhos sob demanda de aplicativos dizem respeito a serviços tradicionais, como transporte, limpeza, recados, trabalhos administrativos,

²² INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

²³ INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

²⁴ INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

²⁵ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

²⁶ BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

²⁷ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

mas que são oferecidos através de aplicativos²⁸ móveis.²⁹ Trata-se da execução de serviços ou tarefas de forma terceirizada, sendo que o seu funcionamento se dá através de uma plataforma tecnológica - ambientes virtuais - permitindo que o aplicativo utilizado conecte os trabalhadores nele cadastrados aos usuários/clientes que desejam a prestação de determinado serviço.³⁰ Ou seja, ocorre a conexão entre a demanda do trabalho com a oferta de serviço. Com isso, surge como núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos uma relação triangular, ou seja, “[...] a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio de *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador do serviço.”³¹

2.2. Condições de trabalho

Atualmente, o número de plataformas que oferecem serviços sob demanda por aplicativo é enorme e só cresce. A título de exemplo, a empresa Uber, principal empresa em nível global na oferta de serviços nessa modalidade, criada em 2009 e lançada mundialmente em 2011, tem em seu cadastro um total de 5 milhões de motoristas/entregadores, sendo que mais de 1 milhão destes são da Uber Brasil.³²

Como grande precursora dessa forma de trabalho, a Uber se tornou a inspiração não só para o desenvolvimento de diversos outros aplicativos que oferecem o mesmo tipo de serviço de transporte, mas também para outros serviços, como de limpeza, entrega de comida, fazendo nascer a expressão “uberização do trabalho”, utilizada sempre que há a alteração na forma como as empresas produzem, valendo-se da tecnologia para colocar em contato

²⁸ Aplicativos móveis são programas eletrônicos desenvolvidos e instalados em celulares que permitem a execução de tarefas ou comandos específicos, a depender do objetivo para o qual foram desenvolvidos

²⁹ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

³⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

³¹ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

³² UBER. *História*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

direto fornecedores de serviços e consumidores e oferecendo serviços sob demanda de aplicativos.³³

As plataformas entendem que desempenham apenas o papel de intermediadoras entre os trabalhadores “autônomos” e clientes. A ideia que “vendem” no tocante ao trabalho sob demanda é justamente a de autonomia, pois os prestadores de serviço que tiverem interesse em se cadastrar poderão realizar as entregas, os serviços em geral ou de transporte quando e onde quiserem.

Em entrevista ao *Jornal da USP*, em 06 de Fevereiro de 2020, o procurador do Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo, Renan Bernardi Kalil, contrariou a autonomia dessa nova forma de trabalho sob demanda por aplicativos, afirmando que as plataformas que oferecem esse tipo de serviço não são meios neutros que permitem ao trabalhador se tornar um autônomo. Durante a pesquisa feita para seu doutorado, Kalil identificou que “[...] quanto mais os trabalhadores são dependentes da plataforma, mais eles tinham que trabalhar para conseguirem o mínimo de rendimento para sua sobrevivência e mais precária era sua condição de trabalho.”³⁴ (*sic*)

Não é coincidência que plataformas que oferecem serviços sob demanda tenham crescido tanto nos últimos 10 anos. A crise financeira ajudou-as³⁵ na medida em que ficou muito fácil encontrar homens em mulheres dispostos a trabalhar muito e por muito pouco, fortalecendo a concepção de alienação de Marx sobre a objetificação do trabalho³⁶, no sentido de que, quanto mais se trabalha mais valor o trabalhador produz e menos ele passa a valer.

Um grande problema no tocante a esse assunto diz respeito às crescentes e extensas jornadas de trabalho. Com o número de clientes ativos dessas plataformas aumentando de forma exponencial, as ofertas de trabalho se tornaram maiores que a demanda³⁷, fazendo com que os trabalhadores vejam isso como uma oportunidade de ganhar mais dinheiro, tornando-os mais alienados a cada serviço

³³ ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, University of California Press, 2018.

³⁴ JORNAL DA USP. *Condições de trabalho sob demanda em aplicativos ainda são precárias*. *Jornal da USP no Ar*: 06 fev. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/condicoes-de-trabalho-sob-demanda-em-aplicativos-ainda-sao-precarias/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

³⁵ ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). *Documentário: GIG: a uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

³⁶ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁷ BALAGO, Rafael. *Efeito uber reduz preços, mas leva motorista a trabalhar por quase 24h*. *Jornal da Folha*, São Paulo, 24 set. 2016. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2021.

a mais que aceitam. As empresas apresentam-se como meras “intermediárias” e facilitadoras da conexão entre “consumidores e produtos”, fortalecendo a ideia de que essa relação tem apenas dois lados: entre o trabalhador e o cliente.³⁸ Assim, o prestador do serviço é um parceiro da empresa, empreendedor de si e autônomo, tornando-se *natural* para o trabalhador se sujeitar a condições de trabalho que não são adequadas e renunciar a direitos trabalhistas.

Como consequência dessa ausência de compromisso formal com a relação “dual” que surge, as plataformas apresentam o argumento de que os trabalhadores podem realizar as tarefas quando e onde quiserem, conforme suas vontades e disponibilidades, dando mais independência, escolhas e liberdade para eles.³⁹ Mas a realidade não é tão promissora, ainda que a oferta de trabalho seja maior que a demanda. Por mais que a liberdade e a voluntariedade sejam parte da propaganda dessa forma de trabalho, os prestadores desses serviços estão longe de agir de forma espontânea e sem amarras.

Não se pode olvidar de que as plataformas que abrigam a prestação de serviços sob demanda de aplicativo adotam um espaço virtual que funciona a partir de um gerenciamento algorítmico.⁴⁰ Parte desse gerenciamento se dá por meio do monitoramento dos trabalhadores e do sistema de avaliação, que depende diretamente dos consumidores desses serviços.⁴¹

Algumas empresas também fazem uso da média que os trabalhadores recebem dos consumidores para facilitar ou dificultar o acesso que eles têm a novos trabalhos, dependendo do quão altas ou baixas são essas avaliações; dessa forma, com esse sistema que avalia o trabalho dos prestadores de serviço, as plataformas estabelecem um mecanismo de manutenção de padrões mínimos.⁴²

Esse é apenas mais um fator que gera preocupações no trabalhador; somado à necessidade de subsistência, ele precisa, ainda, preocupar-se constantemente com as avaliações que receberá, e com o tanto que trabalhará, para que o algoritmo continue oferecendo-lhe serviços para que,

³⁸ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016. p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

³⁹ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016. p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

⁴⁰ SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017. p. 12-13. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

⁴¹ CHERRY, Miriam. *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

⁴² CHERRY, Miriam. *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

assim, consiga ganhar mais.⁴³ O trabalhador se encontra em uma situação cíclica da qual não consegue se desvincular sem prejuízos financeiros, submetendo-se a condições de trabalho mais precárias por medo de ser mais prejudicado.

Atualmente existem milhares de trabalhadores de aplicativos oferecendo serviços 6 ou 7 dias por semana, com jornadas que ultrapassam 10 horas diárias, para receberem menos que o equivalente a um salário-mínimo por mês.⁴⁴ Essa carga horária extensa é mais uma expressão da alienação pela transformação do trabalhador em mercadoria, uma vez que o trabalho “não é voluntário, porém imposto, é trabalho forçado”, passando a ser “apenas um meio para satisfazer outras necessidades”, como a necessidade da própria sobrevivência.⁴⁵ A exploração é acompanhada da ausência de auxílio material básico para a realização do trabalho. Dentre os usuários entrevistados, 33% já sofreram acidente enquanto trabalhavam para o aplicativo, e a maioria conhece algum colega que também já se acidentou. A maioria tem em comum a frustração com a plataforma pela falta de apoio após o acidente.⁴⁶

Enquanto trabalhadores com registro têm acesso a um rol de direitos mínimos, os usuários do capitalismo de plataforma enfrentam jornadas que os assemelham aos trabalhadores das primeiras revoluções industriais, sujeitando-se a condições de trabalhos cada vez mais precárias e com risco de serem excluídos do aplicativo por decisão unilateral da plataforma.

Estes são fatores que corroboram para o aumento do medo que sentem em perder a única opção de trabalho que têm, viabilizando sua permanência na plataforma apesar do aumento da precarização. Essa piora das condições de trabalho atingiu exponenciais máximos durante a pandemia do coronavírus

⁴³ SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. *Dependence and precarity in the platform economy*. Aug. 2018, p. 2-6. Disponível em: <https://www.bc.edu/content/dam/bc1/schools/mcas/sociology/pdf/connected/Dependence%20and%20Precarity%20Aug%202018.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

⁴⁴ DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres. *Exame*, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/o-ladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 21 mar. 2021.

⁴⁵ ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers*. *international journal of communication*, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴⁶ SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

- COVID-19, que teve início em 2019, ocasionando medidas de isolamento social em todo o mundo há mais de um ano.⁴⁷

Por força do isolamento, como uma forma de contenção da propagação do vírus, houve um aumento do comércio eletrônico, especificamente quanto ao uso de serviços de entrega de refeições, compras de supermercado e farmácia; tais serviços de entrega acabaram por se tornar essenciais.⁴⁸

Tendo a plataforma iFood como exemplo do aumento exponencial do uso desses serviços, durante o mês de março de 2020, a empresa obteve mais de 175 mil inscrições de trabalhadores que queriam se cadastrar como entregadores - quase 100 mil a mais comparado ao mês anterior. Esse fato se deu não somente em decorrência do aumento da procura por esse serviço pelos consumidores, mas também pela falta de opção de toda uma classe de trabalhadores e trabalhadoras que, em meio à pandemia, não tinha outra forma de obtenção de renda.⁴⁹ Nesse contexto, fica evidente que o isolamento social acabou por se tornar um privilégio de poucos, expondo completamente esses profissionais de plataforma a um maior risco de contaminação durante o desempenho de suas atividades.

Essas condições de trabalho, como aponta Sandro Nahmis Melo, equipara o trabalhador de aplicativos do século XXI ao trabalhador da primeira revolução industrial: “O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar em ambiente de risco 10, 12 horas por dia para sobreviver ou não trabalhar.”⁵⁰ Ou seja, ele não tem opção, pois a ele não pode ser atribuída a liberdade de escolher quando suas únicas alternativas são: trabalhar e sobreviver ou trabalhar e não ter o que comer. Como se o risco direto à saúde não fosse suficiente, durante o isolamento social, os trabalhadores de aplicativo têm executado suas tarefas cada vez mais, para receber cada vez menos, segundo uma pesquisa desenvolvida pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista.⁵¹

⁴⁷ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

⁴⁸ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

⁴⁹ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

⁵⁰ MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 663-671.

⁵¹ SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. *Coronavírus: entregadores de aplicativos trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa*. BBC News Brasil: São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acesso em: 01 abr. 2021.

Embora se venda a imagem de que essa situação é benéfica ao trabalhador, é necessário reconhecer que as transformações trazidas pelas tecnologias da comunicação foram responsáveis, de modo geral, pela precarização do trabalho.^{52 53}

Segundo Ricardo Antunes, essa nova morfologia de trabalho, mais uma vez, valora o que é produzido, desvalorizando cada vez mais a mão de obra, valendo-se “de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de autoexploração) do trabalho.”⁵⁴

As plataformas tecnológicas que permitem a realização de trabalhos sob demanda fizeram nascer uma dualidade contraditória, tendo em vista que envolvem as tecnologias do século XXI ao mesmo tempo em que combinam condições precárias, transformação do homem em um ser alienado, falta de proteção e maior exploração da força de trabalho com uma crescente desvalorização do trabalhador (características típicas da sociedade capitalista).

Percebe-se, então, uma imposição aos trabalhadores de um rótulo de autônomos, fazendo com que não seja estranho para eles abrir mão de seus direitos trabalhistas⁵⁵ de tal forma que se torna *normal* não existir um acordo que combine uma remuneração mínima pela prestação de serviços, fixação do valor de taxas cobradas, limite de horas trabalhadas (jornadas) e, conseqüentemente, banco de horas ou pagamento de horas extras, proteção contra acidentes ou quaisquer tipos de segurança básica para o exercício das atividades.

As empresas utilizam-se dessa condição de vulnerabilidade em que os trabalhadores se encontram para garantir que eles continuarão prestando o serviço e recebendo cada vez menos⁵⁶, seguindo a lógica capitalista, fazendo com que os direitos de toda a classe de trabalhadores, até então conquistados, sejam enfraquecidos⁵⁷ - motivos pelos quais se faz necessária a discussão acerca da tutela dos direitos coletivos dessa nova classe de homens e mulheres “operários” do capitalismo de plataforma.

⁵² DE STEFANO, Valerio. *Labour is not a technology: reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig economy*. IUSLabour, 2/2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

⁵³ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 93.

⁵⁴ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 93.

⁵⁵ FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.1, abr.-jul./2020, p. 27-43.

⁵⁶ FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.1, abr.-jul./2020, p. 27-43.

⁵⁷ CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class? Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

2.3. Possível tutela coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma

De modo geral, o direito coletivo do trabalho tem como função principal tutelar o conflito de interesses existente entre empregadores e seus empregados, bem como suas respectivas organizações sindicais⁵⁸, sendo que estas têm como objetivo central de atuação a promoção da organização coletiva dos trabalhadores com duas principais finalidades: a representação e a negociação.⁵⁹ Os trabalhadores que fazem parte de um sindicato têm uma entidade que atua como porta-voz na representação de seus interesses, buscando negociações que objetivam a melhoria de suas condições de trabalho.

As previsões quanto a essa representação e a validade das negociações coletivas estão no art. 8º, inciso III e inciso VI da CF, respectivamente, com as seguintes redações:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos dos interesses coletivos ou individuais da categoria;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

[...]

Com isso, revela-se a negociação coletiva como um dos instrumentos mais relevantes do Direito do Trabalho, tendo em vista objetivar melhorias para os trabalhadores através da representação por parte dos sindicatos.

Como uma forma de assegurar a atuação dessas entidades em favor da classe trabalhadora, o direito coletivo do trabalho tem como uma de suas bases normativas o princípio da liberdade sindical.⁶⁰

Para garantia da liberdade sindical, inicialmente, é necessária a tutela da liberdade de associação, ora citada neste capítulo, prevista no art. 5º, inciso XX, da CF, textualmente:

⁵⁸ CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class?* *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

⁵⁹ KALIL, Renan Bernardi. *Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n. 2, ago./nov. 2020, p. 79-93.

⁶⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.271.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 [...]
 XX- ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.
 [...]

Essa previsão corrobora com o art. 8º da CF quanto à atuação sindical.

A liberdade sindical é tida como o princípio norteador do Direito do Trabalho segundo normas internacionais, uma vez que a organização de empregadores e trabalhadores, por meio das entidades sindicais, é uma forma de se manter e promover direitos, garantindo, assim, uma justiça social.⁶¹ Tanto isso é verdade que, no plano internacional, a liberdade sindical foi declarada, pela primeira vez, em 1919, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT - com o Tratado de Versalhes.⁶²

Em 1948, a declaração da ONU, em seu art. 23, § 4º⁶³, previu que “todo homem tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.” No mesmo ano, a OIT entendeu a necessidade de um tratado dedicado inteiramente à liberdade sindical por meio de sua Convenção nº 87⁶⁴, complementada um ano após pela Convenção nº 98⁶⁵ (ainda que o princípio da liberdade sindical já houvesse sido citado em 1919), sendo estes marcos normativos de fundamental importância na tutela dos trabalhadores.

A partir desses instrumentos normativos internacionais, o art. 8º, inciso I, da CF apresenta-se da seguinte forma quanto à liberdade de criação e administração das entidades sindicais:

⁶¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.271.

⁶² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *História da OIT*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁶³ UNITED NATIONS - UN. *Universal Declaration of Human Rights*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 06 abr. 2021.

⁶⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁶⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C098. *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO. Acesso em: 10 abr. 2021.

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.

[...]

Com isso, há, ainda que de modo formal, a proibição de qualquer tipo de ingerência do Estado na criação e no funcionamento das entidades sindicais.

Em 1998, a OIT lançou quatro fundamentos conhecidos como *Core Labour Standard*⁶⁶, estabelecendo um padrão mínimo laboral para o próximo milênio, sendo eles: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição do trabalho infantil e; d) eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho.

Esses 4 eixos fundamentais são determinados pela OIT como a base para que se tenha um trabalho decente e digno.

O fundamento quanto à liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são representados por duas importantes convenções da OIT, quais sejam: a Convenção nº 87 e a Convenção nº 98, mencionadas anteriormente. Dessa forma, devem os Estados membros da Organização respeitar essas convenções. Assim sendo, cabe ao Brasil, como membro da OIT desde sua fundação, respeitá-las de igual modo.⁶⁷

A partir da estruturação quanto à entidade sindical e dos pilares legais no tocante à liberdade sindical, devem ser listadas algumas limitações legislativas para a criação dos sindicatos no Brasil.

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1º de maio de 1943, em seu art. 516, prevê o regime da unicidade sindical por meio de categorias econômica e profissional, proibindo a criação de mais de um sindicato para a mesma categoria (impedindo, assim, o seu fracionamento) e estabelecendo outra proibição no tocante à base territorial: a impossibilidade do estabelecimento de mais de um sindicato representativo de uma mesma categoria na mesma base territorial.

Com a CF de 1988, manteve-se o regime de unicidade sindical incorporado à CLT, representado em seu art. 8º, inciso II:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

⁶⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁶⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.275.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Dessa forma, não se pode falar na existência de liberdade sindical plena no Brasil, pois, com a limitação na criação dessas entidades, a unicidade sindical tornou-se um obstáculo à liberdade, uma vez que não existe a escolha espontânea pelo trabalhador. Apenas lhe é apresentada uma única entidade sindical na qual poderá se filiar.⁶⁸

Embora exista a premissa de obrigatoriedade quanto ao cumprimento das convenções da OIT por seus membros, no atinente à Convenção nº 87 da OIT, que versa especificamente sobre a liberdade sindical, o Brasil não a ratificou⁶⁹ de forma a incorporá-la ao ordenamento jurídico pátrio em decorrência de um conflito aparente de normas com o inciso II, art. 8º, da CF. Isso, em grande escala, impede que essa *nova classe* de trabalhadores tenha acesso a todo o rol de direitos que, em teoria, a ela seria garantido.

Com o crescimento dos trabalhos por aplicativo, devido ao aumento da demanda por esses serviços, os respectivos profissionais passaram a ser classificados à força como trabalhadores autônomos, tendo quase nenhum direito, nem benefícios, estabilidade ou segurança no trabalho.⁷⁰ Com isso, e somando-se à alta competitividade estimulada muitas vezes pelas próprias plataformas, observa-se o aumento do caráter individualista no serviço prestado e uma maior dificuldade de “se construir laços de solidariedade entre os trabalhadores”⁷¹, de modo que grande parte desse empecilho surge do fato de o trabalho não ser desempenhado no mesmo espaço e de maneira simultânea. O caráter individualista que é propagado entre essa classe de trabalhadores, fazendo desses profissionais “empreendedores de si mesmos”, reforça a recusa das plataformas em ouvir e tratar das questões por eles demandadas, por meio de uma perspectiva coletiva.

Diante desse cenário de precarização das condições de trabalho, tornam-se necessárias ações que visem a definir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

⁶⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.275.

⁶⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Ratifications of C087*, 1950. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁷⁰ DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

⁷¹ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Dada a importância das organizações coletivas como forma de os trabalhadores apresentarem suas demandas com maior poder e atuarem de modo livre para alcançar melhorias, serão analisadas três diferentes maneiras de os trabalhadores do capitalismo de plataforma se organizarem, seja por meio de entidades sindicais (ainda que no cenário brasileiro exista o conflito formal de normas que impediria essa conquista), seja mediante cooperativas e espaços virtuais (como instrumento na construção da consciência de classe).

2.3.1. Organização coletiva por meio de espaços virtuais para construção da solidariedade de classe

Em decorrência da peculiaridade do trabalho exercido por essa nova classe de trabalhadores sob demanda de aplicativos, e frente aos inúmeros desafios que encontram para se organizarem, os usuários desses aplicativos passaram a utilizar ambientes virtuais, como alternativa⁷², para a construção da solidariedade da classe e para ganharem voz.

Redes sociais como Instagram, Facebook, Twitter e Youtube tornaram-se mecanismos importantes para conectar esses trabalhadores e auxiliar na construção dos movimentos coletivos em busca de melhorias. Nesse sentido, a OIT lançou o relatório “Trabalho para um futuro melhor”⁷³, no qual apresenta como um dos eixos para a melhoria social o investimento nas instituições de trabalho, destacando que, para tanto, seria necessária uma revitalização da representação coletiva - e, como sugestão, o relatório elenca estratégias digitais, como o uso de canais on-line para conquistar ações mais efetivas.⁷⁴

Renan Kalil aponta o uso de recursos digitais como sendo importantes para,

[...] em um primeiro momento, viabilizar a aproximação e a troca de informações daqueles que atuam em plataformas. Trata-se de uma forma de atuação conveniente para trabalhadores que passam grande parte dos seus dias conectados à internet e não desempenham suas atividades no mesmo espaço físico de outros colegas.⁷⁵

⁷² KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalhar para um futuro melhor*. Lisboa: Bureau Internacional do Trabalho, 2019.

⁷⁴ KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *ContraCampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.2, ago.-nov./2020, p. 79-93.

⁷⁵ KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *ContraCampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.2, ago.-nov./2020, p. 79-93.

No Brasil já é visível a utilização de redes sociais para organização de mobilizações, como ocorreu com o “O Breque dos Apps” em 1º de julho de 2020, tendo os trabalhadores sob demanda de aplicativos orquestrado as ações basicamente por meio de Youtube, WhatsApp e Facebook.⁷⁶

Com as mudanças sociais trazidas pela era digital na sociedade da informação, e dado o poder de repercussão que os espaços virtuais têm, a utilização desses meios como estratégia para fortalecimento da solidariedade de classe torna-se uma inteligente opção. As redes sociais podem corroborar na troca de experiências, informações e amparo entre os trabalhadores, que conseguem se valer dessas ferramentas para aumentar a consciência do coletivo e, conseqüentemente, tornarem-se mais fortes para a organização de seus movimentos em busca de melhores condições de trabalho.

2.3.2. Cooperativismo

Em meio a um cenário de incertezas e divergências quanto à classificação do trabalhador do capitalismo de plataforma como empregado ou não, a criação de cooperativas como forma de organização econômica das atividades desempenhadas por eles torna-se uma estratégia.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado expressa que o cooperativismo surge como instrumento para os trabalhadores na união pela busca de proteções e garantias no trabalho em decorrência da ausência de regulamentação laboral.⁷⁷ No Brasil, o cooperativismo surgiu na década de 90 por meio da Lei n. 8.949/94, como consequência da ausência de regulação de normas trabalhistas protetivas, tendo sido melhor regulamentado duas décadas depois por meio da Lei 12.690 de 2012, que denomina a cooperativa de trabalho como “[...] a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.”⁷⁸

⁷⁶ MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. *Outras palavras*, São Paulo, 30 de set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/autor/felipemoda1/>. Acesso em: 14 mar. 2021.

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr: 2019. p. 71.

⁷⁸ BRASIL. *Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012*. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

O termo *cooperativismo de plataforma* surge, então, para apresentar soluções para essa nova realidade de trabalho do capitalismo contemporâneo. A referida expressão foi criada pelo americano Trebor Scholz, colocando-se da seguinte forma: “O cooperativismo de plataforma é um termo que descreve mudanças tecnológicas, culturais, políticas e sociais. O cooperativismo de plataforma é um horizonte da esperança. Não é uma utopia concreta; é uma economia emergente.”⁷⁹

Um dos grupos de trabalhadores do capitalismo de plataforma responsáveis pela mobilização, que ensejou a paralisação de 1º de julho de 2020 - “O Breque dos Apps” -, já trilhou o processo de criação de cooperativa para aumentar a tutela desses profissionais. E, embora a realidade brasileira seja muito diferente da de outros países, os trabalhadores têm se inspirado em iniciativas europeias para a criação de cooperativas, espelhando-se, por exemplo, na cooperativa de plataforma Mensakas, de Barcelona, que surgiu em 2018 após uma série de movimentos grevistas ocorridos em 2017 contra o aplicativo de entregas europeu Deliveroo.⁸⁰

A alternativa do cooperativismo, diante da ausência de proteção dessa classe que sofre com a exploração crescente, é uma forma de estabelecer uma relação mais justa para o futuro do trabalho. Este precisa ser exercido de forma mais responsável e democrática, de modo a se buscar sempre a evolução, e não o retrocesso às condições desfavoráveis de trabalho vividas nos séculos passados.

O Brasil engatinha nesse caminho, que, até o momento, é pouco explorado. Contudo, com os movimentos coletivos e o aumento da visibilidade quanto às condições precárias de trabalho e à construção da consciência coletiva, os trabalhadores conseguirão melhores estruturas para a exploração dessa alternativa.

2.3.3. Por meio de entidades sindicais

Historicamente, é sabido que a organização coletiva dos trabalhadores por meio dos sindicatos tem significativa importância na defesa de seus interesses, sendo essencial a atuação das citadas entidades para a formação do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, “[...] essencial para o reconhecimento da desigualdade econômica característica da relação de

⁷⁹ SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

⁸⁰ MENSAKAS. *Derechos laborales para nosotros*. Disponível em: <https://www.mensakas.com/es/nosotros/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

trabalho”⁸¹, questão esta que precisa receber tratamento jurídico adequado em favor dos trabalhadores.

A organização coletiva dos trabalhadores, por meio das entidades sindicais, tem a representação e a negociação como principais objetivos para a tutela da classe, sendo o sindicato responsável por dar voz às demandas dos trabalhadores e, em tese, no tocante ao capitalismo de plataforma, os trabalhadores seriam igualmente representados e abarcados pelas negociações quando optassem por fazer parte de uma entidade sindical.

A criação de novos sindicatos que visem à representação desses trabalhadores atípicos é uma abordagem interessante do ponto de vista estratégico, vez que as demandas da classe são específicas. Dessa feita, o desenvolvimento do trabalho é diferente do modo tradicional. Para essas novas entidades sindicais conquistarem espaço, favorecendo a representação, é importante que haja o apoio de sindicatos já constituídos. Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman se colocam quanto à importância desse apoio, afirmando que pautas externas tendem a causar um enfraquecimento na representação dos trabalhadores do capitalismo de plataforma.⁸² Esse suporte representaria uma maior transmissão de experiências para as novas entidades, ajudando nas conquistas e melhoria das condições de trabalho.

Em decorrência das diferenças existentes nessa nova forma de trabalho, algumas são as dificuldades de adequação para as entidades sindicais. Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas apontam que sindicatos ao redor do mundo vêm organizando os trabalhadores do capitalismo de plataforma a partir de algumas estratégias basilares, sendo que o destaque dá-se para o método que diz respeito à criação de sindicatos, os quais terão como objetivo a representação desses trabalhadores do capitalismo de plataforma.⁸³

A depender do Estado, as abordagens quanto à coletivização desses trabalhadores por meio de sindicato dar-se-á de maneira diferente em decorrência da legislação interna. Nessa linha, Julia Tomassetti apresenta dois principais desafios que os trabalhadores encontram durante a coletivização: i. o não reconhecimento do vínculo empregatício pelas empresas do capitalismo de plataforma, sendo os profissionais desse setor erroneamente considerados como autônomos (mas, como existe a subordinação algorítmica que controla

⁸¹ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

⁸² DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

⁸³ JOHNSTONS, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Organization, 2019, p. 54. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021.

todo o trabalho, é juridicamente possível a caracterização da relação de emprego, como já vem sendo declarado em algumas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho) - no Brasil, contudo, o não reconhecimento espontâneo pelo capitalista da relação de trabalho e a inexistência de total liberdade sindical tornam-se limitantes à coletivização; e ii. a inexistência de normas internacionais que regulem a atividade desenvolvida por esses trabalhadores de aplicativo (essa lacuna é prejudicial e, via de consequência, existe a necessidade de criação de bases legais internacionais que visem à proteção desses trabalhadores, levando-se em consideração que alguns os aplicativos atuam em diferentes jurisdições; logo, o desafio estaria na adequação dessa normativa internacional à legislação interna de cada Estado (segundo a professora a criação é viável, embora complexa).⁸⁴

Embora sejam identificados desafios flagrantes, para Julia Tomassetti, é grande a importância da união e coletivização desses trabalhadores do capitalismo de plataforma, visando à conquista de direitos coletivos: chamar a atenção das organizações responsáveis pela regulamentação do trabalho⁸⁵ - Estado, Estados da federação e Municípios.

Movimentos como o “O Breque dos Apps” tornam-se um bom exemplo de como a união dos trabalhadores fornece voz à classe, fazendo-os ser ouvidos em alguma proporção por parlamentares. Após a paralisação, houve a criação de dois PLs para regulamentar, em algum nível, o trabalho realizado, quais sejam: o Projeto de Lei nº 3.748/2020, de 10 de julho de 2020⁸⁶, de autoria da Deputada Tabata do Amaral; e o Projeto de Lei nº 4.172/2020, de 12 de agosto de 2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana.

Ainda que haja críticas ao momento atual diante do não reconhecimento imediato do vínculo empregatício, alguns classificando os trabalhadores e trabalhadoras nem como autônomos, nem como empregados, mas como um grupo de trabalhadores de “segunda categoria”⁸⁷, com o “Breque dos Apps”,

⁸⁴ TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platforms workers*. In: *Palestra On-line*, 2020. São Paulo: Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, 26 out. 2020.

⁸⁵ TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platforms workers*. In: *Palestra On-line*, 2020. São Paulo: Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, 26 out. 2020.

⁸⁶ BRASIL. *Projeto de lei nº 3748*, de 2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491D.proposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 20 mar. 2021.

⁸⁷ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Juiz do trabalho não pode tolerar o retrocesso, aponta Alkmim, em artigo*. AMATRA1: 07 de ago. 2020. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?juiz-do-trabalho-nao-pode-tolerar-o-retrocesso-aponta-alkmim-em-artigo>. Acesso em: 01 abr. 2021.

atingiu-se um dos mais importantes objetivos destacados por Júlia Tomassetti: chamar a atenção daqueles responsáveis pela elaboração de instrumentos normativos que intentem garantir a tutela coletiva dessa classe.

2.4. *Jus cogens* como possível solução para garantia da tutela coletiva dos trabalhadores

A centralidade da discussão quanto à atividade exercida pelos trabalhadores no capitalismo de plataforma a partir das perspectivas da legislação trabalhista é relacionada à posição de intermediadora que a plataforma assume, promovendo a execução de um trabalho de forma independente (ora os prestadores de serviços são vistos como autônomos, ora como informais). Em sendo esses trabalhadores “independentes”, a plataforma se exime de aplicação das normas trabalhistas que garantiriam o mínimo de proteção a eles.

Como consequência disso, direitos coletivos inerentes à atividade laboral desses trabalhadores são negados, quais sejam: o direito à organização sindical com legitimidade para realização de negociação coletiva. Há, então, um cenário de precarização e oposição àquilo que é considerado como sendo trabalho decente.

Mas, ainda que não exista um contrato de trabalho que os identifique enquanto empregados, de fato, das plataformas, mantendo-os na qualidade de informais aos olhos da sociedade, esses trabalhadores estariam impedidos, de forma absoluta, de realizar negociação coletiva com as plataformas, impossibilitando melhorias para a classe?

Partindo de uma primeira análise histórica e normativa, os direitos coletivos sob a ótica da OIT indicam que as bases da coletivização quanto à liberdade sindical e da negociação coletiva independem da qualificação que o contrato firmado entre trabalhador e plataforma recebe, por serem esses classificados como direitos humanos.⁸⁸ Ou seja, a liberdade sindical e a consequente legitimidade para realização da negociação coletiva são direitos dos trabalhadores a despeito da existência formal do vínculo empregatício. Nesse sentido, a OIT reforçou essa garantia em seu informe de 2016, fazendo referência ao seu livro publicado em 2006, que aborta a questão, relatando os princípios-bases para a garantia da liberdade sindical e a atuação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização.⁸⁹

⁸⁸ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Esmpu, 2020, Cap. 3, p. 431-439.

⁸⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Genebra: OIT, 2006. 5. ed. rev. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021.

Essa não foi a primeira vez que a importância da garantia desses direitos recebe destaque, sendo elencada, em 1998, como um dos 4 eixos essenciais para o asseguramento do trabalho decente no mundo, por meio da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho pela OIT.⁹⁰ As declarações contidas nas convenções vinculam todos os Estados Membros da Organização, de forma que aos trabalhadores são assegurados a promoção de liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, estando ou não regidos por uma relação de emprego.

Sobre a perspectiva da legislação nacional acerca do tema, existe uma primeira limitação quanto à liberdade sindical, uma vez que vigora no Estado a sistemática da unicidade sindical em decorrência da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil. Como já abordado, existe um conflito formal de normas com a CF, art. 8º, inciso II, que impossibilita a internalização da dita Convenção. Ademais, a norma infraconstitucional (CLT) limita a criação de sindicatos a partir do enquadramento em categorias, sendo estes únicos legitimados para realizar negociações coletivas que representem toda a classe de trabalhadores, dentro dos parâmetros legais. E, para que exista o enquadramento do trabalhador em uma das categorias profissionais, é preciso, ainda, que ele seja classificado como empregado segundo o ordenamento jurídico brasileiro (presença de vínculo empregatício), e que a criação de sindicatos esteja limitada à unicidade sindical.

Diante desse conflito aparente de normas, que impede a concretização de direitos sociais, em sendo o Brasil membro da OIT, existe uma corrente doutrinária internacional que defende a teoria⁹¹ de que as normas que tratam de direitos humanos oriundos de organizações internacionais como, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho, têm a prerrogativa de serem normas *jus cogens*.

As normas *jus cogens* são imperativas de Direito Internacional cuja derrogação não é permitida, podendo apenas haver algum tipo de modificação por meio de outra norma internacional de mesma natureza que a revogue. Segundo Mazzuoli, existem três grupos de normas que se encaixam no que é definido como “direitos humanos”: a) a escravatura, a pirataria, o genocídio e a discriminação racial; b) a paz, a segurança e a justiça internacionais; c) a proteção dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.⁹²

Nesse sentido, por serem normas imperativas que impõem aos Estados obrigações, elas prevalecem sobre quaisquer outras. Desta forma, qualquer tratado ou acordo internacional que verse sobre algum dos temas acima

⁹⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

⁹¹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 182.

⁹² MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 182.

mencionados (tratados de direitos humanos) são autoaplicáveis. Segundo a corrente internacional minoritária, todas as convenções e tratados multilaterais considerados fundamentais da OIT têm aplicação automática.

Por essa razão, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, ainda que não tenham passado pelo procedimento interno de ratificação para normas de direitos humanos, respeitando o quórum de 3/5 (três quintos) e dupla votação conforme artigo 5º, § 3º, da CF⁹³, recebendo assim *status* de norma infraconstitucional, pela prerrogativa de serem *jus cogens*, teriam a natureza de norma supraconstitucional por ser o Brasil um dos países fundadores e membros da Organização.

A aplicação da teoria *jus cogens* traz um arcabouço regulatório que reflete valores sociais importantes para o alcance e a manutenção de direitos fundamentais. A autoaplicação dessas normativas supraconstitucionais torna as lutas por direitos mais fortes, garantindo a maior promoção de justiça social.⁹⁴

Por ser uma corrente doutrinária minoritária no que tange ao *status* de norma supraconstitucional das Convenções da OIT, percebe-se a importância de se criar e melhor aplicar os dispositivos já presentes no nosso ordenamento jurídico, visando à promoção dos direitos dos trabalhadores. Estando as normas presentes na Convenção nº 87 voltadas para a tutela de direitos civis, políticos, econômicos e sociais, já reconhecidos como direitos humanos, estaria presente a base legal que torna essa Convenção uma norma autoaplicável no ordenamento jurídico brasileiro.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, em seus art. 23 e 24, já previa, inclusive, a tutela de direitos coletivos e individuais dos trabalhadores como sendo essenciais e inerentes à garantia dos direitos humanos de qualquer pessoa, expressando que:

Artigo 23
[...]

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.⁹⁵

⁹³ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. Legislação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 07 abr. 2021.

⁹⁴ NASSER, Salem Hikmat. *Jus cogens*: ainda esse desconhecido. *Revista Direito GV* 2, São Paulo, v. 1, n. 2, jun./dez. 2005, p. 161-178.

⁹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations_por.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

Assim, a aplicação das convenções da OIT a partir dessa sistemática implicaria a garantia de cumprimento de um dos principais eixos para garantia do trabalho decente, previsto no *Core Labour Standard*⁹⁶ da Organização.

Dessa feita, por não exigir a obrigatoriedade de contrato de trabalho que reconheça o vínculo empregatício como pressuposto para a garantia de direitos mínimos dos trabalhadores (um dos problemas centrais enfrentados pelos trabalhadores no Brasil para conquista da base mínima protetiva), ter-se-ia a liberdade sindical assegurada no país, podendo então coexistirem sindicatos específicos para a tutela dos direitos dos trabalhadores que exercem trabalho sob demanda de aplicativos, legitimados para realizar negociações coletivas.

Neste contexto de proteção e transformações das morfologias do trabalho, em 2019, a OIT adotou a Declaração do centenário para o futuro do trabalho; nela, reafirma-se que, para as ações terem como centralidade o ser humano, é imprescindível que os esforços sejam direcionados na proteção dos direitos dos trabalhadores, tendo a liberdade sindical e a negociação coletiva como foco desse objetivo.⁹⁷

Assim, existiria, como corolário dessas previsões normativas, um aumento da força dessa classe, tornando as lutas por ela travadas mais frutíferas no tocante à conquista de direitos que assegurem condições justas e decentes de trabalho. Uma vez diante de questões envolvendo direitos humanos, em que existe uma fragilidade maior, junto a uma necessidade de instrumentos que visem a uma tutela mais eficaz, a aplicação dessas convenções internacionais para aumentar o rol de direitos dos trabalhadores do capitalismo de plataforma, ainda que contrários à Constituição brasileira, é uma abordagem que busca nada mais do que a garantia de um dos princípios mais importantes da ótica global e um dos fundamentos da República Federativa do Brasil previstos na CF em seu art. 1º, inciso III: a garantia da dignidade da pessoa humana.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas tecnologias, decorrentes da Revolução Digital, transformaram a forma como o trabalho é realizado; nesse contexto, as plataformas digitais se tornaram instrumentos centrais do cotidiano.

Com a chegada do capitalismo de plataforma, o trabalho desenvolvido por meio de ambientes digitais passou a ter uma importante expressividade. Em consequência disso, nasce uma nova classe de trabalhadores que realizam suas atividades sob demanda de aplicativos.

Ao mesmo tempo em que o uso desses mecanismos que conectam a mão de obra à demanda de serviço revolucionaram e agilizaram o desenvolver da atividade laboral, houve uma reaproximação do conceito de trabalhador

⁹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

⁹⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Century declaration for the future of work*. 108th session of the international labor organization, Geneva, 21 de jun. de 2019.

fábrica, onde o trabalhador era visto como uma mercadoria, seu valor era definido a partir do quanto ele era capaz de produzir, e as condições de trabalho eram traduzidas na precariedade.

Os aplicativos de serviço sob demanda utilizam-se da estratégia de que as plataformas são meras intermediadoras e de que os trabalhadores que utilizam seu espaço virtual são seus “parceiros” como manobra para driblar qualquer responsabilidade frente às necessidades dessa classe de profissionais, que são constante e erroneamente vistos como “empresários de si mesmos” e autônomos/informais. Essa classificação torna árduo o acesso desses trabalhadores a direitos básicos, precarizando ainda mais o desenvolvimento do serviço que realizam, sem a garantia de direitos inerentes a qualquer trabalhador.

Diante dessa realidade, de ausência de proteção a esses trabalhadores frente a um cenário de condições de trabalho desumanas, faz-se imprescindível uma forma de garantir a tutela coletiva dessa nova classe de trabalhadores sob demanda de aplicativo.

Entretanto, alguns problemas impedem-nos de adquirir essa segurança essencial para o exercício de suas atividades, de maneira digna, por meio da criação de sindicatos - o principal instrumento que viabilizaria esse cenário assecuratório.

A principal questão que permeia a dificuldade de criação de sindicatos que viabilizem a conquista de direitos inerentes à classe trabalhadora por meio da coletivização é a existência de um paradoxo jurídico no sistema sindical brasileiro. Com efeito, existe um conflito formal de normas entre a Constituição Federal em seu art. 8º, inciso II, e a Convenção nº 87 da OIT, que, resultando em uma unicidade sindical, limita o direito fundamental previsto pela Organização Internacional do Trabalho no que concerne à liberdade sindical, não havendo no Brasil uma liberdade plena para que esses profissionais se associem enquanto classe de trabalhadores sob demanda de aplicativos para buscar seus direitos e melhores condições de trabalho.

Existe uma latente preocupação quanto à necessidade de se tutelar coletivamente esses trabalhadores e, embora existam opções que visem a garantir condições de trabalhos mais dignas e respeitadas aos direitos de todo e qualquer trabalhador (tais como cooperativas e espaços virtuais como mecanismo para construção da solidariedade de classe) independentemente da existência de um vínculo empregatício, é inegável que proporcionar e fomentar a criação de sindicatos, que têm em sua natureza o objetivo de tutelar os trabalhadores a ele associados, é fundamental nesse atual momento de transformações.

Nesse sentido, o entendimento da doutrina internacional quanto à aplicação das convenções internacionais que versem sobre direitos humanos como detentoras de um *status* de supralegalidade, colocando-as acima da norma máxima do Estado, seria uma alternativa para o conflito formal de normas existente no Brasil, que impossibilita a liberdade sindical plena dos trabalhadores.

A evolução da forma como o trabalho é desenvolvido sempre foi acompanhada da evolução do conjunto regulatório protetivo dos trabalhadores, visando à garantia da proteção do ser humano.

A imprescindibilidade de assegurar medidas que protejam os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo é uma forma de garantir que esse avanço continue ocorrendo, de modo a evitar o retrocesso social a séculos passados nos quais a precarização do trabalho era regra.

Legislações protetivas e mecanismos que visem à tutela coletiva desses trabalhadores são essenciais para o progresso social.

REFERÊNCIAS

ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: a uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

ANGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Neue Zeit: 1876.

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

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Juiz do trabalho não pode tolerar o retrocesso, aponta Alkmim, em artigo*. AMATRA1: 07 de ago. 2020. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?juiz-do-trabalho-nao-pode-tolerar-o-retrocesso-aponta-alkmim-em-artigo>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BALAGO, Rafael. *Efeito uber reduz preços, mas leva motorista a trabalhar por quase 24h*. Jornal da Folha, São Paulo, 24 set. 2016. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. Legislação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012*. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112690.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.748, de 2020*. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491DproposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 20 mar. 2021.

CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class?* *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

CHERRY, Miriam. *Beyond misclassification: the digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

CHIAVASSA, Marcelo de Mello Paula Lima; ANDRADE, Vitor Moraes. *Manual de direito digital*. São Paulo: Tirant, 2020.

DE STEFANO, Valerio. *Labour is not a technology: reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig economy*. IUSLabour, 2/2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres. *Exame*, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/o-ladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 21 mar. 2021.

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

GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018.

INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Genebra: OIT, 2006. 5. ed. rev. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C098. *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Century declaration for the future of work. 108th session of the international labor organization*, Geneva, 21 de jun. de 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *História da OIT*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Ratifications of C087*, 1950. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232. Acesso em: 10 abr. 2021.

JOHNSTONS, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Organization, 2019, p. 54. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

JORNAL DA USP. *Condições de trabalho sob demanda em aplicativos ainda são precárias*. Jornal da USP no Ar: 06 fev. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/condicoes-de-trabalho-sob-demanda-em-aplicativos-ainda-sao-precarias/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo: brazilian journal of communication*, Niterói, v. 39, n. 2, ago./nov. 2020, p. 79-93.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Esmpu, 2020, Cap. 3, p. 431-439.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

MENSAKAS. *Derechos laborales para nosotros*. Disponível em: <https://www.mensakas.com/es/nosotros/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute. 2019.

MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. *Outras palavras*, São Paulo, 30 de set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/author/felipemoda1/>. Acesso em: 14 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASSER, Salem Hikmat. *Jus cogens: ainda esse desconhecido*. *Revista Direito GV* 2, São Paulo, v. 1, n. 2, jun./dez. 2005, p. 161-178.

OLIVEIRA, Valdeir Claudinei de (org). *Capitalismo e questão social*. São Paulo: Pearson, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalhar para um futuro melhor*. Lisboa: Bureau Internacional do Trabalho, 2019.

ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, University of California Press, 2018.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers*. *International Journal Of Communication*, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>. Acesso em: 28 mar. 2021.

SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017, p. 12-13. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. *Dependence and precarity in the platform economy*. Aug. 2018, p. 2-6. Disponível em: <https://www.bc.edu/content/dam/bc1/schools/mcas/sociology/pdf/connected/Dependence%20and%20Precarity%20Aug%202018.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho. *O direito alternativo*, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. *Coronavírus: entregadores de aplicativos trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa*. BBC News Brasil: São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acesso em: 01 abr. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platform workers*. In: Palestra On-line, 2020. São Paulo: *Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT*, 26 out. 2020.

UBER. *História*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

UNITED NATIONS - UN. *Universal Declaration of Human Rights*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 06 abr. 2021.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016, p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.