

**O impacto do trabalho em plataformas na organização coletiva dos trabalhadores:
desafios para uma nova regulação sindical**

**The impact of platform work on workers' collective organization: challenges for new
union regulation.**

Ana Virginia Porto de Freitas*

RESUMO

A discussão sobre a reformulação do sistema sindical no Brasil mostra-se urgente, especialmente diante da eclosão do trabalho por acionamento remoto via plataformas digitais. A precarização alarmante das condições sociais dos trabalhadores plataformizados demanda a criação de mecanismos de organização coletiva que consiga efetivar a devida proteção social. O objetivo desse estudo visa analisar a adequação do modelo de relações sindicais vigente no Brasil com as novas formas de trabalho no âmbito da ‘plataformização’ do trabalho. Necessário entender a configuração sindical vigente para a identificação dos desafios da organização sindical dos trabalhadores plataformizados. Esse debate possibilita a crítica sobre uma possível debilidade das garantias sindicais constitucionais, que endereçam aos sindicatos maior autonomia e liberdade sindical, frente a outros institutos que mantêm reminiscências de um sistema de interferência do Estado nos sindicatos. Com metodologia qualitativa, utilizando-se revisão bibliográfica, organiza-se o estudo em três partes. No primeiro tópico, apresenta-se as principais características dessa nova forma de trabalho plataformizado, a fim de perceber os mais urgentes enfrentamentos a serem objeto da ação coletiva desses trabalhadores. Em seguida, descreve-se a estrutura sindical e seus institutos, abordando-se os princípios e os aspectos fundamentais previstos na legislação. Por fim, discute-se em que medida a estrutura sindical vigente consegue viabilizar a organização coletiva dos trabalhadores plataformizados. Identifica-se que a estrutura sindical alberga a organização coletiva de todas as formas de trabalho, inclusive autônomos. Porém, o conceito de categoria profissional como elemento central da regulação sindical impõe limites às entidades sindicais de trabalhadores plataformizados, diante da heterogeneidade dessa nova forma de trabalho.

Palavras-chaves: trabalho plataformizado; sistema sindical; precarização; categoria profissional.

ABSTRACT

The discussion about the reformulation of the union system in Brazil is urgent, especially in light of the emergence of remote work through digital platforms. The alarming precarization of social conditions for platform workers demands the creation of collective organization

Artigo submetido em 3 de abril de 2024 e aprovado em 9 de julho de 2024.

* Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1993) e especialização em Direito Processual Civil (UECE) e Direito do Trabalho (UVA). Mestre em Direito Privado, pelo Centro Universitário 7 de Setembro. Doutoranda em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Atualmente é advogada do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará - SINTRAFI e professora do Centro Universitário Farias Brito e da Faculdade de Ciências e Tecnologias do Nordeste - FACINE. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito do Trabalho, Direitos Humanos, formação sindical e movimentos sociais. Participou como aluna regular dos cursos intensivos válidos para doutoramento em Direito do Trabalho pela Universidade de Buenos Aires. Foi presidente da Comissão de Direitos Humanos da OABCE nos anos de 2019 e 2020. E-mail: virginiaportoadv@gmail.com

mechanisms that can effectively provide social protection. The objective of this study is to analyze the adequacy of the current model of union relations in Brazil in the context of these new forms of work within the 'platformization' of labor. It is necessary to understand the existing union configuration to identify the challenges faced by unions representing platform workers. This debate allows for criticism of a possible weakness in constitutional union guarantees, which grant unions greater autonomy and freedom, in contrast to other institutions that still exhibit remnants of a state interference system in unions. Using qualitative methodology and literature review, the study is organized into three parts. In the first section, the main characteristics of this new form of platform work are presented to understand the most urgent challenges to be addressed collectively by these workers. Next, the union structure and its institutes are described, addressing the principles and fundamental aspects provided by legislation. Finally, the extent to which the existing union structure can enable the collective organization of platform workers is discussed. It is identified that the union structure accommodates the collective organization of all forms of work, including self-employed individuals. However, the concept of professional category as a central element of union regulation imposes limits on the union entities representing platform workers, given the heterogeneity of this new form of work.

Keywords: platforms work; trade union system; precarization; professional category.

1 INTRODUÇÃO

O Decreto nº 11.477, de 6 de abril de 2023, instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de construir proposta legislativa de reestruturação das relações de trabalho e valorização da negociação coletiva. De fato, a discussão sobre a reformulação de uma estrutura sindical no Brasil mostra-se urgente, especialmente diante da eclosão do trabalho por acionamento remoto via plataformas digitais.

Com as transformações no mundo do trabalho, a partir da chamada Revolução Tecnológica 4.0, surge uma nova forma de trabalho: o trabalho plataformizado. As plataformas digitais e as formas de trabalho associadas a elas continuam a se desenvolver rapidamente em todo o mundo, tendo envolvido um expressivo contingente de trabalhadores no Brasil.

O sucesso das autodenominadas 'plataformas colaborativas' e a expansão do trabalho nas plataformas podem ser explicados, na verdade, por fatores tecnológicos (telemática), fatores sociais (concentração da população em grandes centros), políticos (consolidação do neoliberalismo) e econômicos (capitalismo financeiro). A questão mercadológica dentro da lógica neoliberal parece ser determinante. Há uma oferta rápida e permanente de prestação de serviços, a preços acessíveis para um grande público, de modo altamente rotativos, sem vinculação personalíssima.

Por sua vez, o impacto do trabalho em plataformas nas condições de vida dos trabalhadores tem como principal preocupação a redução de sua proteção social. As novas características da economia das plataformas, reveladas por pesquisas em todo o mundo, apontam o aprofundamento do grau de precariedade e a necessidade de mecanismos de proteção e regulação.

A dificuldade em encontrar uma solução única para os desafios colocados pela plataformização do trabalho reside na constatação de que a economia de plataformas não possui uma realidade uniformizada. A grande heterogeneidade das situações de trabalho por acionamento remoto é um desafio tanto para estudiosos quanto para autoridades públicas, pois

as características comuns da economia de plataformas não se materializam de modo uniforme, nem com o mesmo impacto nas condições econômicas dos trabalhadores da plataforma.

A proteção social desses trabalhadores, por meio de regulação legislativa, parece estar longe de ser um consenso. Grande parte da literatura trabalhista aponta para a existência de uma forma de subordinação algorítmica. Entretanto, a jurisprudência tem se postado no sentido contrário, acolhendo a autonomia como uma marca desses contratos de prestação de serviço.

Em março de 2024, o Governo Federal encaminhou projeto de lei complementar¹ para regulação de direitos aos motoristas de aplicativo, no qual não há reconhecimento da existência de relação de trabalho subordinado. Os trabalhadores são considerados autônomos, mas, há previsão de garantias similares aos subordinados submetidos ao regime previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Um dos direitos que podem vir a ser assegurados aos motoristas de aplicativos, sendo esse projeto de lei complementar, refere-se ao asseguramento da organização dos trabalhadores por meio de sindicatos e reconhecimento de normas coletivas produzidas por correspondente negociação coletiva.

O objetivo desse estudo mira exatamente nos impactos desse fenômeno (trabalho por acionamento remoto via plataformas digitais) na organização coletiva dos trabalhadores, a fim de analisar a adequação do modelo de relações sindicais vigente no Brasil com as novas formas de trabalho surgidas no âmbito dessa ‘plataformização’ da prestação de serviços. Não se pretende discutir o grau de autonomia ou subordinação no vínculo existente entre o trabalhador e a empresa gestora da plataforma digital. Porquanto, a organização coletiva desses trabalhadores independe do reconhecimento da relação de emprego e já passa por experiência reais em vários Estados do país.

Necessário, portanto, entender a configuração sindical vigente para a identificação dos desafios da organização sindical dos trabalhadores plataformizados. Esse debate possibilita a crítica sobre uma possível debilidade das garantias sindicais constitucionais, que endereçam aos sindicatos maior autonomia e liberdade sindical, frente a outros institutos que mantêm reminiscências de um sistema de interferência do Estado nos sindicatos.

Para tanto, organiza-se o estudo em três partes. No primeiro tópico, apresenta-se as principais características dessa nova forma de trabalho plataformizado, a fim de perceber os mais urgentes enfrentamentos a serem objeto da ação coletiva desses trabalhadores. Em seguida, descreve-se a estrutura sindical e seus institutos, abordando-se os princípios e os aspectos fundamentais previstos na legislação. Por fim, discute-se em que medida a estrutura sindical vigente consegue viabilizar a organização coletiva dos trabalhadores plataformizados.

Como se pretende demonstrar, verifica-se inúmeros desafios para a ação coletiva dos trabalhadores plataformizados dentro de uma estrutura sindical constituída a partir de formas de trabalho menos flexíveis e mais uniformes. Assegurar a liberdade sindical e a autonomia dos sindicatos de trabalhadores plataformizados exige viabilizar uma estrutura sindical que se amolde às características das novas formas de trabalho.

O presente estudo se apresenta como relevante por sua atualidade e por revisar conceitos e institutos sindicais em uma perspectiva crítica. A partir disso, é utilizado para a construção do presente estudo o método dedutivo, por revisão bibliográfica e coleta de dados oficiais, de modo qualitativo.

¹ Texto integral disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024

2 O TRABALHO POR ACIONAMENTO REMOTO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: INFORMALIDADE E PRECARIEDADE NA ERA NEOLIBERAL

A partir da década de 70, com a queda nos índices de crescimento e a instalação de uma instabilidade produtiva, o setor econômico passa a pautar as relações sociais tendo o neoliberalismo como a grande via de acesso a um suposto equilíbrio financeiro. Os projetos do Estado Social, assim, paulatinamente foram “vencidos pelas forças das contradições subjacentes do capitalismo” (Harvey, 1989, p. 174).

Surge uma nova racionalidade de organização do trabalho, com a flexibilização contratual e a desregulamentação normativa, buscando-se a substituição da mão de obra remunerada por outras mais baratas. Nesse sentido, a flexibilização do mercado de trabalho justificou-se para evitar o deslocamento de postos de trabalho para locais onde o custo trabalhista fosse mais baixo. Flexibilizar significa tanto a dimensão salarial, com o ajuste da renda dos trabalhadores, quanto a dimensão funcional, pela rotatividade e precariedade dos vínculos. (Standing, 2014).

De tal forma, a tecnologia passa a ser empregada para viabilizar esse novo modelo de empregos instáveis e de curto prazo. A digitalização desses vínculos por plataformas digitais representa, portanto, o alargamento da precarização empreendida pela organização neoliberal do trabalho. Na verdade, a *gig economy* ou a economia de bicos apenas ampliou a flexibilização pré-existente, arregimentando uma crescente massa de desempregados (Antunes, 2018).

Kalil (2020), afirma que o chamado capitalismo de plataforma se insere no contexto neoliberal potencializando movimentos surgidos na década de 1970, como a produção em cadeias produtivas *just-in-time* e a terceirização. O modo de operacionalizar os negócios privilegia a concentração da propriedade. Por ser assim, as maiores plataformas criam grandes infraestruturas e investem elevados recursos na expansão de suas capacidades: “As tecnologias digitais permitem que as plataformas desponham como instrumentos de liderar e controlar setores da economia” (Kalil, 2020, p. 83).

Nesse contexto, a plataformização do trabalho surge com a promessa de reinserir todo o contingente de desempregados no mercado de trabalho, aproveitando-se da nova figura gestada no centro das ideias neoliberais: o empreendedor de si mesmo. Figura supostamente autônoma que assume todos os riscos de sua atividade e “colabora” com um outro agente econômico, na qualidade de parceiro de negócios. Sua relação como o mundo parte da lógica econômica, mas, na verdade, é produto da subjetividade neoliberal (Foucault, 2008).

É certo, portanto, que as plataformas tendem a recorrer a prestadores independentes na maioria dos países e para a maioria das atividades, para reduzir seus custos de transação, o que exclui frequentemente as proteções oferecidas pela legislação laboral (salário mínimo, férias, direito à negociação coletiva) ou certos aspectos do sistema de proteção contra os riscos sociais (direito ao seguro de desemprego, benefícios previdenciários, etc) (Antunes, 2018).

Com efeito, o avanço tecnológico parece ter contribuído decisivamente para as transformações das relações de trabalho, viabilizando o surgimento de novas formas de exploração, que instrumentalizam o ideal neoliberal da flexibilização do trabalho e viabilizam cada vez mais para a externalização dos riscos empresariais. Destaca Antunes (2018, p. 30):

Ao contrário da eliminação completa do trabalho maquinário informacional-digital. Estamos presenciando o advento e a expansão monumental de novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Esse universo de trabalhadores é imenso, muitos setores econômicos passaram a platformizar sua demanda de serviços, tendo havido um aumento muito significativo das formas atípicas de emprego. Na prática, é difícil estabelecer uma classificação apropriada para a análise das necessidades de proteção social dos trabalhadores platformizados.

O IBGE (PNAD, 2022) adotou uma tipologia de quatro categorias de plataformas de emprego, a saber: trabalhadores de transporte particular, trabalhadores de entrega de produtos e comida, trabalhadores em prestação de serviços gerais ou profissionais e trabalhadores em aplicativo de táxi. Os dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua/2022 revelam o alto quantitativo do número de trabalhadores por meio de aplicativos no Brasil, com cerca de 1,5 milhão de pessoas nessa ocupação.

Observando-se a pesquisa, percebe-se que mais da metade exercem suas atividades em aplicativos de transportes de passageiros como trabalho principal, na qual possuem uma jornada de trabalho superior aos que não trabalham em aplicativo. A pesquisa também constata que apenas uma pequena parcela contribui para a previdência social, ao analisar que cerca de 23,6% dos motoristas que utilizam aplicativos são contribuintes. Observa-se, ainda, por esses números, uma característica marcante nessa forma de trabalho: a fragmentação da prestação de serviço.

Por sua vez, a literatura internacional aponta para a existência de plataformas de serviços organizados, *jobbing*, *freelancing*, *microwork*, *marketplaces*, cooperativas eletrônicas e plataformas de compartilhamento, as quais podem ser classificadas de acordo com a dimensão geográfica do mercado (local ou internacional) e a natureza do serviço (bens e serviços físicos ou serviços desmaterializados). Van Dijck, Poell e De Waal (2018), defendem que a platformização consiste em um processo social amplo, o qual denominam de *platform society* - ou a sociedade da plataforma (Van Dijck; Poell; De Waal, 2018).

A sociedade da plataforma representa uma nova formatação das instituições tradicionais. Esse fenômeno resulta de uma reconstrução do tecido social para criar uma infraestrutura centrada nas plataformas digitais, forjando em uma relação inseparável entre as plataformas digitais e a sociedade. As plataformas seriam mercados multilaterais com a habilidade de criar relações e capturar dados (Van Dijck; Poell; De Waal, 2018).

No mundo do trabalho, seria importante distinguir as plataformas de acordo com condições comuns de atividade, para que se permita antecipar dificuldades regulatórias: quanto mais transfronteiriça e desmaterializada for a troca, mais complexa será para a administração de controle das condições de atividade dos trabalhadores.

A prestação de serviço via plataformas digitais não é, portanto, uma realidade unificada. A grande heterogeneidade das situações de *gig work* é um desafio, pois as características da economia de plataformas não se materializam da mesma forma, nem com o mesmo impacto nas condições econômicas do trabalhador da plataforma, dependendo do setor de atividade ou do modelo de negócio da plataforma.

Para Grohmann (2021), a amplitude do fenômeno indica que o trabalho digital não representa apenas um conceito, mas, deve compreender uma área de estudos sobre a forma de digitalização do trabalho, porquanto, é “impossibilidade de o trabalho, atividade humana, ser, em si, digital” (p. 11). Grohmann (2021) define a platformização a partir das formas de manifestação do trabalho, compreendo assim o trabalho remoto, o ensino a distância, trabalho por aplicativos, e demais modo que exigem a crescente dependência de infraestruturas digitais, alimentadas por dados e sistemas algoritmos.

O impacto das plataformas nas condições econômicas dos trabalhadores platformizados afeta diretamente sua proteção social e desarticula a organização coletiva dos trabalhadores. Característica a nova classe chamada de Precariado, a desorganização classista, aprofunda a precariedade social (Standing, 2014).

A dependência econômica afeta principalmente os trabalhadores precarizados das plataformas organizadas de serviços que fazem dela a sua atividade principal, como é o caso

dos motoristas de aplicativos de mobilidade urbana e os ciclo e moto-entregadores. Em suma, as novas formas de trabalho prometem maior liberdade mas suprime a segurança social. A ilusória liberdade, associada à flexibilidade e autonomia são elementos centrais dos discursos ligados ao chamado empreendedor de si mesmo (Foucault, 2008). Na prática, verifica-se que essas aspirações simbólicas ligadas a uma maior liberdade acabam se chocando com necessidades e constrangimentos estruturais que promovem uma precarização social profunda (Fontes, 2019).

Trata-se de uma reorganização tecnológica que implanta o retorno à total precariedade vivenciada nas primeiras fases da revolução industrial, quando os trabalhadores ainda não se organizam coletivamente, estando totalmente a mercê do capital, correndo todo o risco da atividade, sem auferir dos resultados de seu próprio trabalho de modo digno, em estado de profunda hipossuficiência (Antunes, 2018).

A situação ou o sentimento de dependência é, de fato, mais agudo no caso das plataformas que estabelecem as condições de precificação. A evolução unilateral da política de preços ou a exclusão dos trabalhadores de forma súbita tem sido as grandes problemáticas, as quais poderiam ser enfrentadas por negociação coletivas, a partir da organização sindical desses trabalhadores (Fontes, 2019).

3 O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

O sistema sindical brasileiro possui estrutura jurídica bem delimitada e encontra-se organizado em um sistema confederativo. O movimento social de trabalhadores deve, portanto, operar juridicamente enquanto sujeito de direito nos limites do espaço institucional que se manifesta em três níveis, com o sindicato na sua base, a federação em grau intermediário e a confederação em grau superior aos demais (Nascimento, 2015).

O modelo sindical estabelecido no inciso II, do artigo 8º, da Constituição Federal, se estrutura por três entidades: a) sindicatos que representam as categorias profissional e econômica, tendo o município como território mínimo; b) federações que correspondem a ramo de atividade formadas a partir de cinco sindicatos, em regra estadual ou interestadual; e c) confederações que correspondem a setores econômicos e por isso são entidades de caráter nacional, formadas a partir de três federações.

Delgado (2018, p. 1350) entende que “o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores”.

Em segundo grau, a federação consiste em entidade que reúne de forma voluntária, no mínimo, cinco sindicatos representativos de uma determinada categoria (art. 534, CLT). A confederação, tendo representação nacional, é formada pela união de, no mínimo, três federações (art. 535, CLT).

Os princípios da liberdade e da autonomia sindical seguem asseguradas constitucionalmente, ressaltando-se a criação de sindicato único por município. A fundação de sindicatos independe de autorização estatal, sendo vedado ao Poder Público qualquer interferência ou intervenção nas organizações sindicais (Nascimento, 2015).

Apesar de expressar o princípio da liberdade sindical, a Constituição Federal, em seu artigo 8º, da Constituição Federal prevê, como critério de limitação à organização sindical, a existência de apenas uma entidade representativa de categoria profissional ou econômica por base territorial, nunca inferior à área de um Município. Trata-se do princípio da unicidade sindical. Isso significa que o sistema vigente adota como critério básico a organização em função da atividade preponderante ou principal da atividade empresarial o que é que vale a natureza da organização administrativa. O conceito de categoria profissional ou diferenciada é o elemento central de toda a estrutura (Freitas, 2023).

Diferente dos modelos de pluralidade sindical, no sistema de unicidade sindical, há determinação legal limitando a criação de entidades sindicais por representação categorial. É sistema de monopólio de representação por expressa determinação legal. Sendo esse monopólio vinculado diretamente a categoria representada (Brito Filho, 2009).

Diante da previsão constitucional, percebe-se que houve recepção pela nova ordem constitucional do artigo 516, da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual estabelece que “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

Esse modelo vigente no Brasil não se compatibiliza com a orientação existente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho. Porquanto, a Convenção Internacional 87, da Organização Internacional do Trabalho, prevê o pluralismo sindical como sendo o princípio materializador da irrestrita liberdade sindical (Andrade, 2005).

Observa-se, portanto, que os vínculos associativos dessas entidades sindicais detêm um elemento objetivo, que consiste em uma determinada base territorial não inferior a um município, e um elemento subjetivo que determina a extensão de representação jurídica dos trabalhadores ou empregadores, por seus respectivos sindicatos. A organização de trabalhadores ou empregadores para a criação e manutenção de uma entidade sindical parte do conceito de categoria (Santos, 2009).

Tem-se, por definição legal, categorias econômicas e categorias laborais. As categorias econômicas aglutinam os empregadores a partir da atividade econômica, seja por ramo ou setor das atividades empresariais. Segundo previsão legal, as categorias laborais se dividem em categorias profissionais e categorias diferenciadas. Categorias profissionais são as vinculadas à atividade econômica do empregador, entidades estas que, em condições excepcionais, podem aglutinar atividades similares ou conexas. As categorias diferenciadas consistem, por sua vez, em profissões regulamentadas por estatuto próprio, por se caracterizarem como atividades especializadas que manejam conhecimentos técnicos específicos (Nascimento, 2015).

Outro princípio constitucional importante refere-se ao princípio da autonomia sindical. Foi atribuída certa autonomia ao sistema sindical, ou seja, a previsão do artigo 8º da Constituição Federal registrou a ruptura com o corporativismo estatal no funcionamento interno e estatutário dos sindicatos. Com efeito, as entidades sindicais são livres para a administração e sua organização interna.

O ato de registro da entidade sindical, entretanto, ainda é necessário para a verificação da unicidade sindical. Houve a desvinculação do Ministério do Trabalho e a extinção da necessidade de autorização. Mas a entidade deve ser devidamente constituída de acordo com o artigo 46 do Código Civil/2002. Trata-se de uma dissociação entre sindicato e Estado para a garantia maior credibilidade e representatividade da entidade no âmbito de sua categoria, sem ingerência do Ministério do Trabalho (Arouca, 2006).

A autonomia sindical implica, também, no reconhecimento de Convenções e Acordos Coletivos como instrumentos normativos, para além da legislação estatal, aptos a regulamentar as relações de trabalho, sendo a negociação coletiva, portanto, processo produtivo de normas jurídicas, como expressão do princípio da autonomia privada coletiva (Santos, 2009).

Com efeito, o art. 611, caput, da CLT, prevê que os sindicatos de categorias econômicas e profissionais podem produzir acordos de caráter normativo, estipulando condições de trabalho aplicáveis às respectivas representações, denominados convenção coletiva. Podem, ainda, formalizarem acordos coletivos quando os signatários são as empresas e a categoria profissional (art. 611, § 1º, da CLT).

A autonomia privada coletiva consiste, portanto, no poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para regulamentação dos interesses da respectiva coletividade, a partir do reconhecimento estatal de que tais grupos sociais possuem

legitimidade de sua representação e a liberdade de auto-organização e autogestão, desde que atendidas determinadas condições materiais (Brito Filho, 2009).

Estabelecendo o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho e a participação obrigatória dos sindicatos em seu processo de formação, a Constituição Federal, no âmbito do Direito do Trabalho, reconheceu o poder normativo de corpos intermediários, constituídos a partir das relações de trabalho, consolidando a autonomia privada coletiva (Santos, 2009).

A negociação coletiva no âmbito trabalhista tem um papel relevante, inclusive em relação à figura do autônomo com ou sem exclusividade, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que incluiu o art. 442-B6 na CLT. Porquanto, nos artigos 511 e 583, ambos da CLT, há previsão legal da organização sindical para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

Por uma lente mais ampliada, a autonomia privada coletiva representa mais do que um princípio normativo para balizamento da criação de normas jurídicas por particulares. Conferir a grupos sociais a possibilidade de produção de normas jurídicas aplicáveis em seu âmbito privado significa, sob o ponto de vista político, uma opção democrática radical, por ser a norma produzida diretamente pelos titulares dos direitos e obrigações nela contidos; sob o ponto de vista sociológico, um instrumento de reprodução ou de alteração da realidade experimentada pelos grupos sociais envolvidos na negociação coletiva (Laimer, 2003).

Entretanto, os grupos sociais, representados pelos sindicatos, sofrem as influências de todo o contexto social mais amplo no qual estão inseridos. O envolvimento participativo dos membros da categoria, por exemplo, depende de práticas culturais que podem ser diferentes em determinados espaços e categorias (Andrade, 2005).

Do mesmo modo, o resultado das negociações e as normas produzidas por esses grupos igualmente impactam no contexto social externo ao grupo. A greve, aqui entendida enquanto mecanismo de freios e contrapesos próprio da negociação coletiva de trabalho, pode espalhar seus reflexos para além da negociação coletiva. A previsão em normas coletivas sobre a ampliação de técnicas de segurança do trabalho, que reduzem acidentes de trabalho, impacta diretamente no corpo social e na gestão financeira da previdência social (Themudo; Freitas, 2020).

Nessa perspectiva, a autonomia privada coletiva, em tese, instrumentaliza no cenário das relações de trabalho a potência criativa e adaptativa própria da participação da sociedade civil organizada, notadamente quando viabiliza mecanismos de defesa e efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador (Laimer, 2003).

Essa é a grande marca que diferencia as entidades sindicais das associações civis comuns: a aptidão de agir na concertação social por intermédio do mecanismo de produção direta de norma jurídica. Nesse processo de concertação social, o poder político individual se vê potencializado pela ação coletiva da entidade sindical que, por sua vez, se manifesta como produtor de norma jurídica neutralizadora do desequilíbrio existentes nas relações privadas de trabalho (Romar, 2014).

Todo esse processo de produção de normas retorna novamente ao conceito de categoria profissional ou diferenciada. Porquanto, a validade, vigência e aplicabilidade das normas produzidas no âmbito da negociação coletiva estão diretamente vinculadas aos limites subjetivos e objetivos da respectiva categoria. Essa autonomia privada coletiva, na verdade, se insere de modo mais abrangente no âmbito negocial, sendo mais restrita no âmbito existencial. Porquanto, a existência do ser coletivo depende do enquadramento em todos os critérios delimitadores da estrutura sindical, conforme descrito acima (Freitas, 2023).

Veja-se que a estrutura sindical vigente no Brasil toma como base a correspondente representação de um modelo trabalhista que se firmava a partir de categorias rígidas e correspondentes atividades econômicas permanentes e não flexíveis. As categorias profissionais e diferenciadas, tal como são entendidas e descritas na legislação, representam

coletivos de trabalhadores envolvidos em postos de trabalho tradicionais. As entidades sindicais no Brasil, portanto, vinculam-se a uma estrutura econômica que mantinha categorias, setores e ramos econômicos na racionalidade do capitalismo produtivo do século passado, no qual a atividade produtiva se reproduzia em uma perspectiva de longevidade (Freitas, 2023).

Todo o procedimento de negociações coletivas também acompanha essa característica. Acordo e Convenções Coletivas são gestados para serem aplicados em contratos de trabalho tradicionais, os quais resultavam na instituição de uma categoria específica, mantendo traços de uniformidade, em condições sociais de idênticas ou similares.

No caso da plataformação, dada a fragmentação da prestação dos serviços e a forma de trabalho individualizada, abrem-se diversos desafios a organização coletiva dos trabalhadores plataformaizados.

4 DESAFIOS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL DE TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS

Historicamente, a organização dos trabalhadores em sindicato teve como objetivo fundamental a constituição de uma coletividade que funcionasse como instrumento de equilíbrio e expressão social frente a precarização desumanizante do trabalho nos primeiros raios da industrialização (Delgado, 2018).

Assim, o sindicato como “força capaz de afetar os interesses dos detentores do capital e do poder político” revela sua natureza de resistência. A coletivização dessa resistência seguia o ideal de participação na riqueza produzida pelo trabalho, bem como acesso aos bens básicos de uma comunidade: educação, saúde, moradia, alimentação digna, dentre outros (Arouca, 2006, p. 266).

Explica Arouca (2006) que “a greve foi indubitavelmente o instrumento de força unitária que compeliu os empregadores a abdicar de seu autoritarismo e ceder para negociar as reivindicações de seus empregados” (p. 266), o que foi possível graças a organização coletiva dos trabalhadores.

Entretanto, as características das novas formas de trabalho plataformaizado apontam para diversos desafios da organização sindical desses trabalhadores. Porquanto, trata-se de uma revolução nas formas objetivas de expressão do trabalho, formas estas profundamente diferenciadas das formas tradicionais que historicamente construíram um modelo próprio de organização coletiva.

Kalil (2014), examinando a congruência de coletivização da luta de trabalhadores informais, para enfrentamento da precariedade que se consolidou nas últimas décadas, afirma que um dos obstáculos para a organização sindical reside na exigência de uma base territorial mínima para que seja possível construir um sindicato.

Entende o autor, que esse “é elemento que pode inibir a participação dos informais no movimento sindical e que estabelece dificuldades para esses trabalhadores poderem se organizar por meio de entidades sindicais” (Kalil, 2014, p. 112)

De outro lado, observa-se que a organização sindical por categorias restringe as possibilidades de os informais criarem sindicatos. Isso seria possível apenas na medida em que os critérios previstos nos parágrafos do artigo 522, da CLT fossem atendidos. Veja-se que o conceito de categoria profissional estabelecido na legislação trabalhista concebe esse elemento como um fator de uniformização, como um vínculo social básico.

No caso dos trabalhadores plataformaizados, além da fragmentação da prestação de serviço, há uma heterogeneidade que não se encaixa perfeitamente na ideia de vínculo social básico. Como explica Kalil (2014, p. 116):

Percebe-se que a formação de uma entidade sindical para representar se não todos ao menos uma grande variedade de trabalhadores informais dificilmente seria viável sob a exigência de sindicalização por categoria seja em decorrência da heterogeneidade parte desse setor econômico seja em função da diversidade das realidades existentes

Caso haja a intenção de estabelecer uma entidade sindical cujo grupo representa ultrapasse os limites colocados pela legislação trabalhista que é a necessidade da caracterização de uma categoria, a liberdade de organização desses trabalhadores é tolhida.

Com efeito, categoria profissional é um conceito sociológico, construído a partir de uma noção de identidade da profissão ou das condições de trabalho em comum, nas tradicionais formas de prestação de serviço. Seu paradigma é, portanto, a confluência de interesses econômicos, juridicamente regulados.

Alves (2018, p. 283) propõe a adoção de um conceito de categoria profissional que tenha como pressuposto um elemento de essencialidade na prestação do serviço, desconsiderando a natureza do vínculo entre trabalhador e tomador do serviço. Propondo que:

Por categoria profissional essencial pode-se compreender o critério de agregação dos trabalhadores ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria direta ou indiretamente da atividade laborativa, independentemente de ser ou não empregador. Essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita. O que se deve compreender, para que se fixe a agregação por categoria profissional essencial, não é mais quem é o empregador.

No trabalho plataformizado, perde-se a identidade profissional, que tende a converter-se em diferenças subjetivas, dada a heterogeneidade de condições de trabalho e de perspectiva pessoal. A desprofissionalização dos prestadores de serviço, inclusive, é uma tendência das plataformas digitais de trabalho, que possibilitam a arregimentação de pessoas das mais diferentes origens, formações e com expectativas das mais diversas (Antunes, 2018).

Sobre essa realidade, importante destacar a reflexão de Chaves Junior (2019, p. 364):

Nas plataformas de trabalho não há mais categoria profissional homogênea organizada, com similitude de condições de vida, identidade e conexidade, nos moldes do art. 511 da CLT, mas apenas o crowdwork, ou seja, a multidão (Espinosa-Negri) heterodoxa. Os trabalhadores são motoristas profissionais, engenheiros aguardando um emprego melhor, pai aposentado trabalhando algumas horas para pagar a faculdade da filha etc.

Eis o grande desafio da organização sindical dos trabalhadores plataformizados: encontrar uma forma de coletivização a partir de um elemento comum. Quem sabe seja a precariedade social tal elemento comum.

Freitas (2023) registra que:

O sindicato há de ser a expressão organizada da multidão, capaz de congrega todos os planos de luta trabalhista e social. Podendo intervir de modo capilarizado em todo o terreno global e estabelecendo um lugar comum de luta para as várias identidades que surgem no contexto do trabalho.

Para Chaves Junior (2019, p. 364), a resignificação das entidades sindicais para sua adequação às novas formas de trabalho deve partir de “uma profunda reformulação conceitual do sindicalismo, que enfatize a solidariedade, com diversidade e liberdade total para organização”, já que o capitalismo abandonou o sistema de disciplina do trabalho industrial para o sistema do controle tecnológico.

Nessa perspectiva, o sistema jurídico sindical deveria se pautar pela mais estrita

autonomia existencial. Com efeito, as entidades sindicais deveriam institucionalizar o ser coletivo livremente constituído a partir da massa de trabalhadores, sem os limites do conceito de categoria profissional ou diferenciada. A multidão, ao se autodelimitar e se autodeterminar, se transformaria em sindicato nos limites de seus estatutos, entrando no mundo jurídico como sujeito de direitos (Freitas, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desencadeada nas últimas décadas significativa metamorfose nas estruturas do mundo do trabalho, observa-se alterações nas características dos postos de trabalho tradicionais que rendem impactos diretos no modelo de organização dos trabalhadores.

A plataformização do trabalho consolida uma tendência que vem se instalando desde a década de 70, com a convergência de políticas neoliberais e avanços tecnológicos que reformulam as formas de trabalho, houve uma profundamento da precarização social.

A heterogeneidade e a complexidade, que caracterizam essas novas formas de trabalho, trazem desafios a organização coletiva dos trabalhadores. Porquanto, a nova face do trabalho não se encaixa no modelo de representação sindical previsto na legislação brasileira. Forjar uma nova forma de organização sindical parece urgente para dar conta das demandas da nova classe precariada, resgatando essencialmente sua capacidade de luta e de negociação.

Nos estudos jurídicos contemporâneos, as discussões teóricas buscam provocar reflexões sobre a reinvenção do modelo sindical a partir do pressuposto de liberdade sindical, como um eixo redefinidor da organização dos trabalhadores, das relações coletivas de trabalho e das novas formas de atuação, de representação e de participação política da classe trabalhadora.

Essas indagações teóricas se orientam a partir de entendimentos que caracterizam o trabalhador particularmente considerado dentro de uma coletividade, assim entendida enquanto corpo social que alberga identidades heterogêneas dentro do mundo do trabalho.

Entretanto, a desconstrução dos conceitos de identidade, representação e categoria revela-se cada vez mais necessária, notadamente diante das transformações econômicas, políticas, culturais e sociais, que desafiam tanto as noções de unidade e similitude, quanto às de conexão de interesses entre os membros dessa coletividade.

A partir dessa crise, importante perceber que a adaptação ou refundação das entidades sindicais não é suficiente, por partir de uma conotação reformista. Experimenta-se uma revolução na vida social que exige o redimensionamento das instituições, a fim de que retomem seu poder de resistência e de criação de proteção social. A desregulação das relações trabalhistas decorrentes das novas tecnologias é uma exigência neoliberal que só pode ser confrontada com uma organização social ampla dos trabalhadores.

A possibilidade da ressignificação na organização dos trabalhadores e abertura de espaços para a construção de novos modelos sindicais importa, portanto, no abandono integral do modelo pautado no pressuposto existente na estrutura atual.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 1, p. 281-312, jan./mar. 2018. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138273>. Acesso em 9 fev 2024

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

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

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: Ltr, 2006.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 3ª ed, São Paulo: Ltr, 2009.
CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In Rocha, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária** / Raimundo Simão de Meio, Cláudio Jannotti da Rocha. - São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista Marx e o Marxismo** - Revista do Niep, v. 7 n. 13 (2019). Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em: 20 jan. 2024.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica: curso dado no College de France (1978-1979)**. Edição estabelecida por Michel Senellart, sob a direção de François Ewald e Alessandro Fontana; tradução Eduardo Brandão; revisão da tradução Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FREITAS, Ana Virginia Porto de. **A categoria profissional no sistema sindical brasileiro: por uma representatividade sociolaboral na era do trabalho pós-industrial**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

GROHMANN, Rafael (Org.) **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1998.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 13 fev 2024.

KALIL, R. B. **Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma**. Contracampo, Rio de Janeiro, v. 39, n. 2, p. 79-93, nov. 2020. Disponível em: . Acesso: 13 fev 2024.

LAIMER, Adriano. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo:LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8 ed, São Paulo:LTr, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 160, p. 155-177, nov. /dez. 2014.

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. São Paulo: Autêntica Editora, 2014.

VAN DIJCK, José, Thomas Poell and Martjin de Waal. **The Platform Society**: Public Values in a Connective World. Oxford University Press, 2018.

THEMUDO, Tiago Seixas; FREITAS, Ana Virgínia Porto de. Reflections on the organization of the Brazilian union in the age of the precariat / Reflexões sobre a organização sindical brasileira na era do precariado. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], fev. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/44613>. Acesso em: 16 fev 2024.