



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Faculdade de Direito

Curso de Graduação em Direito

HENRIQUE ARAUJO E FERNANDES

**ENTRE ALGORITMOS E BREQUES: LIMITES E POSSIBILIDADES DO DIREITO
COLETIVO DO TRABALHO NAS LUTAS DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVO**

Brasília

2021



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

HENRIQUE ARAUJO E FERNANDES

**ENTRE ALGORITMOS E BREQUES: LIMITES E POSSIBILIDADES DO DIREITO
COLETIVO DO TRABALHO NAS LUTAS DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, elaborada sob a orientação da Professora Doutora Renata Queiroz Dutra.

Brasília
2021

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito

Henrique Araujo e Fernandes

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Renata Queiroz Dutra (Orientadora)
Universidade de Brasília

Professor Doutor Ricardo Colturato Festi (Avaliador)
Universidade de Brasília

Professor Doutor Ricardo Machado Lourenço Filho (Avaliador)
Instituto Brasiliense de Direito Público

Mestra Rianne Liberal Coutinho (Suplente)
Universidade de Brasília

Brasília, 10 de maio de 2021.

Ao meu pai, Carlos Henrique, e à minha mãe, Maria Theresa, pelo amor traduzido em gestos, palavras, histórias e futuros. Amor incondicional que tento retribuir na presente dedicatória.

AGRADECIMENTOS

Os agradecimentos que faço, nestas linhas, se misturam à gratidão por todas as relações que consegui construir até este momento da minha vida e que, de alguma maneira, me permitiram seguir uma jornada acadêmica que se confunde, em grande parte, com minha história em Brasília. A conclusão de uma graduação tão sonhada e planejada deve, assim, remontar às origens que a memória me permite chegar.

Primeiramente (e sempre), eu agradeço ao meu pai e à minha mãe. A ele, pelo amor transmitido em cuidado, companheirismo e presença, pela paciência que me ensina a persistir e entender que processos da vida sempre exigem de nós muita força. A ela, pelo amor traduzido em carinho, acolhimento e cumplicidade, pelo abraço forte e sempre presente, mesmo ante as distâncias com as quais a vida insiste constantemente em nos desafiar. A ambos, pelo amor dedicado a mim, que, sem ele, nada seria.

Às professoras Cleusa Sousa e Antonieta Arantes que, no início da vida escolar, destinaram tanta dedicação e paciência a um garoto ainda inseguro e a ele ensinaram a leitura e a escrita como formas de expressão da vida que acontece dentro e fora de cada um de nós. Aos professores Marcelo Lacerda, Moacir e Álisson Riceto, do não tão distante ensino médio de 2013 e 2014 em Goiânia, pelo ensino apaixonado da Sociologia, da História e da Geografia Política, respectivamente, que me trouxe a paixão pelas humanidades e a visão crítica com a qual vejo e “desvejo” o mundo todos os dias. Sou eternamente grato pela trajetória escolar que construí com todas e todos vocês.

À família, agradeço pelo carinho e pelo apoio sempre presentes da madrinha Virgínia, do padrinho Marco Antônio e das tias Ana Paula, Ana Maria e Maria Emília. Agradeço o amor da avó Nice e dos avôs José Cruciano e Antonio, para sempre presentes em meu coração, e da avó Ana Thereza, com quem ainda hoje tenho a oportunidade de viver e conviver. E, ainda, agradeço à Deusamir, à Elda Maria e à Santina, mulheres tão fortes e tão presentes numa infância e numa adolescência que me traz boas e fundamentais lembranças de carinho, atenção e felicidade.

Às amigas e aos amigos de Goiânia: à Sofia, à Nathália, à Lara e à Anna Beatriz, pela força de uma amizade que acolhe sentimentos, angústias, felicidades e histórias em um vínculo que me faz ter certeza do imenso amor que sinto por todas vocês. Aos amigos de hoje e de sempre, agradeço à Renata, ao Tiago, ao Rodrigo, ao Matheus, ao Gabriel Vieira, ao Kaynã, ao Davi e ao Ian. Ainda em Goiânia, mas em razão da minha breve e feliz passagem pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás, agradeço pela cumplicidade e pelo carinho de

duas pessoas que pretendo ter, junto a mim, por muitos e muitos anos: Ana Paula Guimarães e Felyph Augusto.

Aos amigos de Brasília (parcialmente brasilienses, goianos, mineiros e paulistas): preciso e devo agradecer, primeiramente, à Ana Paula Manrique pelo amor dosado em cafés e abraços, pelo acolhimento desde o primeiro instante de morada em Brasília e por todo o significado que uma amizade fundada na UnB, em Brasília, em Goiânia e na estrada que as conecta poderia trazer para a minha vida. Ao José e ao Pedro, por duas das mais fundamentais amizades que eu pude formar na minha trajetória em Brasília e por me mostrarem o mundo como um lugar sempre possível ao lado de vocês. À Gabriela Ozanam, à Maria Clara Ferreira e à Gabryela Ungareli, pelo companheirismo nas aulas, nas felicidades e nas confidências de uma graduação e pelo afeto e a amizade de três das mulheres mais fortes que já conheci e tenho a honra de poder me dizer amigo. À Marina e ao Caio, pelo carinho e pela amizade que me fazem sentir sempre acolhido e confortável entre aulas e histórias da UnB e de Brasília. Ao Antonio e à Déborah, pela possibilidade de conhecer duas pessoas incrivelmente bondosas e em vocês encontrar o afeto e a alegria necessários para enfrentar a vida em Brasília. Ao Lucas Limongi e ao João Vitor Martins pela amizade tão importante num princípio de Brasília que se mostrou desafiador e, pela presença dos dois, igualmente acolhedor. A todas e todos vocês, por transformarem a minha vida entre Brasília e Goiânia na mais gratificante das experiências já vividas.

Agradeço, à Geiva, pela proximidade e pelo acompanhamento sempre tão cuidadoso em minhas angústias, felicidades e descobertas.

Por falar em amor e gratidão, preciso agradecer ao Marcelo por me fazer sentir, a cada dia, desde 2019, o significado real do que seja afeto e companheirismo. De todas as nossas histórias, creio ser o amor entre elas a mais bonita de todas.

Agradeço também, e sempre, ao amor mais puro e sincero que tive na vida. Ainda que não tenha podido estar presente neste fechamento de ciclo (por mais que eu a tenha projetado aqui), eu agradeço à minha querida Tooty, pelo amor e pelo carinho de quase 13 anos que eu nunca deixarei se desfazer.

Chegando próximo ao final, sem qualquer perda ou decréscimo em importância (muito pelo contrário), agradeço às três professoras da Universidade de Brasília responsáveis pela minha trajetória na pesquisa acadêmica e também no desenvolvimento do fascínio pelo Direito do Trabalho.

À Professora Ana Claudia Farranha, pela atenção e confiança na minha iniciação na pesquisa científica em múltiplas e variadas oportunidades e pelo estímulo sempre presente em fazer, da carreira acadêmica, um sentido de vida.

À Professora Gabriela Neves Delgado, pelo ensino apaixonado do Direito do Trabalho e pelo despertar (já no oitavo semestre da graduação) de um interesse pela área trabalhista até então inédito em minha trajetória acadêmica, razão pela qual me fascino por esta disciplina no presente.

À minha querida orientadora, Professora Renata Queiroz Dutra, o agradecimento chega em dois atos: pela dedicação sem tamanho nas aulas de Direito Coletivo do Trabalho no ano de 2020, de modo a dar sentido e impulso ao final de minha graduação e despertar um interesse ainda maior pelo ramo coletivo trabalhista mesmo um período de grandes distâncias e dificuldades; e pela orientação mais atenciosa, precisa e acolhedora que eu poderia ter na escrita deste trabalho, se fazendo presente em todos os momentos necessários de leituras e direcionamentos e tornando esta experiência muito mais feliz e gratificante.

Às três professoras, todo o meu agradecimento e a minha profunda admiração.

Agradeço, igualmente, pela atenção e pela disponibilidade dos Professores Ricardo Festi e Ricardo Lourenço Filho e da querida Raianne Liberal Coutinho, que se fazem presentes nesta banca examinadora e me proporcionam, na conclusão de minha graduação, uma oportunidade de inestimável troca de conhecimento.

Por fim, agradeço à Defensoria Pública da União, por meio de seu 6º Ofício Superior Criminal, ao Dr. Jaime de Carvalho Leite Filho e à Kellen Carneiro de Medeiros por um percurso de estágio que me trouxe as melhores e mais construtivas experiências na defesa de direitos e garantias fundamentais de todo cidadão.

Espero poder, em breve, comemorar este momento com todas e todos vocês.

*“Somos filhos da época
e a época é política.*

*Todas as tuas, nossas, vossas coisas
diurnas e noturnas,
são coisas políticas.*

*Querendo ou não querendo,
teus genes têm um passado político,
tua pele, um matiz político,
teus olhos, um aspecto político.*

*O que você diz tem ressonância,
o que silencia tem um eco
de um jeito ou de outro político.*

*Até caminhando e cantando a canção
você dá passos políticos
sobre um solo político.*

*Versos apolíticos também são políticos,
e no alto a lua ilumina
com um brilho já pouco lunar.
Ser ou não ser, eis a questão.*

*Qual questão, me dirão.
Uma questão política.*

*Não precisa nem mesmo ser gente
para ter significado político.
Basta ser petróleo bruto,
ração concentrada ou matéria reciclável.
Ou mesa de conferência cuja forma
se discutia por meses a fio:
deve-se arbitrar sobre a vida e a morte
numa mesa redonda ou quadrada.*

*Enquanto isso matavam-se os homens,
morriam os animais,
ardiam as casas,
ficavam ermos os campos,
como em épocas passadas
e menos políticas.”*

(Wisława Szymborska, Filhos da época)

“A mesma escravidão de antes fantasiada de liberdade. Mas que liberdade?”

(Itamar Vieira Junior, Torto Arado)

“[...]não é pelas oito horas e pelos quarenta escudos, é porque é preciso fazer alguma coisa para não nos perdermos, porque uma vida assim não é justa[...].”

(José Saramago, Levantado do Chão)

RESUMO

O presente estudo analisou os novos movimentos de entregadores por aplicativo no Brasil, interpelando os limites e possibilidades do Direito Coletivo do Trabalho, através dos seus institutos típicos, como a liberdade sindical, a organização sindical, a negociação coletiva e a greve, na potencialização das resistências e das lutas por direitos trabalhistas efetivadas por estes trabalhadores. A pesquisa partiu dos relatos da experiência social de organização e de ação coletiva notada neste segmento de uberizados, com maior força, no ano de 2020, da análise da conformação prática das relações de trabalho no interior dos aplicativos e do surgimento de resistências (ainda que incipientes), entre os entregadores, como contraponto à gestão e ao controle trazidos pela uberização e como desafio às formas jurídicas que desenham a estrutura sindical reconhecida pelo Estado. Nesta dinâmica, embora o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro desponte como potencial via de abertura ao reconhecimento jurídico e ao exercício de direitos fundamentais trabalhistas no plano coletivo por estes trabalhadores, servindo enquanto alternativa para o reforço de resistências e a conquista de direitos sociais trabalhistas, as divergências entre uma leitura constitucional e ampliativa dos instrumentos jurídicos desse ramo e a perspectiva infraconstitucional conservadora do desenho corporativista da estrutura sindical brasileira se colocam como desafios.

Palavras-chave: Uberização; entregadores por aplicativo; organização coletiva; negociação coletiva; greve.

ABSTRACT

This study developed an analysis of the new movements of app delivery workers in Brazil, questioning the limits and possibilities of Collective Labor Law, through its typical institutes, such as union freedom, union organization, collective bargaining and strike, in the strengthening of resistance and the struggles for labor rights carried out by these workers. The research started from the reports of the social experience of organization and collective action noticed in this segment of uberized workers, especially in 2020, from the analysis of the practical conformation of the working relationships within the apps and the emergence of resistance (although incipient), among delivery workers, as a counterpoint to the management and control brought about by uberization and as a challenge to the legal forms that design the union structure recognized by the State. In this dynamic, although the Brazilian Collective Labor Law emerges as a potential way of opening up to legal recognition and the exercise of fundamental labor rights at the collective level by these workers, serving as an alternative for the reinforcement of resistance and the conquest of social labor rights, divergences between a constitutional and broad reading of the legal instruments of this branch and the conservative infraconstitutional perspective of the corporative design of the Brazilian union structure are challenges.

Keywords: uberization; app delivery workers; collective organization; collective bargaining; strike.

RÉSUMÉ

Cette étude a analysé les nouveaux mouvements des livreurs de repas au Brésil, remettant en question les limites et les possibilités du droit du travail collectif, à travers ses instituts typiques, tels que la liberté syndicale, l'organisation syndicale, la négociation collective et la grève, dans le renforcement de la résistance et des luttes pour les droits sociaux du travail effectuée par ces travailleurs. La recherche est partie des rapports d'expérience sociale d'organisation et d'action collective constatés dans ce segment de travailleurs ubérisés, notamment en 2020, à partir de l'analyse de la conformation pratique des relations de travail au sein des applications et de l'émergence de résistances (encore naissant), chez les livreurs, comme contrepoint à la gestion et au contrôle induits par l'ubérisation et comme une contestation des formes juridiques qui dessinent la structure syndicale reconnue par l'Etat. Dans cette dynamique, bien que le droit du travail collectif brésilien apparaisse comme un moyen potentiel d'ouverture à la reconnaissance juridique et à l'exercice des droits fondamentaux du travail au niveau collectif par ces travailleurs, servant d'alternative au renforcement de la résistance et à la conquête des droits sociaux du travail, les divergences entre une lecture constitutionnelle et large des instruments juridiques de cette branche et la perspective infraconstitutionnelle conservatrice de la conception corporative de la structure syndicale brésilienne sont des défis.

Mots clés: ubérisation du travail; livreurs de repas; organisation syndicale; négociation collective; grève.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO I - UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E A CORROSÃO DO DIREITO DO TRABALHO	17
I.1 - Uberização e gest(aç)ão do trabalho ultraprecário no Brasil	20
I.2 - A concorrência como princípio geral de conduta individual e a (des)necessidade do Direito do Trabalho	35
CAPÍTULO II - A DIMENSÃO COLETIVA NO TRABALHO UBERIZADO: IMPACTOS DAS PLATAFORMAS SOBRE A CONFORMAÇÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES.....	42
II.1 - O enfraquecimento estratégico das identidades coletivas no trabalho uberizado	44
II.2 - A realidade de luta e resistência dos entregadores	52
II.3 - As práticas de gestão antissindical no caso dos entregadores por aplicativo ...	55
CAPÍTULO III - O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SUA ABERTURA À EXPRESSÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO	66
III.1 - Liberdade sindical, organização coletiva e os entregadores por aplicativo	70
III.2 - A negociação coletiva, a greve e a ação organizada dos entregadores por aplicativo	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

INTRODUÇÃO

O sistema de produção capitalista é marcado, atualmente, por renovadas estratégias de exploração da mão de obra através do uso massivo e integrado das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) à gestão e ao controle do trabalho em escala global. A uberização, tomada na condição de via de individualização e invisibilização das relações de trabalho e dos próprios trabalhadores (de modo a transmutar a aparência do trabalho subordinado em prestação de serviços autônoma), integra o complexo de estratégias da regulação pós-fordista e neoliberal do trabalho tendentes a adotar a flexibilização, a desregulamentação e a informalidade como elementos centrais de um processo de maximização de lucros de empresas e corporações multinacionais e de inegável corrosão das camadas de proteção jurídica e social dos trabalhadores¹.

No interior deste processo de ultraprecarização do trabalho e de exploração total da força de trabalho humana, as resistências organizadas de uberizados têm ganhado corpo e fôlego no campo social, sendo identificadas como uma efetiva demonstração da autonomia coletiva e do potencial emancipador de trabalhadores que, mesmo submetidos a uma realidade de trabalho que os isola, precariza e invisibiliza no plano individual, encontram na reunião e na ação coletiva o elemento essencial que, historicamente, garante força à classe trabalhadora em sua contínua e inarredável luta por reconhecimento e por direitos em meio ao sistema de produção capitalista.

Neste sentido, os entregadores por aplicativo, tomados enquanto segmento que, no ano de 2020, intensificou a resistência à dinâmica exploratória das plataformas através de paralisações como o #BrequeDosApps, bem simboliza e confere concretude a uma classe de precários que, a cada dia, cresce em número de indivíduos e sofre com a negação de direitos trabalhistas mínimos, ampliando a informalidade e a insegurança social que assola trabalhadores no Brasil e no mundo. Marcados por uma grande diversidade de formas de organização coletiva, assim como de pautas de reivindicação e de estratégias de luta pela melhoria de suas condições de trabalho, os entregadores por aplicativo se apresentam, perante o Direito, na condição de sujeitos que lutam por cidadania e por participação efetiva na regulação do seu trabalho.

Para tanto, o Direito Coletivo do Trabalho, em suas funções democratizante e emancipadora, comporta mecanismos de abertura do fenômeno jurídico às coletividades

¹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p.11.

organizadas de trabalhadores para a criação e a renovação de normas que traduzem direitos e garantias ao segmento obreiro.

Com isso, o presente estudo objetiva explorar os limites e as possibilidades do Direito Coletivo do Trabalho na dinâmica de recepção e de reconhecimento jurídico dos coletivos de entregadores por aplicativo em suas lutas de resistência e de reivindicação por direitos sociais trabalhistas. Por meio da compreensão ampliada e do embasamento constitucional de institutos fundamentais deste ramo jurídico, como a liberdade sindical, a organização sindical, a negociação coletiva e a greve, visa-se mapear criticamente os desafios e mostrar possibilidades de releituras para a abertura sistêmica do Direito Coletivo do Trabalho enquanto alternativa para a real e efetiva apreensão jurídica da experiência social e da força regulatória trazidas pelos entregadores em sua atuação coletiva.

Para tanto, o primeiro capítulo dedica-se à demonstração da realidade de trabalho no interior das relações produtivas uberizadas por meio da análise das técnicas de gestão e controle de mão de obra nelas inserida, evidenciando os efeitos delas decorrentes sobre os entregadores por aplicativo no Brasil. Explorando a estruturação dos mecanismos de precarização e invisibilização do trabalho realizado nas plataformas, o capítulo igualmente identifica a retórica neoliberal que se faz presente em uma espécie de empreendedorismo autoss subordinado, denotando lógicas predatórias de submissão dos entregadores à dinâmica das plataformas e às empresas-aplicativo sob o falso argumento da autonomia, os quais contribuem para a intensificação dos processos de individualização, competitividade, isolamento e desmobilização destes trabalhadores.

O segundo capítulo, por sua vez, é destinado à análise das técnicas de gestão do trabalho uberizado e seus efeitos práticos sobre a conformação dos sujeitos coletivos trabalhistas em meio às plataformas de entregas. Explicitando o caráter estratégico da disposição de ferramentas de controle e vigilância dos entregadores, pelas empresas-aplicativo, o capítulo evidencia a atuação (ainda incipiente) destes trabalhadores em suas dinâmicas de organização e ação coletiva, assim como as reações concretas e retóricas das empresas aos movimentos de entregadores surgidos nas redes sociais e efetivados em paralisações como a do #BrequeDosApps de julho de 2020. Igualmente, são mapeados os elementos de repressão que se materializam através das próprias plataformas, em atos de antissindicalidade.

Por fim, o terceiro capítulo se dedica à indagação acerca dos limites e das possibilidades de reconhecimento jurídico dos novos movimentos de entregadores por aplicativo por meio do uso de estruturas jurídico-sindicais presentes no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro. Partindo da abertura constitucional conferida a institutos como a liberdade sindical, a

organização coletiva, a negociação coletiva e a greve, o capítulo confere interpretação ampliada a estes elementos visando promover a tradução jurídica dos novos movimentos de entregadores por aplicativo em dinâmicas de reconhecimento e conquista de direitos trabalhistas pelos próprios trabalhadores, de modo a tornar a utilização do Direito Coletivo do Trabalho e de seus institutos alternativa sempre possível à experiência social autônoma e emancipadora da classe trabalhadora.

Intenta-se, deste modo, apresentar análise da organização e da ação coletiva dos entregadores que considere o diálogo entre os campos jurídico e social como produtores de dinâmicas complementares na regulação do trabalho e na garantia de direitos sociais trabalhistas. Admitindo o Direito Coletivo do Trabalho como instância jurídica de abertura à expressão e à experiência social e coletiva dos entregadores, este estudo se dedica a analisar o desafio de permanente reconstrução jurídica dos limites e das possibilidades do Direito Coletivo do Trabalho como via legítima de construção e de reconhecimento de direitos dos trabalhadores pelos próprios trabalhadores.

CAPÍTULO I - UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E A CORROSÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A uberização, enquanto modalidade de exploração da mão de obra localizada histórica e estruturalmente no marco do capitalismo financeiro e na radicalização das estratégias de gestão pós-fordistas, surge como via de fragmentação e precarização generalizada das relações de trabalho, de modo a ocultá-las e identificá-las num contexto de suposta substituição do trabalho assalariado e subordinado pela autônoma prestação de serviços².

Identificada na condição de fenômeno mais recente de flexibilização do tecido protetor laboral e de tentativa de descaracterização do vínculo empregatício propriamente dito, a uberização apresenta, contudo, seus fundamentos e suas justificativas em um longo processo precarizante que se estende no cenário jurídico, social e econômico brasileiro³.

Este processo é extensamente identificado no trinômio da terceirização, da informalidade e da flexibilidade aplicadas às relações de trabalho, as quais traduzem estratégias, tanto no plano regulatório (desregulamentação e flexibilização trabalhistas) quanto no plano prático do desenvolvimento da atividade laboral, deliberadamente voltadas à ampliação da exploração da força de trabalho, ao alargamento da margem de lucro auferida pelo segmento patronal e, principalmente, à redução/extinção de encargos e responsabilidades jurídicas do empregador na garantia de direitos trabalhistas e previdenciários ao empregado (com o consequente pagamento/recolhimento de valores devidos)⁴.

As indagações acerca do embasamento das vertentes flexibilizantes e desregulamentadoras do trabalho apontam para a decisiva influência das dinâmicas e propostas neoliberais justificadoras da (re)estruturação de sistemas sociais e econômicos em escala mundial operadas desde o fim da década de 1970. O neoliberalismo, enquanto justificativa não apenas ideológica (mas igualmente reestruturante) do modo de produção capitalista em seu atual estágio (capitalismo financeiro), propõe a formação de uma nova razão de mundo, na qual encontram-se inseridas desde a conformação de sistemas econômicos segundo princípios de supervalorização do capital e de degradação de direitos sociais/coletivos até o próprio horizonte

² ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p.11.

³ BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

⁴ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 30, n. 1. abril/ 2018. pp. 77-104.

de autocompreensão dos indivíduos enquanto “sujeitos empresariais” relacionados socialmente em termos de concorrência/competição⁵.

Estabilizado o quadro geral, importa destacar a característica essencial e distintiva da uberização do trabalho relativamente às dinâmicas prévias de precarização e flexibilização trabalhistas já experienciadas, sobretudo no que tange à gestão e ao controle do trabalho: o seu impulsionamento pelas chamadas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) no interior da Indústria 4.0⁶, sendo estas utilizadas como meio de gestão e controle da força de trabalho por empresas e corporações globais envolvidas majoritariamente na prestação de serviços de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias.

Deste modo, se pelo desenvolvimento de plantas industriais na égide dos modelos taylorista e fordista possibilitou-se a reunião da mão de obra e a definição do ritmo de produção e da produtividade segundo padrões de controle e vigilância concentradas em amplas e densas indústrias, a uberização do trabalho, inserida em um contexto de produção *just-in-time* e significativamente potencializada pelo uso de plataformas virtuais e tecnologias da informação e comunicação (TIC's) na oferta e na gestão do trabalho, garantiram uma dupla inovação: a extrema pulverização/desconcentração geográfica da força de trabalho (com a desvinculação entre atividade produtiva e local fixo de trabalho) e a intencional ocultação do vínculo empregatício, pela empresa empregadora, através da plataforma por ela proporcionada. Esta dupla inovação, inserida na dinâmica de corporações presentes em nível mundial, passa, então, a compor nova lógica de exploração do trabalho humano cujas estratégias “não encontram precedente em nenhuma fase recente do capitalismo pós-Segunda Guerra”⁷.

Frente a tal cenário fático, os desafios à regulação trabalhista se multiplicam severamente. O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico definidor de normas específicas de tutela da dignidade humana dos trabalhadores e de atenuação dos conflitos entre trabalho e

⁵ DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 34. Segundo os autores, a nova razão de mundo estruturada pelo neoliberalismo se assenta sobre os diversos âmbitos da vida social, econômica e política de uma sociedade. Trata-se do “*desenvolvimento da lógica de mercado como lógica normativa generalizada*”. Os sujeitos empresariais são, deste modo, indivíduos inseridos em um contínuo processo de adaptação de suas condutas e identidades segundo princípios empresariais ditados pela nova razão de mundo, ou seja, indivíduos que trabalham todo o seu horizonte de aspirações e perspectivas em termos de eficiência e concorrência, obliterando sentidos humanitários e sociais da experiência coletiva.

⁶ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 13-14. Neste ponto, Ricardo Antunes concebe a chamada Indústria 4.0 como uma dinâmica de massivo incremento das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) na atividade produtiva, culminando em “processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente”.

⁷ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 13.

capital, se depara, neste contexto, com estratégias coesas e sistematizadas visando o afastamento total e imediato de sua camada protetiva. Seja nas reiteradas manifestações de negação do vínculo empregatício por parte das empresas-aplicativo ou *marketplaces*⁸, ou mesmo na inserção dos trabalhadores em uma dinâmica laboral progressivamente precarizada em termos de remuneração, jornada de trabalho, tempo de descanso e segurança e saúde no trabalho (pontos meramente exemplificativos), a alegação de obsolescência, ineficácia inaplicabilidade e/ou prejudicialidade da legislação trabalhista na disciplina jurídica das relações de trabalho uberizadas se mostra onipresente, visando, de acordo com Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes:

A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral, contaminando fortemente o debate sobre a regulação de aplicativos e plataformas, particularmente pela condição aparentemente flexível em que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas plataformas e aplicativos tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho. Ele é parte de uma espécie de “novo adeus à classe trabalhadora”, uma narrativa que advoga a emergência de mudanças radicais nos mercados de trabalho em amplitude global, segundo a qual o assalariamento estaria sendo substituído por novas formas de trabalho.⁹

Para os fins do presente estudo, qual seja a compreensão dos novos arranjos de relações de trabalho uberizadas (sobretudo quanto à prestação de serviços de entrega de mercadorias) e seus reflexos sobre a organização coletiva dos trabalhadores neles inseridos em termos do aproveitamento de estruturas jurídico-sindicais, faz-se necessário aprofundar a compreensão, a nível de oferta e gestão do trabalho, do quadro de precarização imposto pelas empresas de plataforma na realidade da prática laboral brasileira.

Para tanto, a primeira seção deste capítulo é dedicada à delimitação teórica e à descrição dos sistemas tecnológicos de controle e gestão da mão de obra utilizados por empresas de plataforma, bem como a constatação de seus efeitos práticos sobre os trabalhadores que os utilizam no Brasil. O objetivo, aqui, é a demonstração do quadro de precariedade gerado e gestado sob práticas laborais efetivamente subordinadas no interior das plataformas, revelando o vínculo empregatício que se mostra presente em algumas das reivindicações coletivas de entregadores de aplicativo.

⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 65-83.

⁹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 39.

A segunda seção, por sua vez, compõe-se de análise teórica das justificativas ideológicas de isolamento do trabalhador uberizado, de arrefecimento de sua organização coletiva e de afastamento do Direito do Trabalho de sua função protetiva, as quais se apresentam, sobretudo, na forma de generalização da lógica do empreendedorismo, na reiterada afirmação (por parte das empresas de plataforma ou *marketplaces*) de neutralidade dos algoritmos virtuais de gestão e controle do trabalho ofertado e na pretensa obsolescência ou inadequação da legislação trabalhista à realidade atual dos uberizados. Tais lógicas argumentativas se prestam, essencialmente, a alienar os trabalhadores da consciência de sua efetiva condição laboral, promovendo lógicas de autogerenciamento e autodisciplina que os afastem da formação de uma identidade coletiva tão essencial à consequente organização/associação para reivindicação de direitos sociais trabalhistas, bem como a afastar quaisquer camadas de proteção jurídica e de garantia da dignidade no trabalho.

I.1 - Uberização e gest(aç)ão do trabalho ultraprecário no Brasil

A passagem de um modelo produtivo fordista, fortemente centrado no adensamento geográfico da mão de obra e no controle da força de trabalho por meio da compartimentalização dos estágios produtivos, para a dinâmica e pulverizada realidade da produção *just-in-time* do modelo toyotista ou pós-fordista promoveu intensos deslocamentos na caracterização prática das relações de produção, sobretudo no que tange à acomodação das tensões entre capital e trabalho manifestadas no cotidiano da gestão e na oferta deste.

O cenário global anterior, pautado pelo modelo fordista, havia permitido certo enquadramento jurídico e social desta dinâmica conflitiva por meio de uma regulação não-mercadológica das relações de trabalho¹⁰, a partir da qual desenvolveu-se, sobretudo no Brasil de meados do século XX, um conjunto de diplomas normativos, como a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, voltados à definição e à estabilização de direitos trabalhistas (ao menos, no caso brasileiro, ao conjunto de trabalhadores urbanos e industriais¹¹) e à possível formação de uma estrutura sindical com certa capacidade reivindicativa frente às demandas da classe trabalhadora (ainda que efetivamente marcada por um corporativismo ontológico e, conseqüentemente, dotada de baixa participação democrático-operária em sua atuação¹²).

¹⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, C. H. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho (RDT)*. Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008, p. 185-205.

¹¹ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. pp. 21-49.

¹² *Ibidem*. pp. 101-109.

Assim, mesmo em um contexto de histórica precariedade e vulnerabilidade social do mercado de trabalho brasileiro, marcado pela quatrocentenária exploração da mão de obra negra sob um regime de escravidão legalizada que ajudou a moldar a estrutura social do trabalho precário no país, a regulação fordista apresentou certo nível de avanço e de conquista de garantias socioeconômicas e jurídicas no âmbito trabalhista durante certo período¹³.

Com a crise do capitalismo vinculado ao modelo de produção fordista ocorrida, em nível mundial, na década de 1970, a passagem para uma nova conformação do sistema capitalista, fortemente pautada pela prevalência da maximização do capital às custas da proteção jurídico-social da força de trabalho, deu origem à fase atual do capitalismo financeiro ou financeirizado. Esta fase, inserida no cenário brasileiro a partir da década de 1990, propõe a generalização da lógica neoliberal de exploração do trabalho segundo o princípio da máxima concorrência e, ainda, preza pela supressão dos mecanismos legais e institucionais de proteção social e defesa das condições dignas de trabalho, considerados como entraves à livre atuação dos mercados no seu processo de expansão “natural e ordenada”¹⁴ e da consequente precarização intencional da mão de obra nele utilizada.

Neste contexto, o quadro de deterioração das condições de trabalho com o contínuo ataque à legislação trabalhista protetiva (e mesmo a ausência desta¹⁵) e a formação de uma massa de trabalhadores amplamente precarizada se mostram como precedentes ao próprio fenômeno da uberização.

¹³ THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 91-126.

¹⁴ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016. 160-185. Os autores demonstram que a lógica neoliberal, com fundamento nas ideias de Friedrich Hayek, considera a ordem de mercado como um agrupamento natural de fenômenos resultantes da ação humana, não sendo unicamente advinda da criação de uma sociedade (como afirmavam os ordoliberalis) e nem apenas produto da natureza (como preconizavam os liberais clássicos). Sobre esta categoria paradoxal de ordem espontânea que caracteriza a ordem de mercado, o neoliberalismo vai desenvolver sua crítica a toda intervenção estatal direcionada ao desequilíbrio ou à modulação das relações de concorrência, impondo ao Estado uma imprescindível adequação regulatória e institucional às regras de direito privado.

¹⁵ THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 91-126. O autor aponta que o mercado de trabalho informal, no Brasil, tanto em sua gênese quanto em sua reprodução nos distintos contextos históricos e sociais pelos quais o Brasil passou, teve, na ausência de regulação destinada à inclusão e/ou à formalização da massa de trabalhadores negros e precários (no Brasil escravista, os negros livres e libertos; no Brasil pós-escravista, os ex-escravos; no Brasil pós-1930, a mão de obra negra e pauperizada que, não abrangida pelas garantias e seguridades das relações empregatícias, encontrou na informalidade sua única alternativa de subsistência), um de seus pilares mais essenciais, criando um abismo social e econômico que passou a caracterizar a dicotomia formalidade-informalidade tão presente na realidade brasileira.

Assim, Mário Theodoro¹⁶ adianta que, o mercado de trabalho informal brasileiro, tanto em sua gênese quanto em sua reprodução nos distintos contextos históricos e sociais pelos quais o país passou, teve, na ausência de regulação destinada à inclusão e/ou à formalização da massa de trabalhadores negros e precários (no Brasil escravista, os negros livres e libertos; no Brasil pós-escravista, os ex-escravos; no Brasil pós-1930, a mão de obra negra (em sua massiva maioria) e pauperizada que, não abrangida pelas garantias e seguridades das relações empregatícias, encontrou na informalidade sua única alternativa de subsistência), um de seus pilares essenciais, criando um abismo social e econômico que passou a caracterizar a dicotomia formalidade-informalidade presente na realidade brasileira. Assim, em que pese a tendência apontada, pelo próprio autor, de que a regulação estatal, no fim do século XX, promovesse crescente formalização das relações trabalhistas e ampliação da zona de proteção jurídico-trabalhista, a informalidade e a precariedade sempre estiveram presentes (especialmente em relação à mão de obra negra).

Aqui, importante destacar a distinção entre a velha informalidade, intimamente vinculada à histórica e estrutural exclusão de grupos e populações (majoritariamente negros) do mercado de trabalho formal (tanto por meio da escravidão quanto da posterior restrição dos espaços de proteção normativa trabalhista a categorias profissionais estritas, a exemplo da legislação trabalhista do período varguista que se prestou a tutelar, quase que exclusivamente, trabalhadores urbanos em um Brasil predominantemente rural), da nova informalidade, apontada por Krein e Proni¹⁷ como um renovado processo de informalização do trabalho por meio da desregulamentação e da flexibilização trabalhistas que acompanham a reestruturação produtiva do sistema capitalista em sua era pós-fordista e financeirizada. No caso da uberização, o encontro destas duas dinâmicas da informalidade laboral se mostra presente, na medida em que condena trabalhadores historicamente excluídos da zona de proteção trabalhista a continuarem dela afastados (desta vez, em relações de trabalho uberizadas) e, na mesma medida, retira outros trabalhadores de relações laborais protegidas pela formalidade e lhes confere, enquanto alternativa direta e imediata, a inserção no trabalho informal e precário disponível nos aplicativos (fenômeno comum entre os motoristas de serviços de transporte em aplicativos).

¹⁶ Idem.

¹⁷ KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2010.

Neste sentido, Ruy Braga¹⁸, ao descrever o processo de formação do regime de acumulação pós-fordista e financeirizado no Brasil no início do século XXI, aponta a dinâmica contraditória verificada num processo de alta formalização das relações de trabalho contraposto à efetiva e intensa precarização dos empregos gerados, tanto em termos de estabilidade laboral quanto de remuneração e garantias protetivas. Assim, ele demonstra que a financeirização do capitalismo brasileiro, na mesma medida em que o inseriu no ciclo global da dinâmica capitalista-financeirizada, promoveu a inserção de uma parcela significativa da força de trabalho nacional em uma realidade laboral de baixa estabilidade no emprego, de contínua degradação do poder salarial e, ainda, de profunda desidentificação do trabalhador frente à coletividade de seu ramo de trabalho ou atividade econômica. Este fenômeno, promotor da ampla descaracterização do arranjo das relações de trabalho e das identidades coletivas (assim como da adesão e da atuação sindicais) formadas na égide do sistema fordista, somado à estrutura histórica e social do trabalho precário no Brasil, deu origem ao gigantesco grupo de trabalhadores flexibilizados, desprotegidos e inseguros que recebeu a denominação de precariado¹⁹.

Assim, o autor afirma:

“Em síntese, o regime de acumulação pós-fordista e financeirizado que se consolidou ao longo dos anos 2000 no país cristalizou uma face despótica apoiada sobre altas taxas de rotatividade, aumento no número de acidentes de trabalho, redução dos salários e intensificação dos ritmos de trabalho.

[...]

Por um lado, reduziu-se o processo de precarização ocupacional, tendo em vista o aumento da formalização da força de trabalho. Por outro, a ampliação do processo de terceirização das atividades produtivas para todos os setores econômicos acabou por precarizar contratos e salários, desapossando os trabalhadores de alguns direitos sociais.

[...]

Em suma, a soma do desmanche das formas de solidariedade fordista promovida pela empresa neoliberal, com o avanço do padrão de consumo pós-fordista estimulado pela globalização econômica, promoveu um avanço sem precedentes da individualização do comportamento da classe trabalhadora no país.²⁰

Presentes em diversos ramos da atividade econômica, no desenvolvimento das mais variadas funções, e contemplados em distintas faixas remuneratórias, os trabalhadores precários não o são em detrimento da constatação de determinada renda pelo trabalho ou do pertencimento a um segmento profissional juridicamente definido, mas em razão de

¹⁸ BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

¹⁹ STANDING, Guy. *O precariado - a nova classe perigosa*. 2ª ed. São Paulo: Autêntica, 2013.

²⁰ BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017. pp. 115-117.

características comuns de flexibilidade, ausência/insuficiência de proteção social e jurídica, e de alta rotatividade dos postos de trabalho em que se encontram inseridos, seja este vínculo formalizado ou não.

Deste modo, o caráter identificador do precariado reside na insegurança social instalada sobre este estrato social em razão dos arranjos laborais que o envolve, o que torna o recurso à informalidade, na estratégia denominada por Ludmila Abílio de “viração”²¹, como tentativa de manutenção da renda e da segurança familiar, uma dinâmica muitas vezes observada entre os precários (e, conforme será demonstrado, entre os próprios uberizados). Da mesma forma, no que diz respeito à parcela de trabalhadores em busca de seu primeiro emprego (em sua maioria, jovens), o cenário de oferta das oportunidades de trabalho se mostra igualmente preenchido por vínculos precários, flexíveis e de alta rotatividade, o que acaba por expô-los a condições laborais significativamente mais degradadas se comparadas àquelas experienciadas por gerações precedentes (sobretudo nos países centrais, cuja iniciação no mercado de trabalho se deu na vigência de um capitalismo fordista e industrial de parcial proteção social) e os torna mais suscetíveis ao desenvolvimento de atividades precarizadas²².

Por isso, é justamente sobre este estrato social economicamente vulnerável que as empresas de plataforma ou empresas-aplicativo (ou, ainda, *marketplaces*), através da denominada economia de compartilhamento (ou *gig economy*) farão incidir suas ofertas de trabalho aparentemente autônomo e rentável, atraindo um massivo número de indivíduos fortemente afetados pela degradação do trabalho digno e sistematicamente excluídos de esferas de proteção social e trabalhista para suas plataformas virtuais de oferta e exploração do trabalho, reproduzindo e intensificando relações de trabalho precárias e aplicando lógicas de controle e gestão laboral inegavelmente predatórias.

Na mesma medida, ao admitir que a uberização atinge e absorve diretamente uma parcela de trabalhadores precarizados e vulneráveis socialmente, cumpre ressaltar que a composição da mão de obra nela envolvida é predominantemente caracterizada por trabalhadores negros e jovens (especialmente se se considera o recorte dos entregadores por aplicativo). Neste sentido, pesquisa conduzida pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike), na cidade de São Paulo, traçou o perfil dos entregadores por aplicativo que realizam o serviço de entregas nas plataformas por meio do uso de bicicletas, tendo obtido dados

²¹ ABÍLIO, Ludmila. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> Acesso em: 19 abr. 2021.

²² BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017. pp. 167-171.

que indicaram uma composição do segmento marcada por 75% de entregadores com até 27 anos de idade (sendo 50% com até 22 anos) e 71% de trabalhadores autodeclarados como negros (44% pardos e 27% pretos)²³. Esta observação se mostra relevante para indicar que as falsas promessas da chamada economia de compartilhamento e a necessidade de integração ao trabalho uberizado não atingem homoganeamente a mão de obra nacional em termos sociais, raciais e etários. Pelo contrário, reforçam e ampliam disparidades socioeconômicas pela manutenção de trabalhadores pobres, negros e jovens em um quadro de informalização e precarização crescente.

A economia de compartilhamento, possibilitada pelo desenvolvimento da microeletrônica e pela ampliação do acesso a tecnologias e à internet em nível mundial, surge como forma de estabelecimento de relações econômicas supostamente baseadas na cooperação e voltada primordialmente ao acesso a bens e serviços em detrimento da efetiva posse e acumulação destes²⁴. Com isso, quer-se dizer que a economia do compartilhamento propõe, em sua gênese, a otimização do uso de bens e serviços pela dinamização da oferta e da demanda não marcada pelo consumo em massa (que, em sua experiência prática, se mostrou gerador de acúmulo material excessivo e potencializador de crises financeiras)²⁵. O compartilhamento, assim, seria a alternativa social, econômica e ecologicamente sustentável ao consumismo, viabilizando a troca de informações e demandas entre agentes econômicos (não necessariamente empresariais) através das tecnologias da informação e comunicação (TIC's).

A partir desta proposta, múltiplas empresas, adotando o discurso de renovação digital das relações econômicas, constituíram-se através de plataformas de compartilhamento virtuais e nestas disponibilizaram a suposta conexão entre agentes fornecedores de bens e serviços e agentes demandantes/consumidores dos mesmos bens e serviços, sendo tal relacionamento alegadamente livre e não enviesado pelas próprias plataformas. À semelhança de uma feira virtual de bens e serviços de proporções globais, as plataformas passaram a ser conhecidas como *marketplaces*, estando presentes em qualquer local e acessíveis por qualquer dispositivo eletrônico inteligente. Portanto, elas poderiam promover a interligação entre oferta e demanda tanto no acesso a bens quanto no fornecimento de serviços, de modo que a negociação, no

²³ ALIANÇA BIKE, *Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo*. São Paulo, 2019.

²⁴ CALDAS, Joseane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?*. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. pp. 60-91.

²⁵ SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

primeiro caso, se daria sobre bens e utilidades economicamente auferíveis, enquanto, no segundo, envolveria, necessariamente, força de trabalho humana²⁶.

É justamente nesta última que a uberização do trabalho se desenvolve. Sendo a demanda de um dado consumidor estabelecida sobre um determinado bem ou serviço cujo elemento central não seja humano (força de trabalho na forma de prestação pessoal de serviços), a livre negociação entre as partes interligadas pela plataforma se mostra possível, sendo o valor pago, o prazo para a efetivação do negócio e as condições de sua realização efetivamente acordados entre estas (tal como, efetivamente, se dá em *marketplaces* como Mercado Livre e Ebay). Entretanto, em plataformas cuja função primordial é a oferta da prestação pessoal de serviços (a exemplo de IFood, Uber, Rappi, Loggi), a mercadoria negociada está inevitavelmente representada no tempo e no esforço do trabalhador que se coloca à disposição da plataforma.

Neste caso, como bem apontado por Carelli²⁷, o elemento da mera intermediação acaba por se transfigurar em efetiva oferta de mão de obra especializada na execução de determinado serviço (transporte de passageiros, entrega de mercadorias, limpeza predial etc) em formato gerido e controlado pela plataforma na qual o serviço é disponibilizado. Assim, ao instituir-se como uma plataforma fornecedora de atividade específica, sendo esta moldada em termos de qualidade, segurança, rapidez e efetividade, tais empresas acabam por perder a qualidade de autênticas *marketplaces* intermediárias e passam a agenciar a força de trabalho negociada. Com isso, o autor sintetiza:

Assim, verifica-se que plataformas desse tipo nada têm de marketplace: elas anunciam e prestam diretamente determinados serviços, não se adequando ao conceito, que só é incorporado por motivos de retórica para obtenção de resultados práticos. A mesma coisa acontece com plataformas de entrega de comida, mercadorias ou pessoas. São plataformas específicas, que prestam e garantem determinado serviço, não sendo meros marketplaces. Elas não ficam adstritas à realização de intermediação eletrônica, como um verdadeiro marketplace: elas interferem decisiva e intensamente no serviço prestado.²⁸

A gestão identificada nestas plataformas orienta, assim, a oferta, a remuneração e a própria execução do trabalho. A pretensa intermediação entre trabalhadores ofertantes e consumidores demandantes sob ares de um novo formato de relação econômica e até mesmo

²⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 65-83.

²⁷ Ibid. p. 70.

²⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 75.

de substituição do trabalho por uma nova e autonomizada forma de prestação de serviços²⁹ resta representada no discurso deste grupo de *marketplaces* apenas como justificativa de precarização do trabalho e de generalização de um autogerenciamento subordinado³⁰ (este último será trabalhado na próxima seção).

Aqui, torna-se essencial demonstrar que a justificativa de autonomia do trabalho realizado em plataformas não se manifesta na realidade prática e no cotidiano, sendo a prestação de serviços efetivada através de tais aplicativos totalmente permeada pelos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).

Como disposto por Delgado, a caracterização fático-jurídica da relação de emprego se identifica na prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, efetuada com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade (contraprestação salarial) e sob subordinação jurídica à figura do empregador³¹. Neste sentido, a figura do empregado surge como a de alguém que tem sua força de trabalho e seu tempo aplicados a empreendimento alheio, obtendo contraprestação aferível economicamente em contrapartida, e, neste contexto, estando sujeita às orientações e determinações de um empregador-empendedor (dotado de poderes regulamentar, fiscalizador-sancionatório e disciplinar). Este, por sua vez, não se sujeita ao desígnio laboral de qualquer indivíduo, assumindo, portanto, os riscos da atividade empresarial³².

A partir da definição celetista dos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego, a alegada autonomia dos trabalhadores em plataformas é amplamente questionada³³, uma vez que a dinâmica das relações de trabalho desenvolvidas por meio de aplicativos de transporte de passageiros, entrega de alimentos e outros serviços apresenta evidentes traços de subordinação e disciplinamento da força de trabalho.

De início, a proposta divulgada pelas empresas de plataforma é a de que os serviços digitalmente gerados em seus aplicativos permitem, ao trabalhador que os presta, estipular sua

²⁹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

³⁰ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18a ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 337-338..

³² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 65-83.

³³ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. pp. 27-43.

própria jornada laboral, não havendo nenhuma rigidez ou pré-fixação de horários³⁴. A ideia de liberdade do trabalhador é vendida, aqui, como uma alternativa significativamente mais vantajosa que a jornada de trabalho padrão legalmente definida e marcada pela necessidade de cumprimento das horas fixadas sob contínua supervisão de um empregador. O indivíduo poderia, então, decidir quando trabalhar e quando não trabalhar, sendo completamente autônomo para definir a extensão e os intervalos de sua jornada.

Em seguida, a remuneração pelos serviços prestados na plataforma ganha, igualmente, tons de pretensa liberdade do trabalhador, uma vez que a ausência de pré-fixação de um salário a ser pago pelo tempo trabalhado tornaria, segundo as empresas, os ganhos obtidos com o aplicativo estritamente dependentes da quantidade de serviços prestados e da tarifa paga por cada um destes. Assim, ter-se-ia uma remuneração ilimitada baseada na produtividade, pois a lógica reinante seria a de que, quanto mais trabalho realizado, maior o ganho auferido³⁵.

Por fim, a forma e a execução do trabalho nas plataformas são também encaminhadas, pelos aplicativos, como questões inteiramente relegadas à autonomia do prestador do serviço contratado, de modo que esta abrangeria não apenas o tempo dedicado à plataforma e a remuneração obtida com base na produtividade, mas a própria liberdade do trabalhador em aceitar/negar determinadas demandas com base em sua conveniência e, ainda, promover a execução dos serviços conforme lhe aprouvesse.

Em suma, as teses de absoluta liberdade dos trabalhadores na definição de sua jornada laboral, na execução não subordinada de serviços aceitos sem qualquer pressão ou determinação alheia, assim como na remuneração ilimitada e obtida unicamente por desígnio de seu próprio esforço e de sua disponibilidade, visam fortalecer e cristalizar a figura do profissional liberal que, no alto de sua independência e autonomia, adere à plataforma de prestação de serviços para fugir do emprego formal e subordinado, complementar sua renda mensal ou mesmo obter dinheiro extra em seu tempo livre³⁶. Assim, qualquer que seja a razão pela qual o trabalhador recorra ao aplicativo para prestar serviços, tal decisão supostamente comprovaria a sua decisão livre e racional em optar por uma dinâmica de prestação de serviços que lhe possibilita jornadas

³⁴ DE STEFANO, Valerio. Labour Is Not a Technology: Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy. *IUSLabor*, n.2, 2017.

³⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 111-124.

³⁶ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 31. A ideia de autogestão do trabalhador uberizado é repassada, assim, como uma responsabilização total e um esforço contínuo deste na obtenção de sucesso (ou de fracasso) com as oportunidades oferecidas pelas plataformas.

flexíveis, ganhos não limitados e, sobretudo, a realização de trabalho sem qualquer forma de controle ou subordinação³⁷.

Tratar-se-ia, assim, da alegada invenção de uma nova forma de prestação de serviços, infinitamente superior ao trabalho assalariado e subordinado e tendente a gerar a sua iminente extinção³⁸.

Contudo, tal dinâmica, como já bem afirmado, não se transporta à realidade dos fatos e ao cotidiano do trabalho nas plataformas, sendo os estudos empíricos da jornada de trabalho dos uberizados indicativos poderosos da lógica precarizante por trás da promessa de autonomia e de liberdade.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras³⁹, por meio de análise empírica e teórica da uberização do trabalho, apontam múltiplos fatores indicativos da subordinação jurídica dos trabalhadores em plataformas, identificada na prática gestora e controladora inserida pelas empresas-aplicativos na dinâmica de seus sistemas.

Inicialmente, informam o caráter genuinamente arbitrário da admissão de trabalhadores nas empresas-aplicativo, denotando a ausência de quaisquer critérios objetivos ou instâncias de verificação neste processo, o que, de pronto, já identifica a ausência de livre adesão e trânsito nas plataformas. E a dinâmica de controle segue sendo constatada tanto na definição da jornada de trabalho, quanto nos ganhos obtidos e nas formas de execução dos serviços disponibilizados em cada plataforma.

Quanto ao tempo dedicado ao trabalho, os autores informam haver a fixação, por parte da empresa-aplicativo, do prazo previsto para a conclusão de cada serviço (entregas, transporte de pessoas, traduções etc), utilizando-se de mecanismos de vigilância (geolocalização) e punição (advertências e bloqueios) para forçar assiduidade e rapidez. Ainda, o uso de incentivos, como sistemas de pontuação e a definição de metas, promove elevada pressão sobre os trabalhadores para que estejam disponíveis por mais tempo na plataforma, o que demonstra

³⁷ Ibid. p. 32. A conformação do trabalho em plataformas seria, segundo as próprias empresas que as desenvolvem, vantajosa e autônoma ao ponto de se considerar os trabalhadores-usuários como efetivos clientes das plataformas, vez que a mera intermediação de informações e demandas realizada pelo aplicativo lhes proporcionaria a conexão a novos mercados, a potencialização de seus negócios e a ampliação de sua clientela, qualquer que fosse a atividade realizada.

³⁸ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora?. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp.160-178. A economia de compartilhamento, no bojo da Indústria 4.0, traz, como um de seus fundamentos, a substituição do trabalho assalariado pela nova e alternativa prestação de serviços horizontalizada e não subordinada. Assim, as novas tecnologias, aliadas à inovação e à sustentabilidade das novas relações econômicas, gerariam o fim do trabalho formal e assalariado, uma vez que este se tornaria obsoleto e prescindível à nova demanda por bens e serviços estabelecida na era do compartilhamento.

³⁹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

a gestão e o controle do tempo dos uberizados tanto para fins de eficiência na prestação dos serviços quanto de extensão ilimitada da jornada de trabalho sem o respeito a períodos de descanso necessários à fisiologia humana e ao tempo livre para o desenvolvimento de outras atividades pessoais e sociais.

Na remuneração conferida aos trabalhadores, os autores demonstram nova lógica de controle ao notarem que o redirecionamento de demandas e a definição dos valores pagos por cada serviço são feitos unilateralmente pelas empresas, o que se dá em uma espécie de leilão invertido⁴⁰. Tal pré-fixação não negociada permite, ao aplicativo, conceder tarifas cada vez mais baixas para os entregadores que, necessitados de imediato incremento de seus ganhos, possuem, como única opção, aceitar valores progressivamente reduzidos. A baixa remuneração, enfim, comporta mais uma estratégia de pressão sobre os trabalhadores para a significativa extensão de sua jornada de trabalho, vez que tanto suas rendas quanto a quitação de suas dívidas (muitas vezes contraídas na aquisição de veículos, equipamentos de proteção e outros bens necessários ao desenvolvimento dos serviços nos aplicativos) permanecem intrinsecamente dependentes dos ganhos obtidos.

Ainda, apontam os mecanismos de controle das plataformas sobre a execução do trabalho dos uberizados, de modo que os serviços e as atividades a serem realizados são previamente definidos pelo aplicativo e até mesmo a forma de execução (a exemplo de itinerários a serem realizados, caixas de transporte caracterizadas com as cores e os logotipos das empresas, entre outros) é unilateralmente ordenada, o que impede a captação de clientes e a realização de atividades e negócios diversos daqueles disponibilizados pela plataforma aos consumidores, identificando mais um elemento de gestão do trabalho ausente em relações de prestação de serviço autônomas. No mesmo sentido, a ocorrência de punições arbitrárias e injustificadas (muitas vezes, em razão de baixa produtividade e recusa reiterada de demandas pelo trabalhador) como advertências, desconto de tarifas devidas, bloqueios temporários e banimento do aplicativo, acompanhada da simultânea vedação à utilização de canais de reclamações e queixas pelos trabalhadores, evidencia práticas punitivas verticalizadas e não transparentes que denotam o elevado grau de subordinação esperado e exigido dos prestadores de serviços.

⁴⁰ Ibidem. A ideia de leilão invertido, se dá, segundo Antunes e Filgueiras em uma lógica na qual “...Criam-se mercados de trabalho no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial”. p. 34.

De fato, tais mecanismos de gestão e controle da força de trabalho restam evidentes através de estudos empíricos envolvendo o labor dos entregadores uberizados e seu contexto de intensa precariedade e subordinação.

Estudo realizado pelo Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia⁴¹, no ano de 2020, por meio de questionário online aplicado e respondido por 103 (cento e três) entregadores que trabalham em aplicativos (72 motociclistas e 31 trabalhadores em bikes) em 38 cidades de 19 unidades da Federação (contemplando as cinco regiões do país), aponta que os dados obtidos acerca da jornada de trabalho semanal e sua variação relativamente à remuneração obtida, das formas de execução do trabalho de entrega e da própria percepção dos trabalhadores quanto ao trabalho desenvolvido revelam um cenário de intensa vulnerabilidade da categoria e de progressiva precarização das condições de trabalho.

Partindo da percepção de que o vínculo com o aplicativo é, na maior parte dos casos, muito recente (a média é de 10 meses de trabalho na plataforma) e não disputa espaço com qualquer outra ocupação formal ou informal (para 70% dos entrevistados, esta é sua única fonte de renda), o estudo da extensão da jornada de trabalho e sua influência na variação dos ganhos obtidos mostra-se relevante para a demonstração do quadro de precarização.

O estudo demonstra que, entre aqueles que possuem fonte exclusiva de renda nos aplicativos, a média de tempo despendido no trabalho é de 10 horas e 24 minutos por dia, culminando em uma jornada semanal de 64, 5 horas divididas entre 6 e 7 dias por semana⁴². Entre os que possuem outros vínculos laborais (formalizados ou não), a “média semanal é de 55 horas, distribuídas em 5,8 dias. Destes, um terço trabalha os 7 dias da semana, 70% laboram 6 ou 7 dias, e 90% trabalha 5, 6 ou todos os dias da semana”⁴³. A disponibilidade, para aproximadamente 90% dos entrevistados, se dá no “regime de nuvem”, ou seja, não há pré-fixação do tempo à disposição do aplicativo e do período em que o trabalhador permanecerá

⁴¹ FILGUEIRAS, Vitor et al. *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://abettrabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobreEntregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2021. Trata-se do Relatório 1 de pesquisa do Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil, realizado para o Projeto Caminhos do Trabalho da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), publicado em agosto de 2020, coordenado por Vítor Araújo Filgueiras e Uallace Moreira Lima, e em colaboração com o Ministério Público do Trabalho.

⁴² Interessante notar que, no grupo dos que possuem o aplicativo como única fonte de sustento pessoal (70%), quase a metade trabalha 7 dias por semana (40%), o que significa a inexistência de qualquer descanso semanal para 28% ou, aproximadamente, 29 dos 103 entrevistados.

⁴³ *Ibidem*. p. 1.

ativo na plataforma, o que o coloca permanentemente à espera de demandas redirecionadas pelo aplicativo⁴⁴.

Os dados sobre o tempo de trabalho dos entregadores de aplicativo apontam uma jornada excessiva e exauriente, chegando, em alguns casos, à total supressão do descanso semanal e, no caso dos que possuem exclusividade de trabalho nas empresas-aplicativo, uma jornada de trabalho semanal (64, 5 horas) significativamente superior à prevista em lei (44 horas).

No que tange aos ganhos obtidos, a pesquisa revelou que 51,7 % dos entregadores possuem remuneração, por hora trabalhada, inferior ao salário-hora mínimo, sem quaisquer verbas adicionais a título remuneratório (dada a própria ausência do vínculo de emprego). Tal quadro de disparidade se acentua, ainda mais, no caso dos entregadores que se utilizam de bicicletas (*bikers*), chegando à proporção de 0,58 do salário-hora mínimo.

Outro fator importante vinculado à contraprestação obtida pelos entregadores é a definição de tarifas para cada entrega realizada. O estudo identificou uma clara diferenciação entre as tarifas pagas aos entregadores motociclistas e aquela paga aos *bikers*, sendo o valor pago por entrega realizada, pelos primeiros, 46 % superior. A tarifa média paga por entrega foi apurada em R\$ 6,62 (seis reais e sessenta e dois centavos), com valores variáveis de maneira desproporcional relativamente à distância a ser percorrida em cada entrega⁴⁵.

Após a análise destes dois pontos, pode-se perceber que a pretensa vantagem remuneratória do trabalho para empresas-aplicativo não se mostra verdadeira. A constatação de ganhos que, na maioria dos casos, restam inferiores ao salário-hora mínimo, com a pré-fixação unilateral e desproporcional de tarifas a serem pagas por entrega realizada proporciona duas conclusões: que os ganhos obtidos no trabalho em plataformas de entrega são significativamente inferiores à remuneração devida, por lei, aos trabalhadores formalizados em contratos de emprego; e que a ideia de autonomia do trabalhador no incremento de seus ganhos em um sistema de rendimentos ilimitados não corresponde à realidade da prestação de serviços, na qual não há crescimento progressivo dos ganhos.

Trata-se, na verdade, de uma evidente interferência gestora das empresas-aplicativos sobre os serviços prestados pelos entregadores, de modo que a pré-determinação de um valor a ser pago por entrega realizada, e sua própria definição em patamares arbitrários e comprovadamente inferiores ao valor mínimo legal, não podem, de modo algum, sugerir a liberdade dos uberizados na negociação de sua força de trabalho. Este aspecto, unido à evidência de jornadas de trabalho excessivas nos permite concluir que, em razão da baixa

⁴⁴ Ibid. p. 7.

⁴⁵ Ibid. p. 15.

remuneração auferida em uma jornada de 8 horas diárias de trabalho (padrão celetista), a massiva maioria dos entregadores acaba por ser forçada a estender seu tempo de disponibilidade no aplicativo, visando justamente o incremento dos ganhos obtidos.

Por último, o estudo apresenta percepções dos entregadores sobre sua relação com o(s) aplicativo(s) para o(s) qual(quais) trabalham, visando identificar traços de subordinação indicativos de uma relação empregatícia⁴⁶. A percepção individual e a experiência coletiva compartilhada pelos entrevistados dão conta de que a forma de execução do trabalho nas plataformas não é, em nenhuma medida, livre de pressão produtiva e de técnicas de controle, fiscalização e punição dos entregadores.

Aproximadamente 72% dos entrevistados acreditam que os aplicativos priorizam o redirecionamento de demandas para aqueles que permanecem mais tempo à disposição da plataforma no “regime de nuvem”. Ainda que possivelmente seja uma mera impressão empírica, o estudo ressalta que o modo de gestão e impulsionamento das entregas engendrado pelas empresas através de sistemas de pontuação e *score* já demonstra e reforça a noção coletivamente compartilhada de que há uma efetiva preferência pelos entregadores que mais tempo estiverem à disposição da plataforma e que mais realizarem entregas⁴⁷.

Do mesmo modo, no aspecto fiscalizador/sancionador, 38,8% dos entregadores afirmam que já foram temporariamente bloqueados (suspensão temporária da realização de entregas) e 82,2% conhecem alguém que já foi bloqueado, sendo que boa parte dos próprios entrevistados considera haver pouca transparência ou clareza nas razões do bloqueio (43,7%)⁴⁸. No caso dos bloqueios permanentes (casos em que o entregador é desligado da plataforma, em uma ação unilateral da empresa semelhante à rescisão do contrato de emprego), uma das razões apontadas pelos entrevistados está na recusa, por parte destes, de uma simples entrega⁴⁹, o que evidencia a total falta de autonomia dos trabalhadores na escolha de quais entregas realizar conforme sua disponibilidade e sobretudo, conforme sua autonomia decisória.

Outro estudo das condições de trabalho de entregadores por aplicativo durante a pandemia de Covid-19⁵⁰, realizado no ano de 2020 (entre 13 e 20 de abril), pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) apresenta situação

⁴⁶ Ibid. pp. 17-21.

⁴⁷ Ibid. p. 18.

⁴⁸ Ibid. pp. 18-19.

⁴⁹ Ibid. p. 21.

⁵⁰ ABÍLIO, Ludmila. Costhek; ALMEIDA, Paula. Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa. Patriota da; KALIL, Renan. Bernardi; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. Relatório Parcial de Pesquisa*. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p.

semelhante à já retratada. Por meio de questionários respondidos por 252 entregadores de 26 cidades brasileiras, a pesquisa visou avaliar diversos aspectos da realidade laboral dos entregadores como jornada de trabalho, remuneração média, assistência prestada pelas empresas-aplicativos, assim como os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre cada um destes.

Os resultados, como já bem ressaltado, indicaram a naturalização de sobrejornadas excessivas (em muitos casos, superiores a 15 horas diárias), que se intensificaram ainda mais durante o período atual⁵¹, assim como a obtenção de ganhos insuficientes para cobrir despesas mensais dos entregadores com equipamentos de trabalho essenciais e ainda compor sua renda pessoal/familiar de maneira satisfatória (além da comprovada queda destes rendimentos, durante a pandemia de Covid-19, para 60% destes). Tais fatores, em conjunção, apontam para uma contradição curiosa: mesmo em um período em que se observa o aumento significativo das demandas de consumo (entrega de alimentos, documentos, assim como a realização de etapas do transporte de produtos adquiridos pela Internet, entre outros) cuja viabilização perpassa, essencialmente, pelo labor de milhares de entregadores espalhados pelo país, o aumento do tempo à disposição dos aplicativos (assim como da realização de entregas) foi acompanhado por uma queda acentuada dos rendimentos obtidos pela massiva maioria dos entrevistados⁵².

Tais estudos, em conjunto, denotam que a realidade dos entregadores que trabalham em plataformas não se reveste de autonomia e nem mesmo apresenta uma alternativa digna e socialmente protegida de trabalho. O quadro de precarização instalado (e sua acentuação pela pandemia de Covid-19) não se dá pelo acaso ou, então, às custas da baixa produtividade destes trabalhadores, como reiteradamente apontado pelas empresas. Trata-se, em verdade, de mecanismos e estratégias de fornecimento de trabalho precário gestadas e geridas com o único fim de reduzir custos eventualmente imputáveis às *marketplaces* de serviços de entrega, tanto no pagamento de salários e na observância de direitos trabalhistas e previdenciários (a ausência de vínculo de emprego desobriga estas empresas do pagamento de todas as verbas devidas no

⁵¹ Ibid. As autoras apontam que, “durante a pandemia, 52% dos entrevistados afirmaram trabalhar os 7 dias da semana, enquanto 25,4% deles, 06 dias. Com isso, 77,4% dos entrevistados tem seu tempo de trabalho dispersos por 06 ou 07 dias na semana; trata-se de um trabalho a ser caracterizado como ininterrupto.”. pp. 5-6.

⁵² Ibid. Seguem as autoras: “Entretanto, quando olhamos para a remuneração advinda do trabalho, vemos uma situação muito diferente, dado que a maioria dos entrevistados (60,3%) relatou uma queda na sua remuneração, comparando o período atual da pandemia do coronavírus com o momento anterior. E, ainda, 27,6% relata que a remuneração se manteve e apenas 10,3% que houve um aumento.”. p. 6. Ainda, quanto à relação entre remuneração e jornada de trabalho: “Quando abrimos mais os dados e comparamos as respostas a partir da remuneração por faixas de tempo de trabalho, novamente considerando o período da pandemia e o anterior, temos uma visão mais detalhada desta relação. Se em termos médios a redução foi em torno de 60% no rendimento, em todas as faixas de horas trabalhadas, pelo menos 55% dos trabalhadores apontaram que os seus rendimentos caíram durante a pandemia se comparado com o período anterior.” p. 7.

interior da relação empregatícia, bem como do respeito aos limites legais da jornada de trabalho e outros derivados de normas de segurança e saúde no trabalho) quanto na transferência de custos e riscos da atividade empresarial aos próprios trabalhadores (vez que, ao se dizer responsável apenas pela disponibilização e manutenção dos serviços digitais, as empresas-aplicativos se isentam dos custos de fornecimento e manutenção dos veículos utilizados para entrega, dos smartphones utilizados pelos entregadores, assim como de outros equipamentos e utensílios essenciais para a realização do trabalho e para a proteção pessoal no trabalho).

Como apontado no início desta seção, o trabalho precário, no Brasil, não surgiu com o fenômeno da uberização. Trata-se, em verdade, de um dos pilares do mercado de trabalho nacional, historicamente estruturado e regulado através da separação entre trabalho formal e informal, entre âmbito de proteção jurídico-trabalhista e zona de exclusão precarizante⁵³. Seja através da não incorporação intencional da mão de obra negra e pauperizada na economia formal, ou mesmo no próprio reforço da informalidade como via de manutenção das disparidades socioeconômicas que viabilizam a concentração de riqueza e a exploração da mão de obra, a informalidade e a precariedade são dados estruturais à realidade do trabalho no Brasil⁵⁴.

Nesse sentido, a uberização surge como nova modalidade de gestão e controle da força de trabalho que, amparada no uso das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) e na dinâmica das relações econômicas virtualizadas que surgiram no limiar da Indústria 4.0, gesta e coloca em prática novas estratégias de exploração e redução das condições de existência digna dos trabalhadores nelas inseridos. Deste modo, por meio da dupla construção argumentativa e ideológica das plataformas como empresas de tecnologia intermediárias de relações de oferta e demanda virtuais, e dos trabalhadores que a elas aderem como profissionais autônomos e não subordinados, tem-se a efetivação da uberização em dois fenômenos discursivos de efeitos práticos: a ideia do trabalhador como empreendedor e a obsolescência ou inadequação das normas trabalhistas para a regulação do trabalho em plataformas.

I.2 - A concorrência como princípio geral de conduta individual e a (des)necessidade do Direito do Trabalho

⁵³ THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (organizadores). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 91-126.

⁵⁴ Idem.

A farsa da autonomia individual do trabalhador uberizado e a retórica da incapacidade lógica e sistemática do Direito do Trabalho na regulação das relações de trabalho por ele integradas se apresentam como dinâmicas discursivas fortemente presentes no fenômeno ora estudado e com efeitos devastadores tanto sobre a conduta individual dos trabalhadores quanto sobre sua mobilização e organização coletivas.

Visando ocultar suas práticas de gestão e controle do trabalho efetivamente subordinado, as empresas-aplicativos se escoram na suposta neutralidade de seus sistemas virtuais e na não interferência sobre os algoritmos de organização e (re)orientação das informações e demandas desenvolvidas nas plataformas. A partir desta premissa, forma-se um suposto canal de intermediação livre e não enviesada no qual trabalhadores e consumidores negociarão, autonomamente, a prestação de serviços realizada pelos primeiros. Parte-se, aqui, da noção de que as novas tecnologias, por meio da viabilização de relações econômicas e consumeristas baseadas na cooperação e na produção sob demanda, se apresentam como um avanço social inexorável e irreversível, tendente a beneficiar todas as partes envolvidas e a substituir formas anteriores de consumo e trabalho reconhecidamente exploratórias e ultrapassadas.

Neste contexto, a admissão da flexibilidade do trabalhador uberizado, tanto na definição de sua jornada de trabalho quanto na composição de seus ganhos pela produtividade individual, compõe o primeiro passo à afirmação da imagem de um trabalhador-empendedor imerso na inexorabilidade e na neutralidade de uma plataforma digital de serviços. Mesmo inserido em negócio que não é seu, desenvolvendo atividades contratadas (pelo consumidor) em nome de empreendimento que não lhe pertence e sob o qual não possui real poder de decisão⁵⁵, o trabalhador uberizado é estimulado a se perceber enquanto genuíno empreendedor. Mas, como bem apontado por André Sabino e Ludmila Abílio:

O discurso do empreendedorismo propagandeado por estas empresas está fundamentalmente baseado na ideia de “você decide a hora e o quanto vai trabalhar e receber”. Por sua vez, a autonomia, que em realidade se refere à possibilidade de determinar a duração e distribuição da jornada de trabalho, está administrada pelos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços que são de propriedade das empresas-aplicativo. Bonificações, determinação total sobre a distribuição dos serviços, aliadas a possibilidade de mapear todo o processo de trabalho desta multidão de trabalhadores instauram uma nova forma de gerenciamento e controle sobre os trabalhadores.⁵⁶

⁵⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 75-76.

⁵⁶ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. p. 119.

Deste modo, ainda que comprovadamente inseridos em relações de trabalho cuja subordinação é intensa, a crença na autonomia resta como um fator de motivação e persuasão presente tanto no discurso das empresas como de parcela massiva dos trabalhadores. Se, por parte das plataformas, a afirmação da independência dos uberizados se dá, como já demonstrado, com o objetivo de negar o vínculo empregatício (e os direitos dele decorrentes) e transferir custos e riscos do empreendimento para o próprio trabalhador, por parte destes, o apego à ideia e ao vocabulário do empreendedorismo aparenta se justificar segundo fatores de ordem objetiva com forte impacto sobre a autopercepção individual dos sujeitos trabalhadores.

Em primeiro plano, há que se reconhecer a estratégia deliberada das empresas-aplicativo na atração e na vinculação, às suas atividades, de uma mão de obra historicamente precarizada⁵⁷, visando oferecer condições de trabalho indignas a uma massa de trabalhadores que, assombrada pelo desemprego estrutural e habituada à exclusão do mercado de trabalho formal, assim como à informalidade enquanto alternativa essencial à sobrevivência no Brasil, acabam por aceitá-las. Neste sentido, como bem afirmado por Ricardo Antunes⁵⁸, a crença na autonomia do uberizado surge como uma ideia que procura atenuar o cenário de exploração ilimitada da força de trabalho, ou seja: entender-se como autônomo não passa de um alento.

Do mesmo modo, ao se admitir que a uberização não apresenta uma situação de exploração inédita da força de trabalho, mas, pelo contrário, intensifica e amplia processos já identificados na flexibilização e na terceirização que a antecedem, a precarização no mercado de trabalho brasileiro resta identificada na condição de elemento componente de sua estrutura que é continuamente utilizado por diversas modalidades e tendências de regulação e exploração do trabalho que conferem primazia ao capital em detrimento da dignidade e das condições materiais trabalhador⁵⁹.

Entretanto, juntamente a tal cenário, a generalização da figura do empreendedor também possui raízes na formação de uma nova razão de mundo desenvolvida com o advento do neoliberalismo e do capitalismo financeirizado. Esta visa, essencialmente, aplicar a lógica empresarial e o imperativo da concorrência absoluta tanto à esfera pública estatal quanto às dinâmicas sociais/coletivas e à autopercepção individual, dando origem ao que se convencionou

⁵⁷THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004.

⁵⁸ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

⁵⁹ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020.

chamar de sujeito neoliberal⁶⁰ ou mesmo empreendedor-de-si-mesmo (ou “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo.”⁶¹).

O sujeito neoliberal seria aquele que, apartado de suas limitações e de sua natureza, projeta seus objetivos e molda suas condutas como se estivesse administrando uma empresa, ou seja, passa a se compreender e a agir de acordo com princípios de eficiência, otimização e, acima de tudo, concorrência (relativamente a seus pares)⁶². O indivíduo pensado pelo neoliberalismo, conforme apontam Pierre Dardot e Christian Laval, é um sujeito inteiramente moldado pela razão de mercado enquanto razão existencial. Na visão neoliberal, o mercado não seria apenas um dos aspectos da dinâmica social e econômica, mas um verdadeiro local de aprendizado e formação individual do ser, dado seu caráter didático na formação do empreendedor. Neste sentido, os autores afirmam:

Essa valorização do empreendedorismo e a ideia de que essa faculdade só pode se formar no meio mercantil são partes interessadas na redefinição do sujeito referencial da racionalidade neoliberal. Com Von Mises, ocorre um claro deslocamento do tema. Trata-se menos da função específica do empreendedor dentro do funcionamento econômico do que da faculdade empresarial tal como existe em todo sujeito, da capacidade de se tornar empreendedor nos diversos aspectos de sua vida ou até mesmo de ser o empreendedor de sua vida. Em resumo, trata-se de fazer com que cada indivíduo se torne o mais “enterprising” possível.⁶³

Dada tal configuração do indivíduo que é empresa e que somente aprende e se desenvolve pelo mercado, a concorrência aparece como princípio geral de conduta individual a ser seguido por todos, independentemente de qualquer outro valor ou atributo pessoal. Neste sentido, aspectos inerentes ao campo coletivo, normalmente voltados à lógica da limitação da ação individual em favor do interesse geral, aparecem como genuinamente prejudiciais à formação do indivíduo-empendedor, de modo que quaisquer normas ou ações ligadas à noção de justiça distributiva ou justiça social se apresentam à nova razão de mundo como prejudiciais e violadoras da experiência edificante do mercado⁶⁴.

⁶⁰DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

⁶¹ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 34.

⁶²DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016. Dardot e Laval, em análise aprofundada da noção de indivíduo apresentada pela teoria neoliberal, sobretudo a de Von Mises, identificam que, no neoliberalismo, o indivíduo, enquanto empreendedor, “É um ser dotado de espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças às informações que ele tem e os outros não.”. p. 145. Do mesmo modo, identificam que tal lógica economizante deve, segundo os neoliberais, abarcar todas as dimensões existenciais do indivíduo, vez que “O mercado é um *processo de formação de si*”. p. 145.

⁶³ Ibidem. p. 151.

⁶⁴ Ibid. pp. 171-182.

Adaptada à realidade da uberização do trabalho, a noção de sujeito empresarial apresenta diversas aplicações práticas. O discurso de autonomia engendrado pelas empresas-aplicativo se fundamenta, justamente, na possibilidade de que o trabalhador se apresente à prestação de serviços contratada na plataforma como sujeito livre que é, potencializando seus ganhos e definindo a extensão de sua disponibilidade conforme sua experiência cotidiana dentro do aplicativo⁶⁵. Deste modo, a retórica apresentada pressupõe que, durante toda a sua dinâmica, o trabalho em plataformas se apresenta livre de interferências (tecnologias supostamente neutras), e que eventuais consequências negativas para o trabalhador (queda de demandas, redução dos ganhos, punições e bloqueios) derivam de sua própria conduta, vez que ele é o único responsável por seu destino e seu sucesso no “processo didático do mercado plataformizado”.

Contudo, ante a identificação das múltiplas técnicas e dos variados mecanismos de controle, gestão e exploração da mão de obra disponível nas plataformas (bem como de seus efeitos práticos), o quadro de subordinação do trabalhador uberizado se torna evidente, transformando o discurso da autonomia em mero artifício para a desresponsabilização jurídica e econômica das empresas (da parte destas) e em tentativa de fuga à precariedade e ao desemprego, assim como de aparente empoderamento dos trabalhadores (da parte destes).

Por isso, no que tange à decisão do trabalhador de ingressar nas plataformas, Ludmila Abílio realiza importante observação, concatenando a generalização da lógica empreendedora da razão neoliberal à existência de uma massa de trabalhadores histórica e estruturalmente submetidos a relações de trabalho precárias. Neste sentido, aponta:

Para o motoboy, os aplicativos apresentaram-se, inicialmente, como o meio de livrar-se da exploração da empresa terceirizada (que, em geral, abocanha 40% do valor da entrega realizada) e tornar-se um trabalhador por conta própria, o que pôde lhe proporcionar rendimentos maiores. Trabalhar por conta própria requer abrir mão de direitos (caso o motoqueiro seja formalizado) e enfrentar a relação permanente entre concorrência e rendimentos: quanto mais trabalhadores aderirem aos aplicativos, menor será a perspectiva de ganho e provavelmente maior será o tempo de trabalho. Para motoboys que aderiram aos aplicativos há anos, fica evidente que aquilo que parecia vantajoso agora se torna um enorme desafio para sua própria manutenção e reprodução.⁶⁶

Essa lógica visa, igualmente, o afastamento de toda e qualquer proteção jurídica ao conjunto dos trabalhadores uberizados. Neste sentido, a retórica apresentada pelas empresas-

⁶⁵ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

⁶⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 119-120

aplicativo informa o desejo subliminar de que o afastamento da relação de emprego do trabalho plataformizado seja acompanhado da pretensa ausência de normas de regulação efetivamente protetivas desta mesma atividade. Esta espécie de ausência de regulação protetiva (que não significa, necessariamente, a ausência de regulação da atividade), por sua vez, se traduz na inexistência de quaisquer direitos a serem reivindicados pelo trabalhador uberizado, o que representa, do ponto de vista da exploração desenfreada da força de trabalho, um passo além comparativamente à flexibilização e à desregulamentação trazidas pela terceirização (vez que, nesta última, a presença de normas protetivas e direitos assegurados ainda é minimamente notada)⁶⁷.

Neste ponto, o questionamento acerca da necessidade e da adequação do Direito do Trabalho na normatização das relações de trabalho uberizadas amplia o horizonte de corrosão da função protetiva dos direitos trabalhistas e da perspectiva de humanização do trabalho em plataformas. Ao tratar as relações de trabalho ora comentadas enquanto formas alternativas e evoluídas de produção/circulação de bens e de prestação de serviços potencializadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), as empresas-aplicativo procuram denotar a superação de um modelo de realização do trabalho baseado no assalariamento subordinado. Uma vez possibilitada a (re)produção de relações econômicas baseadas na cooperação e no trabalho por conta própria, a hierarquização da cadeia produtiva e a subordinação dos trabalhadores inseridos em estruturas empregatícias (tipicamente fordistas) se mostrariam desnecessárias e anacrônicas, de modo a tornar os estatutos normativos que regulam o trabalho assalariado igualmente ultrapassados e inadequados para interpretar juridicamente o “novo trabalho”.

Para tanto, Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante⁶⁸, em análise das correntes teóricas que pregam um “novo adeus à classe trabalhadora” (sobretudo aquelas ligadas à promoção da economia de compartilhamento), consideram que o anúncio de novas formas de organização do trabalho e a insistência na configuração destas como alternativas de autonomia e cooperação opostas ao trabalho hierarquizado e subordinado têm, como objetivo principal, sugerir “a impossibilidade de recuperar ou construir padrões de regulação com base na noção de empregador e empregado.”⁶⁹.

⁶⁷ Ibidem. p. 119.

⁶⁸ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora?. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 160-178.

⁶⁹ Ibidem. p. 162.

Com isso, vê-se que a ideia de um trabalhador autônomo que se apresenta às plataformas de prestação de serviços como empreendedor, e nelas encontra a função de mera intermediação de informações e demandas para seu empreendimento (tornando-se cliente do serviço digital prestado pelas empresas-aplicativo), interessa não apenas à transferência de custos e riscos ao conjunto dos prestadores de serviços. Visa, igualmente, a própria declaração da inexistência de disciplina jurídica protetiva para tal dinâmica laboral, sendo decretada a inaplicabilidade do padrão normativo trabalhista e aberto amplíssimo caminho para a gestão exploratória da mão de obra nela envolvida.

Em última medida, a generalização da concorrência como finalidade máxima do trabalho e da existência individual e a corrosão ilimitada do arcabouço regulatório de proteção trabalhista procuram concretizar a figura do trabalhador atomizado e alienado de sua própria condição de precariedade, fazendo com que a organização coletiva e combativa que se contrapõe à exploração desmesurada e à negação do trabalho efetivamente subordinado permaneça enfraquecida ou mesmo anulada. A formação de um trabalhador que se crê autônomo e age motivado pela concorrência frente a seus pares, alheio à consciência individual da precariedade e distante da organização coletiva para o combate à exploração ilimitada de sua força de trabalho, é o objetivo central da uberização, o que exige reflexões cruciais sobre os efeitos desta modalidade de gestão e controle do trabalho sobre as estruturas de luta e organização coletivas dos uberizados e sobre o próprio potencial libertador e protetivo inscrito na regulação pelo Direito Coletivo do Trabalho.

CAPÍTULO II - A DIMENSÃO COLETIVA NO TRABALHO UBERIZADO: IMPACTOS DAS PLATAFORMAS SOBRE A CONFORMAÇÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES

No campo coletivo das relações de trabalho, a gestão e o controle inseridos pelas empresas-aplicativo traduzem-se tanto na composição de uma rede de trabalhadores geograficamente isolados e estrategicamente fixados à dinâmica virtual das plataformas quanto na vigilância punitiva à formação de grupos organizados de trabalhadores⁷⁰. Estes, por sua vez, se voltam à heterogênea reivindicação de melhores condições de desenvolvimento das atividades laborais, traduzidas, exemplificativamente, em garantias de remuneração mínima (tarifas fixadas em patamares dignos e de forma não arbitrária), direito à desconexão (respeito aos períodos de descanso do trabalhador) e proteção individual no trabalho (equipamentos de proteção individual, seguros contra acidentes, entre outros)⁷¹.

Na mesma medida, a já descrita lógica do trabalho autônomo e não subordinado (ver capítulo 1), calcada na reprodução de sujeitos empresariais movidos pela concorrência total, atua para intensificar o enfraquecimento da esfera coletiva de reunião, discussão e reivindicação por parte dos trabalhadores uberizados.

Do mesmo modo, visa promover uma significativa erosão das identidades coletivas tão caras à história e ao desenvolvimento das lutas por direitos sociais e trabalhistas, fazendo com que a falta de um sentimento de identificação para com um determinado grupo de trabalhadores, aliada à realidade prática de solidão no trabalho, afete, de modo significativo, os impulsos individuais e coletivos na luta por garantias jurídicas simbolizadas na proteção à dignidade humana, à integridade física e psicológica do conjunto de uberizados, assim como à remuneração mínima suficiente para a manutenção da renda mensal em patamares aceitáveis⁷².

Em suma, a aplicação de técnicas de gestão que promovem o isolamento efetivo (real e virtual) do trabalhador que se crê autônomo, somada à ideologia do empreendedorismo desmesurado, não possui efeitos danosos somente no plano individual do trabalho uberizado. Para além, pode-se verificar a oposição desta dinâmica laboral (e em sua própria retórica de reprodução) aos processos de identificação e conseqüente aproximação do trabalhador com o

⁷⁰ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. pp. 84-85.

⁷¹ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁷² MODA, Felipe. *Os uberizados brasileiros voltam à luta*. Outras palavras. São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso em: 24 fev. 2021.

coletivo de sujeitos submetidos à mesma condição precarizante de exploração laboral e seduzidos pela mesma justificativa de autonomia empreendedora. Fazer crer que se é autônomo e que os demais sujeitos presentes na prestação de serviços são seus concorrentes é o primeiro passo numa dinâmica produzida pelas empresas-aplicativo, que pretende culminar no afastamento da identidade coletiva em meio à força de trabalho uberizada.

Assim, a constante negação do vínculo empregatício (excludente da noção de empregado e empregador, substituída pela de cliente-empendedor e plataforma intermediadora⁷³), imersa em uma realidade de imposição unilateral de demandas (e de tarifas a serem pagas por estas demandas) e estruturada em plataformas virtuais falsamente neutras, caracteriza o ambiente no qual a solidariedade coletiva de trabalhadores dá lugar à concorrência total e à lógica individualista.

Tal substituição, no desejo das plataformas, objetiva manter a relação de trabalho em sua conformação individual, sujeitando cada trabalhador à arbitrariedade e à verticalidade do poder das empresas-aplicativo e neutralizando o potencial de negociação ou resistência obreira. Esta sujeição individual do trabalhador uberizado é reforçada pela ausência do ente coletivo cuja formação é combatida, fazendo com que eventuais demandas ou insatisfações deste trabalhador direcionadas à plataforma sejam continuamente ignoradas, punidas direta (com os já mencionados bloqueios temporários e definitivos) ou indiretamente (com a redução significativa no redirecionamento de demandas para o trabalhador insatisfeito) e, ainda, traduzindo quaisquer reivindicações em insatisfações pontuais e localizadas, de modo a descaracterizar a luta por direitos que efetivamente marca a insurgência dos uberizados.

Com isso, o presente capítulo se volta à demonstração dos efeitos das técnicas de controle e gestão dispostas no trabalho uberizado sobre a formação, organização e atuação dos coletivos de trabalhadores no âmbito das plataformas. Estes, como já apontado, servem à constante luta pelo reconhecimento de direitos e à garantia de condições dignas de trabalho para aqueles que dedicam seu tempo e esforço à prestação de serviços nos aplicativos, procurando reduzir o nível de exploração efetivamente verificado e reverter o quadro de precariedade que se intensifica cotidianamente no trabalho por aplicativos.

Assim, a primeira seção dedica-se a denotar o enfraquecimento estratégico das identidades coletivas dos uberizados como forma de isolamento do trabalhador e reforço da farsa da autonomia empreendedora, visando ocultar as condições materiais que dão forma e conteúdo aos entes coletivos e obliterar as lutas por direitos trabalhistas engendradas por estes,

⁷³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 111-116.

de modo a traduzir as insatisfações e reivindicações recorrentes dos uberizados em meras demandas individuais de parceiros-clientes.

Em seguida, parte-se, na segunda seção, à indicação das renovadas e variadas estratégias de organização e resistência dos entregadores por aplicativo, demonstrando a heterogeneidade de lutas e reivindicações que marca este segmento de trabalhadores precários e revela o seu significativo potencial de conjunção coletiva para a luta por direitos e para a oposição às técnicas de gestão e controle do trabalho engendradas pelas plataformas.

A terceira seção, por sua vez, apresenta a atuação das empresas-aplicativo no combate obstinado aos coletivos organizados de trabalhadores por meio de mecanismos de controle e punição àqueles que se inserem na luta contra a precariedade do trabalho desenvolvido nas plataformas, evidenciando o seu empenho efetivo na manutenção do estado de exploração da força de trabalho atualmente verificado. Tais práticas de boicote e punição aos movimentos coletivos de uberizados se apresentam como genuínas condutas antissindicais⁷⁴ contraditórias frente ao quadro de falsa autonomia defendido pelas empresas.

II.1 - O enfraquecimento estratégico das identidades coletivas no trabalho uberizado

A gestão da rede de trabalhadores no interior das relações de produção uberizadas tem, como característica básica, a utilização das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) enquanto instrumentos viabilizadores do acionamento e da coordenação de uma força de trabalho significativamente pulverizada⁷⁵. Tal conformação do trabalho se direciona a uma multidão indefinida de subordinados e se faz presente sem quaisquer limites geográficos ou temporais (em todo lugar e a todo tempo), importando num efetivo isolamento de cada trabalhador relativamente aos demais, vez que as interações cotidianas e a própria comunicação durante a realização dos serviços se torna restrita às pontuais mensagens trocadas com os consumidores e ao atendimento unidirecional de demandas repassadas pelo sistema algorítmico das plataformas.

A estruturação intencional de uma solidão no trabalho é marca evidente nos aplicativos. Neste ponto, a criação e o espraiamento da lógica de concorrência total e da figura dos empreendedores autogerenciados contribuem, efetivamente, para que a atenção e a preocupação

⁷⁴ VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais versus atos anti-sindicais: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas*. 2006. 230 f. Dissertação de Mestrado - Centro de Ciências Jurídicas / Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

⁷⁵ FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 369.

dos trabalhadores em plataformas estejam continuamente vinculadas à otimização de seu tempo, ao impulsionamento do número de demandas atendidas, ao incremento de seus ganhos e, sobretudo, à competição relativamente aos outros (que, por sua vez, buscam o mesmo), fazendo com que a aproximação e a solidariedade entre os uberizados restem relegadas a um segundo plano.

Por tal razão, Ludmila Abílio aponta que a transferência de responsabilidades e riscos das empresas-aplicativo para os trabalhadores, nas plataformas digitais, se dá no interior de um quadro de luta pela sobrevivência que está vinculado à intensificação do isolamento de cada uberizado à sua própria realidade virtual de demandas verticalizadas, avaliações de consumidores e autogerenciamento, de modo a evidenciar um quadro de subordinação atomizado e intenso:

A administração de si, ao mesmo tempo que inteiramente subordinada, se exerce como total responsabilidade do trabalhador. Assim, a sobrevivência em meio a uma concorrência formada pela multidão de trabalhadores disponíveis passa a depender das estratégias mais eficazes no gerenciamento de si. Ter o carro ou alugar um carro, a definição da própria jornada, os horários e locais mais propícios para as corridas tornam-se, no caso dos motoristas da empresa Uber, elementos que influem na determinação dos rendimentos e mesmo da possibilidade de permanecer nessa ocupação. *Longe da figura de um empreendedor, o que vemos em ato, na uberização, é a consolidação do trabalhador como um autogerente inteiramente subordinado.*⁷⁶

Aqui, pode-se inferir que a estrutura de gestão do trabalho em plataformas visa promover, igualmente, o silenciamento de angústias, insatisfações e pulsões pela dignidade no trabalho que se mostram presentes em cada situação individual de trabalho uberizado-precarizado e que, por força de sua onipresença, se transforma em um silenciamento coletivo e generalizado de uma classe de precários.

A ausência de um mesmo espaço de trabalho e da convivência por ele promovida, aliada à contínua negação da relação de emprego (por parte das empresas) inscrita no trabalho em plataformas, proporcionam, ao uberizado, um horizonte de isolamento total, no qual este não deverá encontrar espaços de reunião e organização com seus pares, seja para a simples manifestação cotidiana de seu descontentamento relativamente à exploração sofrida no trabalho, seja para a efetiva luta pela melhoria de sua condição laboral e pelo reconhecimento de direitos⁷⁷. Com isso, vê-se que a estruturação do trabalho em plataformas, bem como as

⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 123.

⁷⁷ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. pp. 84-85.

técnicas de controle e gestão da força de trabalho nelas observadas, tornam muito difícil a operacionalização dos coletivos de trabalhadores⁷⁸.

No mesmo sentido, a possibilidade real de adesão a múltiplas plataformas, em uma adaptação das rotinas de trabalho de cada uberizado às demandas de diferentes aplicativos de prestação de serviços, contribui para o reforço do quadro de atomização e desidentificação destes em relação ao coletivo, fazendo com que estes trabalhadores não vejam, na luta conjunta e organizada, objetivos comuns e necessários⁷⁹. Trata-se, assim, da pulverização de vínculos e identidades obreiras, extremamente benéfico às empresas que exploram a força de trabalho.

Em suma, a atomização das rotinas reais pelas dinâmicas não reguladas de aplicativos e pela retórica de falsa autonomia contribuem para a perda do sentimento de identificação coletiva com um grupo de trabalhadores explorados e precarizados. Assim, como bem aponta Carlos Benito Cosentino Filho:

Dessa maneira, ao mesmo tempo que se vende a ideia do compartilhamento individualista, autônomo de si mesmo, a novíssima administração científica reserva, em *backup*, a ideia de compartilhar empregados, terceirizados, a fim de dividir responsabilidades e fragmentar, de uma vez por todas, qualquer resquício de identidade de classe ou sentimento de pertencimento a narrativa histórica obreira. Lutas não mais compartilháveis, portanto.⁸⁰

Aqui, deve-se pontuar, mais uma vez, que a desidentificação do trabalhador com agrupamentos e pautas coletivas, identificada no marco da uberização, não é fenômeno inédito no contexto do trabalho no Brasil, historicamente marcado pela invisibilização da informalidade e pela produção de normas trabalhistas majoritariamente excludentes de boa parte do mercado de trabalho nacional.

Uma vez que o mercado de trabalho brasileiro, assim como o Direito do Trabalho no país, desenvolveram-se sobre uma significativa diferenciação entre a formalidade e a informalidade como fronteiras de proteção e não proteção normativa⁸¹, respectivamente, a exclusão da massa de trabalhadores informais da representação coletiva na legislação trabalhista (que preza pela vinculação da representação sindical à formalização do trabalhador

⁷⁸ Ibid. p. 84.

⁷⁹ COSENTINO FILHO, Carlos Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPTU, 2020. p. 424.

⁸⁰ Ibidem. pp. 424-425.

⁸¹ THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 118-119.

a um dado segmento profissional) esteve e está inerentemente ligada à desagregação coletiva desta significativa parcela da mão de obra nacional⁸².

Sendo a representação através dos sindicatos a forma clássica de identificação e vinculação dos trabalhadores à luta por direitos trabalhistas, a permanente restrição desta dinâmica relativamente àqueles que se encontram investidos em atividades não formalizadas e não reguladas (tal como se dá no caso dos uberizados) evidencia o enfraquecimento regulatório de forças sociais destinadas à articulação dos movimentos coletivos trabalhistas que não tenham se caracterizado, necessariamente, enquanto sindicatos.

Assim, a permanente exclusão e desmobilização da significativa parcela de trabalhadores informais dos espaços e grupos de debate e reivindicação tipicamente trabalhistas é característica estrutural da composição dos sujeitos coletivos trabalhistas no Brasil. Com isso, não se quer afirmar que o gigantesco conjunto de trabalhadores informais brasileiros tenha se mantido, desde sempre, alheio à arena pública e à luta por justiça social, mas que a noção de classe operária, historicamente vinculada às estruturas sindicais de diálogo social e institucional e ao trabalho formal, apresenta um grande déficit de representatividade relativamente à totalidade da classe trabalhadora brasileira⁸³, vez que o trabalho informal predomina na (re)produção das relações laborais no país e é intencionalmente relegado ao esquecimento e à invisibilização quando se fala em regulação do trabalho no Brasil⁸⁴.

Deste modo, o quadro de vulnerabilidade social e laboral dos informais teve sua tradução em pautas de diálogo institucional continuamente negada ou ignorada, o que culminou em uma longa desmobilização deste gigantesco conjunto de trabalhadores, que permaneceu vinculado à sua busca cotidiana pela sobrevivência em diversas atividades econômicas pulverizadas entre os setores da economia (com prevalência para o setor de serviços).

⁸² GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021. A autora aponta que, dentre múltiplos fatores explicativos do enfraquecimento das organizações sindicais na atualidade, o crescimento do número de trabalhadores informais e o fato destes não estarem no raio de proteção dos sindicatos são fenômenos profundamente explicativos deste déficit de representação. Assim, pode-se perceber que, não por atuação deliberadamente excludente dos sindicatos, mas por força da própria definição normativa de requisitos formais e limites à representação coletiva obreira no ordenamento jurídico brasileiro, há uma histórica e estrutural exclusão dos informais do Direito Coletivo do Trabalho.

⁸³ BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017. pp. 17-18.

⁸⁴ THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.). *Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil*. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 118-119.

Portanto, situada no contexto brasileiro, a desmobilização coletiva dos trabalhadores uberizados não possui na mera difusão dos artifícios neoliberais simbolizados no empreendedorismo e na falsa autonomia a sua única justificativa. Há que ser reconhecido, igualmente, o histórico de uma legislação trabalhista que se mostrou continuamente excludente e não representativa de uma parte verdadeiramente estrutural do mercado de trabalho brasileiro, relegando às zonas de desproteção legal e vulnerabilidade social o trabalho que se convencionou chamar de informal. Por consequência, a exclusão legal se refletiu na ausência de representação coletiva dos trabalhadores informais pelas estruturas sindicais, compondo fator importante no aprofundamento do próprio processo de enfraquecimento coletivo deste grupo.

O que a uberização do trabalho traz, enquanto inovação, nos planos individual e coletivo do trabalho informal, é a adoção de uma estratégia gestora das atividades produtivas e da força de trabalho precária que, ao negar a existência do vínculo de emprego em relações de produção anteriormente marcadas pela formalidade⁸⁵ e reduzir a relação entre plataforma e trabalhador a uma parceria entre empreendedores, visa descaracterizar, igualmente, a própria relação de trabalho, minando a identificação individual de cada uberizado enquanto trabalhador subordinado e explorado pelas empresas-aplicativo e, conseqüentemente, a sua posterior inserção em estruturas coletivas de luta por direitos juntamente àqueles que se encontram submetidos ao mesmo contexto.

Neste ponto, fundamental ressaltar que a uberização visa a descaracterização do caráter trabalhista dos serviços prestados nas plataformas para que, deste modo, tenha-se a efetiva erosão das identidades individuais e coletivas dos trabalhadores, neutralizando o potencial de resistência e reivindicação frente à exploração desmesurada da força de trabalho. Partindo da noção de alegada inexistência de trabalho subordinado nas plataformas, as empresas-aplicativo procuram anunciar os trabalhadores em plataformas como genuínas empresas, renegando sua condição inarredável de sujeitos de direitos trabalhistas e, por óbvio, sua própria dignidade humana em nível laboral e existencial. Os uberizados, então, devem existir e se expressar, unicamente, em termos de eficiência e otimização de prazos e ganhos, procurando coordenar uma autonomia que não possuem e usufruindo de uma liberdade no trabalho e na vida que lhes

⁸⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 118-120. A autora aponta que, no surgimento da profissão, os entregadores ou motoboys (caso ora estudado) eram contratados pelas empresas por meio da terceirização direta ou indireta, e, recentemente, têm sido inseridos na dinâmica da uberização em larga escala. Trata-se, assim, de uma transformação que “altera a organização do trabalho, o valor da hora de trabalho, as condições e a precariedade” (p. 120).

é retirada tanto pela total exploração no interior dos aplicativos quanto pela contínua submissão a tal dinâmica (permanente disponibilidade e jornadas de trabalho excessivas).

Renata Dutra e Gabriela Sepúlveda denotam que, deste modo:

Se a disputa semântica do campo do direito orienta-se no sentido de atribuir outro lugar – de proteção e dignidade – à pessoa humana que trabalha, requalificando a ideia de sujeito de direito, a disputa regulatória instaurada pelos aplicativos orienta-se pela negação da condição de sujeito de direitos trabalhistas – ou mesmo de pessoa – aos motoristas e entregadores, na medida que os aproxima da figura-jurídica empresa e desconsidera toda a compreensão de sujeito de direitos forjada seja a partir da doutrina humanística do século XIX, seja a partir do construto pessoa-mercadoria encontrado em Hegel e Marx. Ali não há sequer espaço para discussão sobre o tempo alienado pela força de trabalho, já que a questão da jornada aparece como questão estranha ao contrato entre aplicativos e trabalhadores. Numa artificiosa (ou ardilosa) absolutização da ideia de liberdade e autonomia que desumaniza os sujeitos engajados na atividade, a contratação uberizada recusa a esses a condição pessoal de sujeito de direitos: em verdade, é como se a personalidade virtualizada num perfil credenciado junto à plataforma digital se submetesse a um regramento algorítmico variável, unilateral e imprevisível que não devesse nenhuma reverência aos comandos legais que regem as relações trabalhistas ou mesmo as relações civis entre particulares.⁸⁶

Uma vez descaracterizada e renegada a condição de sujeitos de direitos trabalhistas aos uberizados, a reunião de forças e trajetórias individuais de subordinação constatadas nas plataformas em agrupamentos coletivos de resistência é significativamente afetada, vez que a experiência histórica das lutas sociais e trabalhistas demonstra que a busca por direitos e pela dignidade no trabalho possui, como pressuposto, o reconhecimento do polo coletivo de trabalhadores como agrupamento que objetiva resistir à exploração destes⁸⁷. Assim, como a uberização sabota (ou procura sabotar) a própria formação deste polo coletivo, o reconhecimento do potencial deste em formar identidades, pautas e aspirações obreiras é seriamente comprometido.

Com isso, o quadro geral de erosão das identidades coletivas obreiras, tanto por razões estruturais de exclusão histórica de parcelas informalizadas da proteção trabalhista e da representação sindical quanto pelas recentes tendências de formação de uma nova informalidade⁸⁸ (marcada pela desregulamentação e pela flexibilização de profissões e atividades até então contempladas pelo emprego formal), é apropriado pelas plataformas com o objetivo de aprofundar tal processo. Negando a existência de trabalho subordinado nos aplicativos e cruelmente sugerindo que os trabalhadores neles inseridos são, em verdade,

⁸⁶ DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚLVEDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. *Revista Estudos Institucionais*, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, set./dez. 2020. p. 1246.

⁸⁷ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de direito internacional social*. São Paulo: LTr, 2016.

⁸⁸ KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2010.

empreendedores que devem se comportar como genuínas empresas (sem se atentarem para as necessidades humanas por dignidade, segurança e saúde no trabalho que os acompanham cotidianamente), as plataformas engendram um plano de desumanização e desidentificação dos sujeitos trabalhadores.

Tal quadro é bem identificado por Vanessa Patriota da Fonseca, que o vincula à própria crise do sindicalismo e da representação coletiva no marco da economia de compartilhamento e da uberização do trabalho:

No entanto, percebe-se uma forte crise envolvendo o próprio sindicalismo contemporâneo (e este é o ponto nevrálgico da questão), provocada pelo crowdsourcing, pela informalidade e pelo contrato de prestação de serviços a terceiros – que fragmentaram as categorias profissionais e pulverizaram os locais de trabalho. A externalização produtiva para uma multidão de trabalhadores geograficamente dispersa vem a intensificar, em ritmo nunca antes observado, essa fragmentação. Se à época do surgimento do Direito do Trabalho os trabalhadores estavam concentrados nos espaços fabris, laborando lado a lado em uma linha de produção, o que permitiu o estreitamento dos laços de sociabilidade, a identificação de interesses comuns, o surgimento de demandas coletivas e a organização sindical, no crowdwork esses trabalhadores estão geograficamente dispersos e a noção de categoria está diluída. Os laços restam afrouxados ou rompidos.⁸⁹

Entretanto, mesmo com a instauração de uma lógica gestora e controladora do trabalho que se espalha e se reproduz com o auxílio das onipresentes e onipotentes tecnologias da informação e comunicação (TIC's) na disseminação da falácia da autonomia como um novo trabalho que se caracteriza, na realidade, como a reedição (intensificada) historicamente atualizada das velhas formas de exploração do trabalho pela desumanização do trabalhador, a tomada de consciência dos uberizados acerca de sua precarização e dos níveis de exploração de sua força de trabalho pelas empresas-aplicativo é um fenômeno inevitável e irreversível⁹⁰. Ele representa, do mesmo modo, a reedição de uma contracorrente de resistência e luta pela dignidade no trabalho, dinâmica sempre presente nas tensões entre capital e trabalho ao longo de todas as fases do sistema capitalista e das mais diversas modalidades de organização produtiva que o acompanham ao longo da história⁹¹.

A insatisfação e a angústia geradas por um sistema virtual e oculto de exploração do labor cotidiano sentidas pelos trabalhadores em plataformas não se tornam difusas perante a

⁸⁹ FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 369.

⁹⁰ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 137.

⁹¹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 21.

simples repetição dos discursos de docilização e atenuação do trabalho precário nos aplicativos difundidos pelas empresas e representados nas ideias de parceria, empreendedorismo, autonomia e liberdade do trabalhador.

A realidade diuturna de vinculação exclusiva às demandas surgidas na virtualidade dos smartphones e à comunicação pontual e vacilante com os consumidores-vigilantes, permeada pela total vulnerabilidade do trabalhador representada na insegurança na execução do trabalho e na própria existência futura do trabalho realizado se impõe como atestado concreto da inexistência de dignidade na dinâmica laboral das plataformas. Lançados à própria sorte e à exigência contínua de eficiência, os trabalhadores por aplicativos passam, com o tempo de dedicação aos aplicativos, a entender que a dinâmica na qual estão inseridos não apresenta autonomia e nem mesmo estabilidade para o futuro⁹².

Ao se aperceberem das estratégias de gestão e controle do trabalho por eles desenvolvidos nas plataformas, a substituição da figura do empreendedor-de-si pela combativa essência do trabalhador que se opõe ao processo de desumanização em curso e reivindica seu status de sujeito de direitos trabalhistas passa a se tornar possível e concreta, conduzindo o retorno da luta pelo trabalho à luta pela dignidade humana⁹³.

Neste contexto, a reunião coletiva dos uberizados se apresenta como o (re)surgimento de um ente coletivo que, historicamente, busca o reconhecimento de direitos e melhores condições de trabalho ao polo de indivíduos trabalhadores sempre explorados e precarizados pelas forças do capital⁹⁴. Na mesma medida, o coletivo reunido de trabalhadores em plataformas dá sentido e identidade à autopercepção dos próprios trabalhadores, abrindo caminho para a resistência e a oposição à avalanche neoliberal que procura soterrar identidades, realidades e vidas em uma exploração ilimitada e desinibida das forças laborais.

Com isso, é possível afirmar que, em que pese a reiterada atuação das empresas-aplicativo no boicote à formação de identidades coletivas em meio aos trabalhadores uberizados, as estratégias de gestão e controle do trabalho desenvolvido nas plataformas não se resumem a este primeiro momento. Após a tomada de consciência acerca de sua situação de intensa precariedade e efetiva subordinação, os trabalhadores por aplicativo, ao buscarem a reunião coletiva para o debate de pautas de seu interesse e para a ação organizada, passam a

⁹² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 119-120.

⁹³ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 137.

⁹⁴ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de direito internacional social*. São Paulo: LTr, 2016.

enfrentar um novo estágio de mecanismos desmobilizantes e punitivos por parte das empresas, os quais podem ser identificados em genuínas condutas antissindicais⁹⁵.

Por isso, o estudo das práticas gestoras destinadas ao enfraquecimento das identidades e organizações coletivas de trabalhadores uberizados (ou em progressiva formação) permite a identificação de novos efeitos da gestão dos aplicativos sobre a esfera coletiva dos sujeitos trabalhadores, denotando o quadro de subordinação e de manifesta negação de direitos trabalhistas cuja existência é veementemente negada pelas plataformas. Com isso, a contraposição entre as práticas de resistência dos entregadores e a reação antissindical das empresas-aplicativo é de fundamental importância para a percepção deste fenômeno.

II.2 - A realidade de luta e resistência dos entregadores

Para a devida explicitação das formas e das estratégias de organização e resistência dos entregadores por aplicativo, cabe, no presente capítulo, indicar a atuação conjunta destes trabalhadores, ainda incipiente e aberta em termos de pautas e formatos de organização, como uma potente e ampla fonte de resistência e reivindicação de direitos no contexto das relações produtivas uberizadas. Esta perspectiva, aliada à percepção da massiva precariedade vivida pelos entregadores em sua realidade de trabalho, conduz a análise ora proposta de abertura estrutural do Direito Coletivo do Trabalho e de seus institutos, na tentativa de viabilizar meios e alternativas de redução significativa da exploração da força de trabalho constatada no serviço de entregas em aplicativos e de afirmação de direitos em favor deste conjunto de trabalhadores.

Assim, a partir do mapeamento da realidade dos movimentos de entregadores por aplicativo no Brasil, procura-se demonstrar a efetiva fruição de estruturas jurídico-sindicais e de direitos fundamentais trabalhistas (no plano coletivo) encontrada no caso dos entregadores, denotando-se a importância corrente da garantia da liberdade sindical (em termos de autonomia e organização coletivas), da abertura das vias de diálogo social presentes na negociação coletiva e da garantia da greve como instâncias de autopreservação e emancipação dos coletivos organizados de trabalhadores uberizados.

Reunidos em variados e autônomos coletivos de discussão e atuação coletiva (normalmente presentes em redes sociais ou aplicativos de mensagens e compostos por entregadores de grandes e médias cidades brasileiras), estes movimentos de trabalhadores

⁹⁵ BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. *Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical*. 2012. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>. Acesso em: 04/03/2021.

reúnem uma heterogeneidade de pautas, reivindicações e até mesmo estratégias de diálogo e atuação direta relativamente às empresas-aplicativo⁹⁶.

Exemplificativamente, pode-se citar casos como o do Movimento dos Entregadores Antifascistas (MEAF), criado em São Paulo no ano de 2020 e liderado por Paulo Lima (“O Galo”), tendo atuado como um dos principais grupos de entregadores organizados na realização do chamado #BrequeDosApps em 1º de julho do mesmo ano. Este coletivo, fortemente embasado nas propostas de debate e conscientização política entre os próprios entregadores acerca da precarização crescente do trabalho desenvolvido nos aplicativos, adiciona o elemento político às discussões e reivindicações nas quais se insere com o fim de demonstrar o caráter estrutural da precariedade representado na hegemonia de uma regulação neoliberal do trabalho⁹⁷, a qual se encontra intrinsecamente vinculada ao crescimento do autoritarismo institucional de cunho fascista como fonte de supressão do elemento democrático nos âmbitos social e estatal. Atualmente, o movimento se encontra presente em Estados como Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia, Distrito Federal, Ceará, Rio Grande do Sul e outros, denotando uma ampla capacidade organizativa em âmbito nacional e uma articulação crescente entre os entregadores de todo o país, mesmo na ausência de estruturas institucionais clássicas de agrupamento.

No Distrito Federal, por sua vez, a organização dos entregadores uberizados se mostra presente na Associação de Motoboys Autônomos e Entregadores do Distrito Federal (AMAE-DF), liderada por Alessandro da Conceição (“O Sorriso”), e também responsável por participação decisiva na organização do #BrequeDosApps na capital federal em julho de 2020. Este coletivo de entregadores, institucionalmente caracterizado ao assumir o formato associativo em sua organização, se apresenta em favor da melhoria das condições de trabalho dos entregadores no Distrito Federal, reunindo uma lista de reivindicações que vão desde a garantia de adicional de periculosidade e o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI’s) até a regulamentação do serviço de entregas por meio de legislação específica⁹⁸. A AMAE-DF tem desenvolvido, igualmente, contribuição significativa na busca

⁹⁶ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁹⁷ PINHEIRO-MACHADO, Rosana. *Os entregadores antifascistas querem apps solidários à causa*. Por que é importante ouvi-los. The Intercept Brasil. 23 jun. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/23/entregadores-antifascistas-protestos/>. Acesso em: 12/03/2021.

⁹⁸ CINTRA, Caroline. *Entregadores de aplicativos organizam paralisação geral para 1º de julho*. Correio Braziliense. 15 jun. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/06/15/interna_cidadesdf,863914/entregadores-de-aplicativos-organizam-paralisacao-geral-para-1-de-jul.shtml. Acesso em: 15/03/2021.

pelo diálogo institucional para além da esfera profissional/econômica através de reivindicações direcionadas à esfera estatal e a seu poder regulatório. Esta associação atuou diretamente na proposição de projeto de lei (PL 937/2020), juntamente ao deputado distrital Fábio Félix, que visava tornar obrigatório o fornecimento de pontos de apoio, pelas empresas-aplicativo, aos entregadores e motoristas de plataformas em todo o Distrito Federal. Com a aprovação legislativa e a sanção do projeto, foi publicada a Lei Distrital n° 6.677/2020 em 22 de setembro, sendo reconhecida a participação decisiva deste coletivo de entregadores na representação não apenas profissional (perante as empresas-aplicativo), mas igualmente política (frente o Estado) dos trabalhadores inseridos em serviços de entrega por aplicativo em âmbito distrital⁹⁹.

Os exemplos trazidos, tanto do Movimento dos Entregadores Antifascistas quanto da Associação dos Motoboys Autônomos e Entregadores do Distrito Federal, representam, como bem afirmado por Marco Aurélio Santana e Ruy Braga¹⁰⁰, o surgimento de um movimento por reconhecimento e dignidade no trabalho. Nestes casos, os entregadores por aplicativo, no exercício de sua autonomia coletiva e de sua ampla capacidade organizativa, têm revelado o elemento de resistência sempre presente entre as classes trabalhadoras ao longo das mais variadas fases do desenvolvimento capitalista, desta vez se opondo a estratégias de precarização crescentes e ao uso das tecnologias nos processos de despersonalização da exploração e ocultamento da subordinação engendrada pelas empresas-aplicativo:

[...] Olhando as reivindicações e as falas dos entregadores, percebe-se que estamos de diante de um movimento por reconhecimento e dignidade no trabalho. Um tipo de movimento que busca assegurar condições mínimas de subsistência digna para os/as trabalhadores/as que, como afirmam alguns entregadores, chegam a “passar fome entregando comida”.

[...]

Quando comparamos a atual onda de mobilizações com experiências anteriores de auto-organização da classe trabalhadora no país salta aos olhos que trabalhadores/as submetidos/as a tal nível informalidade e precarização da vida e do trabalho pudessem conseguir sequer tempo de pensar em se organizar coletivamente. E a aceleração dos fluxos da vida pelo neoliberalismo já vinha mesmo afetando bastante as possibilidades de encontro, práticas coletivas, tendo impactos políticos claros. Contudo se deve pensar que em outros momentos históricos a classe trabalhadora também desprotegida e atuando em situação bastante adversa, conseguiu desenvolver formas de organização e luta. Além do que, a juventude trabalhadora precária tem estado presente atualmente em movimentos importantes pelo mundo todo, utilizando variadas formatos para a canalização da conflitualidade social.¹⁰¹

⁹⁹ FÉLIX, Fábio. *Sancionada a Lei que cria pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos*. Fábio Félix Deputado Distrital PSOL DF. 23 set. 2020. Disponível em: <https://fabiofelix.com.br/sancionada-a-lei-que-cria-pontos-de-apoio-para-trabalhadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 12/04/2021.

¹⁰⁰ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

¹⁰¹ Ibidem. p. 5.

Esta multiplicidade de movimentos de entregadores por aplicativo manifestada em variadas formas de organização e atuação coletiva tem demonstrado, para além do relevante potencial de resistência e articulação da classe trabalhadora frente à renovada exploração capitalista instalada nas relações de produção uberizadas, uma benéfica e construtiva abertura ao exercício da autonomia coletiva por este conjunto de trabalhadores, na medida em que suas estratégias de organização são disputadas e revistas pelos próprios trabalhadores durante sua experiência social cotidiana como fruto de uma liberdade sindical plena que lhes confere esta responsabilidade¹⁰².

Neste sentido, os ganhos materiais representados em avanços legislativos, na abertura de canais de diálogo institucional com as empresas-aplicativo e o Estado, no reconhecimento social (até mesmo frente aos consumidores dos próprios aplicativos) enquanto trabalhadores essenciais que se encontram em intenso estado de exploração e precarização, e em tantas outras conquistas obtidas por movimentos e organizações de entregadores como o MEAF e a AMAE-DF, indicam o uso efetivo da liberdade sindical como liberdade coletiva intrínseca à formação e à expressão dos trabalhadores enquanto sujeitos ativos que buscam reconhecimento e dignidade no trabalho¹⁰³.

Entretanto, a conformação prática das vias de resistência e reivindicação dos entregadores por aplicativo enfrenta reações variadas das empresas-aplicativo, as quais variam desde a efetivação de bloqueios injustificados até a estratégica utilização de “exércitos de reserva” em dias de paralisação¹⁰⁴.

II.3 - As práticas de gestão antissindical no caso dos entregadores por aplicativo

A experiência cotidiana do trabalho dos entregadores por aplicativos é uma fonte inesgotável de denúncias e percepções do quadro de precariedade planejada e de exploração desmesurada por estes sofrido. O contexto de negação de direitos trabalhistas básicos e de ocultação da própria relação de trabalho, ora transfigurada em uma suposta relação de parceria na prestação de serviços inserida em relações produtivas de compartilhamento, procura intensificar, como já referido, o isolamento do trabalhador e reforçar a retórica perversa da autonomia e do autogerenciamento.

¹⁰² LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

¹⁰³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 242.

¹⁰⁴ DUTRA, Renata Queiroz; FESTI, Ricardo. *A resistência dos entregadores na pandemia: reflexões sobre os Breques dos Apps*. No prelo.

Entretanto, o dia a dia de cada entregador, permeado pela constante exposição a riscos pessoais (sem qualquer proteção garantida para a preservação da saúde e da segurança deste trabalhador) em um ambiente de trabalho extremamente hostil (as ruas e o trânsito das médias e grandes cidades brasileiras) e marcado pela ausência de quaisquer garantias de estabilidade deste mesmo trabalho como fonte de renda segura, denuncia que a tão sonhada autonomia, em um processo de inicial escape à lógica subordinativa e precária das terceirizações experienciadas em larga escala no mercado de trabalho nacional¹⁰⁵, não passa de uma técnica cruel para a viabilização da exploração desenfreada e para a total subjugação da força de trabalho à lógica de incremento do capital.

A constatação, por parte dos próprios entregadores, acerca da irreversibilidade natural deste quadro alarmante é o motor inicial para que a crença na autonomia dê lugar à consciência da subordinação exploratória. A consciência da exploração, por sua vez, é inserida no processo cotidiano de experiências individuais vivenciadas por tais trabalhadores e compartilhadas em âmbito coletivo, o que nos conduz à percepção da dialética sempre presente neste processo de formação das identidades coletivas em que a consciência do trabalhador acerca de sua situação de precariedade é formada pela experiência histórica e social de suas vivências compartilhadas e, ao mesmo tempo, molda o universos de significados (e ressignificações) que conduzirão suas ações futuras.

Assim, Ludmila Abílio aponta que:

[...]. Entretanto, as formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação de seu trabalho são, ao mesmo tempo, evidentes e pouco tangíveis: afinal, o estatuto do motorista é o de trabalhador autônomo, a empresa não é sua contratante, ele não é um empregado, mas um cadastrado que trabalha de acordo com as próprias determinações; simultaneamente, o que gerencia seu trabalho é um software instalado num smartphone: mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que efetivamente como uma empresa. Porém, o discurso sobre a “parceria” entre empresas-aplicativo e trabalhadores, assim como a imaterialidade daquelas, rapidamente se esfumaça quando trabalhadores uberizados se apropriam de seu poder enquanto multidão e estabelecem formas coletivas de resistência e de negociação. Nesse momento, as formas de controle, expropriação e opressão ficam explícitas.¹⁰⁶

Deste modo, ainda que minuciosamente articuladas e intensamente dispersas por meio da coordenação viabilizada pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC's), a gestão e a exploração engendradas pelas empresas-aplicativo nas relações de trabalho uberizadas não se sustentam na falsa retórica da autonomia por muito tempo. Frente à realidade e à concretude do

¹⁰⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 118-120.

¹⁰⁶ Ibidem. p. 121.

trabalho dos entregadores, o sentimento de exploração e, sobretudo, de violação da miríade de direitos componentes da noção básica de dignidade humana, ganha espaço entre os uberizados, estimulando a quebra da lógica individualizante e concorrencial proposta pelas plataformas e incrementando a reunião coletiva desses trabalhadores. Neste processo de contínua percepção da precariedade e agregação coletiva dos trabalhadores por aplicativo (aí incluídos os entregadores) é que se dá a formação das identidades obreiras e o fortalecimento do sujeito coletivo trabalhista.

Aqui, interessante notar que o fenômeno de conjunção coletiva e de formação de identidades entre os uberizados perpassa por uma apropriação dos mesmos meios utilizados pelas empresas-aplicativo para gerir o trabalho precário e difundir a ilusão do autogerenciamento subordinado. A inserção dos trabalhadores em instâncias digitais de reunião e resistência, representadas tanto no uso de redes sociais como de plataformas alternativas àquelas produzidas pelas empresas-aplicativo, importa na constatação dos múltiplos fenômenos de organização dos coletivos de trabalhadores uberizados na era digital enquanto tentativa de reverter o quadro de exploração e precarização do trabalho nos aplicativos e, sobretudo, reivindicar melhores condições de trabalho traduzidas em direitos sociais trabalhistas¹⁰⁷.

Do mesmo modo, a comunicação via plataformas digitais e redes sociais tem possibilitado a proposição de alternativas à própria execução do trabalho usualmente realizado pelos uberizados, a exemplo da formação de entidades associativas ou mesmo da formação de cooperativas de trabalhadores por aplicativo (o chamado cooperativismo de plataforma¹⁰⁸) que, em suma, possibilitam o trabalho de entregadores, motoristas, tradutores e outros profissionais uberizados em plataformas permeadas por propriedade coletiva, transparência de dados, coodeterminação de demandas e rejeição de vigilância excessiva no trabalho¹⁰⁹.

Contudo, é possível notar, aqui, a estruturação de uma nova camada de gestão e controle empresarial destinada à supressão dos entes coletivos trabalhistas entre a camada de uberizados e, mais expressiva e especificamente no contexto brasileiro, no caso dos entregadores por aplicativos. Tal camada pode ser descrita na concretude de práticas genuinamente antissindiais dispostas pelas plataformas quando da percepção de que os trabalhadores dos serviços de entrega apresentam algum nível de articulação e organização classista, seja tal fenômeno notado

¹⁰⁷ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 107-108.

¹⁰⁸ SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma*. ZANATTA, Rafael (Trad.). A. F. Elefante/Autonomia Literária/Fundação Rosa Luxemburgo: São Paulo, 2012.

¹⁰⁹ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 108.

na mera participação em fóruns de discussão comum em redes sociais e plataformas digitais alternativas ou mesmo na ação coletiva organizada em atos e paralisações dos entregadores.

O caráter antissindical de tais condutas empresariais é evidenciado no amplo espectro conferido à definição de conduta antissindical, a qual, à primeira vista, pode conduzir a interpretações equivocadas de que sua ocorrência esteja limitada aos ambientes de trabalho formalizado nos quais a representação sindical se faça presente em sua institucionalidade propriamente dita.

Entretanto, a conduta antissindical, no entendimento de Oscar Ermida Uriarte¹¹⁰, pode ser definida como um conjunto de atos que prejudicam o exercício da atividade sindical que, por sua vez, concretiza a noção mais abrangente do princípio da liberdade sindical. Este não se apresenta como um princípio tradutor de direitos apenas às organizações sindicais devidamente institucionalizadas, podendo a liberdade sindical ser exercida por uma associação sindical, por um grupo profissional ou mesmo por apenas um trabalhador isolado¹¹¹.

Deste modo, a proteção devida à liberdade sindical enquanto direito-condição assegurado pelo ordenamento jurídico brasileiro (art. 8º, *caput*, da Constituição Federal de 1988) para a estruturação do sujeitos coletivos trabalhistas e para o exercício de outros direitos fundamentais trabalhistas¹¹² é considerada em seu amplo espectro, prescindindo da institucionalização e do reconhecimento legal de organismos coletivos de trabalhadores para que condutas antissindicais possam ser praticadas contra estes¹¹³.

Seguindo esta mesma orientação ampliativa, o Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis), considera que podem ser classificadas como condutas antissindicais:

[...] todo e qualquer ato de discriminação de natureza sindical ou que tenha por finalidade prejudicar, dificultar ou impedir de algum modo a organização, a administração, a ação sindical, o direito de sindicalização e a negociação coletiva, seja ela praticada pelo Estado, pelos empregadores ou por terceiros. [...] ¹¹⁴

[...] Considerando-se a ausência de tipificação legal, optou-se pelo conceito aberto de ato antissindical, fundado na liberdade sindical assegurada pela legislação

¹¹⁰ URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção contra os atos anti-sindicais*. LTr, São Paulo, 1989. p. 51.

¹¹¹ BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. *Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical*. 2012. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>. Acesso em: 04/03/2021. pp. 2-4.

¹¹² Idem.

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Bernardo Leoncio Moura; SILVA, Cássio de Araujo; VALENTIM, João Hilário. *ATOS ANTISSINDICAIS - Manual de Atuação*. Ministério Público do Trabalho: Brasília, 2020. p. 11.

constitucional e pelas normas internacionais que incidem sobre o direito interno a partir do controle de convencionalidade. [...] ¹¹⁵

Com isso, pode-se perceber, mais uma vez, que o espectro de abrangência da liberdade sindical e da caracterização das condutas antissindicais que contra ela atentam não se resume aos atos ocorridos no interior de uma relação de emprego ou de um ambiente de trabalho marcado pela formalização efetiva de seus componentes. Deste modo, resta descaracterizada a impressão inicial do caráter limitado das ações voltadas à restrição ou anulação da liberdade sindical.

No polo passivo da conduta antissindical, a depender de quem pratica o ato, poderá estar presente o coletivo de trabalhadores ou mesmo um único trabalhador individualmente considerado. Por isso, a discussão acerca dos sujeitos ativos das condutas antissindicais ganha importância na ampla percepção do fenômeno trabalhado.

Maria Rosaria Barbato e Flávia Souza Máximo Pereira admitem que as condutas antissindicais podem ser praticadas por empregadores, por sindicatos, pelo Estado e, ainda, pelos consumidores usuários e destinatários de serviços públicos e de mídia ¹¹⁶.

Entre os atos praticados por empregadores em desfavor dos empregados, as autoras apontam a necessidade de uma acurada distinção entre aqueles que efetivamente se mostram como atentatórios ao exercício da liberdade sindical e os que, pelo contrário, não passam de uma mera disposição do poder empregatício e das práticas de gestão empresarial ¹¹⁷. Deste modo, a finalidade do ato, ainda que de complexa identificação, deve ser levada em conta para uma determinada conduta possa ser identificada como antissindical.

Assim, as práticas violadoras da liberdade sindical podem estar dispostas tanto na violação ao direito de cada trabalhador à atuação sindical (organização, filiação etc) quanto ao próprio direito de trabalhar conferido a este, aí constando “a não-contratação, a dispensa e a inclusão em listas negras, além da submissão do trabalhador a um procedimento de aposentadoria obrigatória” ¹¹⁸.

No mesmo conjunto de condutas antissindicais praticadas por empregadores estão, ainda, aquelas vinculadas a espécies de assédio moral praticadas contra trabalhadores, entre as quais são mencionadas “a aplicação de suspensões por motivos mínimos ou, mesmo,

¹¹⁵ Ibidem. p. 12.

¹¹⁶ BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. *Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical*. 2012. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>. Acesso em: 04/03/2021. pp. 10-13.

¹¹⁷ Ibid. pp. 10-11.

¹¹⁸ Ibid. p. 11.

inexistentes; formas abusivas de exercício do poder disciplinar; o excesso no exercício do jus variandi, como é o caso das transferências de posto e de lugar e trocas de turno”¹¹⁹.

Por fim, as autoras tratam das práticas antissindicais destinadas ao conjunto total dos trabalhadores de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo empresarial, as quais se materializam a partir “do fechamento total ou parcial de um estabelecimento; da transferência do estabelecimento; da subcontratação de trabalhadores precários, com suspensões e dispensas do próprio pessoal”¹²⁰

A partir desta classificação, pode-se perceber que a atuação antissindical das empresas/empregadoras possui variados matizes e, por consequência, manifesta efeitos diversificados sobre os trabalhadores atingidos, podendo importar na pressão psicológica, na coação moral e até mesmo no impedimento temporário ou definitivo do exercício da atividade laboral por estes. As condutas antissindicais corporificam, assim, a manifestação ilegal do polo empregador voltada à total sabotagem dos entes coletivos trabalhistas e, por arremate, à subjugação dos próprios trabalhadores individualmente considerados, anulando forças de resistência coletiva obreira que se mostram essenciais na desigualdade de poder que marca a relação de trabalho e abrindo caminho para a não questionada exploração da força de trabalho.

No plano do trabalho uberizado, as estratégias de gestão e vigilância dos trabalhadores relativas à sua organização e atuação coletivas acabam, muitas vezes, ocultadas pela virtualidade das plataformas e pela suposta neutralidade dos algoritmos que ordenam a dinâmica dos aplicativos. As condutas antissindicais das empresas-aplicativo relativamente aos entregadores, perceptíveis na disposição prática das estratégias de gestão atomizante e individualizadora das plataformas (conforme exposto no tópico II.1) e nos relatos constantes de manipulação de dados e recursos digitais para o bloqueio e para a expulsão de trabalhadores que se envolvem em organizações coletivas de discussão de pautas e mobilização de uberizados, são reiteradamente obliteradas pela suposta neutralidade dos algoritmos que ordenam a dinâmica dos aplicativos.

Tal é o argumento de muitas das empresas quando confrontadas acerca de práticas de boicote aos movimentos organizados de uberizados e punição aos trabalhadores que neles participam, visando justamente fortalecer a falácia da autonomia empreendedora e, ao mesmo tempo, negar a presença de qualquer rastro de uma relação de trabalho subordinado no interior das plataformas. Neste contexto, os aplicativos afirmam que os bloqueios decorrem, unicamente, do não cumprimento de seus termos e condições de uso por parte dos entregadores,

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

além da constatação de reclamações e denúncias feitas pelos consumidores¹²¹. Contudo, tais justificativas não apresentam nenhuma concretude ou facticidade na medida em que as alegações de descumprimento das regras da plataforma e até mesmo as afirmadas denúncias feitas por consumidores não são divulgadas e nem mesmo esclarecidas por parte das empresas, permanecendo a dinâmica de suspensões e bloqueios inteiramente sigilosa e não transparente àqueles efetivamente prejudicados: os próprios entregadores.

Nesta medida, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras¹²² expõem uma contradição latente às plataformas e à integração total das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) ao trabalho nelas realizado, identificando limites e possibilidades referentes à regulação deste mesmo trabalho e a consequente proteção dos trabalhadores nele envolvidos. Apesar de denotarem a maior facilidade de identificação dos aspectos e das circunstâncias de efetivação das relações de emprego trazida pelas tecnologias digitais (antes dependentes de provas documentais, testemunhais e inspeções in loco), assim como afirmarem a maior viabilidade de implementação e efetivação de normas protetivas do trabalho, os autores observam a dificuldade e a limitação sem precedentes na concretização desta inserção regulatória, na medida em que a regulação neoliberal do trabalho é traduzida no poder quase irreduzível de empresas e corporações globais para a negação, a precarização e a ocultação de relações de trabalho. Neste sentido, o sigilo dos dados e das informações acerca dos entregadores e das práticas de bloqueios e desligamentos injustificados, levado a cabo pelas empresas-aplicativo, representa forte exemplo desta dinâmica de gestão e controle do trabalho nas plataformas e da dificuldade significativa em limitá-la.

Entre os diversos movimentos realizados por entregadores, o #BrequeDosApps se destaca como um dos mais simbólicos na expressão coletiva de entregadores uberizados, ilustrando a forte demonstração de sua capacidade organizativa e de seu potencial reivindicativo em escala nacional¹²³. Na mesma medida, entre as manifestações expressadas nas paralisações realizadas em 1º e 25 de julho de 2020 (em meio à pandemia de Covid-19), foi constatada a presença de um sentimento generalizado de medo e insegurança quanto à própria participação dos entregadores no ato e de seu envolvimento em redes e coletivos de trabalhadores, estando

¹²¹ LOBATO, Gisele. *Entregadores e motoristas de apps denunciam falhas no pagamento de licenças por covid-19*. Repórter Brasil. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2020/07/entregadores-e-motoristas-de-apps-denunciam-falhas-no-pagamento-de-licencas-por-covid-19/>. Acesso em: 09/03/2021.

¹²² ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 39.

¹²³ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

tal receio intrinsecamente relacionado à reação das empresas por meio de suspensões temporárias, bloqueios definitivos (desligamentos) e os chamados “bloqueios brancos” (quando os entregadores permanecem ativos nas plataformas, mas passam a não receber qualquer demanda de entrega, o que os lança em um limbo de indefinição e ausência de ganhos)¹²⁴.

Do mesmo modo, em relato produzido por Paulo Lima (o Galo), líder do Movimento dos Entregadores Antifascistas (MEAF)¹²⁵, pressões, ameaças e punições representadas em bloqueios e desligamentos injustificados contra entregadores que participam em atos e reuniões para a discussão e reivindicação de melhores condições de trabalho se mostram presentes como elemento de forte desagregação dos coletivos organizados e de enfraquecimento do potencial de resistência e insatisfação dos uberizados. Neste sentido, o líder do MEAF declara:

Se você é grevista nos aplicativos, o que que acontece? O aplicativo te rastreia pelo aplicativo, vê quem tá fazendo greve, e todo mundo sabe que o pessoal que estava fazendo greve ali começa a receber menos pedidos. Ou zera de pedido para os caras. E aí, depois quando vai ter outras greves não vai ter tanta gente assim. Tinha 300 em uma paralisação, na outra, você já percebe que tem 150. Antes de travar uma luta pelos entregadores, a gente sai de casa pra travar uma luta pela nossa família. Que é trazer o alimento pra casa, certo? Então vários entregadores vai travar uma luta que eles não sabem onde vai dar, para amanhã ser bloqueado para eles não conseguirem mais travar uma luta pela família deles? Eu entendo, então é uma tática dos aplicativos de dispersar, entendeu?¹²⁶

O depoimento de um trabalhador diretamente inserido nas atividades de entregas em plataformas, adicionado aos demais relatos trazidos em múltiplos canais de mídia, relatando um quadro generalizado de receio dos entregadores quanto às possíveis e concretas respostas das empresas-aplicativo à participação destes em movimentos reivindicatórios deve ser entendido como uma denúncia do contexto de ameaças e insegurança que marca a relação das plataformas com os uberizados.

Por um lado, a ocultação de informações, o sigilo de dados de gestão e controle do trabalho, a inexistência dos canais de comunicação entre entregadores e equipe de suporte dos aplicativos e até mesmo a proibição de que os entregadores promovam queixas e reclamações¹²⁷

¹²⁴ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

¹²⁵ DRABLE, Luiza. *CONHEÇA PAULO LIMA, O ENTREGADOR DE APLICATIVO ANTIFASCISTA QUE ORGANIZA A CATEGORIA*. The Intercept. São Paulo, 10 de jun. de 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/10/entregadores-antifascistas/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

¹²⁶ LIMA, Paulo. In: DRABLE, Luiza. *CONHEÇA PAULO LIMA, O ENTREGADOR DE APLICATIVO ANTIFASCISTA QUE ORGANIZA A CATEGORIA*. The Intercept. São Paulo, 10 de jun. de 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/10/entregadores-antifascistas/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

¹²⁷ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 34.

marcam o cenário de ausência completa de diálogo entre o coletivo de entregadores e as empresas-aplicativo, as quais prezam, unicamente, pela remessa unidirecional e verticalizada de demandas e pela aplicação de punições arbitrárias; por outro, tem-se um cenário em que a comunicação entre os próprios entregadores, no interior de grupos organizados de debate, reivindicação e ação direta de demandas ligadas às condições de desenvolvimento do trabalho nos aplicativos é combatida por uma estrutura intencionalmente articulada nas plataformas digitais (vez que comandadas por indivíduos) para a inserção de medidas de desestabilização, intimidação e desalento sobre os uberizados e seu ânimo reivindicativo.

O uso de desligamentos injustificados e bloqueios brancos despontam como as formas mais diretas de boicote aos coletivos de uberizados pelas empresas. Entretanto, outras técnicas, ainda mais discretas que as já mencionadas, acompanham o caráter antissindical da gestão uberizada do trabalho, podendo-se mencionar práticas como o aumento pontual de tarifas pagas em dias de paralisação para desmotivar entregadores que nela participariam (e, nesta oportunidade, vislumbram ganhos ligeiramente mais elevados que o normal); ou, ainda, o desbloqueio de trabalhadores anteriormente bloqueados e a inserção de novos entregadores na plataforma quando da ocorrência de atos organizados para que as novas demandas surgidas sejam totalmente absorvidas pelo “exército de reserva” prontamente acionado e as paralisações não gerem qualquer impacto sobre a dinâmica e o lucro dos aplicativos¹²⁸.

Assim, pode-se perceber que, apesar das justificativas recorrentemente apresentadas pelas empresas-aplicativo de que os desligamentos e bloqueios são causados por denúncias de consumidores ou pelo descumprimento dos termos de uso das plataformas e em nada possuem de combate ou sabotagem às reivindicações dos uberizados, a diversidade de relatos e a multiplicidade de práticas apontadas pelos próprios entregadores justamente quando da ocorrência ou da iminência de atos e paralisações (práticas cujos efeitos de bloqueio e desligamento permanecem mesmo após estes momentos sobre aqueles que aderiram às paralisações) evidenciam a presença de uma genuína aversão ao coletivo organizado de trabalhadores apresentada pelas empresas digitais.

Com isso, partindo da noção mais abrangente de conduta antissindical já exposta no presente estudo, vê-se que o conjunto de práticas e estratégias aqui expostas implicam na intencional anulação da ação coletiva dos uberizados. Estes, enquanto trabalhadores que se encontram inseridos em uma lógica produtiva intensamente subordinativa e exploratória, ao se

¹²⁸ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequeuedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

organizarem com fins de mobilização e reivindicação por melhores condições de trabalho e/ou pela garantia de direitos trabalhistas básicos, recebem contrarrespostas ameaçadoras e desmobilizantes, passíveis de serem configuradas como condutas antissindiciais praticadas pelas empresas-aplicativo contra os entregadores individualmente considerados e, ainda, contra os coletivos organizados, vez que tais práticas atentam diretamente contra o livre exercício do direito de greve¹²⁹ e, ainda, contra a formação e a articulação das organizações coletivas de uberizados¹³⁰.

Portanto, a gestão, o controle e a vigilância punitiva das empresas-aplicativo no interior das relações de trabalho uberizadas delinea um cenário de duplo boicote à formação dos sujeitos coletivos trabalhistas entre os entregadores por aplicativo: inicialmente, a própria formação destes entes coletivos é desestimulada e dada como desnecessária pela difusão da falsa retórica do empreendedorismo e da autonomia gerencial dos trabalhadores, estando esta destinada a promover o isolamento e atomização destes, bem como a gerar a substituição de laços de solidariedade e identificação mútua (tão essenciais à caracterização das identidades coletivas obreiras) pela lógica da concorrência total e ilimitada; em um segundo momento, dado o fracasso da ideologia neoliberal em sua insistência na anunciação de autogerentes subordinados que, na dura realidade dos fatos e na experiência da exploração desenfreada, encontram demandas e significados (em si e em seus pares) que lhes mobilizam em sua condição de trabalhadores, uma nova camada de estratégias e práticas (agora mais diretas) é colocada em curso para impôr ameaças e causar efetivos prejuízos aos entregadores que se insiram nas mobilizações coletivas organizadas para a luta por melhores condições de trabalho e/ou por direitos trabalhistas mínimos. Assim, por meio de bloqueios e desligamentos individualmente aplicados, do aumento pontual de tarifas pagas em dias de paralisação e da convocação de “exércitos de reserva” para diminuir os impactos destes atos sobre a dinâmica das plataformas, as empresas-aplicativo ampliam seu espectro de atuação contra a coletividade reunida de trabalhadores uberizados, procurando suprimi-la.

O reconhecimento dos direitos e das garantias trabalhistas como elementos importantes para a melhoria nas condições de trabalho¹³¹, a autocompreensão dos entregadores uberizados como sujeitos trabalhadores e a própria reinvenção de suas dinâmicas reivindicatórias garantem,

¹²⁹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Bernardo Leoncio Moura; SILVA, Cássio de Araujo; VALENTIM, João Hilário. *ATOS ANTISSINDICAIS* - Manual de Atuação. Ministério Público do Trabalho: Brasília, 2020. p. 14.

¹³⁰ Ibid. p. 18.

¹³¹ MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. *UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO*. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. v. 6, n. 3, dez/2019. p. 670.

aos coletivos de trabalhadores organizados, uma significativa expressão social que deve, necessariamente, ser interpretada pelo Direito Coletivo do Trabalho.

Aqui, não se deve partir de uma subsunção estrita das dinâmicas sociais apresentadas na organização coletiva dos uberizados à literalidade dos dispositivos que tutelam os direitos fundamentais trabalhistas à liberdade sindical, à organização sindical, à negociação coletiva e à greve, uma vez que tais dinâmicas se mostraram, conforme já exposto, inegavelmente excludentes das expressões coletivas de trabalhadores não formalizados/sindicalizados.

Deve-se, de fato, promover uma leitura atenta da organização e da ação coletiva dos entregadores por aplicativo, sob a ótica dos institutos inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho, admitindo que a experiência social da reunião e da mobilização dos trabalhadores no interior das relações de trabalho uberizadas não deve ser compreendida a partir de interpretações jurídicas prévias que venham a subjugar o potencial renovador dos movimentos de entregadores uberizados na fruição de estruturas jurídico-sindicais presentes em nosso ordenamento.

A proposta do próximo capítulo é, portanto, partir da noção de que o Direito Coletivo do Trabalho, por meio de seus institutos, garante tradução jurídica à expressão coletiva dos entregadores por aplicativo em um processo de abertura às novas formas de organização¹³², deliberação e atuação coletiva destes, reforçando o seu potencial de resistência à exploração ilimitada da força de trabalho, de proteção e garantia de direitos e de promoção da dignidade no trabalho.

¹³² GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988. 126 p.

CAPÍTULO III - O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SUA ABERTURA À EXPRESSÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO

O fenômeno social das coletividades organizadas de entregadores por aplicativo se posta, perante o sistema jurídico-trabalhista, na condição inarredável de desafio à abertura normativa de seus institutos, tanto no plano individual como no coletivo¹³³. Ele procura gerar uma reformulação das traduções jurídicas tradicionais que, até então, têm relegado este conjunto de trabalhadores a uma zona cinzenta de desproteção jurídica¹³⁴, de modo a negar, às suas expressões coletivas, a caracterização enquanto sujeitos coletivos trabalhistas dotados de amplo potencial representativo e reivindicador de direitos.

Para tanto, parte-se da premissa de que o Direito Coletivo do Trabalho, enquanto ramo do Direito do Trabalho marcado pelo movimento coletivo e espontâneo de trabalhadores que se tomou organizado e juridicamente reconhecido¹³⁵, encontra na experiência histórica e social destes sujeitos a sua fonte máxima de renovação estrutural. Identificado o mecanismo criador de normas abstratas e gerais pela (e para a) classe trabalhadora¹³⁶ conferido à dinâmica de atuação e negociação dos entes coletivos trabalhistas, percebe-se, neste ramo, a potencialidade real de apreensão e tradução jurídica de movimentos obreiros que, ao denunciarem e resistirem a situações de exploração limítrofe de sua força de trabalho e, ainda, ao reivindicarem o asseguramento de garantias contra tal exploração, reforçam a abertura exigida para que o Direito do Trabalho concretize sua função emancipadora e libertária¹³⁷.

Assim, conforme a reflexão apresentada por Roberto Lyra Filho, o Direito não deve ser apreendido como fenômeno unidirecionalmente derivado do Estado. A compreensão do fenômeno jurídico como um Direito do Estado alberga o positivismo puro que se transfigura em um aparelho de dominação estrita, combatendo e suprimindo a pluralidade de movimentos

¹³³ LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72-93.

¹³⁴ AZAÏS, Christian; DIEUAIDE, Patrick; KESSELMAN, Donna. Zona cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 441-458.

¹³⁵ GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988. p. 19.

¹³⁶ *Ibidem*. p. 95.

¹³⁷ LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1982. p. 32.

da sociedade que, em seu desenvolvimento cotidiano, sugere e conforma práticas e expectativas de condutas e, nestas, identifica o signo do jurídico em termos de validade e legitimidade¹³⁸.

O Direito se apresenta, deste modo, como um processo dialético marcado pelo desenvolvimento de lutas no campo social, dentro das quais sentidos e significados são continuamente disputados por sujeitos ao mesmo tempo criadores e destinatários dos direitos criados, (re)conformando as esferas de liberdade em coexistência no interior de uma dinâmica sempre dual e contraditória¹³⁹. Nesta perspectiva, portanto, a luta pelo Direito ganha contornos essencialmente sociais, e o direito positivado, aquele que supostamente não encontra mais questionamentos vez que chancelado pelo Estado, tem seus sentidos cotidianamente disputados e se encontra submetido a uma constante abertura estrutural para ampliar suas possibilidades de aplicação concreta¹⁴⁰.

Aqui, interessante notar que o protagonismo exercido pelos sujeitos trabalhadores no fenômeno da criação das normas disciplinadoras das relações de trabalho, seja em sua faceta individual ou mesmo em sua agregação coletiva, amplia a própria noção que se extrai da dinâmica de regulação do trabalho¹⁴¹. Tal dinâmica acaba, assim, por retirar do Estado a exclusividade pretendida em sua atuação vertical e abstrata de imposição normativa de comportamentos e expectativas no âmbito das tensões entre capital e trabalho.

Neste contexto, a atuação regulatória engendrada pelos sujeitos trabalhadores se mostrará mais ou menos organizada e efetiva a depender de cada contexto, sendo a produção de uma cultura jurídica (identificada em discursos e práticas de resistência e reivindicação, pelos próprios trabalhadores), variável segundo a sua experiência cotidiana de organização e atuação. Por isso, é essencial notar que, no interior de relações produtivas marcadas pela precarização crescente da mão de obra envolvida e pela progressiva cristalização de rotinas de trabalho fundadas na exploração ilimitada, tal como é o caso dos entregadores por aplicativo, as forças de resistência e contraposição voltadas à regulação social do trabalho poderão se mostrar igualmente precárias em termos de organização e amplitude¹⁴².

Entretanto, a constatação de práticas e movimentos de resistência/reivindicação eventualmente dispersos (pouco organizados) e pontuais, entre os trabalhadores, não nos permite concluir que a organização coletiva e as diversas formas de atuação comum tendam a

¹³⁸ Ibidem. p. 31.

¹³⁹ Ibid. p. 40.

¹⁴⁰ Ibid. p. 43.

¹⁴¹ DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁴² Ibidem. p. 284.

se arrefecer ou mesmo a desaparecer com o tempo. Assim como apontados por Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante os equívocos da retórica que anuncia o fim da classe trabalhadora no limiar da Indústria 4.0 e da economia de compartilhamento¹⁴³, não há que se falar em um adeus à luta coletiva por direitos trabalhistas e pela dignidade no trabalho¹⁴⁴ no interior das plataformas digitais.

O que há, de fato, é uma reestruturação das formas e dos sentidos coletivos compartilhados entre os trabalhadores que têm sua força de trabalho explorada nos aplicativos¹⁴⁵, refletindo sua experiência cotidiana que tende a promover a conformação de novas lutas nos limites de suas possibilidades concretas, ainda que muitas vezes distantes dos moldes clássicos de organização e ação conjunta típicos dos movimentos sindicais verificados nos períodos do taylorismo e do fordismo industriais.

Neste ponto, mostra-se produtivo o resgate da noção de experiência trazida por Edward Palmer Thompson¹⁴⁶ para que se identifique, em um primeiro momento, a concretude e a densidade coletiva das novas manifestações de entregadores por aplicativo na composição de lutas por direitos e por melhores condições laborais, partindo, em seguida, à identificação do protagonismo destes sujeitos coletivos nas resistências que compõem e no interior de um processo que reivindica direitos postergados¹⁴⁷ ou mesmo reiteradamente negados.

Para o historiador inglês, a experiência exsurge como elemento central de formação de uma determinada classe, fornecendo a ideia de que as vivências experienciadas por um conjunto de sujeitos (sendo estes sujeitos marcados por culturas e expectativas que lhes orientam e propulsionam), reunidos em um dado contexto histórico e social e imersos em determinadas relações de produção, fornecem a base concreta de conformação das identidades comuns e compartilhadas¹⁴⁸. Assim, não haveria a caracterização de uma determinada classe que se

¹⁴³ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora?. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp.160-178.

¹⁴⁴ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

¹⁴⁵ Ibidem. p. 178.

¹⁴⁶ THOMPSON, Edward Palmer. Algumas observações sobre classe e falsa consciência. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio (org.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. 2ª ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012.

¹⁴⁷ LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1982. p. 35.

¹⁴⁸ THOMPSON, Edward Palmer. Algumas observações sobre classe e falsa consciência. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio (org.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. 2ª ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012. Conforme Thompson: “A classe se delineia segundo o modo como homens e mulheres *vivem* suas relações de produção e segundo a *experiência* de suas situações determinadas, no interior do “conjunto de suas relações sociais”, com a cultura e as expectativas a eles transmitidas e com base no modo pelo qual se valeram dessas experiências em nível cultural.” (p. 277).

sobrepusesse ou se mostrasse mais autêntica que outra, sendo que o processo de formação das classes, enquanto dinâmica sempre histórica e sempre corrente, não proporciona um conceito estático ou mesmo verdadeiro do que seja, efetivamente, a classe trabalhadora¹⁴⁹.

Com isso, Thompson rejeita concepções estáticas e teóricas, identificando na luta de classes, conceito histórico que denota uma experiência coletiva e contínua, o fenômeno social de real percepção da classe trabalhadora¹⁵⁰. A luta de classes, em sua dialética permanente, é a via de reunião de indivíduos segundo perspectivas comuns e horizontes compartilhados, sendo constantemente renovada e reestruturada pela experiência dos sujeitos que a compõem. Por isso, a classe surgiria como produto final da luta de classes (e não o contrário), dada a percepção de um processo histórico real e não abstratamente considerado¹⁵¹.

Desta perspectiva, é possível extrair que a manifestação dos entregadores por aplicativo, em suas múltiplas formas de organização e ação coletivas, denota um processo sempre atual e fortalecido de luta por melhores condições de trabalho. A atuação destes sujeitos, ainda que não reconhecida em interpretações positivistas da legislação do trabalho brasileiro pela própria negação reiterada do vínculo empregatício com as plataformas e por força do ideário neoliberal de substituição do trabalho subordinado pela autônoma prestação de serviços, os posiciona na centralidade de práticas e movimentos sociais dotados de amplo potencial juridicizante, vez que as reivindicações neles inseridas ganham contornos de efetiva luta por direitos.

Assim, se em determinada medida, os arranjos contratuais e de gestão do trabalho precário conformam estes trabalhadores em cenários de individualização e desmobilização, por outro lado, a organização coletiva e a disposição de resistências (ainda que pontuais e pouco coesas) no espaço-tempo do trabalho, pelos próprios entregadores, igualmente exercem pressão e força sobre a formatação das relações de trabalho nas plataformas. Trata-se de uma construção de tradições e convenções na realidade do trabalho pela própria experiência social dos sujeitos que o realizam¹⁵², identificando a atuação regulatória da classe trabalhadora que encontra, no Direito Coletivo do Trabalho, o elemento jurídico que a transforma em direito.

Nesse sentido, a abertura sistêmica do Direito Coletivo do Trabalho, ora defendida neste estudo, se mostra imprescindível para o efetivo cumprimento das funções democrática e emancipadora deste ramo jurídico. A presença de institutos próprios ao ramo coletivo trabalhista, como a liberdade sindical, a organização coletiva, a negociação coletiva e a greve,

¹⁴⁹ Idem. Ainda com Thompson: “Na história, nenhuma formação de classe específica é mais autêntica ou mais real que outra. As classes se definem de acordo com o modo como tal formação acontece efetivamente.” (p. 277).

¹⁵⁰ Ibidem. p. 274.

¹⁵¹ Idem.

¹⁵² Ibidem. p. 277.

que, por meio de arranjos históricos autoritários e corporativistas, persistem se desdobrando em aplicações limitantes de sua amplitude e abrangência (tanto por força da interpretação jurídica fornecida quanto dos próprios requisitos dispostos na regulação estatal do trabalho) mesmo na vigência da Constituição de 1988, se mostra profícua na medida em que estes novos movimentos organizados de entregadores uberizados buscam deles usufruir para fazer suas reivindicações e conquistar direitos.

Com isso, a essencialidade de uma percepção aberta dos institutos jurídico-sindicais do ordenamento brasileiro reside, justamente, no potencial renovador e reestruturante que estes podem conferir às novas lutas de trabalhadores em sua resistência¹⁵³ às igualmente renovadas modalidades de exploração da força de trabalho engendradas pelo capital¹⁵⁴.

Para tanto, o presente capítulo se presta a promover um estudo dos institutos coletivos da liberdade sindical (enquanto princípio fundamental trabalhista), da organização coletiva, da negociação coletiva e da greve frente aos coletivos organizados de entregadores por aplicativo, procurando investigar as possibilidades de que estes movimentos, uma vez investidos em sua autonomia, se utilizem de direitos reconhecidos pela ordem jurídica aos entes coletivos trabalhistas, de modo a tutelar sua liberdade e sua busca pela efetiva emancipação dos trabalhadores uberizados.

Assim, o primeiro tópico deste terceiro capítulo será dedicado à análise da liberdade sindical e da organização coletiva dos entregadores por aplicativo, questionando perspectivas que visam excluir os movimentos organizados de entregadores do âmbito de incidência do direito fundamental à liberdade sindical e, igualmente, explorando as diversas formas de agregação destes trabalhadores em seu cotidiano.

O segundo tópico, por sua vez, estará direcionado ao estudo da negociação coletiva como via de autoexpressão normativa dos entregadores e à greve enquanto via de ação direta legítima, explicitando a autonomia e o amplo potencial reivindicador de direitos encontrados na ação coletiva dos uberizados.

III.1 - Liberdade sindical, organização coletiva e os entregadores por aplicativo

Entre as perspectivas teóricas incorporadas ao cenário jurídico pelo desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho, talvez uma das mais basilares e relevantes tenha sido a dimensão

¹⁵³ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 16-18.

¹⁵⁴ COSENTINO FILHO, Carlos Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 427-428.

coletiva do direito à liberdade. Costumeiramente trabalhada em sua faceta individual, na qual a livre decisão de cada sujeito acerca de questões fundamentais à sua existência e à sua autoidentificação é relegada à esfera das decisões individuais autônomas, a liberdade ganha uma perspectiva coletiva, em âmbito jurídico, com a conformação do ramo justralhista tipicamente coletivo¹⁵⁵. Esta noção se mostra inerentemente vinculada à faceta individual da liberdade na medida em que congrega esforços e desígnios autônomos para manifestar a liberdade de grupos sociais no que tange à sua formação, manutenção, atuação e, até mesmo, desintegração.

Assim, uma vez inserida nos campos social e econômico, a noção de liberdade coletiva ganhará corpo, em âmbito trabalhista, no princípio da liberdade associativa e sindical (ou princípio da liberdade sindical), tradicionalmente vinculado à figura dos sindicatos em suas múltiplas dimensões e atuações enquanto garantia jurídica da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro¹⁵⁶.

Manifestada em todos os estágios da vida das organizações de representação laboral (desde sua gênese até sua eventual extinção), a liberdade sindical é alçada à condição de direito fundamental trabalhista com a sua positivação em declarações, convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos e trabalhistas, a exemplo das Convenções n° 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A primeira, apesar da previsão de incorporação da liberdade sindical plena no ordenamento dos países signatários, especificamente em seu artigo 2°¹⁵⁷, não foi recepcionada pelo Brasil, postergando a discussão sobre a real garantia da liberdade sindical no plano interno até o marco constitucional de 1988.

Apesar do status constitucional assegurado às questões sindicais já a partir da Constituição Federal de 1934, estas eram tratadas no plano da ordem social e econômica e tinham sua regulação remetida à legislação ordinária, além do fato de passarem a ser marcadas, com a outorga do texto constitucional de 1937, por uma estruturação corporativista e por uma forte intervenção estatal na vida dos sindicatos.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18a ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1157.

¹⁵⁶ *Ibidem*. p. 1561.

¹⁵⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87. Não ratificada pelo Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15/02/2021. Tal é o conteúdo disposto pelo art. 2° da Convenção, em manifesta afirmação da liberdade sindical plena: “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.”.

Neste contexto, Ricardo Machado Lourenço Filho¹⁵⁸, em análise da construção teórica e legislativa do instituto da unicidade sindical e dos seus reflexos sobre a conformação da liberdade de associação profissional e sindical no Brasil, explicita a existência de uma sutil contradição entre a garantia constitucional da liberdade sindical em todos os textos constitucionais desde 1934 e a própria limitação conferida a este princípio fundamental ao longo das experiências constitucionais vividas no país. Enquanto exemplos desta contradição sistêmica, são mencionadas a necessidade de reconhecimento estatal para a garantia do direito de representação sindical expressa no art. 138 da Constituição de 1937 e, dentro de sua vigência, o caso da própria Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 que, em seu art. 516, consagrou a unicidade sindical como via de limitação e controle do surgimento “legítimo” de organizações sindicais em uma mesma base territorial.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 e o inédito posicionamento topográfico dos direitos trabalhistas (entre eles, a liberdade sindical) no título destinado aos direitos e garantias fundamentais, o autor identifica a explicitação e a permanência da contradição historicamente moldada no âmbito da liberdade sindical brasileira, vez que a garantia expressa de vedação à interferência e à intervenção estatais nos sindicatos inscrita no inciso I do art. 8º do texto constitucional é logo limitada pela previsão da unicidade sindical contida no inciso subsequente¹⁵⁹.

Assim, a presença, no mesmo texto constitucional, de normas contraditoriamente direcionadas à garantia de plena liberdade na formação de organizações de representação laboral e, ao mesmo tempo, impositivas de limitações estatais expressas a esta garantia manifesta a continuidade de uma herança corporativista e interventora no Estado Democrático de Direito inaugurado em 1988¹⁶⁰. Em que pese a evidência histórica de que o período de feitura da atual Constituição Federal tenha sido marcado pela incisiva afirmação do pluralismo social e político (cuja proteção e observância fora consagrada na condição de fundamento do Estado brasileiro nos termos do art. 1º, V, da Constituição de 1988), pela eliminação de estruturas autoritárias de poder estatal e pela ampliação significativa do rol de direitos e garantias fundamentais, a permanência de limitações de ordem corporativa e autoritária no âmbito das estruturas jurídico-sindicais (mormente quanto à organização sindical) informa a necessidade de explicitação das razões fundantes desta contradição.

¹⁵⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. pp. 118-119.

¹⁵⁹ *Ibidem*. p. 119.

¹⁶⁰ *Idem*.

Para tanto, Ricardo Lourenço Filho resgata, na doutrina clássica sobre o tema da unicidade sindical, os fundamentos de uma estrutura que prioriza a imposição prévia de um único sindicato por base territorial em detrimento da livre deliberação dos trabalhadores e empregadores quanto à melhor forma de se fazerem representados em uma ou múltiplas organizações sindicais. Trata-se, em suma, de uma doutrina que coaduna com o sacrifício da liberdade sindical em nome da tutela paternalista dos coletivos de trabalhadores.

Nesta investigação, dá especial atenção à tese do “insolidarismo” apresentada por Oliveira Vianna à época da formação das estruturas jurídico-sindicais (sob o signo do corporativismo e do intervencionismo estatal) durante o primeiro governo de Getúlio Vargas. Segundo este autor, a classe trabalhadora brasileira, por sua histórica formação nas zonas rurais, onde predominariam relações produtivas permeadas por configurações pouco afeitas à formação de solidariedades comuns e à cooperação entre os trabalhadores¹⁶¹, estaria condicionada a um constante comportamento desagregador e vacilante em questões coletivas, o que a tornaria vulnerável à atuação sempre organizada dos empregadores e detentores do capital. Com a intenção de proteger a liberdade dos trabalhadores insolidários contra as estratégias exploratórias do setor patronal, caberia justamente ao Estado atuar, por meio de sua intervenção dinâmica (na fiscalização e no reconhecimento dos sindicatos) e estática (na produção normativa conformadora de uma estrutura sindical tutelada), em favor dos trabalhadores, restando aí justificada uma perspectiva teórica que defendia a utilização de alternativas autoritárias para suprir o insolidarismo da classe trabalhadora e, posteriormente, ter assegurado o caminho para o liberalismo político¹⁶².

Este paternalismo tutelante da liberdade dos trabalhadores se mostrou novamente presente nas deliberações da Assembleia Constituinte de 1987, estando até mesmo inserido nos discursos de lideranças políticas progressistas vinculadas a certas parcelas do movimento operário. A necessidade de manutenção da unicidade sindical e de outras estruturas tipicamente corporativas se fundava, nesta medida, em uma renovada ideia de inércia e passividade da classe trabalhadora frente a atuação ordenada dos segmentos patronais, de modo que a continuidade da regra do sindicato único contribuiria para que a atuação dos sindicatos obreiros em favor de seus representados tivesse uma densidade minimamente considerável¹⁶³.

¹⁶¹ Ibidem. pp. 45-48.

¹⁶² Ibid. pp. 48-49. Neste sentido, o autor aponta: “O autoritarismo de Oliveira Vianna não era, contudo, um fim em si mesmo. [...] A alternativa viável seria o autoritarismo, que poderia lançar as bases sociais para a construção do liberalismo político. Por esse motivo, Wanderley Guilherme dos Santos enquadra a perspectiva de Oliveira Vianna na tipologia do “autoritarismo instrumental”, admitindo como opção estratégica após a Revolução de 1930. Em suma, “seria necessário um sistema político autoritário para que se pudesse construir uma sociedade liberal”.”.

¹⁶³ Ibid. p. 102.

Sabe-se, em verdade, que o apoio verificado nas próprias lideranças de parte do movimento sindical acerca da manutenção de estruturas corporativas, tal como a unicidade, fora motivado por questões de ordem muito mais prática que a mera renovação de uma tese antiooperativista e demonstrativa da inércia da classe trabalhadora, estando inerentemente vinculado ao próprio desenvolvimento de boa parte das entidades sindicais (tanto de base como de grau superior) dentro da estrutura oficial corporativa e autoritária, de modo que a dinâmica organizacional daquelas se constituiu em forte relação de dependência para com esta¹⁶⁴.

Contudo, vale ressaltar que a renovação do discurso insolidarista e paternalista justificador da permanência da unicidade sindical na Constituição de 1988 foi acompanhada por uma evidente antagonização entre trabalhadores e patrões (e entre trabalhadores e o Estado) em termos de uma relação amigo/inimigo, que, supostamente, geraria a necessidade de reforçar a obrigatoriedade da união sindical como forma de proteger os trabalhadores contra a bem articulada exploração engendrada pelo capital¹⁶⁵.

Sob este cenário de construções causais vazias de conteúdo, estruturas sindicais autoritárias e paternalistas, como a própria unicidade sindical, foram inseridas no ordenamento jurídico brasileiro e nele permanecem, em certa medida, até a atualidade.

Para Ricardo Lourenço Filho, a manutenção da unicidade sindical no texto constitucional de 1988 se deu, na realidade, em detrimento de “um déficit de cidadania, ou um paternalismo próprio da crise do Estado de Bem-Estar Social”¹⁶⁶. Com isso, o autor se refere ao processo de burocratização dos sindicatos, por meio do desenrolar limitado da representação sindical democrática no interior das estruturas corporativas vigentes no Brasil, o que culminou num significativo impedimento da participação efetiva dos trabalhadores na deliberação e na

¹⁶⁴ Ibid. p. 100.

¹⁶⁵ Ibid. p. 117. Entretanto, em outra passagem da mesma obra, Ricardo Lourenço Filho chama a atenção para o fato de que o discurso paternalista e a antagonização que colocava os trabalhadores como hipossuficientes necessitados de proteção não era contraposto por reflexões e justificativas sequer similares em favor do segmento patronal. Na realidade, a própria discussão sobre o tema na Assembleia Constituinte de 1987 contou com baixa participação de representantes sindicais de entidades patronais, mesmo que a manutenção da regra do sindicato único também os afetasse. Neste sentido, o autor chama a atenção para a explícita contradição nos argumentos voltados à defesa da regra do sindicato único em termos de uma tutela contra a exploração e de uma incapacidade decisória dos próprios trabalhadores em se organizarem e atuarem coletivamente, vez que a mesma lógica não fora aplicada aos patrões. Neste sentido: “[...] O primeiro desses momentos, difuso em praticamente todas as discussões, consiste em que, salvo raríssimas exceções, a unicidade, inserida na questão maior da organização sindical, é abordada como um problema referente apenas aos trabalhadores, isto é, com exclusão dos empregadores. Trata-se de um detalhe que poderia passar despercebido. Os constituintes aludem tão somente aos trabalhadores.” [...] “Caso a questão da organização sindical fosse encarada como um problema pertinente tanto a empregados quanto a empregadores, os argumentos em defesa da unicidade (especialmente os que enfatizavam a necessidade de proteção dos trabalhadores) talvez não tivessem obtido fácil sustentação e apoio, como acabaram tendo.” (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 89).

¹⁶⁶ Ibid. p. 105

atuação coletivas em meio à esfera pública, de modo que estes permaneceram distantes do exercício da democracia sindical plena¹⁶⁷.

Por isto, o autor denota a necessidade de releitura da unicidade sindical frente à pluralidade e à autonomia dos entes coletivos obreiros, conferindo-lhes a fruição da liberdade sindical em sua plenitude, realidade que não fora alcançada com a anacrônica manutenção da regra do sindicato único no ordenamento brasileiro. Com isso, afirma:

Partindo dessas premissas, vê-se o quanto há de arriscado em se utilizar uma distinção simplificadora do tipo “amigo/inimigo” para rejeitar o pluralismo - também aqui construções causais parecem contribuir para o obscurecimento da realidade. Em outras palavras, é a própria liberdade sindical, apreendida como uma dimensão do direito de autodeterminação individual que é colocada em jogo quando se rejeita aos trabalhadores (e também aos empregadores) o direito à diferença e, portanto, à pluralidade. [...]

[...] A questão estava, portanto, mal colocada nas discussões constituintes sobre organização sindical, e isso por duas razões. A primeira delas é a de que não se trata apenas de decidir entre unicidade ou pluralidade. Vale dizer, a unicidade não se opõe (apenas) à pluralidade, mas, principalmente, afronta a própria liberdade sindical, ao negar a trabalhadores e empregadores um relevante aspecto de sua capacidade de autodeterminação. A segunda razão - como veremos adiante - diz respeito ao sujeito competente para decidir (não entre unicidade e pluralidade, mas entre unidade e pluralidade).¹⁶⁸.

No contexto da organização coletiva dos entregadores por aplicativo, atualmente inseridos em uma lógica de exploração ilimitada da força de trabalho e de contínua negação do formato empregatício das atividades por eles desenvolvidas nas plataformas, vê-se que a leitura tradicional da regra do sindicato único se mostra igualmente excludente e limitante do potencial de autodeterminação deste significativo e plural conjunto de trabalhadores.

A experiência social da reunião e da atuação coletiva dos uberizados em pautas comuns, como as que reivindicam melhores condições de desenvolvimento dos serviços de entrega, pagamento de tarifas mínimas em patamares dignos, fornecimento de equipamentos de proteção individual e proteção contra bloqueios/desligamentos injustificados, recebe a contribuição de variados matizes quando se trata da deliberação, no interior dos movimentos organizados, acerca da caracterização destas garantias enquanto direitos ou benefícios meramente assistenciais. Nesse sentido, o debate entre os entregadores que desejam ter seu vínculo de emprego reconhecido no interior dos aplicativos e outros (ainda diretamente influenciados pela retórica neoliberal da autonomia) que desejam manter a proteção jurídico-trabalhista (e a subordinação jurídica que a acompanha) distante de sua atividade de entregas, exigindo meros

¹⁶⁷ Ibid. p. 109.

¹⁶⁸ Ibid. pp. 121-122.

benefícios em caráter assistencial das empresas, não encontra fácil consenso no interior dos movimentos organizados de entregadores¹⁶⁹.

Identifica-se, deste modo, uma pluralidade concreta de pautas e desígnios entre aqueles que se dedicam ao serviço de entregas nos diferentes aplicativos disponíveis no país. Entretanto, a narrativa extraída a partir das ações organizadas pelos coletivos de entregadores demonstra a consciência geral de que a exploração e a precarização de suas vidas e atividades laborais seguem em curso, revelando, tanto na perspectiva daqueles que desejam a inclusão em relações de emprego formal quanto de outros que anseiam pela mera assistência das empresas na melhoria de suas condições de trabalho e no incremento de sua renda, o autoreconhecimento coletivo enquanto trabalhadores que reivindicam direitos tipicamente trabalhistas¹⁷⁰.

Neste sentido, a unicidade sindical, na medida em que importa no reconhecimento legal de um único sindicato legitimado à representação coletiva de determinada categoria de trabalhadores na mesma base territorial, apresenta aplicação concreta sobre os movimentos de entregadores por aplicativo que culmina na inegável exclusão de sua pluralidade e autonomia organizativa.

A eventual inclusão dos entregadores por aplicativo em relações empregatícias, atualmente negada em larga escala pelas empresas, importaria na necessidade de redução de suas pautas a uma única linha reivindicatória representada na figura do sindicato único caso, igualmente, os entregadores viessem a optar pela agregação em estruturas tipicamente sindicais. Este estrangulamento de vertentes e pautas em meio ao movimento de entregadores, por força de norma estatal (constitucional, inclusive) expressamente limitadora do acesso sindical a instâncias de representação e negociação coletiva, acaba demonstrando a insuficiência e o anacronismo da unicidade sindical na efetiva garantia da liberdade sindical aos coletivos organizados de entregadores por aplicativo.

Entretanto, vale ressaltar, ainda, que o trabalho desenvolvido pelos entregadores nas plataformas não precisa receber, necessariamente, a qualificação jurídica da relação empregatícia para que estes trabalhadores tenham a possibilidade de usufruir de institutos jurídico-sindicais em seu pleno exercício da liberdade sindical¹⁷¹. A partir da leitura da

¹⁶⁹ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

¹⁷⁰ DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 23/03/2021.

¹⁷¹ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 433.

Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, editada em 1998 pela Organização Internacional do Trabalho e à qual se submetem todos os países-membros da OIT (aí incluso o Brasil), pode-se compreender que, em um de seus eixos, está a própria garantia da liberdade sindical e do reconhecimento à negociação coletiva independentemente da inserção dos coletivos de trabalhadores em relações de emprego formalizadas.

Nesta perspectiva, vê-se que a discussão sobre a unicidade sindical e seus efeitos prejudiciais sobre o fenômeno da organização coletiva dos trabalhadores uberizados precede, até mesmo, o próprio debate acerca da caracterização de vínculos empregatícios no interior dos aplicativos, uma vez que a mera caracterização das relações de trabalho (não necessariamente formalizadas) já confere, aos coletivos de uberizados, a garantia da liberdade sindical e do acesso à negociação coletiva como direitos fundamentais trabalhistas asseguradas no plano internacional. Por isso, o tratamento do tema da unicidade sindical relativamente à organização coletiva dos entregadores por aplicativo deve se dar na explicitação dos efeitos limitantes da regra do sindicato único quanto à própria fruição da liberdade sindical pelos uberizados.

Como bem ressaltado por Ricardo Lourenço Filho, o primeiro equívoco a ser ressaltado quanto à leitura tradicional do tema da unicidade sindical é que esta não se opõe à pluralidade (que supostamente levaria à desunião dos trabalhadores de uma determinada categoria), mas à própria fruição da liberdade sindical enquanto direito fundamental trabalhista¹⁷². Na medida em que se torna explícita a imposição não debatida e não requerida (pelos trabalhadores) da regra do sindicato único, vê-se que a própria discussão interna aos movimentos de trabalhadores acerca da melhor estratégia organizativa para fazer frente às investidas exploratórias e precarizantes do capital é sabotada. A existência de um único sindicato habilitado, por lei, a participar em instâncias de negociação e reivindicação de direitos e garantias de dignidade no trabalho em favor de todo um conjunto de trabalhadores reunidos em uma dada categoria e base territorial é, assim, o principal motor no impedimento à participação efetiva da classe trabalhadora em sua experiência cotidiana de luta por direitos. Esta exclusão dos trabalhadores da experiência da cidadania, vez que terão sua pluralidade de pautas reduzida a uma única vertente sindical, escancara o confinamento e a limitação de uma liberdade coletiva que não se mostra livre sem ser plena.

Deste modo, o autor ressalta que a real garantia da liberdade sindical importa na possibilidade de que, os trabalhadores, investidos de autêntica autonomia, decidam, entre si, pela organização unitária (unidade sindical) ou plúrima (pluralidade sindical) de seus coletivos,

¹⁷² LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 122.

a qual dependerá do contexto específico e das estratégias de enfrentamento e negociação à exploração de sua mão de obra efetivada em cada atividade econômica e em cada localidade singularmente considerada¹⁷³. Com isso, cabe reafirmar algo que já se apresenta como evidente: são os próprios trabalhadores, enquanto cidadãos e sujeitos que se afirmam (e afirmam sua pretensão por direitos) por meio da experiência cotidiana do trabalho e da resistência à exploração ilimitada, os responsáveis pela deliberação e pela escolha de seu formato organizativo na transformação do princípio da liberdade sindical em liberdade vivida no trabalho.

Transposta a discussão para a organização coletiva dos entregadores por aplicativo, vê-se, assim, que a diversidade de movimentos, pautas e estratégias de organização e atuação, verificada empiricamente entre estes uberizados¹⁷⁴, é sinal de que a redução limitadora de lutas diversas e organizadas a uma única via de representação institucional importa no fechamento sistêmico do Direito Coletivo do Trabalho e das estruturas jurídico-sindicais à recepção destes movimentos coletivos de trabalhadores tão urgentes e atuais.

Ainda que a opção pela reunião coletiva em sindicatos não seja um consenso entre os próprios entregadores¹⁷⁵ e que, em alguns casos, seja até mesmo rechaçada frente à ideia de que a sindicalização atrairia, conseqüentemente, o vínculo empregatício e a subordinação jurídica dele decorrente, há que ser sustentada a necessidade de revisão do princípio da unicidade sindical frente aos coletivos de entregadores uberizados em razão de seus efeitos limitantes sobre a amplitude e a diversidade de perspectivas de atuação verificadas nos movimentos de entregadores. Do mesmo modo, na medida em que retira dos próprios trabalhadores em plataformas a autonomia para a organização e a atuação coletiva, a unicidade sindical repete, na atualidade, os mesmos efeitos de exclusão autoritária, de supressão do pluralismo e de déficit de cidadania já verificados, ao longo da experiência histórica do sindicalismo brasileiro, desde a instituição da regra do sindicato único.

¹⁷³ Ibidem. p. 125. Neste sentido, o autor afirma: “A liberdade sindical plena e efetiva viabiliza a trabalhadores e empregadores rever continuamente suas estratégias e planos de organização e de atuação, e, dessa forma, rever a opção mesma entre unidade e pluralidade. Aliás, a complexidade social, a diversidade e a pluralidade de expectativas, associadas à garantia dos direitos humanos como reconhecimento da capacidade de autodeterminação individual, impedem que essa escolha - entre unicidade e pluralidade - possa ser predeterminada a partir de classificações políticas ou econômicas, ou, ainda, pela “natureza” do indivíduo.”

¹⁷⁴ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-asperspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

¹⁷⁵ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

Assim, a heterogeneidade na organização e na atuação coletiva dos entregadores por aplicativo, sintoma da concreta pluralidade de sujeitos, realidades, perspectivas e anseios¹⁷⁶ existente no interior destes movimentos obreiros, se mostra adequadamente acolhida mediante a garantia da plena liberdade sindical enquanto direito-condição para a fruição e o exercício dos demais direitos fundamentais trabalhistas no plano coletivo. Neste sentido, a superação da unicidade sindical como mecanismo anacrônico e limitador da experiência democrática no âmbito coletivo trabalhista se mostra essencial no passo em que a abertura do ordenamento jurídico à possibilidade da pluralidade ou da unidade sindical (e não a imposição da unicidade) apresentará, aos coletivos de entregadores por aplicativo, a via da sindicalização como alternativa sempre disponível e abrangente da amplitude e da variedade de lutas por eles travadas. Tal movimento importará, assim, na fiel reflexão (ou, pelo menos, na tentativa desta) da realidade social de resistência à exploração desmesurada da força de trabalho uberizada e de luta pelo reconhecimento de direitos tipicamente trabalhistas sobre as estruturas jurídico-sindicais do Direito Coletivo do Trabalho. Estas, por sua vez, servirão, justamente, ao reconhecimento e à garantia dos direitos histórica e socialmente disputados pelos entregadores por aplicativo.

Ademais, cabe lembrar que este contexto geral de movimentos heterogêneos por dignidade no trabalho entre os próprios uberizados é diametralmente perpassado pela disputa acerca da configuração jurídica do trabalho em plataformas com as próprias empresas-aplicativo, as quais se apresentam irredutíveis no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego no seu serviço de entregas e na consequente responsabilização para fins trabalhistas¹⁷⁷.

Neste ponto, outro elemento próprio do Direito Coletivo do Trabalho que limita o exercício da liberdade sindical e dificulta a organização sindical dos entregadores por aplicativo no interior das relações produtivas uberizadas é o conceito de categoria profissional (art. 511, da CLT). De fato, o esquema rígido e relacional de caracterização da categoria profissional para fins de sindicalização do trabalhador denuncia a limitação deste conceito frente à realidade

¹⁷⁶ MODA, Felipe. *Os uberizados brasileiros voltam à luta*. Outras palavras. São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso em: 24 fev. 2021. O autor ressalta que os movimentos de entregadores são compostos por uma diversidade de trabalhadores com distintas realidades sociais e laborais. Assim, há os economicamente dependentes, que possuem nas plataformas sua única fonte de renda e a elas dedicam jornadas de trabalho muitas vezes superiores à jornada legal, e outros que realizam entregas para os aplicativos como mera fonte adicional e/ou transitória de renda, o que, em tese, tornaria este último grupo menos disposto ao tensionamento da relação com as empresas-aplicativo e à reivindicação por direitos trabalhistas.

¹⁷⁷ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. pp. 84-85.

laboral de trabalhadores cuja vinculação empregatícia com as empresas-aplicativo é reiteradamente negada e cuja forma de contratação do trabalho é sempre pontual e difusa. Deste modo, a consideração de uma categoria profissional de trabalhadores por plataformas (e, paralelamente, de entregadores por aplicativo) se mostraria imprecisa¹⁷⁸.

Maurício Godinho Delgado explicita que a organização sindical obreira baseada na agregação pela categoria profissional é modelo predominante no Brasil, estando disposta no condicionamento da categoria profissional dos trabalhadores segundo a categoria econômica dos empregadores em um tipo de associação chamado de sindicato vertical¹⁷⁹.

Esta conceituação relacional da categoria profissional a partir da categoria econômica do polo empregador permite, assim, compreender que a organização sindical dos trabalhadores está intimamente ligada à similitude de condições laborais comuns vividas justamente em razão do vínculo empregatício que possuem com seus patrões, como bem se vê:

O ponto de agregação na categoria profissional é a *similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas*. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o *empregado* de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. [...].¹⁸⁰

A rigidez no enquadramento da categoria profissional¹⁸¹ segundo o critério de definição da categoria econômica acaba, no interior das relações de trabalho uberizado, por conferir significativo obstáculo à sindicalização dos entregadores por aplicativo como bem ressaltado por Ricardo Lourenço Filho¹⁸² e Sidnei Machado¹⁸³.

¹⁷⁸ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 435.

¹⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1593.

¹⁸⁰ Idem.

¹⁸¹ Curioso notar, aqui, que Ricardo Lourenço Filho (2011) vai ressaltar a influência da tese do “insolidarismo”, de Oliveira Vianna, sobre a justificação e a conformação do conceito de categoria profissional tal como posteriormente inserido na legislação trabalhista. Este autor teria, em suas explanações acerca do caráter pouco cooperativo da classe trabalhadora brasileira, considerado a melhor opção na divisão dos sindicatos por categoria em detrimento da divisão por empresa, o que supostamente “favoreceria o desenvolvimento do sentimento de solidariedade e interesse comum.” LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 50.

¹⁸² LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 86.

¹⁸³ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 435.

A exigência normativa de que os trabalhadores se organizem sindicalmente segundo os laços de similitude da atividade laborativa desenvolvida que, por sua vez, são identificados na vinculação a um determinado empregador (que se insere em um ramo de atividade econômica), importa em dificuldades à sindicalização dos uberizados dispostas em duas ordens.

A primeira refere-se, justamente, à disputa acerca da caracterização do vínculo de emprego entre os entregadores e as empresas-aplicativo. A reiterada negativa de configuração da relação de emprego no interior das plataformas, aliada às técnicas e aos mecanismos de ocultação da ação das empresas na gestão e no controle do trabalho nos aplicativos e à própria falácia empresarial da existência de plena autonomia dos entregadores, acaba por turvar a caracterização do vínculo exigido, pelo ordenamento justralhista, à figura do empregador.

Deste modo, na medida em que as empresas-aplicativo se autodeclaram como meras empresas do ramo de tecnologia que disponibilizam plataformas intermediárias no processo de conexão entre entregadores e consumidores e negam a subordinação caracterizante do vínculo de emprego para com os primeiros, os elementos informadores da categoria profissional entram em completo desencontro com a conexão exigida à categoria econômica.

Em seguida, tem-se um empecilho adicional à sindicalização dos uberizados que se localiza, essencialmente, no formato difuso do trabalho em plataformas e na variedade de situações individuais de trabalho (entre os entregadores) gerada pela própria fluidez da prestação de serviços realizada às empresas-aplicativo¹⁸⁴.

A evidência de que os entregadores, muitas vezes, prestam serviços a distintas plataformas (levantamento do Projeto Caminhos do Trabalho, do Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC)¹⁸⁵, demonstrou que 72,9% dos entregadores trabalhavam para uma ou duas empresas e que 19,4% destes estavam vinculados a três empresas), sobre variados formatos de vinculação aos aplicativos (cite-se, exemplificativamente, o regime de "nuvem" e o regime de operador de logística identificados na pesquisa supracitada¹⁸⁶), com remunerações altamente variáveis entre si, e realizam seu trabalho de maneira geograficamente dispersa, demonstra que a formatação de uma categoria profissional no interior dos aplicativos, segundo laços de atividade laboral comuns e definidos pela vinculação a um dado empregador, acaba por ser prejudicada frente à dinâmica difusa do trabalho realizado e da própria estruturação

¹⁸⁴ Idem.

¹⁸⁵ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://abettrabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobreEntregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2021. p. 6.

¹⁸⁶ Ibidem. p. 7.

deslocalizada das empresas (ocultas na virtualidade dos aplicativos e estruturadas, em sua maioria, em escala global)¹⁸⁷.

Com isso, a limitação exercida pelo conceito legal de categoria profissional, que rege e formata os processos de sindicalização no Brasil, incide sobre os movimentos organizados de entregadores por aplicativo de maneira significativamente prejudicial. Este fechamento sistêmico dos institutos de organização sindical, a exemplo da categoria profissional e da própria unicidade sindical, à expressiva e crescente movimentação coletiva de trabalhadores uberizados, importa na acentuação de um descompasso entre o Direito e a realidade social que, apesar de natural¹⁸⁸, é altamente intensificado por este processo de exclusão e limitação do potencial reivindicativo dos coletivos organizados na expansão do trabalho uberizado.

Do mesmo modo, a recorrência de condutas e estratégias de gestão antissindicais praticadas pelas empresas-aplicativo (conforme exposto no terceiro tópico do capítulo II) tendentes a desincentivar e sabotar a formação/articulação coletiva de entregadores por aplicativo (e, em caráter geral, dos demais uberizados) pode ser resgatada como mais um aspecto da limitação apresentada por leituras tradicionais das estruturas jurídico-sindicais no que diz respeito à garantia e ao exercício da liberdade sindical por este conjunto de trabalhadores.

A admissão de que tais condutas possam ter sua prática constatada, unicamente, no interior de relações empregatícias estabilizadas, apresenta efeitos inegavelmente obstaculizadores do reconhecimento e do combate às violações constatadas à liberdade coletiva de reunião e associação dos trabalhadores uberizados quando da utilização de desligamentos injustificados, bloqueios brancos e aumento pontual de tarifas pagas em dias de paralisação, pelas empresas, para desmotivar e/ou ameaçar entregadores que se envolvam em movimentos de luta e reivindicação por direitos e melhores condições de trabalho.

Deste modo, assim como proposto para o princípio da unicidade sindical e para o conceito de categoria profissional, a releitura das condutas antissindicais sob um prisma ampliativo das hipóteses e das circunstâncias de sua caracterização, ao modo das contribuições trazidas por Oscar Ermida Uriarte (1989), permite uma compreensão atualizada das estruturas

¹⁸⁷ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 435.

¹⁸⁸ GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988. p. 86. Na medida em que posiciona o Direito Coletivo do Trabalho como ramo jurídico marcado por intenso influxo social renovador, o Tarso Genro igualmente considera que o Direito não é dotado de um grau de legitimidade social suficiente, vez que é sempre mais lento, em sua normatividade, que a evolução dos processos históricos.

jurídico-sindicais do ordenamento brasileiro no tocante à garantia da liberdade sindical aos entregadores por aplicativo (e dos demais trabalhadores inseridos na dinâmica uberizada de produção) e à concretização desta na plena e contínua possibilidade de (re)organização sindical destes trabalhadores com o seu conseqüente reconhecimento perante a ordem jurídica (assim como, no caso das condutas antissindicais, das práticas voltadas a prejudicar estes mesmos movimentos de organização e reorganização obreira).

Portanto, a conclusão produzida a partir das reflexões até então desenvolvidas é a de que a experiência social e histórica dos entregadores por aplicativo, inserida em seu cotidiano de resistências, reivindicações e vivências no trabalho¹⁸⁹, demonstra novos formatos de expressão coletiva que se apresentam em renovadas vias de organização e atuação pelo reconhecimento de direitos e pela disputa na qualificação jurídica do trabalho desenvolvido nas plataformas. Neste sentido, a abertura normativa dos institutos jurídico-sindicais relacionados ao surgimento e à conformação dos sujeitos coletivos trabalhistas se faz necessária¹⁹⁰, sendo a garantia da plena liberdade sindical condição essencial para tanto. Com isso, em contraponto à necessidade de ampliação e revisão de institutos relacionados ao exercício desta liberdade coletiva para fins de organização e reconhecimento das organizações sindicais, tal como a unicidade sindical e o conceito de categoria profissional, encontra-se a perspectiva limitadora e excludente da expressão coletiva dos uberizados extraída das leituras tradicionais sobre o tema.

Por isso, o reforço à retradução destes conceitos se mostra importante para que o Direito Coletivo do Trabalho, em sua função emancipadora¹⁹¹ e empoderadora dos trabalhadores organizados, absorva dinâmicas sociais renovadas de reivindicação por direitos sociais trabalhistas, tal como se dá no caso dos entregadores por aplicativo, em um movimento orgânico de disponibilização contínua das próprias estruturas jurídicas ao reconhecimento e à garantia destes direitos reivindicados.

Neste contexto, a necessidade de revisão e ampliação das leituras normativas sobre as estruturas sindicais ínsitas ao ordenamento jurídico brasileiro não se resume àquelas destinadas ao surgimento e à organização dos entes coletivos obreiros. Igualmente, a abertura sistêmica do Direito Coletivo do Trabalho deve se dar para aspectos da vida ativa das organizações de trabalhadores, sobretudo quanto às suas atividades de negociação e de atuação direta, das quais

¹⁸⁹ THOMPSON, Edward Palmer. Algumas observações sobre classe e falsa consciência. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio (org.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. 2ª ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012.

¹⁹⁰ GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988.

¹⁹¹ LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1982. p. 44.

são exemplos, respectivamente, a negociação coletiva e a greve. Por isso, a próxima seção será destinada ao estudo da negociação coletiva como via de autoexpressão normativa dos entregadores por aplicativo e à greve enquanto via de ação direta legítima e potencializadora da conquista e do reconhecimento de direitos.

III.2 - A negociação coletiva, a greve e a ação organizada dos entregadores por aplicativo

A conflituosidade é majoritariamente entendida como uma circunstância inerente à dinâmica de desenvolvimento das relações de trabalho, invocando a imagem do coletivo de trabalhadores que, dotado de interesses e condições materiais de existência opostos aos do segmento patronal, se posta em permanente tensão relativamente a este último (e vice-versa)¹⁹². Então, o conflito enquanto patologia ou anomalia dá espaço à ideia geral de que o tensionamento entre capital e trabalho é fenômeno ínsito à normalidade das relações produtivas, vez que pode ser conceituado como um genuíno contraste de interesses¹⁹³ que, de fato, se mostra permanente no campo do trabalho.

O conflito, na sua conformação rotineira, pode, assim, tomar o formato de negociações coletivas baseadas no diálogo social¹⁹⁴ entre os atores participantes nas relações de trabalho (trabalhadores e patrões) e que nela influenciam (Estado) ou, ainda, caso a via dialógica se mostre indisponível e/ou inefetiva, seguir pelo caminho da ação direta e da luta coletiva operária, sendo a greve um dos exemplos mais célebres e recorrentes desta alternativa.

Por esta razão, a discussão aqui proposta acerca da organização e da atuação coletiva dos entregadores inseridos em relações produtivas uberizadas, na medida em que procura ampliar o espaço normativo e as alternativas jurídicas de luta social e reconhecimento de direitos trabalhistas, deve permear os limites e as possibilidades de assecuramento das vias de diálogo social e ação direta deste grupo de trabalhadores, vez que estas são as formas primordiais de tensionamento e reivindicação na dinâmica laboral. Deste modo, torna-se necessário explorar os entraves encontrados na ordem jurídica interna à livre fruição da negociação coletiva por estes trabalhadores, assentando a amplitude do diálogo social que dá essência a todo o processo negocial e explicitando a prescindibilidade do vínculo empregatício para que o direito fundamental à negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal

¹⁹² VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, nº 1, pp. 116-150, jan/mar 2000. p. 118.

¹⁹³ Ibidem. p. 119.

¹⁹⁴ URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoría y práctica. In: OIT - Organización Internacional del Trabajo. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Educación Obrera, 2000/3, Número 120, 1 mar. 2000. pp. 57-65.

de 1988) seja garantido aos entregadores por aplicativo¹⁹⁵ (ainda que a luta pelo reconhecimento da relação de emprego se mostre essencial para a garantia de outros direitos sociais trabalhistas). No mesmo sentido, a explicitação dos limites impostos ao exercício da greve (enquanto direito) nas tentativas infrutíferas de contenção deste fato social pelas interpretações restritivas extraídas da ordem jurídica, deve ser realizada na medida em que os entregadores por aplicativo, ao traduzirem pautas de reivindicação tipicamente trabalhistas em uma luta contínua pelo respeito à sua dignidade humana, elevam o sentido das greves e paralisações que realizam para além do campo do trabalho, evidenciando a busca pela cidadania¹⁹⁶ e pela expressão democrática das lutas sociais por meio da ação direta.

Inicialmente, deve-se assentar que a negociação coletiva, no entendimento disposto por Oscar Ermida Uriarte, se estabelece como uma das formas de diálogo social disposta no âmbito das relações de trabalho. Este, por sua vez, é conceituado como o conjunto de formas de relação social entre os atores típicos das relações laborais (organizações de trabalhadores, o governo e os empregadores acompanhados de suas organizações) e que sejam distintas do conflito aberto. Deste modo, segundo o autor, o diálogo social (ainda que restrita a análise às relações de trabalho) inclui, entre suas modalidades:

[...] la negociación colectiva; los mecanismos de información y consulta, institucionalizados o no; los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo; la participación, orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales, y la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco bi o tripartitos. El diálogo social incluye todas esas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto; así, por ejemplo, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo.¹⁹⁷

Com isso, é possível perceber que o diálogo social não se esgota nas hipóteses institucionalmente reconhecidas ou formalizadas de contato entre trabalhadores, patrões e governos, estendendo-se para diversos formatos de interação extraoficial e informal, no passo em que a atuação dos trabalhadores em instâncias de informação e consulta, por exemplo, se dá muitas vezes em uma dinâmica totalmente alheia aos processos de negociação e deliberação

¹⁹⁵ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA*, Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 87.

¹⁹⁶ DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁹⁷ URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoría y práctica. In: OIT - Organización Internacional del Trabajo. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Educación Obrera, 2000/3, Número 120, 1 mar. 2000. p. 57.

institucionalizados. Assim, as modalidades de diálogo social recebem múltiplas classificações, as quais variam desde o elemento da formalidade e da institucionalidade do diálogo estabelecido, até a sua própria perenidade ou volatilidade (momento em que o diálogo social contínuo é reconhecido como sinal de solidez e profundidade dos canais estabelecidos entre os atores) e a sua amplitude (local, regional, nacional ou global)¹⁹⁸.

Desta forma, a aceção ampla do diálogo social apresentada por Uriarte nos possibilita estender a ocorrência desse fenômeno, em um exercício que beira a imprecisão e a polivalência do conceito (como referido pelo próprio autor), a dimensões de conteúdo político relacionadas à cidadania, à própria política, à sociedade, à democracia e ao governo. Aqui, extrai-se que o autor considera existir, no amplo espectro de realização do diálogo social, um conteúdo genuinamente político e vinculado ao incremento da ação participativa de trabalhadores que não existem unicamente enquanto sujeitos que trabalham, mas na condição de cidadãos que constroem e buscam sua própria cidadania através da efetivação do diálogo social. Nesta medida, o fenômeno ora retratado encontra guarida na noção de pluralismo político, sendo instância de reconhecimento e participação política de atores sociais dotados de interesses divergentes e aptos à resolução construtiva de controvérsias¹⁹⁹.

Esta perspectiva ampla do diálogo social é compartilhada por António Casimiro Ferreira, que vê, neste processo, uma forma de aprofundamento da democracia e da cidadania não restrita às questões laborais²⁰⁰. Concatenando a reformulação das bases e da amplitude de um diálogo social (originariamente adstrito ao campo do trabalho) que se mostra cada vez mais presente na transformação das esferas política, econômica, social e governamental por meio da ação participativa que ele proporciona, o autor considera que a estruturação de uma democracia global, no interior de um contexto político no qual as relações produtivas e sociais se desenvolvem em igual dimensão, abre espaço para que o diálogo social se constitua, cada vez mais, enquanto um diálogo social cosmopolita ao reivindicar a defesa de interesses comuns (tal como se dá com os direitos sociais trabalhistas), tornando possível o fortalecimento mútuo dos atores sociais e a própria regulação do trabalho em bases responsivas a nível internacional.

No mesmo sentido, António Casimiro entende ser possível, através do diálogo social, a criação de um ambiente de democratização reflexiva no meio laboral, viabilizando a superação

¹⁹⁸ Ibidem. p. 59

¹⁹⁹ Idem.

²⁰⁰ FERREIRA, António Casimiro. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa. In: ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes; SILVA, Leonardo Mello e; VERAS, Roberto (org). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto internacional*. Coimbra: Quarteto Editora. 2004. pp. 75-97.

da rigidez de estruturas tipicamente fordistas num contexto em que a (re)produção das relações econômicas e trabalhistas se fortalece em termos de flexibilidade, podendo-se afirmar, assim, “que o diálogo social, aos diferentes níveis, seria parte integrante das organizações pós-burocráticas, elemento constitutivo dos espaços sociais de reflexividade.”²⁰¹.

Entretanto, contrapondo o que chama de "optimismo a propósito das possibilidades emancipatórias do diálogo social"²⁰², o próprio autor identifica os limites impostos ao desenvolvimento real do diálogo social no cenário de flexibilização e desregulamentação das relações produtivas e do próprio tecido de proteção social (em sentido amplo) encontrado na atualidade. Dentre as múltiplas razões pelas quais acredita estar inviabilizado e corroído o efetivo diálogo social em seu sentido democratizante e promotor de cidadania (as quais variam desde a captura da regulação e a desestatização das instâncias de decisão política pela força do neoliberalismo em sua faceta regulatória e totalizante²⁰³), António Casimiro entende ser a realidade das relações laborais, no interior das economias flexíveis (estruturadas no pós-fordismo) e da regulação neoliberal do trabalho, o principal fator impeditivo de um diálogo social reflexivo e emancipador para os trabalhadores. Neste sentido, afirma:

Com efeito, os processos de transformação e crise nos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho não são compagináveis com a existência de um contexto sócio-laboral favorável à existência de uma situação de reflexividade nos locais de trabalho. Aqui, o poder fáctico e normativo, emergente do espaço da produção, é um fator de bloqueio à implementação de um diálogo social reflexivo. Pode-se afirmar que, a suposta libertação das estruturas fordistas, com o conseqüente alargamento do espaço para práticas e acções sociais, emancipatórias e democráticas, colapsa perante a rigidez das estruturas flexíveis e desreguladas, organizadoras do mundo do trabalho. Os trabalhadores ditos reflexivos constituem um ténue fragmento perante a imensa vaga de desempregados, trabalhadores atípicos e proletariado mcdonald.²⁰⁴

Tal contexto de radicalização da flexibilidade e de fortalecimento do desequilíbrio entre os atores sociais presentes no diálogo social no campo trabalhista, de modo a tornar inviável a produção de um diálogo social reflexivo e de concretização de suas funções democratizante e emancipatória, é também identificado por Oscar Ermida Uriarte²⁰⁵. O autor constata um processo de enfraquecimento dos sindicatos ante as novas formas de produção e organização

²⁰¹ Ibidem. p. 90.

²⁰² Ibid. pp. 90-91.

²⁰³ DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

²⁰⁴ FERREIRA, António Casimiro. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa. In: ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro.; COSTA, Hermes; SILVA, Leonardo Mello e; VERAS, Roberto (org). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto internacional*. Coimbra: Quarteto Editora. 2004. p. 91.

²⁰⁵ URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoría y práctica. In: OIT - Organización Internacional del Trabajo. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Educación Obrera, 2000/3, Número 120, 1 mar. 2000.

do trabalho, o avanço tecnológico, os obstáculos jurídicos e as novas correntes ideológicas (reconhecidamente neoliberais) que colocam sob questionamento a ação coletiva²⁰⁶, sugerindo a necessidade de fortalecimento dos atores sociais como única forma de se assegurar um diálogo social efetivo.

Delineado o cenário teórico explicitador de um diálogo social em sentido amplo, cabe retornar à ordem jurídica brasileira e analisar a normatividade referente à negociação coletiva no âmbito trabalhista com a finalidade de denotar os limites e as possibilidades dela extraídas para a ampliação concreta das vias negociais coletivas em favor dos entregadores por aplicativo.

A negociação coletiva, no marco constitucional instituído em 1988, passou a representar a principal via de solução de conflitos trabalhistas no contexto brasileiro²⁰⁷, sendo este ganho de importância intimamente vinculado à constitucionalização da autonomia coletiva enquanto poder social da classe trabalhadora para a criação e a adequação das normas jurídicas sobre ela incidentes em um genuíno exercício de sua autonormação²⁰⁸. Para tanto, deve-se notar que a Constituição Federal de 1988 conferiu tratamento significativamente mais amplo à negociação coletiva e à autonomia coletiva, fator bem explicitado por Sayonara Grillo Coutinho:

A Constituição realmente deu tratamento substancialmente distinto à autonomia coletiva e o reconhecimento à capacidade de negociação coletiva dos sujeitos coletivos foi muito mais amplo que a mera declaração formal do “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, presente no inciso XXVI do Art. 7º da Constituição, como já figurava nas cartas precedentes. Pela primeira vez, a Constituição não se preocupou apenas em assimilar no ordenamento jurídico constitucional o resultado da atuação dos grupos e coletividades, reconhecendo validade aos instrumentos coletivos negociados (o acordo e a convenção coletiva de trabalho), e constitucionalizou o procedimento, pois a negociação coletiva adquiriu existência constitucional, independentemente de resultar em um acordo.²⁰⁹

Neste sentido, a autora reitera a garantia e o reconhecimento efetivos à negociação coletiva pelo texto constitucional na medida em que ele dispõe, no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, sobre a possibilidade de regulação de determinadas matérias por meio dos instrumentos

²⁰⁶ Ibidem. p. 59. Para Uriarte, este enfraquecimento dos atores sociais não se mostra restrito aos sindicatos e a seu poder representativo e negocial, estendendo-se, também, para o surgimento de conglomerados empresariais e empresas a nível global que não conseguem representar adequadamente os interesses diversos identificados no segmento patronal e, ainda, a perda de espaço nas estruturas governamentais sofrida por órgãos e entidades reguladoras do trabalho (a exemplo do Ministério do Trabalho), que são substituídas por estruturas centradas na regulação econômica e na planificação. Tal fenômeno se mostra fortemente presente no cenário jurídico e político brasileiro, sendo de extremo simbolismo a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego e a integração da pasta ao Ministério da Economia no ano de 2019.

²⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18a ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1648.

²⁰⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008. p. 242.

²⁰⁹ Ibidem. p. 239.

coletivos negociados (específica e respectivamente, quanto à redução salarial, à criação de sistema de compensação da jornada de trabalho e ao acréscimo da jornada de trabalho dos empregados, por turnos ininterruptos de revezamento, de 6 horas para 8 horas) e, ainda, em seu inciso XXVI, sobre o amplo reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho²¹⁰. Do mesmo modo, a negociação coletiva e a participação obrigatória dos sindicatos tratada no inciso VI do art. 8º e a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho sobre a resolução de conflitos trabalhistas após a frustração da via negocial coletiva no art. 114, §§ 1º e 2º expressaram um movimento de reconhecimento da titularidade da negociação às entidades sindicais e a consequente subsidiariedade da intervenção estatal e judicial neste processo²¹¹.

Entretanto, por estar inerentemente vinculada à figura do sindicato, a negociação coletiva, em razão de uma estruturação jurídico-sindical que levou a tradição interpretativa do ordenamento jurídico brasileiro a ater-se às categorias fordistas e às formas jurídicas do trabalho que elas tutelam, acaba estando igualmente atrelada à existência de uma prévia relação de emprego. Esta, por sua vez, termina por conferir, ao trabalhador individualmente considerado, os direitos à representação e à negociação no plano coletivo trabalhista. Este fator, como bem apontado por Sidnei Machado²¹² deriva da configuração clássica da negociação coletiva e, a partir de uma interpretação restritiva do acesso à via negocial, poderia importar na vedação à participação e ao reconhecimento da negociação coletiva levada a cabo por organizações que não se enquadrem, necessariamente, enquanto sindicatos, e por trabalhadores que não estejam inseridos em relações empregatícias formalmente consideradas. O autor denota não haver, na legislação brasileira, qualquer vedação explícita ao exercício do direito à negociação coletiva pelos trabalhadores autônomos (estando aí inclusos, obviamente, os falsos autônomos que recebem a denominação de uberizados). Nesse sentido, considera a ampla previsão do direito à liberdade de associação e à negociação coletiva conferido pela Constituição Federal de 1988 aos trabalhadores independentes como sinal de que as vias negociais não estariam reservadas àqueles que se caracterizem enquanto empregados²¹³.

Porém, no mesmo passo, Sidnei Machado evidencia que, em que pese inexistir vedação constitucional ao acesso das vias negociais por trabalhadores sem vínculo empregatício, o modelo de representação e negociação coletiva regulado no plano infraconstitucional,

²¹⁰ Ibid. p. 241.

²¹¹ Ibid. p. 242.

²¹² MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

²¹³ Ibidem. p. 434.

especificamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está fundado “numa relação de trabalho subordinado e numa organização de trabalhadores pelo critério de categoria profissional”²¹⁴, elemento também explorado no primeiro tópico deste capítulo.

Para além deste entrave percebido na regulação ordinária da representação e da negociação coletiva, Ricardo Lourenço Filho indica, no plano concreto do desenvolvimento das relações de trabalho uberizadas, a ausência de identidade física e concreta das empresas-aplicativo como mais um elemento que dificulta a implementação e o uso da negociação coletiva pelos entregadores. Neste sentido, observa o autor, a criação de canais de comunicação e negociação com as empresas, ocultas e dispersas na virtualidade das plataformas, resta prejudicada, sendo comum a instauração de um regime vertical e unidirecional de sanções arbitrárias e injustificadas sobre os entregadores²¹⁵. No mesmo sentido, a proibição imposta aos trabalhadores para acesso a canais de reclamação das empresas e a prévia definição, por estas, de como e por onde deverá ser realizada qualquer comunicação entre os entregadores e as plataformas²¹⁶, exemplificam o cenário de dificuldades reais para o estabelecimento de processos negociais baseados no diálogo entre os atores envolvidos.

A dificuldade para a estabilização de espaços de diálogo social efetivo (e a corrosão dos espaços já existentes) no desenvolvimento de relações de trabalho progressivamente flexibilizadas e desregulamentadas já fora apontada por António Casimiro Ferreira²¹⁷ quando de sua descrição do quadro de total inviabilização do diálogo social reflexivo nas estruturas de trabalho pós-fordistas. Nestas, é identificada a instauração de um diálogo social performativo para a expansão livre-concorrencial dos mercados de trabalho, sendo patente a captura das instâncias de diálogo para a própria redução do espaço destinado à regulação social do trabalho e para o fomento à ideia de improdutividade e desnecessidade da ação coletiva²¹⁸.

Com isso, o autor alerta sobre o futuro do diálogo social e dos processos de negociação coletiva ante a expansão do processo de desregulamentação trabalhista e o crescimento da economia e do trabalho informais, na medida em que o crescimento da informalidade reduz, significativamente, o alcance do diálogo social:

²¹⁴ Idem.

²¹⁵ LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, pp. 85-86.

²¹⁶ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 34.

²¹⁷ FERREIRA, António Casimiro. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa. In: ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes; SILVA, Leonardo Mello e; VERAS, Roberto (org). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto internacional*. Coimbra: Quarteto Editora. 2004.

²¹⁸ Ibidem. p. 92.

O aumento da concorrência à escala mundial, indutor da expansão das novas tecnologias da informação e das comunicações, é acompanhado de uma flexibilidade e de uma informalização crescente da produção e das relações de trabalho. No quadro das medidas de compressão dos custos e procurando melhorar a competitividade, as empresas tendem a funcionar com um número reduzido de trabalhadores que beneficiam de condições de emprego normais - e um número crescente de trabalhadores não convencionais ou atípicos -.

[...]

A expressão “economia informal” designa, assim, cada vez mais, o crescente número de empresas e trabalhadores que exercem actividade de forma informal, quer em zonas rurais, quer em zonas urbanas. Para o sector informal e não estruturado da economia convergem duas das limitações do direito do trabalho. A primeira, é a da própria inefectividade dos direitos laborais. A segunda, é do não reconhecimento, pelo próprio direito, dos estatutos laborais destes trabalhadores dependentes.²¹⁹

A crise de efetividade do Direito do Trabalho e a corrosão dos espaços de exercício democrático e emancipador do poder social da classe trabalhadora na égide das economias flexibilizadas e da regulação neoliberal do trabalho incidem, no fenómeno da uberização, em uma patente ampliação dos processos de precarização e coisificação da força de trabalho explorada, na medida em que, no interior das relações de produção uberizada, nega-se até mesmo a existência do trabalho e da própria subordinação que o caracteriza. Em lugar deste, vende-se a ideia de uma prestação de serviços autônoma e independente, ou seja, uma igualitária relação de parceria mimetizada na virtualidade, na neutralidade e no aparente progresso trazido pelo uso desenfreado das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's).

Entretanto, a realidade dos fatos, como já bem disposto, escancara um cenário em que as empresas-aplicativo, ao mesmo tempo em que estão amplamente expostas e disponíveis em plataformas e redes sociais para ampliar seu conjunto de usuários-consumidores, ocultam suas técnicas de gestão e controle do trabalho subordinado (que exploram sob o tecnicismo robótico dos algoritmos e dos aplicativos digitais) quando o assunto é a regulação deste mesmo trabalho. Tem-se, então, um quadro de difícil imposição de normas protetivas do trabalho cuja dimensão seja, talvez, inédita na história²²⁰.

Deste modo, o compromisso que visa conferir aos entregadores por aplicativo a máxima amplitude na resistência à exploração ilimitada de sua força de trabalho e na sólida reivindicação de direitos trabalhistas atualmente negados deve prezar pela interpretação que sustenta a ampla titularidade do direito fundamental à negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF/88). Como fruto direto e renovado do exercício da autonomia coletiva igualmente constitucionalizada, a negociação coletiva deve servir ao incremento das vias de pressão e

²¹⁹ Ibid. pp. 93-94.

²²⁰ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. p. 39.

reivindicação do conjunto de entregadores por aplicativo e ao estabelecimento de um canal efetivo, direto e perene de comunicação destes trabalhadores com as empresas-aplicativo (que hoje inexistem), de modo a instituí-los no exercício de seu poder social de criação e adequação de normas jurídicas reguladoras do trabalho realizado²²¹.

Para tanto, deve-se sustentar que a previsão inscrita no art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, que informa a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas, não constitui um monopólio nocivo e excludente das demais organizações e associações laborais que venham a se constituir em defesa dos trabalhadores e não se adequem ao formato sindical. Trata-se, como afirmado por Sayonara Grillo Coutinho, de um “processo no qual a Constituição, que organiza e distribui recursos de poder, atribui nome e responsabilidades àquela figura jurídica que encarnaria o princípio social da autonomia”²²². Com isso, é possível afirmar que não se trata de previsão constitucional impositiva da exclusiva participação dos sindicatos na negociação coletiva, mas de mera personificação do sujeito social de defesa da classe trabalhadora que deve ter seu assento à mesa negocial necessariamente assegurado para a efetividade do diálogo social nela proposto.

Por isso, vinculando esta perspectiva ao pluralismo social e político e à defesa da liberdade sindical plena já tratados no primeiro tópico deste capítulo, a legitimidade para a representação obreira no processo negocial não pode ser vista como exclusiva das entidades sindicais, justamente pelo fato de que esta admissão de exclusividade contraria, simultaneamente, a liberdade sindical constitucionalmente assegurada e a própria noção de que a obrigatória participação dos sindicatos na negociação coletiva inscrita no dispositivo constitucional em comento procura, justamente, assegurar a representação participativa e evitar a exclusão do polo trabalhador no processo negocial.

Do mesmo modo, por força da própria previsão constitucional que assegura o direito fundamental à negociação coletiva sem impor limites ou circunstâncias especiais para o seu exercício, não se pode exigir a configuração da relação de emprego (em que pese a sua fundamental caracterização) para que determinado conjunto de trabalhadores não formalizados, como é o caso dos entregadores por aplicativo, se faça representado em negociações coletivas para a reivindicação de direitos e a busca por melhores condições de trabalho²²³. Admitir a

²²¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 242.

²²² Idem.

²²³ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 434.

imprescindibilidade da relação de emprego para que se tenha o devido acesso à representação sindical e à negociação coletiva, no contexto específico dos trabalhadores uberizados, chega a soar paradoxal, uma vez que a luta destes trabalhadores está justamente vinculada ao reconhecimento e à garantia de direitos tipicamente trabalhistas e assegurados no interior de relações empregatícias. Assim, torna-se ilógico exigir a vinculação empregatícia destes trabalhadores como condição prévia para que, uma vez autorizados à esfera negocial coletiva, eles venham a dialogar e reivindicar a própria caracterização da relação de emprego e/ou a garantia de direitos tipicamente trabalhistas dela derivados.

Portanto, no que tange à negociação coletiva, a abertura do Direito Coletivo do Trabalho deve se dar no sentido da ampliação, às organizações de entregadores por aplicativo (estejam estas conformadas enquanto sindicatos ou não), da legitimidade representativa e do acesso às instâncias de negociação e diálogo social.

Em outra medida, o debate sobre o exercício do direito de greve pelo conjunto de entregadores por aplicativo passa, necessariamente, pela percepção do amplo espectro conferido ao fenômeno social da greve (enquanto elemento de questionamento, desestabilização, ruptura e criação do Direito²²⁴) pela Constituição Federal de 1988. Esta, ao prever a greve como direito fundamental de ampla titularidade dos trabalhadores e estabelecer uma procedimentalidade que confere, a estes, o poder de decisão e formatação da prática grevista (art. 9º)²²⁵, promove significativa abertura constitucional em relação à definição da greve, entendendo que a ação direta dos trabalhadores, em seus limites, aspectos e objetivos, é fenômeno social exclusivamente condicionado pela experiência coletiva da classe trabalhadora²²⁶ e ancorado no exercício pleno da liberdade sindical constitucionalmente assegurada²²⁷, de modo que o Direito, em sua característica de limitação e contenção dos eventos sociais disruptivos, está sempre a reboque²²⁸.

Entretanto, nos cenários legislativo e judicial, sobretudo por meio da utilização restritiva da Lei de Greve (Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989), a disputa acerca dos sentidos e dos

²²⁴ VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, nº 1, pp. 116-150, jan/mar 2000.

²²⁵ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 179.

²²⁶ THOMPSON, Edward Palmer. Algumas observações sobre classe e falsa consciência. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio (org.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. 2ª ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012.

²²⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

²²⁸ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A GREVE POLÍTICA E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM TRÊS ATOS. No prelo. p. 26.

limites impostos ao exercício do direito de greve tem sido reiteradamente notada. Neste contexto, Ricardo Lourenço Filho²²⁹, ao explorar o tratamento conferido à greve no ordenamento jurídico brasileiro, identifica a oposição entre perspectivas de ruptura e de continuidade da recepção e da tradução jurídica do fenômeno grevista relativamente ao contexto autoritário e repressivo que ditava a relação entre a esfera estatal e a classe trabalhadora anteriormente ao marco constitucional de 1988. O autor denota que, apesar da consagração de uma abertura constitucional inédita à greve, enquanto direito fundamental e fato social cuja realização e a definição caberiam à prática cotidiana e à autonomia coletiva dos trabalhadores, a superveniência de uma lei ordinária que visou restringir a autonomia grevista e o próprio rol de interesses a serem tutelados nesta via de ação direta identifica prática legislativa oposta à previsão constitucional da liberdade sindical plena e da garantia do direito de greve unicamente condicionada à própria decisão dos trabalhadores²³⁰.

Com isso, em que pese a repetição, pelo art. 1º, *caput*, da Lei nº 7.783/89²³¹, do enunciado constitucional que explicita a amplitude e a abertura do conceito jurídico que abarca o fenômeno grevista, o parágrafo único deste mesmo dispositivo legal condiciona o exercício do direito à forma estabelecida na própria Lei de Greve, abrindo espaço para a sua significativa limitação. Na mesma medida, a definição do conceito de greve, não presente no texto constitucional, vem embutida no art. 2º deste diploma legal²³², intensificando a atuação limitativa da esfera jurídica sobre a realidade prática da greve.

No plano das relações de trabalho uberizadas, a expressão coletiva dos entregadores por aplicativo tem, cada vez mais, tomado a forma de movimentos paredistas incorporados em paralisações, boicotes e resistências internas à exploração da força de trabalho praticada pelas empresas-aplicativo²³³. Ainda que pouco coesos e frequentemente desvinculados da simbologia trazida pela palavra “greve”, os movimentos de paralisação e reivindicação de direitos e/ou

²²⁹ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

²³⁰ Idem.

²³¹ BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Informa o dispositivo legal, na exata repetição do conteúdo inscrito no art. 9º da CRFB/88: “Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

²³² BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Tal é a definição de greve trazida: “Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

²³³ DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

melhores condições de trabalho organizados pelos entregadores uberizados têm se direcionado à sua consolidação enquanto experiências sociais dotadas de caráter efetivamente grevista²³⁴, vez que fundadas na paralisação temporária da prestação de serviços destinada à demonstração do protesto, da indignação e do desejo destes trabalhadores pela garantia de dignidade na realização de seu trabalho.

A ação direta dos entregadores, simbolicamente originada com a experiência do #BrequeDosApps realizado no dia 1º de julho de 2020, tem sido percebida como uma importante fonte de renovação e revigoração dos movimentos sociais organizados²³⁵, reunindo perspectivas de luta e reivindicação por trabalho digno e, em caráter ainda mais abrangente, de anseio por uma vida digna²³⁶. A variedade de pautas trazidas pelos participantes, elaboradas na experiência cotidiana de seu trabalho (precário e desprotegido) e adensadas nos debates realizados em redes sociais e grupos de aplicativos de mensagens, indica a heterogeneidade deste movimento de entregadores e culmina na proposição de soluções ao quadro de precariedade enfrentado no trabalho que vão desde a criação de canais de diálogo com as empresas-aplicativo (para que estas se comprometam a garantir melhores condições de pagamento pelas entregas realizadas e de proteção à saúde dos uberizados) até o amplo reconhecimento do vínculo empregatício e a atração de todos os direitos e obrigações trabalhistas dele decorrentes.

Nesse sentido, a prática grevista dos entregadores por aplicativo, dado o cenário acima descrito (bem analisado no tópico do capítulo II), encontra uma multiplicidade de perspectivas e propostas de luta organizadas de maneira não oficial (vez que os entregadores se reúnem em associações e grupos sem registro oficial ou vinculação sindical) que variam entre a manutenção de um quadro de desregulação do trabalho realizado nas plataformas e a inserção destes trabalhadores na teia de proteção justalinhista clássica por meio da caracterização de relações de emprego formalmente compreendidas. Exatamente neste ponto, a garantia de exercício deste

²³⁴ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

²³⁵ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-aspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

²³⁶ Repisa-se, aqui, as palavras de Paulo Lima, líder do Movimento dos Entregadores Antifascistas (MEAF) e uma das personalidades mais proeminentes entre os movimentos de entregadores por aplicativo: “Antes de travar uma luta pelos entregadores, a gente sai de casa pra travar uma luta pela nossa família. Que é trazer o alimento pra casa, certo? Então vários entregadores vai travar uma luta que eles não sabem onde vai dar, para amanhã ser bloqueado para eles não conseguirem mais travar uma luta pela família deles? Eu entendo, então é uma tática dos aplicativos de dispersar, entendeu?” (LIMA, Paulo, 2020).

direito fundamental acaba encontrando dois entraves na compreensão judicial usualmente disposta acerca dos requisitos necessários à concretização do direito de greve no Brasil.

Em primeiro lugar, apesar da ausência de disposição constitucional que torne exclusivo o exercício do direito de greve por trabalhadores inseridos em relações de emprego, a prática jurisprudencial (aliada mesmo a medidas advindas do Poder Executivo²³⁷), inclusive aquela emanada do Tribunal Superior do Trabalho, por meio de interpretações literais dos dispositivos legais, acaba por restringir o exercício da prática grevista por trabalhadores que não sejam empregados, em que pese a existência de posicionamentos, em caráter minoritário, favoráveis à ampla titularidade do direito²³⁸.

Em seguida, tem-se a restrição, por jurisprudência dominante, desta mesma titularidade às entidades sindicais regularmente registradas²³⁹, o que acaba por impossibilitar o reconhecimento jurídico das chamadas greves selvagens (greves espontâneas deflagradas sem a participação ou mesmo à revelia dos sindicatos oficiais) e da própria atuação coletivamente organizada de associações e organizações de trabalhadores que não se caracterizem enquanto sindicatos, ponto em que os coletivos de entregadores por aplicativo são mais atingidos pela normatividade limitante. A imposição de que o exercício do direito de greve, no plano coletivo, configure prerrogativa exclusiva dos sindicatos limita, significativamente, a abertura da ordem jurídica à expressão coletiva de novos grupos de trabalhadores, intensificando o quadro de precariedade e exclusão jurídica dos informais e daqueles que, inseridos na informalidade, se encontram em uma contínua disputa pela qualificação jurídica de seu trabalho (caso dos entregadores por aplicativo).

Estes dois entraves à livre fruição do exercício do direito de greve pelos entregadores uberizados e ao seu reconhecimento perante o Estado como coletivo de trabalhadores que se utiliza de uma liberdade coletiva (constitucionalizada em direito fundamental) para, diretamente, resistir, protestar e reivindicar garantias tipicamente trabalhistas, denunciam, assim, o que Flávia Souza Máximo Pereira trata como concessão do direito de greve em um espaço controlado. A autora entende que a construção jurisprudencial que amplia os limites ao exercício do direito de greve já encontrados, em certa medida, na legislação ordinária (Lei n° 7.783/89), e visa preencher espaços normativos intencionalmente não ocupados pelas

²³⁷ Flávia Máximo Pereira (2017, p. 251) cita a edição da Medida Provisória 699/15, que alterou o Código de Trânsito Brasileiro, para coibir as manifestações de caminhoneiros, incluindo sanções, possibilidade de perda de habilitação e até mesmo a proibição de obtenção de financiamentos por até dez anos.

²³⁸ PEREIRA, Flávia Souza Máximo Pereira. *Para além da greve: diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho*. 2017. 434 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. pp. 251-252.

²³⁹ Ibid. pp. 254-255.

disposições constitucionais acerca do direito de greve²⁴⁰ com estas prescrições limitativas, buscam atrelar o próprio direito de greve e a legitimidade dos movimentos paredistas a organizações burocráticas como os sindicatos, reproduzindo um cenário corporativista que tanto marcou (e ainda marca) a realidade sindical brasileira no sentido de manter os movimentos operários sob o controle das instituições estatais no interior de organizações subordinadas (sindicatos oficiais) que “não representam os interesses dos trabalhadores e sim interesses econômicos e dos próprios governos”²⁴¹.

Nesta medida, a expressão de novos grupos de trabalhadores, instituídos em sua autonomia coletiva e organizados de maneira não oficial, termina por sofrer intensa restrição no exercício de seu poder social²⁴² de criação e recriação do Direito posto. Desnuda-se, assim, um cenário em que os direitos e garantias trabalhistas serão apenas conferidos pelo Estado aos agrupamentos de trabalhadores devidamente sindicalizados, reforçando a ideia de outorga de direitos que somente serve à função conservadora do Direito e à manutenção de padrões de reprodução das relações de trabalho que evitam, a todo custo, serem alterados por novas pautas e lutas sociais e incluam, na zona de proteção trabalhista, indivíduos e coletivos reiteradamente excluídos por sua própria lógica reprodutiva.

As restrições legais e judiciais impostas ao exercício e à titularidade do direito de greve visam, assim, tornar os movimentos paredistas cada vez mais previsíveis e enfraquecidos, vez que a efetiva recepção e o amplo reconhecimento do ordenamento jurídico exclusivamente a greves típicas, realizadas nos moldes clássicos por organizações sindicais formalmente registradas e na defesa de interesses estritamente profissionais, acaba por culminar na declaração de ilegalidade de “formas de luta que se adaptam e tentam reverter novas condições de exploração do capitalismo contemporâneo e podem ensejar transformações metabólicas.”²⁴³.

Por isso, assim como afirmado para a negociação coletiva, soa paradoxal exigir que os entregadores por aplicativo se enquadrem em relações de emprego e estejam vinculados a sindicatos oficiais para que suas pautas de reivindicação, traduzidas na realização de movimentos paredistas, sejam efetivamente reconhecidas e internalizadas pela ordem jurídica,

²⁴⁰ Justamente em razão da abertura constitucional à experiência de construção e renovação grevista e do reconhecimento de que a greve não pode ser previamente conceituada ou limitada pela ordem jurídica.

²⁴¹ PEREIRA, Flávia Souza Máximo Pereira. *Para além da greve: diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho*. 2017. 434 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. p. 255.

²⁴² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 242.

²⁴³ PEREIRA, Flávia Souza Máximo Pereira. *Para além da greve: diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho*. 2017. 434 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. p. 259.

sendo que é justamente o vínculo empregatício e a garantia de direitos tipicamente trabalhistas a pauta primária de boa parte dos entregadores que, atualmente, se postam nas ruas do país em favor de dignidade no trabalho e em resistência à exploração desmesurada que precariza suas vidas e a vida de suas famílias.

Neste sentido, reafirmar a ampla recepção do fenômeno grevista na Constituição Federal de 1988, a própria abertura constitucional dada à conceituação, aos limites e aos formatos do exercício da greve, e a titularidade deste direito fundamental, conferida de maneira indistinta, ao conjunto de trabalhadores, é a única via possível na adequada e suficiente incorporação das novas lutas trazidas pelos coletivos organizados de entregadores por aplicativo à função democratizante e emancipatória do Direito Coletivo do Trabalho como ramo jurídico criado pelos trabalhadores e para os trabalhadores²⁴⁴.

Neste contexto, Ricardo Lourenço Filho aponta que a intenção do legislador ordinário, em manifesta contrariedade ao disposto na Constituição de 1988, foi de, efetivamente, afunilar o escopo do direito de greve:

O exame do conjunto da Lei 7.783/1989 indica que a finalidade do legislador foi a de disciplinar, isto é, limitar o direito de greve. Ainda que sejam previstos direitos aos grevistas – como a livre divulgação do movimento (art. 6º, I) ou a proibição de rescisão contratual, por parte do empregador, durante a greve (art. 7º, parágrafo único) – o caráter da lei é o de condicionamento do exercício do direito. A preocupação é, antes de tudo, estabelecer restrições. Não bastasse a enumeração das diversas obrigações impostas aos trabalhadores – como a condução da greve pelo sindicato e a necessidade de prévia comunicação ao empregador –, o art. 14 encerra dispondo que “constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei (...)”²⁴⁵.

Em seguida, o autor nota que a atividade jurisdicional, sobretudo aquela emanada do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), se desenvolveu no exato sentido de restringir a legitimidade da prática grevista e limitar, intensamente, os interesses e direitos nela resguardados, sendo o célebre julgamento de abusividade da greve dos petroleiros, em 1995, um grande exemplo desta jurisprudência limitativa²⁴⁶. No mesmo sentido, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra²⁴⁷ indicam o resgate desta perspectiva de restrição judicial do amplo espectro conferido ao direito de greve, pelo texto

²⁴⁴ GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988. p. 95.

²⁴⁵ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 223.

²⁴⁶ *Ibidem*. p. 224.

²⁴⁷ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A GREVE POLÍTICA E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM TRÊS ATOS*. No prelo.

constitucional, quando do julgamento em que prevaleceu a declaração de abusividade da greve anunciada pelos petroleiros no ano de 2018.

Em ambos os casos, a abusividade dos movimentos paredistas se fundou na alegada motivação política que os caracterizaria, de modo a culminar em exercício abusivo do direito de greve cuja comprovação seria extraída da estrita exegese dos dispositivos inseridos na Lei nº 7.783/89 (sobretudo em seu art. 14), tornando as duas greves ilegítimas em sua inteireza, vez que alegadamente desvinculadas de interesses genuinamente econômicos e profissionais dos trabalhadores envolvidos. Tal desfecho comum aos dois episódios evidenciou, em grande medida, a ausência de incidência da lógica constitucional que confere ampla autonomia coletiva aos trabalhadores para a formatação e a deflagração da prática grevista, tendo esta sido substituída por perspectivas evidentemente limitativas do direito debatido²⁴⁸.

Confirmando a prática judicial significativamente restritiva do direito de greve, Flávia Souza Máximo Pereira, ao analisar a construção jurisprudencial do conceito de greve em cada um de seus requisitos legais caracterizadores (sobretudo dos interesses tutelados pelo direito de greve), identifica uma condução contraditória do TST no julgamento de dissídios coletivos referente a greves políticas e político-econômicas. A autora explicita que, adotando uma postura de intervenção construtiva de limites e condições ao exercício do direito de greve que culminam na sua evidente restrição, a Corte trabalhista, em que pese reconhecer a inexistência de vedação constitucional e legal da legitimidade de greves políticas, acaba por proferir decisões declaratórias da abusividade de diversos movimentos paredistas justamente em razão destes abarcarem interesses políticos em suas pautas²⁴⁹. Assim, a autora identifica uma atuação jurisdicional que termina por configurar potencial conduta antissindical, por parte do Poder Judiciário, de transferência da palavra final sobre a motivação das greves dos trabalhadores para os julgadores, o que é manifestamente inconstitucional²⁵⁰.

²⁴⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. pp. 248-249.

²⁴⁹ PEREIRA, Flávia Souza Máximo Pereira. *Para além da greve: diálogo italo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho*. 2017. 434 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. pp. 231-232.

²⁵⁰ Ibidem. p. 235. Conforme a autora: “[...]. Diante de tal raciocínio, a palavra final sobre a motivação da greve seria sempre do julgador e nunca dos grevistas, o que é evidentemente inconstitucional; e, acrescentamos, consiste em potencial conduta antissindical, uma vez que constitui prévio intento de declaração de abusividade do movimento a qualquer custo, impregnado por convicções pessoais, revestidas de rasos e manipuláveis argumentos jurídicos. E tal antissindicalidade no Judiciário é ainda reproduzida por instrumentos da mídia que, inclusive, manipulam parte dos consumidores para que estes não se enxerguem como trabalhadores, reforçando a marginalização sociojurídica do conflito coletivo”. (2017, pp. 231-232).

Neste sentido, a correta e fiel interpretação do direito de greve, segundo a ampla abertura conceitual trazida pela Constituição Federal de 1988, deve ser aquela que vê, na própria experiência social da prática grevista, a fonte primária de percepção jurídica deste fenômeno, e não o contrário. A greve, enquanto produto da construção histórica e social de um conjunto de trabalhadores em um dado cenário de relações produtivas local e temporalmente localizadas, se reinventa e reinventa seus limites e objetivos à medida que se desenvolve, não havendo uma percepção prévia e estática do fenômeno que consiga defini-lo de maneira acurada. Deste modo, a juridicização desta via de ação direta obreira encontra necessárias dificuldades quando da subsunção real da atividade grevista à ordem jurídica em um movimento contraditório de proteção ao direito de greve recepcionado e de contenção/limitação do fenômeno social trazido ao Direito²⁵¹.

A greve, conceituada por Márcio Túlio Viana como a suspensão temporária da prestação de serviços, é analisada, em sentido amplo, como uma evidência de ruptura com o cotidiano geradora de inevitáveis impactos na realidade interrompida e, por isso, de manifesto potencial desestabilizador/alterador dos padrões de manutenção e reprodução das relações sociais e produtivas²⁵². Deste modo, a prática grevista tem, como objetivo primordial, a conquista de direitos por meio da recriação do Direito²⁵³, sendo a greve uma manifestação de violência (no sentido de ruptura da ordem, vez que sua realização não se dá pelo consenso) que funda o direito e que pretende ter força de lei, como bem apontado por Ricardo Lourenço Filho:

O direito de greve corresponde, portanto, a um “direito ao direito”, ou seja, um direito a modificar ou legitimar determinadas relações de direito. É justamente nesse aspecto que a greve pode ser vista pelo Estado como uma ameaça. Para Benjamin, o Estado teme a modificação de situações jurídicas por meio da greve, que, não obstante, é reconhecida como direito. Trata-se de uma ameaça interna ao próprio direito.²⁵⁴

Justamente por compôr ameaça imediata ao Direito e a seus mecanismos de conservação e reprodução da ordem vigente, a greve, em sua relação com a ordem jurídica, deve ter sua

²⁵¹ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A GREVE POLÍTICA E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM TRÊS ATOS. No prelo. p. 26.

²⁵² VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, nº 1, pp. 116-150, jan/mar 2000. pp; 124-126. Ao promover amplo resgate doutrinário do conceito e da função da greve, o autor explora esta última em três vertentes possíveis, sendo todas voltadas às dinâmicas de protesto, ruptura e renovação: “A greve é ao mesmo tempo instrumento de pressão para construir a norma e sanção para que ela se cumpra. Ainda quando não passa de uma simples possibilidade, pode servir ao Direito de três modos sucessivos: primeiro, como fonte material; em seguida, se transformada em convenção, como fonte formal; por fim, como modo adicional de garantir que as normas ajustadas efetivamente se cumpram.” (VIANA, 2000, p. 126).

²⁵³ *Ibidem*. p. 126.

²⁵⁴ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 226.

conformação e realização expressamente relegadas ao campo social e à experiência coletiva dos trabalhadores, sendo reprováveis intervenções jurídicas na limitação concreta deste fenômeno. Com isso, quer-se dizer que, uma vez assentada a ação direta dos trabalhadores como a forma primária e genuína de ruptura com o quadro de negação de direitos e de luta e conquista efetiva destes direitos negados e/ou postergados, esta não pode ter sua amplitude e seu potencial limitado pela ação do Direito, vez que tal restrição serviria apenas à conservação da ordem jurídica e social e não à necessária apreensão normativa de movimentos sociais de luta pela cidadania e pela dignidade no trabalho.

Assim, a greve deve ser vista e reconhecida como um direito exercido coletivamente e direcionado à efetivação e/ou à conquista de outros direitos, o que não a torna imune a limitações próprias a todo direito fundamental inscrito no plano constitucional. A disposição inserida no art. 14 da Lei de Greve e referente ao abuso do direito nela disciplinado recebe parâmetros objetivos de aferição da abusividade grevista, os quais deverão, em todo caso, ser analisados à luz da abertura e da amplitude sistêmica inscritas no art. 9º da CRFB/88. Esta afirmação se direciona, deste modo, à conclusão de que o exercício do direito de greve, enquanto direito fundamental que é, deverá ser sempre considerado legítimo e submetido a restrições de maneira subsidiária, vez que a consagração da liberdade sindical e da autonomia coletiva que permeiam a prática grevista é a regra:

É dizer: a greve, amplamente reconhecida, com liberdade para os trabalhadores livremente elegerem os interesses que desejam por meio dela defender, a partir de suas deliberações democráticas, é a regra. Como direito fundamental que é, tem presunção de legitimidade e acompanha-lhe a presunção também de boa-fé dos seus titulares. Não há que se falar em exercício lícito ou ilícito do direito: o exercício de direitos é sempre qualificado pela licitude e a presunção é de que seus titulares possam exercê-lo sem embaraços e independentemente de autorizações prévias.

Em caráter excetivo, todavia, se devidamente demonstrada (e para essa demonstração nos auxilia o art. 14º), por aqueles que forem ofendidos pelo abuso no exercício do direito, incidem as responsabilizações previstas em lei, a partir de análise posterior, em contraditório, dos órgãos jurisdicionais.²⁵⁵

A partir disto, a discussão sobre o formato adquirido e os interesses resguardados nos mais variados movimentos paredistas torna necessária a adoção de um sentido ampliativo da prática grevista como ação direta legítima e essencial à manutenção da vida coletiva da classe trabalhadora, sendo tal perspectiva perfeitamente extraída do art. 9º da Constituição Federal de 1988. Este se atém a normatizar, exclusivamente, o caráter procedimental da greve, conferindo a ampla titularidade do exercício deste direito aos coletivos de trabalhadores, os quais serão

²⁵⁵ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A GREVE POLÍTICA E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM TRÊS ATOS. No prelo. p. 10.

responsáveis pela delimitação dos interesses tutelados no movimento paredista, pela conformação temporal e espacial deste e pelo momento de sua deflagração²⁵⁶. Quaisquer outros mecanismos interpretativos se direcionam, irremediavelmente, à adoção de um sentido restritivo e violador da liberdade sindical e da autonomia coletiva da classe trabalhadora.

Por este motivo, a consideração do caráter político de uma determinada greve como elemento apto à declaração de abusividade do exercício do direito (tal como ocorrido na prática jurisprudencial da Justiça do Trabalho já mencionada anteriormente) incorre em evidente consideração restritiva do fenômeno grevista, vez que este ganha, em sua expressão social, contornos e objetivos que naturalmente extrapolam aqueles afeitos a questões econômicas e profissionais. Assim, a distinção do caráter inerente a determinado movimento grevista como fator de declaração da legalidade e da legitimidade do exercício coletivo do direito, acaba por se tornar irrelevante, vez que a abertura constitucional garantida à expressão social do fenômeno grevista não o condiciona, em nenhuma medida, à tutela de restritos e específicos interesses²⁵⁷.

Tal reflexão serve, em última medida, para que não se imponha leitura restritiva sobre a expressão social e as pautas reivindicadas pelos diversos movimentos de entregadores por aplicativo. Como bem relatado no Capítulo II deste estudo, a heterogeneidade de pautas encontrada entre os entregadores uberizados traduz relevante potencial de desenvolvimento e ampliação das lutas destes trabalhadores precários.

Neste sentido, os exemplos trazidos, tanto do Movimento dos Entregadores Antifascistas (MEAF) quanto da Associação dos Entregadores Autônomos e Motoboys do Distrito Federal (AMAE-DF), demonstram a amplitude de demandas veiculadas e de estratégias de atuação direta que não se limitam à defesa de interesses econômicos e/ou profissionais. Por um lado, o caso dos Entregadores Antifascistas nos fornece a conjugação de pautas trabalhistas à defesa da democracia e ao combate às investidas institucionais e regulatórias de cunho fascista enquanto formato de luta em favor da participação cidadã e da garantia de direitos, partindo da premissa de que não haverá trabalho e vida com dignidade sem que se tenha previamente

²⁵⁶LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 222.

²⁵⁷ Ibidem. pp. 237-238. Neste sentido, Ricardo Lourenço Filho sentencia: A greve pode assumir essas características. Ela pode servir à crítica dos sistemas – e, em última análise, da sociedade –, seja ele o direito, a economia ou mesmo a política. A greve corresponde a uma reação, em especial, às operações das organizações dos sistemas econômicos (como as empresas). Não se trata, porém, de atuação passiva. A greve é também denúncia, resistência, para que mudanças sejam promovidas (embora muitas vezes, é verdade, ela será a resposta ao “não” diante das reivindicações de mudança). O que caracteriza a greve, na linha desenvolvida acima, é o tipo de articulação comunicativa produzida: de reivindicação, de resistência, de protesto, de denúncia, de reação, etc., voltando-se aos sistemas funcionais e às suas instâncias decisórias. Nesse sentido, a distinção entre greve política e greve econômica é de menor importância.” (LOURENÇO FILHO, 2014, pp. 237-238).

assegurada a arena pública e democrática de participação cidadã a todos os trabalhadores (aí incluídos, por óbvio, os próprios entregadores). Por outro, o encaminhamento direto de demandas realizado pelos líderes da AMAE-DF, através do PL n° 937/2020, à esfera estatal, evidenciou a conformação de ações e direcionamentos nas vias de atuação direta deste conjunto de trabalhadores que não se restringem ao relacionamento entre empresas e trabalhadores e à veiculação de demandas grevistas estritamente profissionais.

Deste modo, a participação ativa dos movimentos organizados de entregadores por aplicativo, tanto na ampliação de seu espectro de luta para os campos social e político (na defesa do regime democrático e do acesso a direitos pelo asseguramento da participação cidadã de todos os trabalhadores) quanto no direcionamento de demandas e reivindicações por dignidade e por melhores condições de trabalho diretamente ao Estado (quebrando o circuito fechado de demandas profissionais entre trabalhadores e patrões) reforçam o caráter amplo e aberto do fenômeno grevista, de modo a denunciar as tentativas de restrição judicial do direito fundamental à greve (ao definir o espectro de interesses a serem defendidos nesta via de ação direta) e reiterar a impossibilidade prática de redução dos novos movimentos paredistas de entregadores por aplicativo à estrita e limitada compreensão da prática grevista em termos de interesses econômicos e/ou profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expressão coletiva dos entregadores por aplicativo apresenta, em seu largo espectro, fortes indicativos de renovação dos movimentos sociais e trabalhistas tanto em sua configuração e potência quanto em suas técnicas e estratégias de ação direta²⁵⁸. Esta dinâmica renovada de um conjunto de trabalhadores que, mesmo em um contexto de intensa precariedade e de crescente informalização, se reúne e luta por reconhecimento social e por dignidade no trabalho²⁵⁹ combate a percepção que sugere a irremediável extinção das organizações de trabalhadores ou mesmo considera superada a imprescindibilidade da organização/ação coletiva como via de proteção, resistência e emancipação da classe trabalhadora.

Em oposição a esta perspectiva, que considera desnecessária a ação coletiva para que se faça presente (ou se tente fazer) um certo equilíbrio entre trabalhadores e patrões no interior das relações produtivas, a atualização das vias e dos processos de exploração da força de trabalho humano, pelo capital, traduz, reflexivamente, a renovação de contradições e implica no surgimento de resistências a esta mesma exploração. Tal cenário indica que, na realidade, os trabalhadores, ainda que inseridos em relações laborais que se apresentam como modelos de produção inovadores e emancipadores da lógica de exploração precedente (a exemplo da passagem do fordismo para o pós-fordismo, na qual a economia de compartilhamento se autointitula como livre de estruturas rígidas, hierarquizadas e subordinadas típicas da fase de produção capitalista anterior), permanecem vinculados às condições materiais que denotam uma evidente separação entre capital e trabalho e, a partir de sua experiência cotidiana, produzem novos movimentos de resistência à exploração ilimitada e reivindicação por dignidade no trabalho.

A constante reinvenção da classe trabalhadora em suas dinâmicas de resistência e movimentação é proposta por Beverly J. Silver²⁶⁰ como fruto de uma característica ínsita ao modo de produção capitalista em suas diversas fases de desenvolvimento (séculos XIX e XX), qual seja a oscilação pendular entre crises de lucratividade e crises de legitimidade. As primeiras, geradas pela formação de pactos sociais fortes, tendem a promover uma

²⁵⁸ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

²⁵⁹ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

²⁶⁰ SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870*. Trad. Fabrizio Rigout. São Paulo: Boitempo, 2005.

dessocialização dos sistemas estatal e regulatório, sendo contrapostas pelas segundas, por sua vez produzidas pela forte mercadorização do trabalho que amplia a precarização das condições laborais e da vida dos trabalhadores e gera intensa agitação social, conduzindo ao resgate de estatutos de proteção e valorização (ainda que parcial) do elemento humano nas relações produtivas e sociais²⁶¹.

Ainda que não afirme a necessária repetição deste mecanismo pendular ante a crise de legitimidade social e a perda de força dos movimentos de trabalhadores organizados em estruturas clássicas (sindicatos), que marcam a parte inicial do século XXI, a autora considera a luta pela instituição de um regime que subordine os lucros aos meios de vida de todos (e que não lute apenas contra a exploração e a exclusão no trabalho) como o maior desafio imposto à classe trabalhadora neste século²⁶². Reivindicando um modelo de reconfiguração dinâmica das forças do trabalho, ora pontuado pela reação de classes já constituídas a seus processos de precarização e corrosão, ora encarnado no surgimento de novas classes de trabalhadores construídas espontaneamente a partir da transfiguração do capital em renovadas vias de exploração do trabalho (investimento em novos setores produtivos, transferências de capital no interior de um mesmo setor, transferência geográfica do capital e de sua estrutura produtiva, e financeirização do capital), Beverly Silver reafirma uma constante e permanente revolução da produção e das relações sociais engendrada pelo capital que se espelha (como já citado) no surgimento de novas classes trabalhadoras (que resistem e reivindicam à sua própria forma)²⁶³.

Esta contínua reconfiguração de classes e perspectivas de luta é encontrada no caso dos entregadores por aplicativo (e dos demais uberizados) na medida em que eles se apresentam como um novo contingente de trabalhadores precários que, apesar de reiteradamente inserido em relações de trabalho marcadas pelo signo da exploração e da precarização crescentes (a exemplo da prévia terceirização dos serviços de entregas²⁶⁴), se encontra, atualmente, conformado em estruturas de exploração uberizadas que fazem uso das tecnologias e da falsa retórica da autonomia para negar a existência de subordinação e até mesmo a existência do

²⁶¹ Ibidem pp. 170-172.

²⁶² Ibid. p. 172.

²⁶³ Ibid. p. 13.

²⁶⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. pp. 118-120. Como já mencionado anteriormente, a autora aponta que, no surgimento da profissão, os entregadores ou motoboys (caso ora estudado) eram contratados pelas empresas por meio da terceirização direta ou indireta, e, recentemente, têm sido inseridos na dinâmica da uberização em larga escala. Trata-se, assim, de uma transformação que “altera a organização do trabalho, o valor da hora de trabalho, as condições e a precariedade” (p. 120). Alteração, diga-se de passagem, direcionada indiscutivelmente ao incremento e à intensificação da exploração e da precarização do trabalho.

próprio trabalho nas plataformas digitais de serviços de entrega, sustentando uma prestação de serviços supostamente livre e espontânea.

Esta nova configuração do trabalho em aplicativos, por suas próprias contradições e seus efeitos concretos na realidade laboral de cada entregador, proporciona renovadas situações de violação da dignidade humana nos planos físico e virtual. Entretanto, a lógica exploratória e precarizante, aqui mencionada, ainda se sustenta na efetivação de mecanismos de hierarquia e subordinação típicos de relações de trabalho, denotando a inexistência de autonomia dos trabalhadores e a plena configuração dos requisitos essenciais à configuração de relações empregatícias no interior dos aplicativos²⁶⁵ (conforme exposto no primeiro capítulo deste estudo).

Com isso, vislumbram-se as lutas e resistências dos uberizados como genuínos movimentos de trabalhadores que reivindicam direitos tipicamente trabalhistas em suas vias de expressão coletiva²⁶⁶, transmutando a hipótese de extinção da organização e da ação coletivas na abertura de um novo campo de anseios e disputas na sempre presente e tensionada relação entre capital e trabalho, agora marcada pela definitiva participação das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) no incremento dos mecanismos de exploração obreira.

Assim, cumpre reafirmar que os entregadores em plataformas, em seus movimentos de busca por reconhecimento social e conquista de direitos e melhores condições de trabalho, fazem efetivo uso da liberdade sindical (em seu sentido amplo) assegurada pelo art. 8º da Constituição Federal de 1988. Incorporados em diversos grupos autônomos de discussão e atuação coletiva (normalmente presentes em redes sociais ou aplicativos de mensagens e compostos por entregadores de grandes e médias cidades brasileiras), estes movimentos de trabalhadores reúnem uma heterogeneidade de pautas, reivindicações e até mesmo estratégias de diálogo e atuação direta relativamente às empresas-aplicativo²⁶⁷.

No plano da organização dos movimentos de entregadores, ainda que a opção pela estrutura sindical propriamente dita e pela atração de todo o arcabouço jurídico de reconhecimento oficial das entidades sindicais não seja a adotada pelos entregadores

²⁶⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 65-83.

²⁶⁶ DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 23/03/2021.

²⁶⁷ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-asperspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

atualmente²⁶⁸, a possibilidade de que esta venha a ser absorvida pelo segmento ante o ganho de experiência social e o amadurecimento das vias de diálogo institucional de seus coletivos deve sempre permanecer aberta.

Renan Bernardi Kalil²⁶⁹ aponta que, dentre as vias de organização coletiva usualmente encontradas entre os uberizados, a opção pela reunião em entidades sindicais, apesar de intrinsecamente vinculada à revitalização da representação coletiva em âmbito institucional, tem sido, quando muito, adotada por coletivos de motoristas de plataformas de transporte²⁷⁰, entre os quais menciona o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo, o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativos de Pernambuco, o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Distrito Federal) e o Sindicato dos Motoristas em Transporte Terrestre Individual Privado de Passageiros por Aplicativo do Rio de Janeiro²⁷¹. Entretanto, como alternativa à estrutura sindical e à formação de cooperativas, o autor denota o uso de redes sociais e tecnologias da informação e comunicação (TIC's) para a formação de coletivos online de trabalhadores uberizados que trocam informações, debatem pautas consideradas relevantes pelos movimentos obreiros e desenvolvem redes de articulação e ação coletiva que desafiam o isolamento e a atomização aos quais estes mesmos trabalhadores são diariamente submetidos²⁷².

Esta perspectiva é predominantemente encontrada no atual estágio de desenvolvimento dos movimentos de entregadores por aplicativos, os quais têm optado pela organização em torno de coletivos, tanto para fins assistenciais quanto para a reivindicação de direitos trabalhistas²⁷³. Entretanto, como bem apontado por Ricardo Lourenço Filho, os coletivos de entregadores por aplicativos, em seu papel de “organizadores secundários”, têm desempenhado função concreta semelhante àquela classicamente identificada nos sindicatos:

²⁶⁸ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 438.

²⁶⁹ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

²⁷⁰ Esta mesma dinâmica é apresentada por Thiago Patricio Gondim em estudo sobre a organização e a ação coletiva de trabalhadores uberizados, com destaque para a predominância da opção por estruturas tipicamente sindicais entre os motoristas de plataformas de transporte. Neste sentido, ver: GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. *MEDIAÇÕES*, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, mai-ago. 2020.

²⁷¹ KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. p. 86.

²⁷² *Ibidem*. pp. 90-91.

²⁷³ LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 85.

Todavia, os coletivos de entregadores, ao menos se se levar em consideração a experiência da mobilização de julho de 2020, têm semelhanças funcionais com os sindicatos. Os trabalhadores por plataformas digitais, ainda que de forma fragmentada, intermitente e numa lógica de elevada concorrência, são primeiramente integrados a uma organização empresarial, que, de modo concomitante, os dispersa na execução dos serviços, mas também os reúne na submissão ao controle algorítmico, na experiência de labor precarizado e, em última análise, nas ruas das cidades. Assim, os coletivos têm exercido, de maneira incipiente, a função sociológica dos sindicatos de “organizadores secundários”, com possibilidade de abertura de caminhos para a construção de uma identidade coletiva.²⁷⁴

Deste modo, ainda que distantes de uma reunião coletiva que vê na estrutura sindical a melhor alternativa para a inserção social e institucional dos entregadores por aplicativo²⁷⁵, estes trabalhadores devem tê-la como opção sempre disponível por força da própria liberdade sindical que resguarda sua autonomia coletiva. O futuro desenvolvimento destes movimentos, atualmente distantes da figura dos sindicatos, poderá indicar o enquadramento sindical enquanto necessário e desejado, cabendo unicamente aos entregadores decidir sobre a adequação e a necessidade desta estratégia de organização institucionalizada.

No que tange à negociação coletiva, apesar da percepção de que as vias de diálogo social permanecem continuamente abertas à inserção de novos grupos e organizações de trabalhadores em razão do amplo reconhecimento constitucional do direito à negociação coletiva enquanto direito fundamental trabalhista (art. 7º, XXVI), Sidnei Machado indica não haver registro de experiências visando o estabelecimento de processo de negociação coletiva no âmbito do trabalho em plataformas no Brasil²⁷⁶.

Contudo, trazendo a experiência concreta dos entregadores em suas dinâmicas de atuação coletiva e colocando em destaque a própria incipiência de seus movimentos e lutas (originados, basicamente, no ano de 2020), pode-se vislumbrar atuações direcionadas à formação e ao incremento de espaços e canais de diálogo social amplo, ou seja, para além das vias de negociação coletiva propriamente ditas.

A forte atuação da Associação dos Motoboys Autônomos e Entregadores do Distrito Federal (AMAE-DF) na proposição do Projeto de Lei Distrital 937/2020 que culminou na promulgação da Lei Distrital nº 6.677/2020 evidencia, em certa medida, a busca de um coletivo de entregadores por aplicativo pelo estabelecimento de vias de diálogo institucional

²⁷⁴ Ibidem. p. 86.

²⁷⁵ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

²⁷⁶ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPTU, 2020. pp. 434-438.

relativamente às empresas-aplicativo e ao Estado, tendo os líderes e membros deste movimento se organizado e atuado em prol da reivindicação de melhores condições de trabalho com a instalação de pontos de apoio em todo o Distrito Federal, como já mencionado anteriormente.

No mesmo sentido, ainda que não identificada a estabilização de canais de diálogo social e de negociação coletiva no desenvolvimento do simbólico #BrequeDosApps de julho de 2020, há que ser valorizado o significativo reconhecimento social gerado pela atuação direta dos coletivos de entregadores nas campanhas realizadas nos meios virtuais (redes sociais e aplicativos de mensagens) e nas paralisações desenvolvidas nas ruas de todo o país²⁷⁷, representando um ganho de visibilidade social que culmina, por fim, na abertura de canais de diálogo com a sociedade e o Estado e até mesmo na quebra do silêncio²⁷⁸ de boa parte das empresas-aplicativo²⁷⁹. Estas, apesar de majoritariamente reafirmarem sua retórica neoliberal de autonomia e “parceria” na prestação de serviços relativamente aos entregadores²⁸⁰, foram forçadas a sair de sua posição de inércia até então prevalecente e pressionadas à prestação de garantias concretas e pontuais (ainda que insuficientes) em favor da melhoria das condições de trabalho dos entregadores.

Por fim, no que diz respeito à greve, os movimentos coletivos de entregadores por aplicativo, nas paralisações de julho de 2020 que deram corpo ao #BrequeDosApps, demonstraram uma potente e eficaz força de atuação direta de sujeitos que sofrem, simultaneamente, com a precarização massiva de seus serviços, a negação de direitos trabalhistas básicos e o isolamento total em suas rotinas de entregas. Chama atenção, por isso, a capacidade organizativa em nível nacional e a ampla conjugação de pautas heterogêneas por segurança e dignidade no trabalho presentes num movimento social de precários e invisibilizados que superaram um cenário de completa adversidade para se reunirem na defesa de seus interesses e anseios enquanto coletivo²⁸¹.

²⁷⁷ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequeuedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

²⁷⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 87.

²⁷⁹ DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁸⁰ PINHEIRO-MACHADO, Rosana. *Os entregadores antifascistas querem apps solidários à causa*. Por que é importante ouvi-los. The Intercept Brasil. 23 jun. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/23/entregadores-antifascistas-protestos/>. Acesso em: 12/03/2021.

²⁸¹ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequeuedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

As disputas acerca dos sentidos e dos limites inseridos na resistência dos entregadores, percebidos na oposição entre o desejo pela caracterização do vínculo de emprego nas plataformas que acompanha parte deste segmento e a manutenção do status de “autonomia” adicionado de prestações assistenciais pelas empresas-aplicativo visada por outros, denotam uma pluralidade de debates e propostas naturais à dinâmica democrática de todo movimento social²⁸². Neste sentido, ainda que se possa afirmar que o afastamento da legislação protetiva trabalhista objetivado por parcela dos entregadores demonstre a resistência e a permanência da retórica neoliberal entre os próprios uberizados, há que se reconhecer o caráter embrionário de um movimento que se mostra promissor na reivindicação de um trabalho digno e humanizado no interior dos aplicativos e que, por isso, ainda dependerá de experiências coletivas futuras para que seu real escopo de defesa dos entregadores seja melhor definido²⁸³.

De qualquer modo, a alta adesão às paralisações realizadas no ano de 2020 indica a formação inicial de uma identidade coletiva que se molda à percepção dos entregadores enquanto conjunto de trabalhadores que são, vez que, como bem pontuado por Renata Dutra e Ricardo Festi, reivindicam direitos e garantias tipicamente trabalhistas e o fazem por meio da greve²⁸⁴. A articulação coletiva, predominantemente efetivada no ambiente virtual por meio do recurso às redes sociais e aos aplicativos, impõe, segundo Dutra e Festi, potenciais e limites à organização dos entregadores, na medida em que, por um lado, possibilita a rápida e ampla difusão de informações, propostas e debates e, por outro, viabiliza um maior controle e vigilância por parte das empresas-aplicativo em suas estratégias de punição aos entregadores grevistas²⁸⁵.

Entretanto, a ação direta dos entregadores por aplicativo, organizada em meios virtuais e disposta nas ruas de todo o país, fez uso da amplitude de significados ínsitos à noção de greve para protestar e resistir à gestão e ao controle do trabalho existentes nas relações de produção uberizada. Contra a total sujeição da força de trabalho humana à artificialidade (e, agora, à virtualidade) das máquinas e das tecnologias representada na dinâmica de trabalho uberizada e na gestão algorítmica dos serviços, em um processo que visa coisificar sujeitos e absolutizar o trabalho morto, os entregadores reafirmam sua humanidade e reivindicam a cidadania no

²⁸² GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

²⁸³ SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

²⁸⁴ DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁸⁵ Idem.

trabalho e na vida social e política²⁸⁶. Esta dinâmica de insurgência contra o uso das tecnologias para a total precarização do trabalho humano acaba, com isso, evidenciando o matiz ludista dos movimentos de entregadores e, por isso, reforçando o caráter grevista da atuação de um coletivo que se reconhece enquanto genuinamente composto por trabalhadores.

Para além da defesa de interesses profissionais, os entregadores por aplicativo, por meio amplo espectro da experiência grevista, veiculam mensagens e reivindicações que aliam a busca por direitos trabalhistas a dinâmicas sociais e políticas de luta por cidadania e por reconhecimento. Neste sentido, Andréia Galvão sugere o entrelaçamento das pautas e das organizações de entregadores por aplicativo a outros movimentos sociais de cunho antirracista e antifascista (a exemplo Movimento dos Entregadores Antifascistas), de modo a tornar evidente a íntima ligação entre a garantia de direitos e a defesa da democracia, do pluralismo político e da igualdade racial. Neste sentido, afirma:

De todo modo, também por aqui esboçam-se tentativas para ir além do plano material. Ao denunciar que o trabalho precário tem um recorte racial, os entregadores explicitam a conexão entre a luta por direitos trabalhistas e o antirracismo, permitindo articular o combate contra diferentes opressões e entrelaçar movimentos distintos. A aproximação entre organizações que têm como eixo o trabalho e movimentos sociais constituídos em torno de outras questões e identidades, como o movimento negro e coletivos da periferia, amplia a base social do movimento dos entregadores e as pautas em discussão, estimulando sua politização.

Por fim, a emergência de um movimento antifascista e a inclusão da democracia na pauta de uma parcela dos entregadores abre um caminho politicamente potente, pois expressa o reconhecimento de que, sem liberdades democráticas, não há direitos.²⁸⁷

A partir das realidades de trabalho encontradas nos aplicativos de entrega, os trabalhadores neles inseridos, conscientes de sua crescente exploração e de sua histórica inserção em relações de trabalho continuamente precárias e desprotegidas, reúnem lutas de dignidade no trabalho e lutas de busca por participação ativa e reconhecimento social na esfera pública democrática, de modo a fazer da greve um direito coletivo fundamental que não se esgota na tutela de interesses profissionais e econômicos²⁸⁸.

Portanto, a experiência ainda incipiente e heterogênea dos entregadores por aplicativo, em suas dinâmicas de organização, promoção de diálogo social com empresas e instituições e ação direta através da prática grevista aliada à luta por cidadania, demonstra a renovação

²⁸⁶ VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, nº 1, pp. 116-150, jan/mar 2000. p. 134.

²⁸⁷ GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021. pp. 4-5.

²⁸⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 239.

permanente da classe trabalhadora²⁸⁹ em suas práticas de resistência à exploração desmesurada e de luta pelo Direito. Assim, a indefinição de programas e pautas a serem defendidos pelos entregadores e a própria rudimentaridade das vias de articulação e ação percebidas no presente não devem ser lidas como sinônimos de enfraquecimento dos trabalhadores frente à reestruturação gestora e produtiva do capital, mas enquanto sinais que indicam a formação de novos caminhos de luta e “apontam para a oxigenação dos fluxos de resistência, a partir das possibilidades concretas do espaço-tempo do trabalho.”²⁹⁰.

Para tanto, a abertura do Direito Coletivo do Trabalho aos novos movimentos de entregadores por aplicativo deve ser conduzida pela reconstrução permanente dos limites e das possibilidades de institutos como a liberdade sindical, a organização sindical, a negociação coletiva e a greve, tal como sugerido no presente estudo. A alternativa jurídica, ainda que não se faça obrigatória à expressão coletiva e à conquista de espaços pelos movimentos organizados de uberizados funciona, inegavelmente, como instrumento de reconhecimento e garantia de direitos sociais trabalhistas nos planos individual e coletivo²⁹¹, perfazendo uma instância de criação e proteção da cidadania no trabalho pelos próprios trabalhadores.

²⁸⁹ SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870*. Trad. Fabrizio Rigout. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 13.

²⁹⁰ DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018. p. 283.

²⁹¹ LOURENÇO FILHO, Ricardo. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da Ufersa Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> Acesso em: 19 abr 2021.

_____. “Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Revista Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*. v. 18, n. 3, 2019, p. 1-11.

ABÍLIO, Ludmila. Costhek; ALMEIDA, Paula. Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa. Patriota da; KALIL, Renan. Bernardi; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19*. Relatório Parcial de Pesquisa. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p.

ALIANÇA BIKE, *Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo*. São Paulo, 2019.

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

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed.. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. *Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical*. 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>. Acesso em: 04/03/2021.

BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1a ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 23/03/2021.

CALDAS, Joseane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?*. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

CINTRA, Caroline. *Entregadores de aplicativos organizam paralisação geral para 1º de julho*. Correio Braziliense. 15 jun. 2020. Disponível em: https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/06/15/interna_cidadesdf,863914/entregadores-de-aplicativos-organizam-paralisacao-geral-para-1-de-jul.shtml. Acesso em: 15/03/2021.

DARDOT, Pierre.; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, Valerio. *Labour Is Not a Technology: Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy*. *IUSLabor*, n.2, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRABLE, Luiza. *CONHEÇA PAULO LIMA, O ENTREGADOR DE APLICATIVO ANTIFASCISTA QUE ORGANIZA A CATEGORIA*. The Intercept. São Paulo, 10 de jun. de 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/10/entregadores-antifascistas/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

DUTRA, Renata Queiroz; FESTI, Ricardo. *A greve dos entregadores*. A Terra é Redonda. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; FESTI, Ricardo. *A resistência dos entregadores na pandemia: reflexões sobre os Breques dos Apps*. No prelo.

DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚLVEDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. *Revista Estudos Institucionais*, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, set./dez. 2020.

FÉLIX, Fábio. *Sancionada a Lei que cria pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos*. Fábio Félix Deputado Distrital PSOL DF. 23 set. 2020. Disponível em: <https://fabiofelix.com.br/sancionada-a-lei-que-cria-pontos-de-apoio-para-trabalhadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 12/04/2021.

FERREIRA, António Casimiro. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa. In: ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes; SILVA, Leonardo Mello e; VERAS, Roberto (org). *Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto internacional*. Coimbra: Quarteto Editora. 2004. pp. 75-97.

FILGUEIRAS, Vitor *et al*. *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://abettrabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobreEntregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2021. p. 6.

GALVÃO, Andréia. *A greve e as perspectivas do movimento entregadores*. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 24 fev. 2021.

GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1988.

GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. *MEDIAÇÕES*, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, mai-ago. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 30, n. 1. abril/ 2018. pp. 77-104.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2010.

LOBATO, Gisele. *Entregadores e motoristas de apps denunciam falhas no pagamento de licenças por covid-19*. Repórter Brasil. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2020/07/entregadores-e-motoristas-de-apps-denunciam-falhas-no-pagamento-de-licencas-por-covid-19/>. Acesso em: 09/03/2021.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*. 2014. 293 f. Tese de Doutorado em Direito - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

_____. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

_____. O Individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. *REJUR - Revista Jurídica da UFERSA Mossoró*, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020.

LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1982.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A GREVE POLÍTICA E O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM TRÊS ATOS*. No prelo.

MODA, Felipe. *Os uberizados brasileiros voltam à luta*. Outras palavras. São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso em: 24 fev. 2021.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. v. 6, n. 3, p. 647-681, dez/2019.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de direito internacional social*. São Paulo: LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87. Não ratificada pelo Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15/02/2021.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Bernardo Leoncio Moura; SILVA, Cássio de Araujo; VALENTIM, João Hilário. *ATOS ANTISSINDICAIS - Manual de Atuação*. Ministério Público do Trabalho: Brasília, 2020.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana. *Os entregadores antifascistas querem apps solidários à causa*. Por que é importante ouvi-los. The Intercept Brasil. 23 jun. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/06/23/entregadores-antifascistas-protestos/>. Acesso em: 12/03/2021.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. *#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo*. Blog da Boitempo. São Paulo, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 25/01/2021.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma*. ZANATTA, Rafael (Trad.). A. F. Elefante/Autonomia Literária/Fundação Rosa Luxemburgo: São Paulo, 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, C. H. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho (RDT)*. Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008, p. 185-205.

SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870*. Trad. Fabrizio Rigout. São Paulo: Boitempo, 2005.

STANDING, Guy. *O precariado - a nova classe perigosa*. 2ª ed. São Paulo: Autêntica, 2013.

SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: RAMALHO, Jether Pereira; ARROCHELLAS, Maria Helena (org.).

Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil. São Paulo: Cortez; Petrópolis: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade (CAALL), 2004. pp. 91-126.

THOMPSON, Edward Palmer. Algumas observações sobre classe e falsa consciência. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio (org.). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. 2ª ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2012.

URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção contra os atos anti-sindicais*. LTr, São Paulo, 1989.

_____. Diálogo social: teoría y práctica. In: OIT - Organización Internacional del Trabajo. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Educación Obrera, 2000/3, Número 120, 1 mar. 2000. pp. 57-65.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais versus atos anti-sindicais: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas*. 2006. 230 f. Dissertação de Mestrado - Centro de Ciências Jurídicas / Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, nº 1, pp. 116-150, jan/mar 2000.