

DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. OS DESAFIOS DIANTE DE PLEITOS COLETIVOS DE TRABALHADORES POR APLICATIVOS

***RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING. THE CHALLENGES BEFORE COLLECTIVE CLAIMS
FOR PLATFORM WORKERS***

Cognitio Juris

Ano XII - Número 41 - Edição Especial - Julho de 2022

ISSN 2236-3009

Autores:

Paulo Sergio João^[1]

Gustavo Jonasson de Conti Medeiros^[2]

RESUMO: Trata-se de análise histórica da industrialização na Europa e das origens dos movimentos de agrupamento de trabalhadores. Analisa os motivos do tardio processo de industrialização no Brasil e estuda o modelo adotado de organização sindical no país. Aborda as especificidades da atividade dos trabalhadores em empresas de aplicativo e os movimentos grevistas que estes profissionais deflagraram. Destaca a importância das assembleias de trabalhadores e aponta o desafio imposto aos trabalhadores em aplicativos frente aos critérios de organização sindical vigente. Busca apontar soluções, visando assegurar que os profissionais (motoristas e entregadores) exerçam o direito fundamental de negociação coletiva e, cujo negócio jurídico assegure, ao mesmo tempo, segurança jurídica às empresas.

Palavras-chave: negociação coletiva, aplicativos de entrega.

ABSTRACT: This is a historical analysis of industrialization in Europe and the origins of movements for grouping workers. It analyzes the reasons for the late industrialization process in Brazil and studies the model adopted for union organization in the country. It addresses the specifics of the activity of workers in application companies and the strike movements that these professionals triggered. It highlights the importance of workers' assemblies and points out the challenge imposed on workers in applications against the current union organization criteria. It seeks to point out solutions, aiming to ensure that professionals (drivers and deliverymen) exercise the fundamental right of collective bargaining and, whose legal business, at the same time ensures legal security for companies.

Keywords: collective bargaining, delivery applications.

Introdução

Vivemos em um tempo de mudanças tecnológicas constantes. Não há relato histórico que narre que o mundo tenha impresso transformações na mesma velocidade que se viu nas últimas décadas.

Fazemos uso recorrente de expressões restritas, até então, aos núcleos de pesquisas ou que foram cunhadas há pouco tempo ou ainda cujos sentidos eram absolutamente diversos das aplicações atuais. Referimo-nos a termos como: “aplicativo”, “algoritmo”, “unicórnio”, “redes sociais”, “internet das coisas”, “inteligência artificial”, “tecnologia com potencial disruptivo”, “Revolução 4.0”, “*machine learning*”, “*blockchain*”, “*streaming*”, entre tantas outras.

As novas tecnologias motivaram a mudança de comportamento da sociedade e dos hábitos de consumo[3], cujo movimento se intensificou fortemente com a pandemia de Covid-19.

Essas mudanças também repercutiram diretamente no mercado de trabalho: se antes eram criadas novas formas de trabalho a exemplo dos “*youtubers*” e “*streamers*”, após a pestilência, a adoção do *home office* passou a ser rotina e foi um dos instrumentos que as

empresas imediatamente serviram-se para manter em curso suas operações.

Entretanto, ao largo das mudanças vivenciadas por profissionais em escritório, outros trabalhadores mantiveram, e continuam mantendo, rotinas bem diferentes. É o caso dos trabalhadores em aplicativos (entregadores e motoristas) que, durante todo esse período, estiveram na linha de frente e se submeteram ao risco evidente da doença.

Esses profissionais, cujo contingente chega a 1,4 milhão[4] de pessoas, foram relegados à própria sorte. Em sua franca maioria não são considerados empregados e, portanto, não têm acesso às garantias mínimas previstas no Direito do Trabalho e, pior, encontram desafios na formação e no reconhecimento de grupos representativos que possam por eles interceder junto às empresas e fazer valer seus interesses coletivos.

Referindo-se aos desafios dos trabalhadores na chamada Revolução 4.0, Paulo Sergio João (2021, p. 108) leciona que:

A nova economia da chamada Quarta Revolução Industrial obrigou as empresas e empregados a novos modelos de trabalho prestado a distância, dificultando mais uma vez a identificação de grupos. A revolução tecnológica, somada à competição de mercado e à pandemia, gerou a individualização do direito do trabalho e fragilizou o interesse coletivo de classe do ponto de vista fático e real e deslocou para o ambiente da empresa as preocupações mais adequadas à sustentabilidade de empregos e do negócio.

Aí está, pois, a necessidade de o Direito do Trabalho, mais uma vez, se reinventar e exercer o seu papel histórico: proteger os trabalhadores contra situações indignas e evitar o retrocesso social.

1. Evolução Histórica da Industrialização e da Sindicalização na Europa

A origem do agrupamento dos trabalhadores em classes remonta aos séculos XVIII e XIX, em especial ao tempo da Revolução Industrial, na Europa, marcada pela proliferação do uso das

máquinas – inicialmente o tear mecânico e a máquina à vapor – no lugar do trabalho manufatureiro.

A vida e as relações de trabalho que até então se davam, a rigor, no âmbito familiar, ganharam outro significado. Os trabalhadores, outrora artesãos, impossibilitados de concorrer com a eficiência trazida pela tecnologia, tornaram-se operários e migraram em grande número para os locais onde as indústrias eram instaladas e ali se concentravam, dando origem aos centros urbanos.

O verdadeiro êxodo para as cidades – despreparadas para abrigar o novo contingente populacional – acabou por obrigar que os trabalhadores passassem a residir amontoados em habitações precárias. No interior das fábricas, a situação não destoava.

Cintia Sasse (2014, s.p), ao narrar sobre as jornadas praticadas no interior das fábricas, assim pontua:

A história mostra que, no final do século 18, com duração frequente de 18 horas diárias, eram comuns mutilações e mortes de operários que desmaiavam ou dormiam sobre as máquinas. É difícil imaginar que na Inglaterra medieval o tempo de trabalho fosse menor do que nos primórdios do capitalismo. No entanto, foi o que ocorreu. O primeiro documento que disciplinou a jornada data de 1349, quando a peste negra dizimou quase 25% da população europeia. Os artesãos e os trabalhadores agrícolas ingleses iniciavam o trabalho às 5h da manhã e encerravam entre 19h e 20h na época mais quente, de março a setembro. No inverno, terminavam no início da noite. Eram jornadas de 12 a 13 horas.

A Carta Encíclica *Rerum Novarum* [5], de 15 de maio de 1891, do Sumo Pontífice Leão XIII, reconhece as mazelas às quais os trabalhadores eram submetidos:

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo

testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços.

Foi nesse contexto que surgiu a classe proletária, formada – de maneira clandestina – por trabalhadores nas fábricas. Tratou-se do agrupamento voluntário daqueles insatisfeitos com as amarguras e péssimas condições às quais eram submetidos, movidos por sentimento de solidariedade e que tinham como propósito a autoproteção contra os abusos praticados pelos donos dos meios de produção.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2006, p. 2) refletem: “Indivíduos colocados em condições de vida semelhante tendem sempre ao associacionismo, e com tanto mais força atrativa quanto mais precária sejam suas condições de existência”.

Luciano Martinez (2021, p. 51) complementa: “O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade condicional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais”.

Como maneira de frear os desmandos do patronato, os movimentos organizados passaram a fazer uso dos instrumentos de pressão que dispunham de: boicotes, sabotagens, greves etc.

Eric J. Hobsbawn (1961, p. 143) enumera que as chances na vida do proletariado:

Eram três as possibilidades abertas aos pobres que se encontravam à margem da sociedade burguesa e não mais efetivamente protegidos nas regiões ainda inacessíveis da sociedade tradicional. Eles podiam lutar para se tornarem burgueses, poderiam permitir que fossem oprimidos ou então poderiam se rebelar.

Qualquer ato de rebeldia, porém, era punido com rigor. As mobilizações dos trabalhadores

ocorriam de maneira contrária à lei então vigente.

Na Inglaterra, pelo *Combination Act* de 1799 e 1800[6], punia-se com prisão ou trabalho forçado qualquer tipo de greve. Do mesmo modo, o Código Penal francês de 1810[7] punia com prisão a coalização entre trabalhadores.

A esse respeito, Evaristo de Moraes Filho (1956, p. 2) assevera que: “Numa sociedade assim embriagada pela produção em massa e pelos lucros limitados, tudo que representasse estorvo e manietação precisava ser destruído.

Aos poucos, houve uma certa acomodação entre os conflitos e aqueles movimentos que evoluíram a margem da lei, ganharam relevo, tornaram-se um fenômeno irretorquível e foram erigidos ao patamar de direito. Ou seja, foi nesse cenário de sofrimento que passam ser estabelecidos alguns limites à exploração do trabalho humano e aí está o embrião do Direito do Trabalho contemporâneo.

2. A Industrialização no Brasil.

Tardou muito o processo de industrialização no Brasil. Somente após a chegada da corte portuguesa, em 1808, é que se iniciou timidamente a implantação das fábricas. Antes desse período, vigorava a proibição da indústria, como forma de perpetuar a dependência da colônia à metrópole.

A partir de 1844, com a chamada “Tarifa Alves Branco[8]”, as mercadorias estrangeiras passaram a ser tributadas. Para aqueles itens que já poderiam ser produzidos por aqui, as alíquotas foram as mais elevadas, chegavam a 60%. A medida forçava a criação de fábricas para suprir a necessidade do mercado interno. A principal atividade econômica ainda era a cafeicultura.

O cenário das cidades começou a ser alterado a partir das primeiras décadas do século XX, com a chegada dos imigrantes europeus. Os relatos históricos[9] registram os primeiros

movimentos paredistas operários em 1919.

Contudo, o grande impulso industrial ocorreu após a crise de 1929, pois os Estados Unidos eram o principal importador do grão[10]. É a partir desse momento, em pleno Estado Novo, que o país, enfim, inicia sua revolução industrial.

O governo de Getúlio Vargas (1930-1945) é o responsável pelo forte investimento industrial no país. O período foi marcado pela criação de diversas empresas públicas e implantação da indústria pesada (CSN, Vale do Rio Doce, entre outras).

Com traços marcantes do intervencionismo estatal, é nesse governo, também, que foram estabelecidas as bases da organização sindical no país, cuja herança remanesce até a atualidade.

3. Organização sindical no Brasil.

Dispunha o art. 138, da Carta Constitucional de 1937[11]:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Referido dispositivo trouxe a necessidade do reconhecimento da entidade sindical pelo Estado, que, na prática, implicava a obrigatoriedade de expedição da carta sindical pelo Ministério do Trabalho, cujo instrumento assegurava o custeio advindo das contribuições pelos trabalhadores.

Foi implementado também o regime do sindicalismo por categoria, por meio do

enquadramento sindical, em observância ao “Quadro de Atividades e Profissões” previsto no art. 577, da Consolidação das Leis do Trabalho[12] (CLT).

O direito de greve veio a ser reconhecido somente na Carta de 1946[13] e descomprimido em 1988[14]. Entretanto, os incisos I e III, do art. 8º da Carta de 1988, mantiveram até a atualidade o sindicalismo por categoria, o dever de registro das entidades perante o Ministério do Trabalho e a vedação da criação de mais de um sindicato por município, o chamado princípio da unicidade sindical.

Vigora no Brasil, portanto, o regime pelo qual os trabalhadores e os empregadores são identificados por categorias. Assim dispõem os artigos 511 e 512, ambos da CLT, respectivamente:

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

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituem o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Neste contexto, a legislação atribui personalidade jurídica de sindicato apenas àquelas associações profissionais que levem os seus estatutos ao Ministério do Trabalho, e após validada a inexistência de risco ao princípio de unicidade. O Supremo Tribunal Federal (STF) firmou entendimento neste sentido[15].

Diante dessas amarras, parece-nos impossível, à luz das disposições da Convenção nº 87[16] da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conceber o exercício pleno da liberdade sindical no Brasil.

É o magistério de Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 157) elucidando que:

A Constituição de 1988 manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergências de interpretação.

Não há como situá-la no plano da liberdade sindical: veda mais de um sindicato, da mesma categoria, na mesma base territorial. Seria um marco no sentido da autonomia coletiva se não cometesse esse pecado. A autonomia coletiva pressupõe o espaço de liberdade que a Constituição de 1988 não permite totalmente.

Não fosse o bastante, o inciso VI do art. 8º da Constituição de 1988 impõe a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas. É, pois, altamente desafiador o cenário no qual aos trabalhadores são estabelecidos limites à sindicalização e, paradoxalmente, se atribui aos sindicatos o monopólio na negociação coletiva de trabalho.

Esse desafio se realça para os trabalhadores em aplicativos, tanto pela controvérsia que paira acerca da existência de vínculo empregatício nas relações de trabalho, como pela dificuldade de agrupamento e enquadramento sindical em categoria profissional.

Essa dificuldade, é verdade, não se dá apenas no âmbito da classe trabalhadora. Afora as dificuldades no exercício da liberdade sindical já explanadas, os empresários também reclamam ausência de segurança jurídica nas negociações, que não raro são objeto de intervenção pelo Ministério Público do Trabalho, legitimado pelo disposto no inciso IV da Lei Complementar nº 75/93[17] e também fator de desconfiança pelo Judiciário, o que motivou a criação de jurisprudência[18] contrária à autonomia da vontade coletiva.

Ocorre que ninguém – nenhum Tribunal, Legislador ou o Ministério Público – conhece tão bem as peculiaridades das relações de trabalho, senão as próprias partes envolvidas.

A propósito, a lição de Otávio Bueno Magano (1993, p. 27) adverte que: “[...] liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores não sofrerem interferências nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertençam”.

Seguir, pois, amarrados aos limites acima, significará, na prática, negar aos trabalhadores em aplicativos o direito fundamental de se agrupar livremente e poder negociar coletivamente.

4. Da Realidade dos Trabalhadores em Aplicativos.

O cenário das cidades mudou mais uma vez. Atualmente se vê, aos milhares, pessoas carregando mochilas coloridas em bicicletas ou motocicletas ou ainda dirigindo carros particulares para o transporte de passageiros. Tratam-se de trabalhadores atuando por meio de aplicativos.

É uma modalidade de trabalho que se desenvolve mediante o cadastro de trabalhadores, em

um sistema eletrônico, que recebe demandas de clientes para entrega de bens ou transporte de passageiros e repassa os pedidos. Os trabalhadores aguardam os chamados e atuam sob demanda.

O sistema audita a prestação dos serviços dos trabalhadores, mediante a atribuição de notas feitas diretamente pelos clientes após a prestação do trabalho. A depender das médias, os trabalhadores podem sofrer a suspensão e até mesmo a exclusão do sistema.

O trabalho de entrega de mercadorias e de transporte de passageiros não é simplesmente uma forma de complementação de renda. A verdade é que um contingente enorme de pessoas recorreu para essas atividades em razão da necessidade de renda mínima e como meio de sobrevivência.

A persistente situação de altos níveis de desemprego[19], no Brasil, contribuiu para a majoração do número de trabalhadores que, longe de qualquer tentativa de planejar o futuro, forçosamente se cadastraram nos sistemas das empresas de aplicativos e, dali, passam a obter sua fonte de sustento.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os trabalhadores em aplicativos ocupam até 31% das posições no setor de transporte no Brasil[20].

A oferta de trabalho, porém, não é mais apresentada como contratação de serviço, mas como uma nova forma de empreendedorismo. Há um raciocínio neoliberal no sentido de que o indivíduo é dono de si e que acaba chancelando este cenário. Segundo Pierre Dardot e Christian Laval (2006, p. 31):

O que está em jogo nesses exemplos é a construção de uma nova subjetividade, o que chamamos de “subjetivação contábil e financeira”, que nada mais é do que a forma mais bem-acabada da subjetivação capitalista. Trata-se, na verdade, de produzir uma relação do sujeito individual com ele mesmo que seja homóloga à relação do capital com ele mesmo

ou, mais precisamente, uma relação do sujeito com ele mesmo como um “capital humano” que deve crescer indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais.

A ilusão que é transmitida é que esses trabalhadores seriam os donos de seus negócios, mas, a verdade é que são antes de tudo típicos trabalhadores, cuja dificuldade de negociar, coletivamente, acaba afastando-os até mesmo do direito à cidadania, pois o trabalho passa a ter apenas um fim em si. Nas palavras de Boaventura de Sousa Santos (2003, p. 17):

[...] cada vez mais o trabalho vai deixando de servir de suporte à cidadania, e vice-versa, ou seja, cada vez mais a cidadania vai deixando de servir de suporte ao trabalho. Ao perder o estatuto político que detinha enquanto produto e produtor de cidadania, o trabalho fica reduzido à dor da existência, quer quando o há – sob a forma de trabalho desgastante –, quer quando o não há – sob a forma de desemprego, e não menos desgastante. É por isso que o trabalho, apesar de dominar cada vez mais as vidas das pessoas, está a desaparecer das referências éticas que dão suporte à autonomia e à auto-estima dos sujeitos.

Ademais, como a renda está diretamente ligada à produtividade, as jornadas acabam sendo extenuantes, chegando até 15 horas por dia[21]. O excesso de trabalho, por sua vez, acaba contribuindo também para a elevação nos números de acidentes: em 2020, foram registradas 345 mortes[22] de entregadores.

Para piorar o cenário, os frequentes reajustes nos preços dos combustíveis acabam por retirar parte do ganho dos trabalhadores. Ou seja, a promessa de emancipação empreendedora não se concretiza na prática.

O trabalho em aplicativos acaba, portanto, distanciando-se do conceito de “trabalho decente”[23], formalizado pela OIT, em 1999:

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais

(liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

3. a ampliação da proteção social;

4. e o fortalecimento do diálogo social.

Disso, sobressai a clara semelhança entre as críticas que eram feitas à exploração do trabalho, na Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX, e as que são formuladas agora também em relação ao trabalho desempenhado por meio de aplicativos.

Não é exagero falar, portanto, que os trabalhadores se encontram em cenário de retrocesso social. Pode-se dizer, inclusive, que essas pessoas integram a chamada “sociedade civil estranha” (SANTOS, 2003, p. 25), composta por indivíduos cuja inclusão social é atenuada, mas que margeiam a exclusão total e cuja situação ainda é reversível.

5. Do Movimento Grevista: O “Breque dos Apps”.

Conquanto seja possível chamá-los de “inorganizados” como categoria profissional nos moldes da lei, o fato é que esses trabalhadores conseguiram se agrupar voluntariamente por meio de redes sociais e grupos de aplicativos de mensagem.

Já são inúmeras as associações profissionais criadas por trabalhadores em aplicativos, como a Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo (AMASP) ou a Associação Intermunicipal de Motoristas por Aplicativo (AIMAP), além de sindicatos, como o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo – STATTESP.

Essas mobilizações já deram azo até mesmo à elaboração de Projeto de Lei na Câmara (PL 3.968/20[24]), cujo objetivo é a criação de fundo de apoio aos trabalhadores, no qual os recursos seriam utilizados na atenuação dos riscos assumidos no trabalho.

Os movimentos se identificam nas redes sociais pelo uso da expressão “#brequedosapps”, tendo sido registrado, em 11 de setembro de 2021, um evento de dimensão nacional, no qual trabalhadores puderam denunciar os problemas que vivenciam no dia a dia. Não se tratam mais, portanto, de atos isolados com baixa adesão.

Além das reivindicações por melhor remuneração, os trabalhadores queixam-se também sobre a existência da chamada coleta dupla (trabalho supostamente não remunerado); há ainda pedidos de entrega de equipamentos de segurança diante da exposição frequente ao risco de contaminação pela Covid-19. A reclamação mais comum, porém, é sobre o bloqueio ou exclusão sumária do sistema, sem qualquer justificativa, decisões estas tomadas por algoritmo.

Sobre essas decisões automatizadas, há, no âmbito no Poder Judiciário, discussões travadas em torno da ausência de transparência. Busca-se a perícia no algoritmo, com o objetivo de tornar claros quais são os critérios utilizados na alteração frequente da remuneração e nas suspensões e exclusão dos aplicativos.

Em uma dessas ações, o Tribunal Superior do Trabalho, em decisão monocrática[25], decidiu cassar a ordem de perícia sob o fundamento de que a diligência poderia revelar segredo industrial e a prova seria inócua para dirimir questões relacionadas à existência de vínculo de emprego.

Uma das grandes dificuldades é que diferentemente das greves de trabalhadores empregados, aos trabalhadores em aplicativos há um desafio maior: inexistente proteção ao desemprego em razão da greve. A repressão, portanto, pode ser imediata e silenciosa, bastando outro trabalhador resolver aceitar o trabalho em detrimento do colega que aderiu

ao movimento, como revela Eduardo J. R. Pereira (2021, s.p):

Realizar uma greve, reconhecendo que ela impacta na renda da família ao final do dia, e que pode custar, inclusive, o desligamento da plataforma – pois os trabalhadores facilmente têm a tarefa substituída por outros que estejam disponíveis – é uma ação que pode ser movida por inúmeros fatores. Todavia, mesmo com uma análise superficial do discurso que é proferido pelos trabalhadores, é possível apontar um motivo comum: a indignação.

Efetivamente não há mais como simplesmente ignorar esses trabalhadores, deve-se buscar meios de lhes assegurar o direito fundamental de negociar coletivamente, cujo fruto da negociação deverá advir de um instrumento dotado de necessária segurança jurídica.

6. A Reforma Trabalhista: o agente capaz para negociar coletivamente

Sobreveio a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017[26], denominada Reforma Trabalhista, que introduziu o parágrafo 3º, ao artigo 8º, da CLT e cuja redação é a seguinte:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Uma leitura perfunctória do referido dispositivo legal conduzirá à conclusão que o texto apenas faz referência aos elementos clássicos de validade jurídica dos negócios jurídicos em geral, quais sejam: “agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa”.

E para as negociações coletivas, por força do disposto no inciso VI, art. 8º, da Constituição Federal de 1988, o agente capaz é o sindicato.

Sucedeu, porém, que a Reforma Trabalhista também impôs o fim da contribuição sindical compulsória e, assim, tornou obrigatória a autorização expressa dos trabalhadores para os descontos salariais e custeio das entidades sindicais. A constitucionalidade da alteração legislativa foi reconhecida pelo STF, no julgamento da ADI 5.794[27].

O resultado do fim da contribuição sindical compulsória expôs um problema crônico no sindicalismo brasileiro: a ausência de engajamento da classe trabalhadora e também a crise de representatividade das entidades sindicais, cujas lideranças distanciaram-se das bases.

Valemo-nos das lições de Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 128):

Os sindicatos são os entes sindicais mais próximos dos trabalhadores que têm maior possibilidade de prestar diretamente serviços eles, o que nem sempre tem acontecido e, ao contrário, em alguns casos, há, até mesmo posições opostas entre as bases e as lideranças sindicais que não compreenderam que a sua função é meramente executiva das deliberações das assembleias de trabalhadores e não impositiva da vontade dos diretores dos sindicatos aos trabalhadores que representam.

O Jornal *O Estado de S. Paulo*[28] noticiou que no 1º ano após a Reforma Trabalhista, os sindicatos perderam 90% da contribuição sindical e uma das alternativas para fazer frente à crise financeira foi a fusão de entidades, cuja hipótese foi regulamentada pela Portaria nº 17.593, de 24 de julho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia[29].

Vê-se, portanto, que a fusão de entidades sindicais é uma realidade. É também o sinal que o princípio de unicidade sindical foi colocado em xeque e que o registro das entidades no Ministério do Trabalho, ao revés de atribuir personalidade sindical às associações de trabalhadores, se prestava, na prática, para conferir um código que permitia a arrecadação das contribuições sindicais.

Disso sobressai a conclusão de que efetivamente não é (e nunca foi) atributo do Estado o reconhecimento e a identificação da entidade capaz de representar os interesses dos trabalhadores. A verdade é que a capacidade do agente advém da assembleia, ou seja, da deliberação coletiva dos trabalhadores que legitimam as lideranças a lhes representar.

Com a capacidade de síntese que lhe é marcante, Paulo Sérgio João (2018, sp.) ensina:

[...] sindicato sempre foi o agente capaz na forma do artigo 104 do Código Civil. Essa capacidade, em se tratando de direito coletivo, não é adquirida pelo monopólio da representação formal que é imposta pela Constituição Federal (art. 8º, VI), mas pela assembleia dos interessados que autoriza a materialização da vontade coletiva em acordo ou convenção coletiva. Pode-se dizer que o sindicato não age de forma autônoma, mas por meio dos representados e com eles se confunde na expressão dos interesses.

No mesmo sentido é o verbete da Orientação Jurisprudencial nº 19 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho[30]:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO.

(inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito. (grifo do original)

É, pois, o agente capaz de negociar coletivamente, o sindicato que tenha sido autorizado por assembleia a representar os interesses dos trabalhadores. Superado, pois, esse obstáculo, os demais requisitos de validade da negociação coletiva seguem a reboco, cabendo necessária observância à boa-fé dos contratantes.

7. A dicotomia entre o sindicato profissional e o patronal

A herança corporativista presente na legislação infraconstitucional, que dividiu os trabalhadores em classes e lhes impôs o dever de negociar com o sindicato correspondente dos empregadores, criou um vício, segundo o qual, somente trabalhadores empregados são representados por entidades profissionais[31].

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 125) assim trata a questão:

A compreensão do sistema de leis sindicais no nosso país desafia o intérprete porque há uma contradição, se é que se poderia assim dizer, entre a lei infraconstitucional inspirada nos princípios do intervencionismo e a lei constitucional que se funda em uma ideia mais aberta do sindicalismo do que a CLT, e uma tarefa ainda não foi feita: a harmonização da CLT com a Constituição de 1988, o que gera um problema de clareza para o entendimento do sistema.

Parece-nos, porém, equivocado defender que apenas aos trabalhadores empregados é dado o direito de se organizar em classes e negociar coletivamente, afinal, o conceito de sindicato não exclui as demais modalidades de trabalhadores.

José Carlos Arouca (2019, p. 101) assim conceitua o sindicato: “Trata-se de organismo classista que significa a unidade dos trabalhadores assalariados, autônomos ou profissionais liberais para atuar frente aos empregadores e ao Estado como entidade de resistência”.

Na mesma linha é o enunciado da Súmula nº 235[32] do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

235. Com base nos princípios da liberdade sindical, todos os trabalhadores – com a única exceção dos membros das forças armadas e da polícia – devem ter o direito de constituir organizações que considerem convenientes, assim como de a elas se filiarem. O critério para definir as pessoas amparadas por esse direito não se funda, portanto na existência de vínculo de trabalho com um empregador, que em geral não existe, por exemplo, no caso dos trabalhadores na agricultura, dos trabalhadores autônomos em geral ou dos que

desempenham profissões liberais, que devem porém, gozar do direito de se organizarem.

Negar, pois, o direito de os trabalhadores de aplicativos de negociar coletivamente em razão da controvérsia acerca da natureza jurídica do vínculo que eles mantêm com as empresas é um obstáculo a ser superado.

E já houve, inclusive, algum progresso neste sentido. Veja, a propósito, a decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 1000405-68.2020[33], que tramitou perante a MM. 56ª Vara do Trabalho de São Paulo, no qual a empresa Rappi, sem discutir direitos trabalhistas, se comprometeu em pôr em prática medidas de prevenção ao risco de contágio por coronavírus e ainda a assistir financeiramente os trabalhadores diagnosticados com COVID-19. O acordo, de um lado, atendeu aos anseios da empresa da continuidade das atividades e, por outro lado, atribuiu mínima proteção aos trabalhadores, sem ingressar em discussões acerca da existência ou não de vínculo de emprego.

8. Da Negociação coletiva como instrumento do estabelecimento de melhores condições de trabalho

A legislação vigente impõe a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva, cujo objetivo final é a elaboração de convenções coletivas de trabalho, as quais repercutirão nos contratos individuais de trabalho.

A primeira impressão, portanto, é que aos trabalhadores em aplicativos, necessariamente, haverá o debate acerca da existência de vínculo empregatício com as empresas de tecnologia. Este, porém, jamais poderá ser um óbice intransponível, já que boa parte das demandas dos trabalhadores – direito à saúde, por exemplo – tem natureza de direito fundamental e transcende a questão sobre o vínculo empregatício.

A Convenção nº 154 da OIT[34], ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 22, de 1992, dispõe em seu art. 2º, que:

Para efeito da presente Convenção a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores, ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes de uma só vez.

A alínea “a” do dispositivo legal transcrito, ao diferenciar condições de trabalho das condições de emprego, deixou caminho aberto, portanto, para a negociação das condições de trabalho, independentemente da existência de relação de emprego.

Com efeito, a análise da existência de requisitos à caracterização relação de emprego é campo para o direito individual do trabalho e não coletivo. Isso significa, portanto, que as empresas de aplicativos podem estabelecer negociações coletivas sem ingressar, necessariamente, no âmbito da discussão sobre o vínculo empregatício com os trabalhadores.

Neste caso, o que deve ser objetivado na negociação coletiva, portanto, é a preservação da liberdade de agir coletivamente, mediante a entabulação de um negócio jurídico que represente os reais interesses dos contraentes, nada além disso.

São sempre valiosas, a este respeito, as lições de Miguel Reali, eternizadas no anteprojeto ao Código Civil de 2002[35]: “Não se compreende, nem se admite, em nossos dias atuais, legislação que em virtude da insuperável natureza abstrata das regras de direito não abra prudente campo à ação construtiva da jurisprudência, ou deixe de prever, em sua aplicação, valores éticos como os de boa-fé e equidade”.

Entendemos que esse é um bom caminho.

Considerações finais

O Direito do Trabalho é fruto da associação de trabalhadores que, ao se agruparem, uniam esforços para buscar melhores condições de vida e de trabalho e, assim, reagir e resistir aos abusos dos patrões.

Tem, pois, origem no exercício da solidariedade e na agregação social, direitos fundamentais resultantes de décadas de conflitos, que não podem ser limitados ou tratados como concessão do Estado. Encontram-se, hoje, positivados na Declaração Universal dos Direitos Humanos[36], da qual o Brasil é signatário.

Por aqui, porém, a organização dos trabalhadores sofreu forte intervenção estatal, que estabeleceu as bases para a agregação, cujas regras ainda criam restrições, a despeito da evolução tecnológica, das relações de trabalho, e das liberdades asseguradas pela Constituição de 1988.

É mister, pois, reinterpretar as normas trabalhistas, visando atender aos anseios dos trabalhadores, observando a economia de mercado e as novas tecnologias. Faz-se necessário, assim, compreender o Direito do Trabalho numa visão global, despreendida de conceitos que limitem a adequação da realidade e suas transformações..

A sociedade deve se guiar, pois, pelos princípios de liberdade, de solidariedade e de boa-fé, sem os quais a segurança jurídica poderia estar comprometida..

Referências Bibliográficas

ABIC. Associação Brasileira da Indústria e Café. **A crise de 1929**. Publicado em 28/06/2021. Disponível em: <https://www.abic.com.br/tudo-de-cafe/a-crise-de-1929/>. Acesso em: 29 out. 2021.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467). 6. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Decreto nº 376, de 12 de agosto de 1844**. Manda executar o Regulamento e Tarifa para as Alfandegas do Império. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/norma/387319/publicacao/15741473> Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794**.

Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 02 nov. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000405-68.2020.5.02.0056/1>.

Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 19, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA19. Acesso em: 02.11.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 449, do TST**. Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-449>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 677**. Seção Plenária do STF de 24/09/2003.

Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula677/false>. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1937**.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm . Acesso

em: 07 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1946.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

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

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Justiça. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria nº 17.593, de 24 de julho de 2020**. Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Economia. (Processo nº 19964.103497/2020-17). Publicado em 27/07/2020. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>.

Acesso em: 31 out. 2021.

COSTA, Camilla. 1ª greve geral do país, há 100 anos, foi iniciada por mulheres e durou 30 dias. **BBC News**. Publicado em 28/04/2017. Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39740614> . Acesso em: 28 out. 2021.

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

DUARTE, Miguel. EY-Parthenon. **EY Future Consumer Index Brasil highlights**, 2020.

Disponível em:

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/future-consumer-now/fci-vf.pdf. Acesso em: 25 out. 2021.

FRANÇA. **Código Penal de 1810**. Disponível em:

https://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_1810_3.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

HOBBSAWN, Eric J. **A Era das Revoluções**, 1961. Disponível em:

<http://lutasocialista.com.br/livros/V%C1RIOS/HOBBSAWM%2C%20E.%20A%20era%20das%20revolu%E7%F5es.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **1,4 milhão de entregadores e**

motoristas no Brasil estão na Gig Economy. Publicado em 07/10/2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 25 out. 2021.

JOÃO, Paulo Sérgio. A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva. **Conjur**. Reflexões Trabalhistas. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-judiciario-autonomia-vontade-coletiva>. Acesso em: 07 set. 2021.

JOÃO, Paulo Sérgio. Democracia, Pluralidade e Representatividade Sindical: Qual é o Modelo Organizacional Sindical que Mais se Adequa aos Fundamentos Constitucionais Brasileiros? In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza. (Coord.). **Liberdade Sindical: Uma Proposta para o Brasil**. 1. ed. Campinas: Lacier Editora, 2021.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum**(Sobre a condição dos operários), de 15 de maio de 1891. Disponível em: Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 25 out. 2021.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MORAES FILHO, Evaristo. **Do Delito ao Direito de Greve. Um quarto de Século na Vida Italiana**. Serviço de Documentação do M.T.I.C Rio de Janeiro: 1956.

MOTORISTAS de aplicativos dirigem até 15 horas por dia: entenda o que é a “uberização” do trabalho. **Diário do Nordeste**. 05/06/2019. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/motoristas-de-aplicativos-dirigem-ate->

[15-horas-por-dia-entenda-o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho-1.2107103](#). Acesso em: 27 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **A liberdade sindical**: Recompilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Genebra, 1997. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_231054.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 87** – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra. 09/07/1948. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 154** – Fomento à Negociação Coletiva. Genebra. 11.08.1983. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02 dez. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 27 nov. 2021.

PEREIRA, Eduardo J. R. Boicote, breque e apagão: as formas de resistência dos trabalhadores por aplicativo. **Portal Brasil de Fato**. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2021/09/13/artigo-boicote-breque-e-apagao-as-formas-de-resistencia-dos-trabalhadores-por-aplicativo>. Acesso em: 28 nov. 2021.

REINO UNIDO. **Combination Act de 1799 e 1800**. Disponível em:

https://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle_democracy/trade_unionism.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 65, maio, 2003.

SASSE, Cintia. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. **Agência Senado**. Publicado em 25/02/2014. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 26 out. 2021.

SILVA, Cleide. Sindicatos perdem 90% da contribuição Sindical no 1º ano após reforma. **O Estado de São Paulo**. Estadão conteúdo. Publicado em 05/03/2019. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 02 nov. 2021.

[1] Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade de São Paulo – PUCSP. Advogado – psergio@psjadogados.com.br

[2] Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade de São Paulo – PUCSP. Advogado – gustavo.jonasson@iokoi.com.br

[3] Disponível em:

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/future-consumer-now/fci-vf.pdf. Acesso em: 25 out. 2021.

[4] 1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gig Economy.

Disponível

em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 25 out. 2021.

[5] Disponível em:

https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 25 out. 2021.

[6] Disponível em:

https://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle_democracy/trade_unionism.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

[7] “Article 414. Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à forcer injustement et abusivement l’abaissement des salaires, suivie d’une tentative ou d’un commencement d’exécution, sera punie d’un emprisonnement de six jours à un mois, et d’une amende de deux cents francs à trois mille francs”. Disponível em:

https://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_1810_3.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

[8] Decreto nº 376, de 12 de agosto de 1844. Manda executar o Regulamento e Tarifa para as Alfandegas do Império. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/norma/387319/publicacao/15741473>. Acesso em: 29 out. 2021.

[9] Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39740614>. Acesso em: 28 out. 2021.

[10] Disponível em: <https://www.abic.com.br/tudo-de-cafe/a-crise-de-1929/>. Acesso em: 29

out. 2021.

[11] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.

Acesso em: 07 set. 2021.

[12] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

[13] “Art. 158 É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

[14] “Art. 9º 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 07 set. 2021.

[15] “Súmula 677 – Até que lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”. Seção Plenária do STF de 24/09/2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula677/false>. Acesso em: 07 set. 2021.

[16] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

[17] “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] IV – propor ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 01 nov.

2021.

[18] Cita-se a título exemplificativo a Súmula nº 449, do TST, segundo a qual: “A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras”. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 01 nov. 2021.

[19] Brasil tem 4ª maior taxa de desemprego do mundo em ranking da Austin Rating. **Portal Poder 360**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/brasil-tem-4a-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-em-ranking-da-austin-rating/>. Acesso em: 27 nov. 2021.

[20] Ibid.

[21] Motoristas de aplicativos dirigem até 15 horas por dia; entenda o que é a “uberização” do trabalho. **Diário do Nordeste**. 05/06/2019. Disponível em: <https://diarionordeste.verdesmares.com.br/negocios/motoristas-de-aplicativos-dirigem-ate-15-horas-por-dia-entenda-o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho-1.2107103>. Acesso em: 27 nov. 2021.

[22] Prefeitura de SP quer menos acidentes e mortes de entregadores de delivery. Disponível em: <https://www.diariozonanorte.com.br/prefeitura-de-sp-quer-menos-acidentes-e-mortes-de-entregadores-de-delivery/>. Acesso em: 27 nov. 2021.

[23] Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 27 nov. 2021.

[24] Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01h159rz5n

[b77e1lp3y5782zsqt8710284.node0?codteor=1917121&filename=PL+3968/2020](#). Acesso em: 02 dez. 2021.

[25] Decisão liminar tomada pelo Ministro Douglas Alencar em 28/05/2021. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000825-67.2021.5.00.0000>.

Acesso em: 28 maio 2021.

[26] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

Acesso em: 01 nov. 2021.

[27] Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 02 nov. 2021.

[28] Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 02 nov. 2021.

[29] Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>.

Acesso em: 31 out. 2021.

[30] Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA19.

Acesso em: 02 nov. 2021.

[31] Vide Art. 561 da CLT.

[32] Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_231054.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

[33] Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000405-68.2020.5.02.0056/1>.

Acesso em: 01 nov. 2021.

[34] Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02

dez. 2021.

[35] Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70319/743415.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Acesso em: 07 set. 2021.

[36] Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

Acesso em: 02 nov. 2021.