

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E
NOVAS TECNOLOGIAS**

FERNANDO PASSOS

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribuiu para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

A GARANTIA DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: EXAME DA PROPOSTA DO GOVERNO BRASILEIRO A PARTIR DOS PADRÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

THE GUARANTEE OF FREEDOM OF ASSOCIATION IN THE WORKPLACE THROUGH DIGITAL PLATFORMS: AN EXAMINATION OF THE BRAZILIAN GOVERNMENT'S PROPOSAL BASED ON THE STANDARDS OF THE INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS

**Ricardo Machado Lourenço Filho
Hannah Porto Yamakawa**

Resumo

O artigo enfrenta dois desafios para a garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: a constituição de entidades representativas dos trabalhadores e as condições para a negociação coletiva. A liberdade sindical, para o fim da pesquisa, é delimitada no plano teórico e segundo padrões definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Partindo dessas premissas e de uma pesquisa qualitativa e também documental, inclusive na base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o texto examina a proposta de regulamentação do trabalho por plataformas digitais elaborada pelo governo brasileiro e que resultou no Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, tendo em vista aqueles desafios e os indicativos no âmbito do sistema interamericano de direitos humanos. A conclusão alcançada é, então, a de que o projeto de lei do governo não parece que possa servir como instrumento jurídico adequado para a garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Plataformas digitais, Liberdade sindical, Corte interamericana de direitos humanos, Plp n. 12/2024

Abstract/Resumen/Résumé

The article faces two challenges for the guarantee of freedom of association in the workplace through digital platforms: the constitution of entities representing workers and the conditions for collective bargaining. Freedom of association, for the purposes of the research, is delimited on the theoretical level and according to standards defined by the Inter-American Court of Human Rights. Based on these premises and qualitative and documentary research, including in the database of the Ministry of Labor and Employment, the text examines the proposal for the regulation of work by digital platforms prepared by the Brazilian government and which resulted in Complementary Bill No. 12/2024, in view of those challenges and indications within the scope of the inter-American human rights system. The conclusion reached is, then, that the government's bill does not seem to be able to serve as an adequate legal instrument to guarantee freedom of association in digital platform work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Digital platforms, Freedom of association, Inter-american court of human rights, Plp n. 12/2024

1. Introdução

O desenvolvimento de relações laborais transnacionais, com o advento das novas tecnologias, irrompe em conflitos de estruturação e adequação de direitos já estabelecidos e, concomitantemente, pode provocar obstáculos à obtenção de novos, desafiando o exercício pleno de direitos não apenas na esfera individual, mas também na coletiva. Em razão da descentralização espacial dessas relações de trabalho, os padrões definidos no plano internacional adquirem ainda maior relevância.

No relatório “Trabalhar para um futuro melhor”, a Organização Internacional do Trabalho (2019, p. 45/46) expõe que as plataformas de trabalho digitais possibilitam novas fontes de receita para diversos trabalhadores em várias partes do mundo. Entretanto, a Organização também chama a atenção para o fato de que “a natureza dispersa do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o monitoramento da conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis”.

O acesso concreto à liberdade sindical tornou-se um desafio a esses trabalhadores, muitas vezes já privados de direitos individuais fundamentais relacionados ao trabalho digno. É importante lembrar, então, que essa liberdade, originada em um contexto conflitivo de busca por reconhecimento de padrões mínimos de proteção laboral, é anunciada internacionalmente dentre os direitos humanos.

Os padrões interamericanos, definidos a partir de julgados e opiniões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), indicam a essencialidade da liberdade sindical na conquista e na preservação de melhores condições de trabalho e na própria existência do direito coletivo. Apontam, ainda, para o cumprimento das normativas internacionais, sobretudo da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), de modo a salvaguardar o direito de associar-se livremente por razões de caráter trabalhista, sem intervenção do poder público, em sindicatos consolidados, minoritários ou, a exemplo dos trabalhadores de plataformas digitais, em entidades em formação.

O presente artigo propõe, num primeiro momento, uma reflexão sobre dois desafios à garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: a constituição de entidades representativas dos trabalhadores e a negociação coletiva. Parte-se da identificação de certos elementos com potencial de funcionar como empecilhos ao exercício da liberdade sindical, como a dispersão espacial da força de trabalho, paralelamente ao controle realizado pelos algoritmos. Além disso, outro obstáculo é o fato de que a discussão, com frequência, depende

da classificação jurídica da relação de trabalho por plataformas digitais e da forma de reconhecimento institucional das entidades representativas.

Num segundo momento, o artigo busca analisar o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, apresentado pelo governo federal brasileiro para regulamentar o trabalho por plataformas digitais. Considerando aqueles desafios, o exame está centrado nas garantias previstas para o exercício da liberdade sindical, tendo, como pano de fundo normativo, os padrões interamericanos estabelecidos pela CIDH.

Para abordar, no plano teórico, a liberdade sindical, o texto utiliza majoritariamente as pesquisas sobre o tema desenvolvidas por Sayonara Grillo, cujas ideias são complementadas pela apresentação de padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) a respeito do assunto. No que toca ao trabalho por plataformas digitais, o artigo se vale de pesquisas que buscam conceituar e fornecer os contornos dessas relações laborais, como as empreendidas por Rodrigo Carelli e Murilo de Oliveira.

Na metodologia, o artigo utiliza uma pesquisa qualitativa e também uma pesquisa documental, com recurso, ainda, ao banco de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre sindicatos registrados.

O texto está estruturado em cinco tópicos. Após a introdução, o segundo tópico tem por objetivo apresentar o desenvolvimento teórico sobre a liberdade sindical, bem como delinea alguns padrões interamericanos da CIDH. O terceiro busca analisar os dois desafios apontados quanto à liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais. Em seguida, o quarto tópico se destina ao exame do PLP nº 12/2024. Ao final, é apresentada a conclusão.

2. A liberdade sindical segundo os padrões interamericanos da CIDH e o trabalho por plataformas digitais

A liberdade sindical possui origem nas lutas empreendidas pelos movimentos e organizações de trabalhadores dentro de um contexto conflitivo de construção e desenvolvimento de suas identidades coletivas em face dos empregadores e tomadores dos serviços. Sua afirmação como direito frente à repressão, portanto, foi gradativamente construída por um processo de disputas e, posteriormente, reafirmada nos ordenamentos internacionais dentre os direitos humanos fundamentais (GRILLO, 2008, p. 84).

As lutas sindicais apresentam-se, nesse contexto, como possibilidade de formação de um direito próprio fomentado pela ampliação de uma perspectiva coletiva e de resistência. Historicamente, essa normatividade pautada no protagonismo do sujeito coletivo instituiu

limites às condições exaustivas de trabalho, impulsionando a proteção ao trabalho (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2612/2613).

Essa luta e seu reconhecimento são manifestados pela atuação concreta da liberdade sindical com suas proteções à liberdade de funcionamento, à proibição de ingerência e à proteção contra os atos de discriminação sindical (GRILLO, 2005, p. 257).

A liberdade sindical apresenta, nessa perspectiva, não apenas a promoção da atividade sindical, como responsabiliza-se por assegurá-la. De acordo com Grillo (2008, p. 84), a sua instituição e o seu pleno exercício, em regimes democráticos e participativos, foram possibilitados por um conjunto normativo constitucional, formando-se não da derivação clássica do direito de associação, mas de um direito de classe pautado em disputas político-sociais. Assim, além dos vínculos negativos típicos dos direitos de liberdade, gera pretensões positivas, instrumentalizadas e que vinculam as normas produzidas em sua forma e conteúdo. (GRILLO, 2005, p. 254).

A dicotomia entre as pretensões positivas e negativas é evidenciada na liberdade sindical, direcionando por vezes à sua caracterização como direito civil ou político, embora factualmente pertença aos direitos sociais. Todas as pretensões e suas facetas, contudo, são essenciais ao seu pleno exercício, exigindo simultaneamente atos estatais em sua consolidação e sua própria proteção contra o Estado, a partir de um sistema normativo capaz de tutelar sujeitos com poderes diferenciados (GRILLO, 2005).

No âmbito internacional, é um direito fundamental consagrado inicialmente na Declaração da Filadélfia, aprovada em 1944; posteriormente, pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho e pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovadas em 1948; além de ser regulada pelo Comitê de Liberdade Sindical desde 1951 (GRILLO, 2008, p. 85). Possui ainda previsão em várias outras normas internacionais, tais como o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948) e a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul (1988).

A Convenção n. 87 da OIT (1948) estabelece, em seu artigo 2º, as diretrizes ao exercício da liberdade sindical de maneira que trabalhadores e empregadores possuam liberdade para associar-se sem distinção ou autorização prévia. Ademais, prevê a sua não limitação pelo poder público, especialmente no que tange à constituição, à organização, à composição e ao programa de ação dos sindicatos, nos termos dos artigos 2, 3º, 4º e 7º. A Convenção não foi, contudo, ratificada pelo Brasil.

Sayonara Grillo (2008, p. 90) apresenta que a Organização Internacional do Trabalho, a partir dessa normativa, foi capaz de internacionalizar e legitimar a liberdade

sindical como parte dos direitos humanos fundamentais, possibilitando sua inserção na própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, por sua vez, válida, em seu artigo 23.4, o direito à organização sindical e à sua proteção. Destaca-se ainda que, em seu artigo 2º, a Declaração inclui à sua proteção todo ser humano, independente de qualquer distinção, inclusive jurídica.

No âmbito do sistema interamericano, a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), em seu artigo 16.1, prevê o direito a associar-se livremente com finalidades de cunho trabalhista, podendo o Estado restringi-lo por lei apenas nas hipóteses previstas no artigo 16.2, quais sejam: “o interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas” (BRASIL, 1992).

No “Compêndio sobre Direitos Trabalhistas e Sindicais”, a Comissão Interamericana dos Direitos Humanos (2020, p. 96), sob o alicerce das normas que compõem o sistema interamericano de direitos humanos, reúne os padrões, resultantes de decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos em casos submetidos à sua apreciação, relativamente aos direitos sindicais, identificados aqui como direitos fundamentais de caráter civil, político, econômico, cultural e social.

Reconhece-se nesse documento a importância da liberdade sindical na conquista e preservação dos interesses coletivos defendidos e reivindicados, sendo essencial à organização e à ação coletiva na construção de melhores condições de trabalho, não apenas entre trabalhadores e seus empregadores, como também confere proteção da liberdade contra o próprio Estado (COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 96).

A liberdade sindical consiste, nesse panorama, em possibilidade de organização e de atuação coletiva sem intervenção do poder público e implica, concomitantemente, na liberdade individual de filiar-se ou não. Possui, portanto, duas dimensões, a individual e a coletiva (COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 96).

Dentre os padrões interamericanos relativos ao direito sindical, firmados pela CIDH e coerentes com posições do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, é apresentado que o impedimento de estruturação de uma entidade coletiva de trabalhadores fora da organização sindical existente é incompatível com o direito de livre associação estabelecido no artigo 16.1 da CADH, de maneira que importa à proteção do direito o enfrentamento à restrição dos dirigentes de sindicatos minoritários ou em formação (COMISSÃO INTERAMERICANA

DOS DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 104). Essa é uma orientação que pode ser relevante no caso dos trabalhadores de plataformas digitais.

A preocupação com um processo atual de precarização dos direitos sociais, sobretudo com as novas dinâmicas tecnológicas que impulsionam relações laborais transnacionais, se volta às possíveis restrições ao pleno exercício da liberdade sindical, em especial com sua frequente vinculação ao reconhecimento ou não de vínculo de emprego. Como direito fundamental, notadamente em regimes democráticos e participativos, apresenta-se como princípio constitucionalmente instituído no Brasil, pelo artigo 8º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que ampara a afirmação de que a liberdade sindical independe da declaração de existência da relação empregatícia.

Importa ressaltar que, como direito combativo e criador de novos direitos, a restrição à liberdade sindical obsta a construção de identidade coletiva e, conseqüentemente, impede ou, no mínimo, dificulta a proteção ao trabalho. De igual maneira, as limitações impostas à atividade sindical e aos seus dirigentes em associações em desenvolvimento podem reduzir a perspectiva de alcance de condições adequadas de trabalho.

No relatório “Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos”, a CIDH (2019, p. 38) esclarece que, dada a complexidade das novas formas de operações dos atores econômicos, a incorporação e o reconhecimento da aplicação extraterritorial das normas internacionais é essencial para a manutenção e a promoção dos direitos humanos, visando suprir o desamparo das pessoas e comunidades envolvidas.

Finalmente, na Opinião Consultiva nº 27/21, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (2021, p. 78) indica a liberdade sindical como dispositivo de equidade nas relações de trabalho. A negociação coletiva e a greve, dessa maneira, apresentam-se como complementares e suplementares ao pleno exercício dessa liberdade, constituindo direitos interdependentes e essenciais na construção do trabalho digno.

A liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve, sob essa ótica, preveem a obrigatoriedade do Estado em assegurar sua implementação com acesso à tutela judicial e a prevenção, investigação e punição de todas as violações reconhecidas pela Corte, além de assegurar a plena atuação sindical por medidas de caráter político, administrativo e cultural, com vedação ao tratamento discriminatório (COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS, 2021, p. 42/43). A impossibilidade de seu livre exercício, portanto, constitui risco aos direitos já reconhecidos dos trabalhadores, enquanto, de outra parte, sua garantia poderia, inclusive, proporcionar melhores condições de trabalho e de vida (COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS, 2021, p. 49).

Um dos aspectos mais significativos da Opinião Consultiva nº 27/21 é o fato de a Corte (2021, p. 78) evidenciar a necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais com vistas a garantir a efetiva inclusão desses trabalhadores no sistema de proteção ao trabalho, combatendo o tratamento discriminatório e prezando pela inclusão dos sindicatos no diálogo acerca das novas formas de emprego e na construção de políticas públicas eficazes nesse contexto.

A CIDH (2021, p. 76) sinalizou, portanto, aos Estados uma obrigação de adequar a legislação trabalhista aos avanços tecnológicos. Observou que essa adequação deve estar centrada nas pessoas, e não nos mercados, tendo em vista os objetivos e as oportunidades postos pela transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho por plataformas digitais. As medidas a serem adotadas devem alcançar, então, o reconhecimento do direito à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve.

O labor por plataformas digitais não constitui, de fato, uma subcategoria de trabalho (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2628), razão pela qual as relações laborais assim constituídas devem contar com o reconhecimento do direito à liberdade sindical e com garantidas próprias à sua proteção.

3. Trabalho por plataformas digitais e desafios à liberdade sindical

Tendo em vista as indicações resultantes dos padrões interamericanos definidos pela CIDH, a ideia aqui é abordar especificamente dois desafios relativos ao exercício da liberdade sindical no contexto das relações de trabalho por plataformas digitais. O primeiro deles diz respeito à constituição de entidades sindicais ou similares representativas dos trabalhadores. O segundo cuida das condições para o exercício da negociação coletiva. Antes, porém, é necessário delimitar de que tipo de trabalho por plataformas digitais se está falando.

Há inúmeras sugestões de conceituação do labor por plataformas digitais, como indicam Antunes e Filgueiras (2020, p. 30/31). Não é intenção deste texto examinar essas sugestões. Entretanto, é importante adotar uma definição para fins de delimitação do objeto de pesquisa. Parte-se, então, da proposta por Carelli e Oliveira (2021, p. 70), que analisam diversas conceituações das plataformas digitais de trabalho e apresentam a seguinte:

As plataformas digitais de trabalho seriam infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

A partir desse conceito, pode-se falar que as plataformas digitais correspondem a um modo de organização empresarial. Para os autores, há plataformas digitais de trabalho puras, que operam como mercados ou centros comerciais, sem um controle relevante sobre as partes (isto é, as pessoas) que utilizam a plataforma para interação ou negociação entre si (como, por exemplo, a plataforma GetNinjas).¹ E há as plataformas híbridas, dirigentes ou controladoras, que misturam mercado e hierarquia, em que “a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde”, como é o caso da Uber, em que as partes interagem mas negociam com a própria plataforma (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 70/71). A essa divisão devem ser acrescentadas outras classificações, tendo em vista, por exemplo, o setor de prestação de serviços (transporte de pessoas ou entrega de mercadorias e alimentação), ou o lugar de entrega do resultado do serviço, isto é, se online ou local.

A regulamentação jurídica do trabalho por plataformas digitais deve acompanhar o tipo de plataforma a que se refere, podendo oscilar desde a recusa à aplicação do Direito do Trabalho até o reconhecimento pleno da incidência da legislação laboral, sobretudo com relação às plataformas denominadas acima de híbridas (CARELLI, OLIVEIRA, GRILLO, 2020, p. 2626/2627).

A forma clássica de organização coletiva da força de trabalho, na disputa de poder com o capital, é o sindicato e entidades associativas similares, que pressupõem, no seu próprio processo de formação, a construção de uma identidade coletiva entre os trabalhadores (OFFE, WIESENTHAL, 1984, p. 70). No caso das plataformas digitais de trabalho, porém, o desafio de construção dessa identidade coletiva, que já vinha bastante ampliado com o modo de produção toyotista e seu modelo correspondente de sindicalismo (ANTUNES, 2008, p. 32), parece ainda maior. Um dos primeiros desafios para o exercício da liberdade sindical, nesse contexto, diz respeito à própria constituição de entidades representativas que façam frente à organização empresarial sob a forma das plataformas digitais.

Mesmo no caso de plataformas digitais de trabalho em que o resultado do serviço é local, em atividades como a entrega de alimentos ou o transporte de passageiros, é necessário reconhecer que sua atuação é potencialmente global, como a Uber, que se define como “uma plataforma global de gestão de viagens, refeições e entregas locais para empresas de todos os portes” (2025).

¹ A plataforma GetNinjas funciona como um centro comercial que coloca em contato profissionais que prestam serviços em várias áreas, como se pode verificar seu site na internet (<https://www.getninjas.com.br/>). O aspecto mais decisivo, porém, para fins da conceituação aqui apresentada, é o fato de a plataforma não exercer um controle significativo sobre o serviço.

Ludmila Abílio (2019, p. 2) indica que “o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele”. Além disso, por meio desse controle, realizado pelo algoritmo, a plataforma logra, em determinados casos, lançar os trabalhadores em um jogo de competição entre si: “há uma espécie de leilão invertido que coloca os/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado” (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020, p. 34).

A OIT (2019, p. 45/46) destaca que a atuação global das plataformas digitais dificulta uma regulação local do trabalho. Pode-se acrescentar que esse modo de operação empresarial também representa um importante obstáculo à constituição de mecanismos de resistência coletiva por parte dos trabalhadores respectivos, principalmente quanto à organização de sindicatos ou associações similares.

Compreende-se, nesse contexto, o desenvolvimento de pesquisas que apontam para a necessidade de uma atuação sindical que extrapole as fronteiras dos Estados, inclusive para a promoção de negociações coletivas transnacionais (FONSECA, 2020, p. 369). Também compõe o quadro a existência de organizações profissionais internacionais que voltam a sua atenção para o trabalho por plataformas digitais, como é o caso da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF), fundada em 1896. No 46º Congresso da Federação, realizado em outubro de 2024, houve o reconhecimento do poder crescente das plataformas digitais de trabalho e do uso de gerenciamento de dados algorítmicos no aumento da vigilância e da automação no transporte, caracterizando um desafio para trabalhadores e seus sindicatos. Foi apresentada, ainda, a reivindicação de garantia, aos trabalhadores de plataformas digitais, dos mesmos direitos e proteções, além do direito à sindicalização e à negociação coletiva, assegurados a todos os trabalhadores (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES, 2025, p. 90 e 94).

Em todos os modelos de plataforma digital de trabalho, é relevante trazer à discussão o tema da liberdade sindical. Entretanto, o problema tem sido mais latente no caso das plataformas digitais híbridas ou dirigentes, em especial diante do controle que a plataforma exerce sobre a forma em que o labor é executado, como ressalta o documento “Trabalhadores na economia de plataforma local – Demandas políticas dos sindicatos globais” (tradução livre) –, da mencionada Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes e do Comitê Consultivo Sindical da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (2021).

A tecnologia digital que permite a organização empresarial por intermédio das plataformas e, com o emprego do algoritmo, o controle da força de trabalho também pode ser

instrumentalizada pelos trabalhadores, em diversos locais e países, na busca por novos modos de ação conectados. A OIT (2019, p. 43) observou, a propósito, que os meios tecnológicos disponibilizam às organizações profissionais a possibilidade de conexão com trabalhadores fora do local de labor, além de viabilizar novos recursos, como a seleção e a identificação de dados para a elaboração de estratégias eficientes, incluindo o compartilhamento de informações sobre plataformas digitais.

A par da reivindicação de reconhecimento do mesmo padrão de direitos sociais e trabalhistas, é importante lembrar que a garantia da liberdade sindical, aos trabalhadores por plataformas digitais, independe da natureza da relação de trabalho, ou seja, com ou sem vínculo de emprego. Sidnei Machado (2020, p. 433) observa, nesse sentido, que “uma outra perspectiva de análise de direitos coletivos indica que o exercício do direito de liberdade de associação e de negociação coletiva não deve estar vinculado à qualificação do contrato de trabalho dos trabalhadores por plataformas digitais”.

No cenário brasileiro, cabe, então, refletir sobre o uso dos conceitos de categoria profissional ou econômica, previstos no ordenamento jurídico como elemento definidor da organização sindical, consoante o art. 511 da CLT (BRASIL, 1943). A utilização do conceito de categoria *per se* já é atentatória à liberdade sindical, pois limita as decisões de trabalhadores e também de setores econômicos quanto à formação de entidades representativas. Não bastasse isso, a plataforma digital de trabalho, conforme definição acima, é uma forma de organização empresarial, e não uma atividade econômica em si e, portanto, não constitui uma categoria econômica autônoma, muito menos um ramo do setor de tecnologia (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 72/73; DE STEFANO, 2017, p. 4/5).

No documento já referido sobre o posicionamento sindical global, da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes e do Comitê Consultivo Sindical da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (2021, p. 3), observa-se que as plataformas digitais de trabalho on-line (como transportes e serviços) tratam de setores econômicos já existentes. Além disso, são reivindicadas regras jurídicas de concorrência que permitam aos sindicatos negociar para os trabalhadores independentemente de seus status (isto é, com ou sem vínculo de emprego), com garantia dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores perante as plataformas digitais.

Essas exigências representam uma tensão ao sistema sindical brasileiro, centrado, como indicado, nos conceitos de categoria profissional e econômica. Uma alternativa talvez seja a busca por mecanismos efetivos de garantia à liberdade sindical numa perspectiva transnacional. A respeito, a OIT (2019, p. 46) recomenda “o desenvolvimento de um sistema

de governança internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimos”.

Um segundo desafio envolve os meios necessários à concretização do direito à negociação coletiva. Essa se funda no princípio de autonomia coletiva, que abrange as faculdades de auto-organização dos sindicatos, de autotutela (incluindo a greve) e a própria autonormação como fonte de direitos (GRILLO, 2008, p. 98/99). Há, ainda, uma outra condição de possibilidade para o exercício da negociação coletiva: o direito à informação.

Com relação especificamente à dimensão da negociação coletiva como fonte de direitos, o trabalho por plataformas digitais impõe algumas questões sobre os sujeitos da negociação – sobretudo, quem representa os trabalhadores –, seu conteúdo – isto é, as condições laborais e as relações entre as partes negociantes – e sua abrangência.

As empresas organizadas sob a forma de plataformas digitais exploram determinadas atividades que também são exercidas por outras empresas estruturadas diversamente. É o que ocorre, por exemplo, no setor de transporte de passageiros, em que a Uber compete com taxistas mas também com pessoas jurídicas que oferecem esse serviço, inclusive para o deslocamento interurbano de passageiros. Quanto a essas últimas pessoas jurídicas, não há dúvida de que devem seguir as normas coletivas firmadas com os respectivos sindicatos profissionais e econômicos. Mas, diante da controvérsia sobre a natureza jurídica do vínculo entre a Uber e os motoristas, a possibilidade de extensão a esses motoristas dos direitos previstos naquelas normas coletivas fica condicionada, como regra, ao reconhecimento ou não de uma relação de emprego. Não se deve excluir, no entanto, a viabilidade e o interesse, sobretudo dos trabalhadores de plataformas digitais, no sentido de negociar coletivamente com a plataforma, inclusive para determinadas situações específicas desse labor (como o cálculo dos valores das corridas, por exemplo), a despeito da categorização jurídico trabalhista da relação laboral. E as perguntas aqui dizem respeito, portanto, a quem representará esses trabalhadores, qual será o objeto da negociação e qual será sua abrangência – local, regional, nacional ou até mesmo transnacional.

Em 2022, a ITF noticiou a celebração de um memorando com a Uber para dar início ao diálogo social na busca de condições de trabalho decente para motoristas e entregadores. Os tópicos a serem abordados nas mesas de discussão incluem representação sindical, liberdade de associação e de negociação (2022). Não há, contudo, informação de nenhum acordo resultante dessa abertura ao diálogo. A notícia sinaliza, de toda forma, o caminho para uma negociação coletiva de âmbito transnacional.

No que toca, ainda, às condições para a negociação coletiva, a Recomendação nº 163 da OIT (1981), que trata do tema, aponta que, se necessário, deverão ser adotadas medidas adequadas para que as partes tenham acesso a informações indispensáveis para que possam negociar com conhecimento de causa. Isso significa que, para a elaboração da pauta de reivindicações, a representação coletiva dos trabalhadores possa ter conhecimento das condições financeiras da empresa ou do setor econômico. Tais informações devem ser fornecidas quer em situações de crise, para permitir sua superação por meio da negociação coletiva, quer em contextos de prosperidade (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 1185).

No caso de negociações coletivas que envolvem o trabalho por plataformas digitais, é fundamental para os trabalhadores e suas entidades representativas ter acesso à informação acerca do uso dos algoritmos na gestão da força de trabalho, até porque não se trata de uma tecnologia neutra (BAYLOS GRAU, 2021). Esse direito tem sido objeto de regulamentação no âmbito da União Europeia e, de forma mais específica, em Portugal e Espanha (PORTO, LOURENÇO FILHO, 2024). No Brasil, até o momento, não há nenhuma previsão normativa expressa a esse respeito, o que dificulta a concretização de um ambiente propício à negociação coletiva, sobretudo com relação ao trabalho por plataformas digitais.

Identificados e delimitados esses dois desafios – com relação à constituição de entidades representativas e às condições para a negociação coletiva –, é chegado o momento de analisar o projeto de lei complementar apresentado pelo governo federal brasileiro para a regulamentação do trabalho por plataformas digitais.

4. Exame do PLP nº 12/2024 e as possibilidades para a liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais

Em 1º de maio de 2023, o Poder Executivo do Brasil instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, Grupo de Trabalho (GT) destinado a elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens e pessoas e outras realizadas “por intermédio de plataformas tecnológicas” (BRASIL, 2023). O Grupo foi formado por quinze representantes do governo, quinze dos trabalhadores e quinze dos empregadores, numa composição tripartite. A representação profissional ficou a cargo de cinco centrais sindicais.²

² É curioso que o decreto tenha utilizado a expressão “representantes dos empregadores”, que, como se sabe, pressupõe a existência de vínculo de emprego. Pela representação profissionais, participaram as seguintes centrais: Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB, Central Única dos Trabalhadores – CUT, Força Sindical – FS, Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST e União Geral dos Trabalhadores – UGT.

A composição do Grupo de Trabalho indica, de imediato, que o governo federal recorreu à estrutura sindical oficial. Isso significou a exclusão institucional de outras formas de organização coletiva utilizadas por trabalhadores de plataformas digitais. E havia, de fato, uma experiência anterior por parte desse grupo profissional.

Durante a pandemia provocada pelo novo coronavírus, causador da doença covid-19, especificamente no período em que várias cidades brasileiras enfrentaram “lockdowns” (isto é, a suspensão, determinada pelas autoridades estatais, do funcionamento de estabelecimentos comerciais e de serviços, públicos e privados), houve dois movimentos coletivos de trabalhadores de plataformas digitais. As mobilizações de julho de 2020 receberam, pelos próprios trabalhadores, o título de “breque dos apps”, em referência às empresas organizadas sob a forma de plataformas digitais (como iFood, Uber Eats e Rappi) que oferecem à sociedade os serviços de entrega de alimentos e de outros produtos (LOURENÇO FILHO, 2020, p. 79/80).

Com reivindicações de natureza trabalhista, como aumento das taxas de entrega e fornecimento de equipamentos de proteção individual, o “breque dos apps” conferiu visibilidade aos “coletivos” como formas de organização dos trabalhadores. Alguns exemplos são o Movimento dos Entregadores Antifascistas, o Señoritas Courier, o Pedal Express, o Feme Express, entre outros (DIGILABOUR, 2020). Em dezembro de 2022, foi criada, ainda, a Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA), que se apresenta como “uma representação nacional que congrega trabalhadores organizados em coletivos e associações para a defesa e representação coletiva dos trabalhadores” (2023, p. 1).

Mas houve também a formação de sindicatos profissionais. No que toca ao serviço de transporte de passageiros, foram instituídos, por exemplo, o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos, em Brasília-DF (SINDMAAP), e o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres, no Estado de São Paulo (STATTESP).

Sidnei Machado (2020, p. 438) destaca, com relação às organizações coletivas de trabalhadores por plataformas digitais, que “há no Brasil iniciativas de representação e de ação coletiva, mas elas não reivindicam o modelo de representação tipicamente sindical”. Segundo o autor, mesmo algumas entidades fundadas como sindicatos, apresentam, porém, características essencialmente assistenciais ou de resistência e denúncias.

Ocorre que essa experiência coletiva dos trabalhadores por plataformas digitais, tanto de serviços de transporte de passageiros, quanto, principalmente, das atividades de entregas de produtos e mercadorias, parece ter sido ignorada pelo governo federal, ao menos se se

considerar a composição do referido Grupo de Trabalho. Surgiram críticas pela ausência de entidades representativas, inclusive para consultas, bem como pela falta de publicização dos relatórios das reuniões (GONSALES, RONCATO, LAAN, 2024, p. 36/37). É significativo, ainda, o fato de que, ao final, o projeto de lei complementar proposto pelo GT tenha abrangência restrita às atividades de transporte de passageiros, de modo que não contempla o serviço de entregas de produtos e mercadorias, em relação ao qual a organização coletiva dos trabalhadores se mostrou consistente e chamou atenção por meio do “breque dos apps”.

O Projeto de Lei Complementar nº 12, resultado das atividades do Grupo de Trabalho, foi apresentado à sociedade e encaminhado ao Congresso Nacional pelo governo federal em março de 2024, com proposta de regulamentação apenas da “relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas” (BRASIL, 2024).

Para os fins desta pesquisa, cabe analisar o que o projeto propõe com relação à garantia da liberdade sindical aos trabalhadores de plataformas digitais, considerando-se os dois desafios delimitados acima.

O PLP nº 12/2024 é sintético quanto à liberdade sindical, como se observa dos artigos 3º, § 3º, e 4º. O projeto consiste, na essência, em definir as categorias profissional e econômica e em conferir aos sindicatos as atribuições de negociação coletiva, celebração de acordo ou convenção coletiva e representação das categorias correspondentes em demandas judiciais e extrajudiciais, incluindo a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo (BRASIL, 2024).

Embora o projeto de lei complementar aluda à representação por sindicato, o texto não contém uma declaração expressa de reconhecimento da liberdade sindical, garantida no art. 8º da Constituição. A propósito, há duas observações importantes.

A primeira diz respeito ao conceito de categoria profissional e econômica – o qual, como já apontado, é suficiente para restringir o direito à liberdade sindical. Talvez como desdobramento da forma de composição do Grupo de Trabalho, atrelado à estrutura sindical, sobretudo quanto à representação profissional, o GT não se valeu da experiência espontânea dos trabalhadores por plataformas digitais, em especial por parte dos entregadores, para pensar outras formas de organização e representação coletivas. Tampouco logrou propor meios para superar os obstáculos enfrentados na formalização de algumas iniciativas de organização coletiva dos trabalhadores, como o registro sindical.

A segunda observação concerne à criação da categoria profissional de “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e da econômica de “empresas operadoras de

aplicativos”, como sugere o art. 3º, § 3º, do projeto (BRASIL, 2024). Feita a opção pelo conceito de categoria – com as ressalvas acima –, o projeto deixou de considerar que, no ordenamento jurídico brasileiro, a categoria econômica é definida pela solidariedade de interesses econômicos em atividades idênticas, similares ou conexas, como previsto no art. 511, § 1º, da CLT (BRASIL, 1943). E a categoria profissional, por sua vez, é definida pela correspondência com a categoria econômica, de acordo com o § 2º do mesmo dispositivo legal. Esses conceitos exigem cautela em sua aplicação às plataformas digitais de trabalho.

Levando em conta as plataformas digitais que se destinam à atividade de transporte remunerado de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, foco do projeto de lei complementar, é importante destacar novamente o elemento conceitual de que a plataforma digital é uma forma de organização empresarial e a interação propiciada pela plataforma não é fim, mas meio para a prestação do serviço de transporte (CARELLI, OLIVEIRA, GRILLO, 2020, p. 2622). A Uber, por exemplo, se organiza sob a forma de plataforma digital para prestar o serviço remunerado de transporte de passageiros. Sob o ponto de vista da competitividade de mercado, a distinção é essencial, inclusive para se evitar práticas de concorrência desleal (LOURENÇO FILHO, PORTO, 2024, p. 8/9).

Como já indicado, a Uber compete, antes de tudo, com outras pessoas físicas ou jurídicas (como táxis e cooperativas de táxis) que exploram a atividade econômica de transporte de passageiros, independentemente, no caso das pessoas jurídicas, de sua forma de organização, ou seja, com ou sem o intermédio de plataformas digitais.³ Os trabalhadores que laboram em empresas cuja atividade seja o transporte remunerado de passageiros integram, por sua vez, a categoria profissional que mantém relação trabalhista com empresas de transporte remunerado de passageiros, seja qual for o modo de organização empresarial (isto é, com ou sem plataformas digitais).

Os conceitos de categoria profissional e econômica, propostos no PLP do governo federal, contêm, assim, problemas do ponto de vista jurídico trabalhista, diante da organização sindical atual, e também na perspectiva econômica da realidade de mercado e da necessidade de proteção contra a concorrência desleal.

É válido indagar, de outra parte, se há, no momento, alguma entidade sindical que atenderia à definição sugerida pelo projeto de lei para a categoria profissional, qual seja, a de “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”.

³ Até pode haver concorrência entre empresas organizadas sob a forma de plataformas digitais, como entre a Uber e a 99, por exemplo. Entretanto, a competição se dá, não por se tratarem de plataformas digitais em si, mas porque as duas objetivam a prestação do mesmo serviço, isto é, o transporte remunerado de passageiros.

Na base de dados das entidades sindicais cadastradas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atualizada em janeiro de 2025, não foi localizado, nesta pesquisa, nenhum sindicato que representasse a categoria profissional de trabalhadores de plataformas digitais, mantendo-se, assim, a evidência identificada em pesquisa de setembro de 2022 por Reis e Oliveira (2023).⁴ Esses mesmos autores observaram, porém, a existência, à época, de vinte entidades sindicais de trabalhadores de plataformas digitais distribuídas no Brasil (incluindo os já mencionados SINDMAPP e STATTESP), mas todas sem o registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (REIS, OLIVEIRA, 2023, p. 216). Ou seja, para o exercício das prerrogativas estabelecidas no PLP, tais entidades já existentes deverão buscar o reconhecimento formal perante o MTE. A situação soa como uma imposição de cima para baixo, isto é, do governo federal para os trabalhadores. É importante lembrar, a respeito, a observação de Ricardo Antunes (2024, p. 14) de que, “para serem reconhecidos e efetivos, eles [os sindicatos] não podem ser resultado de uma criação da cúpula governamental, mas da consciência e da vontade de organização da classe trabalhadora”.

Com relação ao segundo desafio apontado no tópico anterior, a previsão de negociação coletiva, contida no PLP nº 12/2024, tem sua concretização dependente das definições e da constituição das categorias profissional e econômica, bem como da formalização das respectivas entidades sindicais. O projeto mais constitui entraves do que indica caminhos e instrumentos para tornar efetivo o direito à negociação coletiva. Também quanto a esse direito, não foi considerada a experiência de organização dos trabalhadores por plataformas digitais, como no “breque dos apps”. A proposta do governo não contém nenhuma alusão às entidades já existentes, seja na forma de sindicatos, seja na forma de “coletivos”, e nada traz quanto à possibilidade de registro dessas entidades para fins de participação em processos de negociação coletiva.

Embora não se trata de um ponto de observação específico desta pesquisa, chama a atenção, no PLP nº 12/2024, a falta de referência ao direito de greve, que está intrinsicamente ligado à liberdade sindical e à negociação coletiva (aspectos abordados no projeto de lei). Parece, assim, muito distante de uma prática concreta a previsão do art. 4º do PLP de que outros direitos poderão ser objeto de negociação coletiva (BRASIL, 2024).

É significativo, por fim, que o projeto não contemple o direito à informação, por parte de trabalhadores e respectivas entidades representativas, no que toca ao uso dos

⁴ Tal como na pesquisa dos autores referidos, a investigação aqui se valeu das informações disponíveis na página da internet do Ministério do Trabalho e Emprego (<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada> – acesso em 3.3.2025). Para os fins da pesquisa, foram examinadas tão somente as informações sobre os sindicatos cadastrados.

algoritmos pelas plataformas digitais para a gestão da força de trabalho. O acesso a esse tipo de informação é indispensável para a efetivação do direito à negociação coletiva. Porém, não mereceu atenção por parte do Grupo de Trabalho.

Tendo em vista os problemas e as dificuldades acima, o projeto de lei complementar, encaminhado pelo governo federal ao Congresso Nacional, caso seja aprovado nos termos em que proposto, não parece que possa servir de instrumento jurídico para garantir aos trabalhadores por plataformas digitais um exercício efetivo do direito à liberdade sindical, incluindo a negociação coletiva e a greve.

5. Conclusões

Este artigo partiu da garantia da liberdade sindical, identificando suas dimensões indissociáveis, e apresentou parâmetros desse direito segundo os padrões definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, inclusive quanto ao reconhecimento da garantia aos trabalhadores por plataformas digitais. Na sequência, tendo como referência esses parâmetros, apontou dois desafios para a concretização da liberdade sindical com relação ao trabalho por plataformas digitais: a constituição de entidades representativas dos trabalhadores e as condições para a negociação coletiva. Em seguida, propôs, a partir desses desafios e dos padrões interamericanos da CIDH, uma análise crítica do PLP nº 12/2024, encaminhado pelo Poder Executivo brasileiro ao Congresso Nacional para regulamentar o trabalho por plataformas digitais do serviço de transporte remunerado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

É o momento, então, de reunir as observações acima e responder às indagações sobre como o PLP nº 12/2024 poderia servir de instrumento para enfrentar os desafios apontados nesta pesquisa.

O trabalho por plataformas digitais apresenta contornos e problemas complexos, como a existência de organizações coletivas à margem da estrutura sindical oficial, a evidenciar que há peculiaridades nesse tipo de labor que justificam formas diversas de união profissional – como os “coletivos”. Por isso, são apresentadas propostas também para atuações sindicais de caráter transnacional, incluindo a negociação coletiva.

Trata-se, de outra parte, de atividades que já foram categorizadas no ordenamento jurídico, como o serviço de transporte de passageiros, com a representação das categorias profissional e econômica pelos respectivos sindicatos. Ou seja, muito embora surjam novas formas de organização coletiva, sobretudo por parte dos trabalhadores, as empresas que operam sob a forma de plataformas digitais (como a Uber, por exemplo) exploram serviços

bastante conhecidos, ainda que com recursos a novas tecnologias. Daí a constatação de que há sindicatos de trabalhadores em empresas de transporte de passageiros, mas, ao mesmo tempo, há, ainda à margem da estrutura sindical, as entidades representativas dos trabalhadores que mantêm relação laboral com as plataformas digitais desses mesmos serviços. A questão é como levar em consideração a organização coletiva espontânea desses trabalhadores e garantir o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva independentemente da qualificação jurídica da relação de trabalho.

Tendo em vista os dois desafios delimitados, quanto à constituição de entidades representativas dos trabalhadores e à condição da negociação coletiva, o governo federal, por meio do PLP nº 12/2024, propôs soluções simples, arraigadas na estrutura sindical oficial, e inadequadas à complexidade dos desafios.

No que toca à constituição e ao reconhecimento de entidades representativas de trabalhadores por plataformas digitais, o PLP deixou de considerar as organizações já formadas e buscou impor, de cima para baixo, o formato da representação coletiva. Com relação à negociação coletiva, o PLP não propicia instrumentos efetivos para a concretização desse direito, na medida em que não posiciona adequadamente as plataformas digitais de serviços de transporte de passageiros nas categorias profissionais e econômicas correspondentes. Além disso, não aborda a garantia do direito à informação quanto ao uso das tecnologias digitais e dos algoritmos na gestão da força de trabalho.

Outros caminhos poderiam ser adotados, buscando formas de representação sindical e de negociação coletiva mais complexas, condizentes com os desafios postos na contemporaneidade pelo trabalho por plataformas digitais. Isso poderia passar, por exemplo, entre outras alternativas, pelo estabelecimento de meios para a integração das organizações coletivas, já existentes, dos trabalhadores por plataformas digitais com as entidades sindicais que representam os setores profissional e econômico das atividades correspondentes (como o transporte remunerado de passageiros ou a entrega de mercadorias), seja no nível da constituição de entidades representativas, seja no da negociação coletiva.

Diante dessas constatações, a conclusão é a de que o PLP nº 12/2024, como proposto pelo governo federal brasileiro, não parece adequado como instrumento jurídico para garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais e, dessa forma, se distancia dos objetivos indicados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, sobretudo na Opinião Consultiva nº 27/21.

6. Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento su-bordinado”. **Psicoperspectivas**, vol. 18, n. 3, novembro 2019, p. 1-11;

ALIANÇA NACIONAL DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS – ANEA. “Carta Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA) sobre regulação das plataformas digitais”. Brasília, 12 de fevereiro de 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/ricar/Downloads/alianca-1.pdf>. Acesso em 1º mar. 2025;

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 13º ed. São Paulo: Cortez, 2008;

ANTUNES, Ricardo. “Nota de apresentação. O Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas”. HIESSL, Cristina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der; ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?**. Tradução Pedro Davoglio. São Paulo, Boitempo, 2024, p. 9-18;

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

BAYLOS GRAU, Antonio. “El algoritmo no es neutral. No permite ejercer derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas”. Janeiro, 2021 (a); Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/01/el-algoritmo-no-es-neutral-no-permite.html>. Acesso em: 25 mai. 2024;

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, DF, 9.8.1943;

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5.10.1988;

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 9.11.1992;

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1º.5.2023;

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24 fev. 2025;

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte, Editora Dialética, 2021;

COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS. **Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1º de novembro de 2019. Elaborado pela Relatoria

Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Cidh.org, 2019;

COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS. **Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões interamericanos**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 30 de outubro de 2020. Cidh.org, 2020;

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-27/21, 5 de maio de 2021. Disponível em https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf. Acesso em: 3 mar. 2025;

DE STEFANO, Valerio. “Labour is not a technology – Reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy”. **IUSLabor** 2/2017, p. 1-17;

DIGILABOUR, Laboratório de Pesquisa. “Coletivos e cooperativas de entregadores no Brasil”. 26 de julho de 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/pt/coletivos-e-cooperativas-de-entregadores-no-brasil/>. Acesso em: 1º mar. 2025;

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES. “Fazendo o mundo avançar – Congresso da ITF 2024”. Londres, 2025. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/resources/visao-e-resolucoes-do-congresso-2024-2029>. Acesso em: 3 mar. 2025;

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES; TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE TO THE OECD. “Workers in the On-location Platform Economy – Global Unions’ Policy Demands”. 2021. Disponível em: https://tuac.org/wp-content/uploads/2021/07/2021_Workers-in-the-On-location-Platform-Economy-%E2%80%93-Global-Unions%E2%80%99-Policy-Demands.pdf. Acesso em 3 mar. 2025;

FONSECA, Vanessa Patriota da. “O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020, p. 357-372;

GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der. “Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil”. HIESSL, Cristina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der; ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?**. Tradução Pedro Davoglio. São Paulo, Boitempo, 2024, p. 19-38.

GRILLO, Sayonara. “Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli”. **Revista de Faculdade de Direito de Campos**, Ano VI, nº 6, junho de 2005, p. 245-265;

GRILLO, Sayonara. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008;

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;

LOURENÇO FILHO, Ricardo; PORTO, Noemia. “Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório”. **Pensar – Revista de Ciências Jurídicas**, Fortaleza, v. 29, n. 4, p. 1-15, out./dez. 2024;

MACHADO, Sidnei. “Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota

da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020, p. 431-439;

OFFE, Claus e WIESENTHAL, Helmut. “Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização”. OFFE, Claus. **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. Trad. de Bárbara Freitag. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro: 1984, p. 56-118

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. **Revista Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación”, núm. 87. Conferência Internacional do Trabalho. São Francisco, 1948. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087. Acesso em: 14 mar. 2025;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). “Recomendación sobre la negociación colectiva”, núm. 163. Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312501. Acesso em: 14 mar. 2025;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). “Trabalhar para um Futuro Melhor”. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. **Organização Internacional do Trabalho**. Brasília, OIT, 2019;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**. Relatório de 4 de agosto de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 2 fev. 2023;

PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo. “Collective freedom, right to information and the importance of regulatory frameworks in the digital era”. DELGADO, Gabriela Neves; SANTANA, Paulo Campanha; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (orgs.). **Labor Relations in the Digital Age**. São Paulo, Ipê das Letras, 2024, p. 239-272;

REIS, Camila; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. “Atuação judicial dos sindicatos dos trabalhadores de plataformas digitais: percalços em busca do acesso à justiça”. **Revista de Direito Público**, Brasília, vol. 20, nº 107, jul/out. 2023, p. 212-236;

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, JOÃO DE LIMA. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 2. 21ª ed. São Paulo-SP: LTR, 2003;

UBER. “A plataforma Uber que você conhece, reinventada para empresas”, 2025. Disponível em https://www.uber.com/br/pt-br/?uclick_id=6b36e773-f777-4673-b829-6606a8d7587e. Acesso em: 13 mar. 2025.