

Motoristas profissionais nas plataformas de frete e representatividade sindical

Mariane Cristina Rodrigues da Silva¹
Sidnei Machado²

Recebido em maio de 2024

Aceito em junho de 2024

RESUMO

A malha rodoviária brasileira é a principal responsável pelo escoamento de produtos no Brasil, sendo que o transporte rodoviário de cargas é realizado expressivamente pelo caminhoneiro, que integra categoria profissional diferenciada como motorista profissional, seja empregado ou autônomo. Dentre as novas formas de organização do trabalho impulsionadas pelo avanço tecnológico destaca-se a atuação de plataformas digitais no Brasil no transporte rodoviário de cargas, como a FreteBras e a TruckPad, conectando motoristas autônomos à transportadoras. Isto posto, o objetivo geral deste estudo é analisar quais as possíveis dificuldades enfrentadas pelos motoristas plataformizados no que tange aos direitos sindicais, considerando as singularidades inerentes ao trabalho organizado por plataformas e a ausência de regulação específica. Como hipótese inicial, tem-se que as ações dos sindicatos, especialmente no que diz respeito à representatividade sindical, revestem de legitimidade a atuação coletiva dos trabalhadores na reivindicação de seus direitos, mas ainda persistem desafios à plena liberdade sindical. Como procedimentos metodológicos, destacam-se a pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Organização Sindical; Plataformas Digitais de Trabalho; Motoristas de Caminhão.

Professional drivers on freight platforms and trade union representation

ABSTRACT

The Brazilian road network is mainly responsible for the flow of products in Brazil, with road cargo transportation being carried out mainly by truck drivers, who are part of a different professional category, whether employed or self-employed. Among the new forms of work organization driven by technological advances, the presence of digital platforms in Brazil in road cargo transportation, such as FreteBras and TruckPad, connecting self-employed drivers to transport companies. That said, the general objective of this study is to analyze the possible difficulties faced by platform drivers regarding trade union rights, considering the singularities inherent to work organized by platforms and the lack of specific regulation. As an initial hypothesis, the actions of trade unions, especially about trade union representation, give legitimacy to the collective action of workers in demanding their rights, but challenges to full union freedom persist. As methodological procedures, bibliographic and documentary research stands out.

¹ Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Membro do Grupo de Pesquisa Clínica de Direito do Trabalho (CDT/UFPR). Advogada. E-mail: mariane.1999@hotmail.com

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), com pós-doutorado na Université Paris Nanterre. Professor associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito UFPR. Professor colaborador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Coordena a Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR). E-mail: sidneimchd@gmail.com

Keywords: Labor Law; Trade Union Organization; Digital Work Platforms; Truck Drivers.

Introdução

No que tange à representatividade sindical, os trabalhadores brasileiros são organizados por meio de categorias econômicas, as quais representam as atividades por eles desempenhadas. Nesse sentido, a legislação trabalhista prevê a existência de categoria profissional diferenciada que é regulada por estatuto profissional especial. Os motoristas profissionais, enquanto pertencentes a categoria profissional diferenciada, possuem regulamentação específica pela Lei nº 13.103/2015 (Lei do Motorista), sendo estabelecidos dois requisitos para a profissão de motorista: 1) condução de veículos automotores que exija formação profissional; e 2) exercício da atividade de transporte rodoviário de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas.

Tendo em vista que para o enquadramento do motorista profissional, a referida lei não faz distinção entre trabalhadores celetistas e autônomos, tem-se que a proteção laboral conferida é ampla, sendo considerado enquanto pertencente à categoria o motorista que preencha os requisitos estabelecidos.

No que diz respeito à atividade de transporte rodoviário, este representa 64,7% da matriz do transporte de cargas no Brasil, cuja frota representa 2,5 milhões de veículos automotores e implementos rodoviários (CNT, 2022). O escoamento de produtos e mercadorias pela rede rodoviária está diretamente relacionada à geografia brasileira e suas transformações territoriais, sendo abertas estradas em todas as regiões do país a partir do século XX (Huertas, 2018, p. 35).

O avanço tecnológico modificou a contratação de motoristas no setor de transportes, sendo que empresas passaram a deter plataformas que se estruturam enquanto marketplaces que veiculam anúncios de frete, como Fretebras e TruckPad, para a contratação de motoristas autônomos pelas transportadoras anunciantes.

A facilidade na utilização de novas tecnologias para realizar tarefas simples do cotidiano é vendida pelas empresas como uma ideia tentadora, tanto para clientes como para trabalhadores, mas se encontra embasada na precarização das condições de trabalho e na desregulamentação. A fase atual do capitalismo propicia o protagonismo

das empresas transnacionais através da concessão de benefícios fiscais e ausência de segurança social. (Scholz, 2017, p. 10-11)

Nesse sentido, tendo em vista o princípio da unicidade sindical, o presente trabalho apresenta a seguinte problemática de pesquisa: os motoristas nas plataformas de frete, enquanto pertencentes a categoria diferenciada, possuem o direito de serem representados pelo sindicato que abrange a categoria?

Isto posto, possui como objetivo geral analisar quais as possíveis dificuldades enfrentadas pelos motoristas plataformizados no que tange aos direitos sindicais, considerando as singularidades inerentes ao trabalho por plataformas e a ausência de regulação específica.

Como hipótese inicial, tem-se que as ações dos sindicatos, especialmente no que diz respeito à representatividade sindical, revestem de legitimidade a atuação coletiva dos trabalhadores na reivindicação de seus direitos.

Como procedimentos metodológicos, destacam-se a pesquisa bibliográfica e documental, utilizando como instrumentos de coleta de dados livros, teses, dissertações e artigos acadêmicos que versam sobre a temática.

Revisão da literatura

As reivindicações operárias por melhores condições de trabalho no Brasil não são recentes, mas a intervenção do Estado nas relações de trabalho passou a ocorrer a partir da regulação do trabalho livre. Entre o final do século XIX e início do século XX, especialmente com o fim da escravidão formal, a sociedade do trabalho no país passou a ser constituída por imigrantes europeus. Na Europa ocorriam movimentos operários organizados de insurgência contra os problemas do capitalismo em ascensão, ideias essas que foram incorporadas ao imaginário dos operários brasileiros a partir da urbanização e da industrialização não lineares em um país que buscava se adequar às demandas do mercado estrangeiro.

Data da Constituição de 1891 a garantia de liberdade de associação, que seria o primeiro passo para a organização sindical. Em 1903 o Decreto nº 979 dispõe sobre a organização sindical e a sindicalização dos trabalhadores rurais, sendo que em 1907 o

Decreto nº 1.637 regulamenta a temática para os trabalhadores urbanos. O movimento sindical se desenvolve de maneira expressiva durante o Governo Vargas, pois a industrialização do país trazia consigo o avanço capitalista e a importância do trabalho assalariado, de modo que o período foi marcado pela edição de diversas normas trabalhistas de caráter individual e coletivo, com destaque para o Decreto Legislativo nº 19.770/31 que regulamentou a organização sindical e integrou as classes trabalhistas e empresariais por meio de categorias delimitadas conforme o enquadramento sindical (Cassar, 2017, p. 16-17). Para Celso Soares (2015, p. 25), a intervenção estatal na relação entre capital e trabalho visa mediar os interesses empresariais e operários, limitando a autonomia da vontade ao mesmo tempo que confere proteção trabalhista. A proteção social dos trabalhadores, inicialmente visando os setores da indústria e do comércio, foi consolidada em 1943 através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e foi estendida a trabalhadores rurais e domésticos por meio da Constituição Federal de 1988, elevando tais direitos sociais à categoria de direitos fundamentais (Biavaschi; Droppa; Alves, 2021, p. 74). O reconhecimento de direitos trabalhistas coletivos no âmbito interno conferiu legitimidade estatal para o direito de greve e a autonomia das organizações sindicais, mas ainda persiste no Brasil um modelo sindical corporativista que favorece a pulverização da organização sindical e limita a criação de sindicatos pelo enquadramento em categorias profissionais reconhecidas pelo Estado, pressupondo a proteção ao vínculo empregatício (Véras de Oliveira, 2020, p. 9).

A representação dos trabalhadores por categoria se origina da intervenção estatal no mercado de trabalho a partir da crise do liberalismo clássico, de modo que as categorias econômicas passaram a integrar as categorias jurídicas. Logo, a função que cabe aos sujeitos na vida econômica qualifica os sujeitos na ordem jurídica de categorias (Soares, 2015, p. 21).

O conceito de categoria tem feição sociológica, antecedendo a qualquer construção jurídica. O Direito, ao utilizar essa terminologia para delinear o instituto basilar da organização sindical do Brasil, confere-lhe aspectos formalmente jurídico. A noção de categoria, no âmbito do Direito Sindical, possui seus contornos definidos pela legislação, consoante a qual é uma espécie de interesse que impulsiona a reunião dos indivíduos em determinado grupo. (Mendes, 2018, p. 90)

As entidades sindicais possuem precipuamente uma função representativa dos trabalhadores na base em que atuam, tanto na esfera privada perante os empregadores, quanto na esfera administrativa junto ao Estado, na esfera pública no diálogo com a sociedade civil, e na esfera judicial pela defesa dos interesses da categoria representada. Também possui função negocial através da fixação de normas coletivas e função assistencial pela prestação de serviços aos associados e à categoria (Faé, 2020, p. 179).

A flexibilização das relações trabalhistas e a reestruturação produtiva global levada a cabo a partir da década de 1980 promove o uso de novas tecnologias e novas formas de gestão e organização, tanto da produção quanto do trabalho, pelas empresas. Essa ideologia neoliberal foi disseminada entre a classe trabalhadora, pois negociar diretamente com a empresa passou a ser visto como mais vantajoso do que buscar a negociação coletiva. Os efeitos da crise do sindicalismo passaram a ser sentidos no Brasil na década seguinte, como diminuição do número de greves, baixa taxa de sindicalização e enfraquecimento da organização sindical (Véras de Oliveira, 2015, p. 4).

Logo, a forma como os sindicatos se encontram estruturados no Brasil também acabou por restringir sua atuação no interesse das categorias, pois a representatividade sindical estava voltada especificamente à proteção da relação empregatícia e não comportava novas formas híbridas de trabalho, conforme Regina Coeli Moreira Camargos (2019, p. 9):

A estrutura sindical baseada em categorias profissionais fragmenta a classe trabalhadora, restringe as possibilidades de organização dos sindicatos e espelha o perfil de uma classe trabalhadora que guarda poucas semelhanças como atual. Ademais, é uma estrutura incompatível com os princípios da efetiva liberdade sindical, já que o Estado define unilateralmente seu formato. Essas características esterilizam os esforços empenhados pelo movimento sindical, desde a década de 1980, para criar formas autorreguladas de gerenciamento dos conflitos de classe e limitam o amadurecimento político e cultural da classe trabalhadora.

Nesse sentido, Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa (2023, p. 257-258) explica que com a introdução de inovações na organização do trabalho, como a noção de autogerenciamento, as atividades passaram a se estruturar pelo autocontrole e a centralidade da direção do empreendimento foi deslocada do empregador para o empregado. Tanto o poder diretivo quanto os riscos do empreendimento foram

deslocados para o trabalhador, tornando este mais envolvido na empresa e em seus resultados. Isso impactou diretamente a noção de subordinação do empregado.

O acesso à proteção trabalhista no Brasil se dá através da qualificação da relação de trabalho enquanto relação de emprego, haja vista que o ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu que o requisito fático-jurídico para a proteção do trabalho seria a subordinação jurídica. Ocorre que diversas situações consideradas novas são atípicas por não se enquadrarem no conceito de empregado, sendo que essas novas formas de trabalho podem não passar de construções ideológicas para fugir da proteção trabalhista. (Carelli; Oliveira, 2021, p. 83)

Para Herrera Flores (2009, p. 20), movimentos sociais como os sindicatos e seu papel de denunciar contra o descumprimento de direitos trabalhistas por parte de empresas multinacionais possibilita que sejam abertos espaços de luta em meio ao cenário de redução de direitos humanos promovido pela ideologia neoliberal, de maneira a permitir a construção da dignidade. Os novos processos de trabalho promovidos pela denominada Quarta Revolução Industrial desestabilizam as relações trabalhistas tal como foram concebidas no capitalismo industrial através dos modelos de negócio fordistas-tayloristas, principalmente tendo em vista que a nova organização e gestão do labor na atualidade é realizada por meio de algoritmos (De Stefano, 2020, p. 25-26).

Acerca disso, conforme Celso Soares (2015, p. 122-123), a relação capital-trabalho se transforma a depender do período histórico e incumbe ao Direito do Trabalho acompanhar tais mudanças no mundo laboral:

Historicamente, persistindo a relação de poder do capital sobre o trabalho, a legislação trabalhista sempre foi e continuará sendo de “adequação”. As lutas operárias levaram à limitação legal da extensão da jornada de trabalho e o Direito do Trabalho nasceu da necessidade de, na época, se assegurar a continuidade dessa relação mediante a integração, na ordem jurídica, de reivindicações dos trabalhadores, onde sua reconhecida ambiguidade. Leis não erradicam males sociais, o direito não é transformador da sociedade, ao contrário, de modo que essas “adequações”, mesmo fazendo concessões a certos interesses do trabalho, têm a função primordial de legitimar a ordem estabelecida (Soares, 2015, p. 122-123).

Nesse sentido, Abílio (2020, p. 113) compreende a uberização do trabalho como uma tendência global que impacta diversas ocupações, independentemente das qualificações e rendimentos, em países centrais e periféricos. Logo, ainda que as inovações tecnológicas tenham possibilitado às plataformas digitais reorganizar o trabalho, a uberização do trabalho deve ser entendida como uma consequência de processos já existentes no mundo do trabalho.

Carelli e Oliveira (2021, p. 45) definem que plataforma é o modo de atuação pelo qual a empresa se organiza para a interação entre grupos de atores, ou seja, é um modelo de negócios e não se confunde com a atividade econômica da empresa. Ademais, salienta-se que as empresas-plataforma detém amplo poder e geram grandes valores na atualidade, sem que para isso necessitem de patrimônio próprio, instalações, maquinário, frota de caminhões, estoques e almoxarifado (Slee, 2017, p. 10). A inovação é voltada para os investidores e proprietários das empresas enquanto a força de trabalho carece de proteções sociais mínimas. O capitalismo de plataforma não atende às necessidades do bem comum, mas sim aumenta a desigualdade de renda por meio da extração de valor que beneficia poucos (Scholz, 2017, p. 35)..

No trabalho por plataformas digitais os próprios trabalhadores se cadastram na plataforma, sem contratação nem recrutamento. O contrato de adesão de natureza civil substitui o contrato de trabalho, sendo que o discurso empresarial enfatiza que a relação de trabalho se trata de mera prestação de serviços, as empresas-plataforma seriam simplesmente intermediadoras. A ação coletiva entre os trabalhadores se torna difícil, pois cada um está “por conta própria” em um empreendimento competitivo que não define limites de jornada de trabalho, de preço e de distribuição de tarefas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 34).

Consoante Antunes (2016, p. 140) a nova morfologia do trabalho deve considerar que a classe trabalhadora atual se constitui apenas por trabalhadores formais, mas também pela chamada “economia informal”, que agrega o proletariado precarizado que se subordina indiretamente ao capital e sempre esteve presente na estrutura das relações de trabalho no Brasil. Apesar disso, desde a entrada em vigor da CLT a proteção trabalhista é voltada ao conceito formal de emprego, apesar de o trabalho *sui generis* ser considerado um direito fundamental e social pela Carta Magna. Portanto, a legislação

trabalhista nacional está em descompasso com as novas formas de organização do trabalho que perpassam pela informalidade.

Diante da corrosão dos direitos sociais dos trabalhadores o novo proletariado digital tem buscado novas formas protetivas que impeçam a escravidão digital. Nesse sentido, a volatilidade que permeia o processo de precarização do trabalho mobiliza a busca por novas formas de representação, ora mais espontâneas ora mais organizadas, através de ações que demonstrem a insatisfação dos trabalhadores para com as dificuldades geradas pelas plataformas digitais (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 77-78).

Para Grohmann (2020, p. 106-107) as alternativas ao trabalho mediado por plataformas perpassam por três movimentos heterogêneos e complementares, que são: a regulação do trabalho plataformizado, a organização coletiva dos trabalhadores e outras formas de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma. Nesse sentido, os movimentos de organização coletiva dos trabalhadores revelam a sindicalização dos trabalhadores, tanto em formas tradicionais de sindicalismo quanto informais, o envolvimento de trabalhadores de diversos setores da economia e os protestos e greves que ocorrem no contexto global.

Em suma, a conjuntura de crise política e econômica que o Brasil tem enfrentado ao longo dos anos tem lançado novos desafios ao movimento sindical, especialmente após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 2017 e a ascensão do trabalho plataformizado durante a pandemia de Covid-19, sendo atual e necessário o debate acerca da representatividade dos trabalhadores informais enquanto inexistente proteção legislativa específica.

Procedimentos metodológicos

Este estudo adota a classificação utilizada pelos pesquisadores da Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR) que classifica as plataformas de frete enquanto pertencentes ao grupamento de entregas no modelo de fretes, em que predomina o transporte de grandes cargas entre cidades ou estados, tendo como veículo principal o caminhão, cujos fretes são obtidos pelos caminhoneiros através dos anúncios das empresas nas plataformas com base na localização, na disponibilidade e na capacidade ou

características do veículo. Foram escolhidas como objeto de estudo as plataformas FreteBras e TruckPad, que, segundo a pesquisa, são aplicativos de referência quando há sobreposição de trabalhadores que usam mais de uma plataforma (Manzano; Krein, 2022, p. 59-71).

Para descrever as plataformas de frete este trabalho utiliza o conceito de plataformas digitais como “marketplaces” adotado por Carelli e Oliveira (2021, p. 46-47) para descrever aquelas que cujo funcionamento pressupõe locais de troca que promovem o encontro entre demanda e procura, como a ideia de “feira”. Assim, a empresa oferece um local (plataforma digital) para a realização de negócios, realizando a intermediação. Em razão do serviço ofertado por meio da plataforma, a empresa cobra uma remuneração.

Como procedimentos metodológicos, destacam-se a pesquisa bibliográfica e documental, utilizando como instrumentos de coleta de dados livros, teses, dissertações e artigos acadêmicos que versam sobre a temática.

Resultados e discussão

Conforme já delineado, a representação coletiva se dá por categorias, as quais representam a atividade econômica desempenhada pelo trabalhador e possuem aceção jurídica por meio dos contornos definidos para a organização sindical no Brasil.

Nesse sentido, pertence à categoria profissional diferenciada o trabalhador cuja profissão ou função é diferenciada por força de estatuto profissional especial, conforme dispõe o art. 511, § 3º, da CLT (Brasil, 1943). A Lei nº 13.103/2015 (Lei do Motorista) regulamenta a atividade de motorista profissional e estabelece em seu art. 1º dois requisitos para a profissão de motorista: 1) condução de veículos automotores que exija formação profissional; e 2) exercício da atividade de transporte rodoviário de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas. (Brasil, 2015) Ou seja, a regulamentação protege todos os trabalhadores que laboram enquanto motoristas profissionais, independentemente se celetistas ou autônomos.

Ademais, Gemignani e Gemignani (201, p. 49-50) apontam que a Lei do Motorista não faz distinção entre os motoristas profissionais que se ativam para

transportadoras ou para tomadores que exploram outra atividade econômica preponderante, pois a peculiaridade da função desempenhada os integra a categoria diferenciada. Nesse sentido, Pozzolo (2020, p. 223) elucida que, como vigora no Brasil o princípio da unicidade sindical, o enquadramento sindical impõe consequências jurídicas aos sujeitos envolvidos, como o direito de representação e a identificação dos instrumentos coletivos que irão reger a relação de trabalho, cujas disposições se sobrepõe à lei pelo instituto do negociado sobre o legislado.

Segundo a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa & Sociedade do Rio (ITS Rio) em parceria com a empresa Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC) sobre a percepção dos brasileiros sobre trabalho por aplicativo, 33% dos 2.005 entrevistados associou os caminhoneiros como um dos tipos de trabalho ligados diretamente ao trabalho por aplicativo (ITS Rio; IPEC, 2024, p. 14).

As empresas que utilizam o modelo de plataformas digitais se apresentam enquanto pertencentes ao ramo da tecnologia. Em seu site, a FreteBras se apresenta nos termos de uso como “uma empresa de tecnologia, proprietária da Plataforma” (FreteBras, 2024). Da mesma forma, a TruckPad se apresenta nos termos de uso como uma “plataforma de software, de titularidade da TruckPad” (TruckPad, 2024).

Para Carelli e Oliveira (2021, p. 65) essa posição das empresas-plataforma enquanto empresas de tecnologia não se sustenta uma vez que as empresas, desde a Revolução Industrial, utilizam tecnologia, em maior ou menor grau, para realizarem e implementarem suas atividades econômicas. Nesse caso, a tecnologia não é um fim, mas tão somente um meio que facilita o desenvolvimento da atividade econômica, que é alheia e independente.

Os caminhoneiros que se ativam nas plataformas de frete se enquadram enquanto motoristas profissionais, pois preenchem os requisitos da Lei do Motorista. A FreteBras dispõe que para que possam utilizar a plataforma os caminhoneiros “possuam RNTRC (Registro Nacional dos Transportadores Rodoviários de Carga) válido e vinculado à placa do veículo a ser cadastrado na Plataforma” (FreteBras, 2024). Por sua vez, a TruckPad estabelece que o caminhoneiro deve “ter mais do que 18 anos e ser portador de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) devidamente válida para transporte profissional de cargas, na forma da legislação aplicável” (TruckPad, 2024).

Logo, ainda que se reconheça que a atividade das empresas-plataforma de frete pertence ao ramo da tecnologia e não está relacionada aos transportes, o conceito de motorista profissional abrange os caminhoneiros que se ativam em plataformas digitais, enquanto destinatários da proteção legal, independentemente da atividade principal da empresa.

No caso do trabalho por plataformas digitais, a ausência de organização coletiva específica tem gerado entraves e discussões sobre o papel dos sindicatos no atual estágio de organização do trabalho digital:

A tutela sindical é temática que vem provocando discussões recentes, diante do espaço que as relações de trabalho digitais conquistam dia após dia. Muitos trabalhadores digitais carecem de efetiva representação coletiva, justamente por estarem ligados a ofícios para os quais ainda não foi criada uma organização sindical específica, como no caso dos trabalhadores plataformizados (Delgado; Dias; Di Assis, 2023, p. 534).

A Constituição Federal estabelece em seu art. 8º a liberdade de associação profissional ou sindical enquanto direito fundamental da classe trabalhadora (Brasil, 1988). De igual modo, o art. 511 da CLT dispõe que os trabalhadores, inclusive os autônomos, podem se associar em prol dos seus interesses econômicos ou profissionais (Brasil, 1943). Diante disso, verifica-se a possibilidade de os trabalhadores, inclusive os informais, se beneficiarem do direito à tutela sindical, mas ainda persistem incertezas e indefinições quando se trata de trabalhadores que se ativam por meio de plataformas digitais.

Inclusive, Sepúlveda (2022, p. 415) entende que a relação de emprego não pode ser colocada enquanto condição para a representação coletiva dos trabalhadores, tendo os trabalhadores de plataformas digitais o direito de realizar manifestações coletivas:

Sendo assim, o direito à representação coletiva não se encontra condicionado ao reconhecimento da relação de emprego, tratando-se de questões independentes entre si. O texto infraconstitucional e constitucional prevê o direito à associação a todos os trabalhadores, inclusive os autônomos; então, não existe qualquer vedação às organizações e manifestações procedidas pelos trabalhadores vinculados a plataformas digitais. Qualquer forma de repressão ou embaraço às manifestações procedidas por estes deve ser reconhecida como conduta antissindical.

No âmbito internacional, um dos critérios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2020 para a melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais é que as nações garantam dignidade ao trabalhador por meio do direito à liberdade sindical e à negociação coletiva (OIT, 2020). No mesmo sentido, em 2021 a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) proferiu a Opinião Consultiva nº 27 destacando que os estados devem adotar política nacional para inclusão de medidas que combatam a ocultação da verdadeira situação jurídica dos trabalhadores por parte das empresas e reconhecer os trabalhadores sob controle de plataformas digitais na legislação nacional para que tenham acesso à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve (Corte IDH, 2021).

Nesse sentido, destaca-se o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12/2024, que foi resultado das discussões do Grupo de Trabalho Tripartite criado em 2023 para elaborar propostas de regulamentação do trabalho por plataformas digitais a partir do diálogo entre governo, empresas e trabalhadores. Inicialmente, o projeto objetivava a regular o trabalho nas empresas que operam por meio de aplicativos, mas ficou limitado ao segmento de transporte de passageiros por não ter havido acordo no setor entrega de mercadorias (DIEESE, 2024, p. 4).

O PLC propõe a criação da categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, cujos trabalhadores serão representados por sindicato que abranja a categoria, sendo assegurado os direitos à negociação coletiva, à celebração de instrumentos coletivos e à representação coletiva (Brasil, 2024).

Apesar de a proposta de regulamentação do Governo Federal ser limitada ao transporte individual de passageiros, o PLC representa a tendência legislativa no que tange à proteção dos trabalhadores de plataforma. Dito isso, foram assegurados direitos sindicais à nova categoria criada, haja vista que esta se tratava de uma demanda presente nas reivindicações dos trabalhadores plataformizados.

Um dos empasses apontados por Carolina Paes Reis Leme (2022, p. 225) para a formulação de uma regulamentação legislativa específica para os trabalhadores de plataformas vem a ser o próprio discurso empreendedor das empresas-plataforma, não os reconhecendo enquanto trabalhadores. Já no que diz respeito ao enquadramento sindical, a autora identificou que em somente 15 dos 27 estados brasileiros as entidades

sindicais representam os motoristas de plataformas digitais, pois há uma grande dificuldade por parte das organizações de trabalhadores, com associações, em conseguir a Carta Sindical para serem reconhecidos formalmente como sindicatos.

Assim, as organizações coletivas de plataformas digitais ocorrem por meio de sindicatos formalmente constituídos, associações e coletivos de trabalhadores, conforme explica Michael Conradt (2022, p. 96):

Existem entidades que reivindicam o estatuto sindical e a representatividade obrigatória de uma categoria profissional, bem como coletivos que optam pela independência em relação à estrutura sindical e mobilizam estratégias voltadas à visibilidade política dos trabalhadores. Em ambos os casos, há a busca por melhores condições de trabalho, em face do Estado e das empresas, ainda que não haja uma pauta consolidada pela extensão do Direito do Trabalho a estas novas relações.

Destaca-se que em 2023 a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) promoveu a 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e inovou reconhecer que as organizações coletivas de trabalhadores de plataformas digitais são sindicatos que representam a categoria profissional, dando nova interpretação ao art. 511 da CLT ao excluir a dicotomia entre empregados e autônomos (Anamatra, 2023).

Conforme a pesquisa de Campos, Galvão, Lemos e Trópia (2021, p. 349-350) os dirigentes de duas centrais sindicais, CUT e CSP-Conlutas, consideram necessário implicar a representação sindical para incluir os trabalhadores informais e que os sindicatos se adequem às novas formas de trabalho, como o plataformizado, especialmente a partir da expansão da digitalização do trabalho durante a pandemia de Covid-19. Enquanto a CSP-Conlutas procura se aproximar dos recentes movimentos dos entregadores de plataforma, a CUT tem se organizado em associações para superar o desafio da estrutura sindical. Logo, as estratégias de enfrentamento perpassam pela mudança de estratégia do movimento sindical.

Uma das iniciativas para o trabalho plataformizado é através do cooperativismo, cujos membros, ao adotarem uma linha horizontal de governança, teriam representação justa através do diálogo com os trabalhadores ou com os sindicatos.

Acerca disso, Scapin define o cooperativismo de trabalho (2005, p. 13):

Movidos pela solidariedade e concebendo o princípio da ajuda mútua, essencial nesta forma de sociedade, trabalhadores passaram a agrupar-se entendendo que conservando a propriedade privada sem a intervenção direta do Estado na econômica, através da cooperação, obteriam melhores condições de vida.

Segundo o Observatório do Cooperativismo de Plataforma (OCP), projeto do Laboratório de pesquisa DigiLabour e financiado pela Fundação Rosa Luxemburgo, o cooperativismo de plataforma seria uma ação coletiva dos próprios trabalhadores na luta por um trabalho mais decente, através da criação de plataformas próprias com base nos princípios da coletividade, da liderança democrática, da solidariedade e do apoio mútuo (Zanatta, 2022, p. 54).

É perceptível que o cooperativismo de plataforma se trata de uma iniciativa que parte dos próprios trabalhadores, sem intervenção estatal, que visa evitar que a ação coletiva dos trabalhadores plataformizados seja prejudicada pela falta de legislação específica e de outras estratégias de enfrentamento, como a ação sindical.

A experiência do sindicalismo brasileiro na luta pela redemocratização do país e as recentes experiências internacionais de enfrentamento ao neoliberalismo mostram que, mesmo nas realidades mais adversas, foi possível construir saídas e propor alternativas. Certamente, isso exigirá desprendimento para romper com práticas e concepções fortemente arraigadas no “fazer político” do sindicalismo brasileiro. Essa ruptura será difícil e terá custos, mas, a inação ou “fazer mais do mesmo” pode esfacelar o sindicalismo ou levá-lo à adesão “pragmática” e “resignada” à lógica neoliberal (Camargos, 2019, p. 14).

Logo, ainda deve ser trilhado um longo caminho rumo à representatividade sindical, ainda mais no que diz respeito a categorias que já são reconhecidas pelo Estado, sendo que o modo de organização do trabalho dos motoristas profissionais através das plataformas tem se revelado um obstáculo para a liberdade sindical, especialmente quanto à negociação coletiva, o que revela que a estrutura de funcionamento dos sindicatos no Brasil também precisa se adequar aos novos tempos ao passo que a discussão legislativa acerca da regulamentação precisa evoluir.

Conclusão

O modelo sindical brasileiro organiza os trabalhadores por meio de categorias profissionais, sendo que algumas possuem estatuto específico, como é o caso dos motoristas profissionais, cuja Lei dos Motoristas não exclui o enquadramento dos trabalhadores que não possuem vínculo de emprego. Desta forma, os caminhoneiros que se ativam por meio de plataformas de frete, por satisfazerem os requisitos presentes na lei, podem ser enquadrados enquanto motoristas profissionais, o que lhes daria direito de serem representados pelo sindicato da categoria.

É possível concluir que a liberdade sindical é um direito fundamental constitucionalmente assegurado a todos os trabalhadores, independentemente de vínculo empregatício, enquanto instrumento que proporciona condições de trabalho dignas. Todavia, ainda persistem desafios quando se trata dos trabalhadores plataformizados.

Uma das alternativas apresentadas para evitar que a ação coletiva seja minada é o cooperativismo de plataforma, que a partir da liderança democrática pressupõe a retomada dos meios de produção pelos trabalhadores através da organização de plataformas próprias. Se trata de uma forma de enfrentamento diante da dificuldade em estabelecer parâmetros para a ação sindical junto aos trabalhadores de plataformas digitais.

A liberdade sindical no trabalho por plataformas ainda é um desafio a ser enfrentado pelo ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que ainda não há legislação específica que abarque as plataformas que prestam serviços nos diversos setores da economia, sendo que os retrocessos sociais introduzidos pela Reforma Trabalhista enfraqueceram o movimento sindical, de modo que essa nova classe de trabalhadores ainda carece de representação coletiva.

Referências

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

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai./ago. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2016.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; ALVES, Ana Cristina. A terceirização no contexto da reforma trabalhista e as decisões judiciais: limites, contradições e possibilidades. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (orgs.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista:** a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre: Editora Fi, 2021. 1ª Parte – Direito Individual do Trabalho: Capítulo 2: p. 67-99.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março 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, DF: Câmara dos Deputados, [2024]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; 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 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>. Acesso em: 05 maio 2024.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. O movimento sindical diante da “tempestade perfeita”: austeridade, desregulação trabalhista e retrocesso democrático. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 15, p. 1-20, 2019.

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: Dialética Editora, 2021.

CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia Vieira. O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências. In: KREIN, Joé Dari *et al.* (orgs.) **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit, 2021. p. 321-358. v. 1.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, MÉTODO, 2017.

CONRADT, Michael Willian. **Liberdade sindical no trabalho em plataformas digitais**: limites e possibilidades no contexto brasileiro. 185 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS [CORTE IDH]. **Opinión consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la comisión interamericana de derechos humanos**. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2024.

CTN. **Pesquisa CNT perfil empresarial 2021**: transporte rodoviário de cargas. Brasília: CNT, 2022.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos a revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 21-61.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; DI ASSIS, Carolina. Sindicalismo e negociação coletiva trabalhista nas plataformas digitais de consumo: uma análise da situação fática e jurídica dos divulgadores digitais. In: ANTUNES, Ricardo. **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023. Parte III – Icebergs em confronto: regulamentação, resistência e rebelião: Capítulo 28, p. 521-540.

DIEESE. **O acordo tripartite para regulamentação do trabalho em plataformas de transporte remunerado de passageiros**. Síntese Especial nº 17. 05 mar. 2024. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/sinteseespecial/2024/sinteseEspecial17.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2024.

FAÉ, Raquel Gibrowski. O modelo sindical brasileiro e a reforma trabalhista. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (orgs.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: CirKula, 2020. p. 171-199.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

FRETEBRAS. **Termos de uso**. 2024. Disponível em: <<https://www.fretebras.com.br/termos-de-uso>>. Acesso em: 05 maio 2024.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A nova lei do motorista profissional e os direitos fundamentais: análise específica e contextualizada das Leis n. 12.619/2012 e n. 13.103/2015**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

HUERTAS, Daniel Monteiro. **Território e circulação: transporte rodoviário de carga no Brasil**. São PAULO: Editora Unifesp, 2018.

ITS RIO; IPEC. **Percepção dos brasileiros sobre trabalho por aplicativo**. 07 fev. 2024. Disponível em: <https://d26ko7op771odc.cloudfront.net/wp-content/uploads/2016/12/Apresentacao_Percepcao-sobre-trabalho-por-aplicativo.pdf>. Acesso em: 05 maio. 2024.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. 298 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. (orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR – Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. p. 31-116.

MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (orgs.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra, BIT, 2020.

POZZOLO, Paulo Ricardo. Enquadramento sindical dos motoristas (antes, durante e depois das Leis ns. 12.619/12 e 13.103/15). In: PASSOS, André; PASSOS, Edésio; LUNARD, Sandro (orgs.). **Motorista profissional**: aspectos críticos e apontamentos de inconstitucionalidade da Lei n. 13.103/2015: com remissões à Lei n. 12.619/2012. 4. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 219-249.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no direito do trabalho**. São Paulo: Editora Almedina, 2023.

SCAPIN, Alessandra Cristina. **Cooperativas de trabalho**: o que fazer, o que não fazer e como fazer. São Paulo: Edições Inteligentes, 2005.

SEPÚLVEDA, Gabriela. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais: uma análise à luz do direito sindical brasileiro. In: ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial TRT-5, 2022. p. 406-424.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: os perigos da uberização. São Paulo: Autonomia Literária, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOARES, Celso. **Direito do trabalho**: a realidade das relações sociais. São Paulo: LTr, 2015.

TRUCKPAD. **Termos de uso e política de privacidade**. 2024. Disponível em: <<https://www.truckpad.com.br/termos/#objeto>>. Acesso em: 05 maio 2024.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo brasileiro**: que caminhos seguir? São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2020.

ZANATTA, Rafael A. F. **Cooperativismo de plataforma no Brasil**: dualidades, diálogos e oportunidades. Rio de Janeiro: Platform Cooperativism Consortium, 2021.