

**O MOVIMENTO “A BREQUE DOS APPS”:
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E O DIREITO
FUNDAMENTAL À GREVE DOS TRABALHADORES POR
APLICATIVOS.**

**THE MOVEMENT “A BREQUE DOS APPS”:
DIGITAL PLATAFORMS IN BRAZIL AND THE FUNDAMENTAL
RIGHT TO GO ON STRIKE OF WORKERS BY APPS.**

**LE MOUVEMENT « A BREQUE DOS APPS » :
LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES AU BRÉSIL ET LE DROIT
FONDAMENTAL À GRÈVE DES TRAVAILLEURS POUR LES
APPLICATIONS.**

DR. ILTON GARCIA DA COSTA ¹
BRUNA BALTHAZAR DE PAULA ²

555

RESUMO: O trabalho visa analisar o direito à greve enquanto direito fundamental do trabalhador, especificamente, dos trabalhadores por plataformas digitais. Para tanto, busca compreender o fenômeno social atual do trabalho por plataformas digitais e a ausência de regulamentação interna, a divergência de entendimentos sobre a sua natureza jurídica e a eclosão recente de movimentos sociais por melhores condições de trabalho. Após, analisa o direito de greve, seu contexto e natureza jurídica, bem como seu processo histórico e político de formulação e consolidação na legislação constitucional e infraconstitucional brasileira, até a sua

¹ Doutor e Mestre em Direito - PUC SP Pontifícia Universidade de São Paulo, Mestre em Administração pelo Unibero, Matemático, Advogado, Pesquisador e Professor do Doutorado, Mestrado e Graduação da UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná, Professor do latu sensu da Universidade Federal do Mato Grosso - Uniselva e Fundação Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso, avaliador institucional e de cursos do INEP - MEC Ministério da Educação, Especialista em Formação Profissional - Alemanha, Especialista em Finança - FECAP.

² Mestranda em Ciência Jurídica no Programa de Pós-graduação da UENP – Universidade Estadual do Norte do Paraná. Especialista em Filosofia Política e Jurídica pela UEL PR e Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela PUC Paraná - Londrina, Membro do Grupo de Pesquisa em Constitucional, Educacional, Relações de Trabalho e Organizações Sociais – GPCERTOS da UENP



consagração como direito fundamental no artigo 9º da Constituição Federal. Além disso, visa compreender o seu exercício e a regulação pela Lei nº 7.783/1989, que determinou requisitos, procedimentos e legitimidade de deflagração da greve. O método utilizado foi o dedutivo com pesquisa bibliográfica em doutrina, legislação, artigos científicos e jurisprudência relativa ao tema. Busca-se mostrar que, independentemente, da divergência existente e da regulamentação restritiva da legislação infraconstitucional, o direito à greve é direito fundamental que possui proteção constitucional, motivo pelo qual a interpretação deve ser ampliativa para que seja garantido a qualquer categoria de trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVES: Direito de greve; Organização sindical; Trabalho por plataformas digitais; Movimentos sociais; Paralisação do trabalho.; Economia do “bico”; Aplicativos.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the right to strike as a worker fundamental right, specifically, of workers on digital platforms. Therefore, it seeks to comprehend the work on digital platforms as a contemporary social phenomenon and its absence of internal regulation, the distinct understanding about its legal nature and the recent social movements outbreaks, which searched for working better conditions. Afterwards, the study analyzes the right to strike, its context and legal nature, just as the historical and political consolidation process in the Brazilian constitutional and internal legislation, until the provision as a fundamental right in Article 9 of the Constitution. In addition, it strives to understand the right exercise and the regulation by Law n. 7.783/1989, which determined conditions, procedures and legitimacy for strike deflagration. The present study employed the deductive method with bibliographic research, related to the theme, in literature, legislation, scientific articles and jurisprudence. Thus, it aims to indicate that, regardless the existent divergency and the restrictive regulation as resulting of the internal legislation, the right to go on strike is a fundamental right which has a constitutional protection and, consequently, the interpretation must be broaden for the guarantee to all workers categories.

KEYWORDS: Right to strike; Union organization; Workers on digital platforms; Social movements; Work stoppage; Gig economy; Apps.

RESUMÉ: Le travail vise analyser le droit de grève tandis qu’un droit fondamental des travailleurs, spécifiquement, des travailleurs sur les plateformes numériques. À cet effet, il poursuit de comprendre le phénomène social du travail sur les plateformes numériques et l’absence de régulation interne, les différentes compréhensions de sa nature juridique et les récents éclatement de mouvements sociaux pour meilleures conditions de travail. Après, il analyse le droit de grève, son contexte et sa nature juridique, ainsi que son procès historique et politique de

formulation et consolidation dans la législation constitutionnelle et interne brésilienne, jusqu'à sa consécration comme un droit fondamental par l'article 9^{me} de la Constitution. De plus, il cherche à comprendre l'exercice du droit de grève et sa régulation par la Loi n. 7.738/1989, qui a déterminé les conditions, procédures et légitimité pour déflagration de la grève. Ce travail a utilisé la méthode déductive avec la recherche bibliographique dans la littérature, la législation, les articles scientifiques et la jurisprudence afférent le sujet. Le travail demande de montrer que, indépendamment de la divergence existante et de la régulation restrictive par la législation interne, le droit de grève est un droit fondamental qui a la protection constitutionnelle et, pour ce motif, l'interprétation doit être d'une façon ample pour le garantir à toutes les catégories des travailleurs.

MOTS-CLES: Droit de grève; Organisation syndicale; Travail sur les plateformes numériques; Mouvements sociaux; Arrêt du travail; Économie de petits boulots; Applications.

SUMÁRIO

1. Introdução; 2. O trabalho por plataformas digitais no Brasil e o movimento grevista “a breque dos apps”; 3. O Direito à greve no Brasil; 3.1. Contexto e natureza jurídica; 3.2. O processo de consolidação do direito fundamental à greve; 4. Conclusão.

INTRODUÇÃO

Jorge Amado, pela voz da personagem Pedro Bala, na obra *Capitães da Areia*, disse: “a greve é a festa dos pobres”. Enquanto fenômeno social, a greve consiste na perturbação do processo produtivo. Enquanto fenômeno jurídico, o conceito de greve é permeado por uma mutabilidade, pois depende do tratamento que o ordenamento jurídico lhe dá: pode ser delito ou violência, pode ser mero exercício de liberdade alheio a regulamentações, mas também direito, e não só, mas direito fundamental. No Brasil, o direito de greve foi elevado à categoria de direito fundamental no ordenamento jurídico ao ser previsto no artigo 9º da Constituição Federal, após a sua consolidação no processo político e histórico ocorrido na legislação trabalhista brasileira durante o século XX. Após a sua consolidação na Constituição como direito fundamental, a legislação infraconstitucional regulou-o pela Lei nº 7.783/1989, a qual previu o conceito, procedimentos, legitimidade e direitos.

Mas a greve é direito de quem? Atualmente, o mundo globalizado se encontra em um processo de reorganização produtiva decorrente das alterações sociais ocorridas nesta última década, promovidas pela Quarta Revolução Industrial, as quais impactaram, diretamente, na alteração da morfologia do trabalho. As novas formas de trabalho surgidas neste contexto se desenvolvem, primordialmente, por meio digital ou, mais especificamente, através das plataformas digitais, os

aplicativos, e que cresceram – por motivos que não se encontram no escopo deste trabalho – e se institucionalizaram na estrutura social, que, em 2018, já possuía 3,6 milhões de brasileiros cadastrados.

A discussão atual gira em torno da compreensão destas novas formas de trabalho e sobre qual legislação seria aplicável a estes novos trabalhadores, se cível, trabalhista, ou se seria necessária a criação de uma terceira via, com propostas de regulamentação específicas. A partir desta ausência de regulamentação e do aumento expressivo de trabalhadores por plataformas digitais causado pela pandemia do Covid-19, dentre várias consequências, foram realizadas no ano de 2020, duas paralisações nacionais, intituladas de greve pelos agentes responsáveis e nominadas “a breque dos apps”, os quais contaram com a participação individual de trabalhadores, mas também coletivos organizados, para realizar reivindicações de melhores condições de trabalho.

É a partir desta situação que o trabalho se volta, inicialmente, à compreensão da dinâmica do trabalho exercido por plataformas digitais, produto do que se chama Indústria 4.0, e as paralisações realizadas no ano de 2020, “A breque dos apps”, bem como as suas pautas e reivindicações. A partir da contextualização realizada, referente ao trabalho digital, que desembocou nas referidas paralisações, analisa-se o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro, a partir do seu conceito, natureza jurídica, eficácia e o caminho histórico de consolidação do direito de greve. Busca-se compreender, pelo percurso histórico-jurídico delineado, a previsão e abrangência do direito de greve na Constituição Federal e as restrições impostas pela legislação constitucional, evidenciando-se o conflito configurado na eficácia do direito de greve. A partir da metodologia adotada - método dedutivo com pesquisa bibliografia em doutrina, legislação, artigos científicos e jurisprudência relativa ao tema - o intuito do trabalho foi o de analisar a eficácia do direito de greve, especialmente, a titularidade dos trabalhadores por plataformas digitais ao referido direito constitucional, bem como a adequação da existente lei de greve à sua realidade social.

2. O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E O MOVIMENTO GREVISTA “A BREQUE DOS APPS”

O trabalho é um fenômeno humano mutável que depende do tempo, do espaço e das circunstâncias sociais. A força de trabalho se apresenta como mercadoria e, nesta condição, sofre grandes transformações impostas pela lógica do mercado. Costa, Tosawa e Cachichi (2019, p. 151-152) afirmam que na década de 1960 a maior parte dos trabalhadores possuíam trabalhos manuais baseados na manufatura, configurando a tradicional classe trabalhadora, a qual passou por mudanças irreversíveis com o advento da tecnologia com a afetação direta do modelo de produção. É na década de 1970 que o modelo neoliberal se alavanca no contexto da globalização, contendo como elemento central a competitividade com a redução de custos, ou seja, da flexibilização do trabalho. A partir de então forma-se um novo

grupo socioeconômico marcado pelas relações de trabalho inseguras ou precarizadas (Standing, 2020, p. 23). Sobre este aspecto, Alves (2009, p. 189) afirma que “a experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe [...] que emerge numa textura histórica específica – a temporalidade neoliberal”.

Antunes (2020, p. 16) aponta que o conjunto de mudanças, ocorrido desde os anos 1970, se intensificou no início do século XXI com a expansão das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Nos últimos anos, a organização produtiva sofreu diversas transformações em decorrência do avanço tecnológico e da prevalência de políticas neoliberais, intensificadas com o processo de digitalização da vida cotidiana e das relações sociais e, também, da organização produtiva empresarial. É neste contexto de flexibilidade de mercado de trabalho e celeridade da era digital que surgem as plataformas digitais (Oliveira, Costa e Assis, 2020, p. 1271-1272). Essas compõem a chamada 4ª Revolução Industrial, que se constituiu como uma revolução digital iniciada na virada do século, caracterizada pela internet móvel, sensores menores e mais baratos, inteligência artificial e aprendizagem automática das máquinas. Tais elementos são considerados como uma ruptura em relação à 3ª Revolução Industrial em razão da fusão das tecnologias e a interação entre o domínio físico, digital e biológico (Schwab, 2016, p. 16).

Schwab (2016, p. 18) cita que “a velocidade de inovação em termos de desenvolvimento e ruptura está mais rápida do que nunca. Os atuais disruptores – Airbnb, Uber, Alibaba e outros – que hoje já são nomes bem familiares, eram relativamente desconhecidos há poucos anos”. Decorreu-se deste processo várias alterações em diversas searas, como na economia, na sociedade, na cultura e nas relações de trabalho. Loureiro e Fonseca (2020, p. 181) destacam que os modelos econômicos surgidos possuem diversos nomes na literatura, destacando-se *sharing economy*³; *gig economy*⁴; *uber economy*⁵; *crowdworking*⁶ e *work on demand*⁷. Antunes e Filgueiras (2020, p. 61) acrescentam as expressões *platform economy*⁸ e *digital labour*⁹. Alguns autores apontam que o modelo de negócios por plataformas digitais aproxima-se do conceito de *gig economy*, uma expressão plurissêmica que denomina “macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes” (Feliciano e

³ Economia compartilhada (tradução livre).

⁴ Economia do bico (tradução livre).

⁵ Economia da Uber (tradução livre).

⁶ Trabalho de multidão (tradução livre).

⁷ Trabalho sob demanda (tradução livre).

⁸ Economia de plataforma (tradução livre).

⁹ Trabalho digital (tradução livre).

Pasqualetto, 2020, p. 7). Standing (2020, p. 38) aponta¹⁰ que uma das características dos trabalhos inseguros é o “curto prazismo”, ou seja, o trabalho se dá pela consecução de microtarefas ou “bicos”.

Antunes e Filgueiras (2020, p. 64) afirmam que as várias terminologias compreendem o mesmo fenômeno com quatro identidades das tecnologias de informação e comunicação (TIC): contratos *online* que interligam produtores/consumidores e trabalhadores/plataformas; uso de aplicativos e plataformas; organização e gestão por dados digitais; relações estabelecidas por demandas. Fica claro que as plataformas digitais ou aplicativos são a condição e o instrumento desse modelo de negócios. Ainda, há duas formas de desenvolvimento de trabalho, que são denominadas de *crowdwork* ou trabalho de multidão e *work on demand* ou trabalho sob demanda. Ambas são desenvolvidas por plataformas digitais, mas diferenciam-se pelo modo de execução: o trabalho de multidão é totalmente *online* e o trabalho sob demanda é realizado em duas etapas, vez que se inicia *online* e se conclui *offline* com a prestação de serviços presencial pelo trabalhador (Oliveira, Costa e Assis, 2020, p. 1272).

O trabalho em multidão é desenvolvido em plataformas digitais com caráter coletivo, elaboradas para a captação de prestações laborais desenvolvidas de forma totalmente virtual. Em razão do modelo, estas plataformas são usualmente utilizadas no mundo corporativo, onde as tarefas são solicitadas por empresas para desenvolvimento de atividades relacionadas aos seus negócios. O trabalho sob demanda é mais cotidiano, tratando-se do modelo utilizado pelos aplicativos de entrega e transporte, como a Uber, iFood, Rappi, entre outros. Neste modelo o trabalho se inicia por um pedido *online*, através da plataforma, e se conclui *offline* com a presença do trabalhador. São os trabalhadores da segunda forma – sob demanda – os principais responsáveis pelos movimentos de reivindicação que serão tratados neste estudo, principalmente, os que trabalham por aplicativos de transporte e entregas.

No Brasil, o trabalho por plataformas digitais se constituiu como a realidade e a fonte de renda, por vezes única, de muitos trabalhadores: no Brasil, conforme levantamento realizado pelo IBGE, constatou-se aumento no número de trabalhadores credenciados em 29,2% em 2018, chegando a 3,6 milhões de pessoas, com 810 mil a mais em relação a 2017. Constitui-se como a maior alta em termos percentuais e absolutos desde 2012, início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)¹¹.

¹⁰ O autor não se refere, necessariamente, ao trabalho por plataformas, mas a um grupo socioeconômico mais amplo, por ele denominado “precariado”. O precariado é marcado por diversas características, dentre as quais a ausência do contrato de emprego formal protegido pela relação trabalhista. Portanto, conforme a definição do referido autor, o precariado é grupo dentro do qual pode ser enquadrado o trabalho platformizado.

¹¹ Número de pessoas que trabalham em veículos cresce 29,2%, maior alta da série.

Embora haja alta taxa de adesão às plataformas digitais, ainda não há convergência de entendimento sobre o assunto. Existem, atualmente, diversos posicionamentos sobre a natureza jurídica do referido trabalho no Brasil, que podem ser indicados em três hipóteses: estes trabalhadores são empregados regulados pelo Direito do Trabalho pela presença das características do vínculo de emprego; estes trabalhadores são autônomos prestadores de serviços pela incompatibilidade com a categoria básica de emprego, principalmente a ausência de subordinação jurídica; estes trabalhadores constituem novo fenômeno surgido com o avanço tecnológico que, por um lado, não se amoldam à categoria tradicional de emprego e, por outro, não podem ser considerados prestadores de serviços autônomos ou empresários individuais, visto que as plataformas ditam as regras de trabalho e possuem todo o desenvolvimento, tecnologia, propaganda e comercialização do negócio.

Em relação à legislação, há diversos projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional que buscam regular o trabalho por plataformas digitais. As propostas de regulamentação são pautadas nas distintas compreensões, delineadas acima, presentes no Poder Legislativo: o Projeto de Lei nº 3.597/2020 possui redação simplificada e não propõe verdadeira regulamentação do trabalho por plataformas digitais; o Projeto de Lei nº 3.577 altera a CLT e considera a categoria como empregado; os Projetos de Lei nº 3.570/2020, 3.574/2020, 3.748/2020 e 4.172/2020 propõem, com mais profundidade, uma regulamentação de relação de trabalho diferenciada. A ABO2O (Associação Brasileira de *Online to Offline*), que representa os interesses coletivos de mais de cem plataformas digitais, havia informado que não foram consultados sobre nenhum dos projetos legislativos em trâmite no Congresso Nacional. No mesmo sentido, o Sindimoto-SP, em nota oficial divulgada, afirmou que nenhum dos projetos de lei em trâmite atende as reivindicações da categoria e que devem ser realizadas audiências públicas para a elaboração dos textos.

Em 2021 foi apresentado o Relatório do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), que propôs projeto de lei para alterar a CLT e excluir, expressamente, do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais. Além disso, o Relatório apresentou Proposta de Emenda Constitucional para alterar o artigo 8º da CF, assegurando que as suas disposições se apliquem a “a trabalhadores autônomos, trabalhadores sob demanda em rede de operações econômicas e outros não-empregados, atendidas as condições que a lei estabelecer.” Relacionada ao tema, foi publicada a Lei nº 14.297/2022, que dispõe somente sobre medidas de proteção asseguradas aos entregadores de aplicativo durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus.

Na jurisprudência também há divergência sobre a natureza jurídica do vínculo estabelecido entre os trabalhadores e as plataformas. O Tribunal Superior do Trabalho proferiu quatro decisões sobre o tema em ações trabalhistas movidas em

face da Uber do Brasil S/A¹² e, em todas, houve posicionamento pela inexistência de vínculo de emprego com principal fundamento na autonomia da prestação de serviço. Na mesma linha, a 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, ao julgar conflito de competência, decidiu que as ações contra empresas de aplicativos devem ser julgadas na Justiça comum, em razão inexistência de relação de emprego e da presença de uma nova modalidade de interação econômica: a economia compartilhada (*sharing economy*)¹³. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho há decisões com reconhecimento do vínculo de emprego, citando-se, como exemplo, a recente decisão da 7ª Turma do TRT 1ª Região proferida no Recurso Ordinário nº 010129119.2018.5.01.0015. Sobre a subordinação, um novo elemento foi inserido na jurisprudência com o julgamento do Mandado de segurança nº 0103519-41.2020.5.01.0000¹⁴ impetrado pela Uber: a Seção Especializada em Dissídios Individuais Subseção II do TRT 1ª Região decidiu ser legal a realização de perícia técnica no algoritmo da plataforma para análise de existência da subordinação no desenvolvimento do trabalho.

As divergências surgem porque as novas formas de trabalho se afastam sensivelmente da regulamentação jurídica tradicional da relação de emprego utilizada até a virada do Século XX. A legislação brasileira trabalhista consolidada em 1943 (CLT) foi elaborada para regulamentar o modelo de trabalho existente à época, ou seja, fordista-taylorista tecnicamente atomizado com concentração espacial. Os principais diferenciais encontram-se na alteridade e na subordinação, substancialmente modificados com o trabalho na era da *gig economy*. (Feliciano e Pasqualetto, 2020, p. 2 e 12). Neste paradigma, o que ocorre é a extinção da clássica classe trabalhadora e relação de emprego com o surgimento de uma nova classe de trabalhadores. (Loureiro e Fonseca, 2020, p. 178).

Oliveira, Costa e Assis (2020, p. 1273) ressaltam que as novas formas de trabalho possuem problemas antigos como a jornada de trabalho excessiva, a inexistência de seguro acidente, a assunção de riscos do negócio e a baixa remuneração. Possibilita-se, dessa forma, que as plataformas obtenham geração de lucros, exponencial crescimento e valorização com o modelo organizacional adotado. Todavia, no cenário brasileiro, não há garantia de proteção social a esses trabalhadores, em razão da ausência de regulamentação e pacificação da jurisprudência com

¹² Foram proferidas decisões nos seguintes processos: AIRR nº 011199-47.2017.5.03.0185: 8ª turma de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa; 2. AIRR 1000123-89.2017.5.02.0038: 5ª Turma de relatoria do Ministro Breno Medeiros; 3. AIRR 10575-88.2019.5.03.0003: 4ª Turma de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos; 4. RR 10555-54.2019.5.03.0179: 4ª Turma de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho.

¹³ O julgamento ocorreu no Conflito de Competência Nº 164.544 – MG de relatoria do Ministro Moura Ribeiro.

¹⁴ A Uber interpôs recurso ordinário da decisão proferida, que está em análise pelo Tribunal Superior do Trabalho.

posicionamentos diversos sendo adotados pelo Poder Judiciário. E, diante dessas condições de trabalho, ausência de proteção social e garantia de direitos, iniciaram-se mobilizações e movimentos de descontentamento e reivindicações pelos trabalhadores de plataformas digitais. Na visão de Antunes e Filgueiras (2020, p. 78), os movimentos sinalizam “o mal-estar que começa a transparecer no universo dos trabalhos, que se proliferam em plataformas digitais e aplicativos”.

Em 2019 houve a tentativa de paralisação mundial dos trabalhadores da Uber. No Brasil, durante a atual pandemia do coronavírus, surgiu o movimento social denominado “#Brequedosapps”, contando com a organização e participação de trabalhadores e coletivos organizados para reivindicar melhores condições de trabalho. O movimento, que evidenciou a ausência de proteção jurídico-social dos referidos trabalhadores, foi de âmbito nacional com concentração na cidade de São Paulo. Nesta cidade, houve a participação de coletivos como o Sindimotos, sindicato criado em 1991 para representar a categoria dos motofretistas empregados, e a Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil, associação civil criada em maio de 2018.

As paralisações, nominadas pelos próprios trabalhadores como “Breque dos apps”, ocorreram em 1º e 25 de julho de 2020, em diversas capitais do país, como São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Porto Alegre, São Luiz, Curitiba e Belo Horizonte. As principais reivindicações foram: reajuste e tabela de preços; entrega de equipamentos de proteção; apoio em caso de acidente; questionamentos sobre os programas de avaliação e pontuação realizados por algumas plataformas digitais. Os trabalhadores realizaram a paralisação e solicitaram apoio aos usuários das plataformas para que não efetuassem pedidos e que postassem em suas redes sociais as *hashtags* “#BrequeDosAPPs” e “#ApoioBrequeDosApps”. Os trabalhadores também solicitaram à população a elaboração de vídeos para demonstrar as diferenças de valores entre as taxas de entrega pagas pelos usuários e os valores recebidos pelos entregadores.

Como resultado das manifestações, iniciou-se em São Paulo o processo de mediação entre os atores sociais, com a realização de audiência no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁵, a qual acabou sendo redesignada. Contudo, não se trata de um processo de negociação coletiva ou análise do movimento de paralisação, mas de mediação entre as partes com o intuito de aproximá-las para atendimento das reivindicações presentes na pauta do movimento. Conduzido pelo TRT 2ª Região, participaram representantes de plataformas digitais e coletivos de trabalhadores, bem como o Ministério Público do Trabalho.

Embora os movimentos se autodenominem como movimentos grevistas, não houve reconhecimento jurídico formal ou mesmo declaração de ilegalidade relacionada ao direito de greve, visto que o que culminou no Poder Judiciário foi somente o processo de mediação acima referenciado. Contudo, a situação tem sido objeto de movimentos sociais e coletivos de trabalhadores, porque a situação em

¹⁵ Processo de mediação autuado sob o número: PMPP nº 1002822-65.2020.5.02.0000

que esses se encontram, no Brasil, é de ausência de regulamentação específica e garantia de direitos. Verifica-se que, caso não reconhecida a relação como categoria tradicional de emprego, esses trabalhadores estão, ao menos a princípio, à margem da legislação protetiva instituída pelo ramo do Direito do Trabalho, incluindo a do direito coletivo que abrange o direito de greve.

A greve, objeto do próximo tópico deste estudo, enquanto fenômeno social e jurídico, caracteriza-se pela paralisação ou redução do trabalho e consiste no direito de autotutela dos trabalhadores diante das condições de trabalho para postular pretensões “ao empregador”. Embora tenha sido prevista em sentido amplo na Constituição, a greve foi regulada por lei ordinária, a Lei nº 7.783/1989, tratando das situações clássicas de emprego existentes à época. Assim, passa-se à análise do referido direito fundamental e à verificação de sua adequação à realidade social do trabalho por plataformas digitais.

3. O DIREITO À GREVE NO BRASIL

O direito à greve está previsto no artigo 9º da Constituição Federal no rol de direitos sociais fundamentais, especificando-se aos servidores públicos civis estatutários, o direito à greve no artigo 37, inciso VII, da CF, com a condição expressa de regulamentação por lei específica. No âmbito internacional não há convenção específica que trate sobre a greve, que é assegurada, indiretamente, em Convenções da OIT por ser meio de atuação sindical: a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, não foi ratificada no Brasil pela incompatibilidade com o artigo 8º da CF, que manteve a unicidade sindical; a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 49/1952, e prevê ampla garantia de negociação coletiva aos trabalhadores, contexto em que se insere a greve. A Recomendação nº 92, nos artigos 4º e 6º, indica que as partes envolvidas no conflito coletivo não utilizem greve ou *lockout* quando estiver em desenvolvimento processo de negociação voluntária. Embora não esteja previsto expressamente, verifica-se que o direito de greve é assegurado pelos documentos, pois se trata do exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva. Para análise de sua eficácia e regulamentação no Brasil, incluindo o aspecto da sua legitimidade, será tratado neste capítulo o contexto, natureza jurídica e o percurso jurídico-histórico da sua tutela na legislação brasileira até o advento da Constituição Federal. Ao final, analisa-se a sua aplicação ao caso concreto dos trabalhadores por plataformas digitais e seus movimentos.

3.1. CONTEXTO E NATUREZA JURÍDICA

A greve é fruto do conflito entre capital e trabalho inerente à anatomia do sistema, presente desde a 1ª Revolução Industrial. A relevância social do conflito coletivo é bastante significativa na medida que esse consiste na essência das relações laborais (COSTA e MIGUEL, 2014, p. 210). A greve possui uma definição

complexa, dependendo da formação histórica e política do Estado que a regula e, também, seu conceito observa os limites estabelecidos no ordenamento jurídico (Adorno, Silva, Teixeira Filho, 2020, p. 143).

Primeiramente, destaca-se que o sentido dado ao termo remonta às paralisações e movimentos de trabalhadores surgidos no contexto das relações de trabalho do sistema capitalista. A relação de trabalho com essas características específicas surge somente com a instituição do sistema capitalista, o qual é compreendido como um sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas sem precedentes na História. São frutos do capitalismo o sindicato e o sindicalismo, pois a sua existência se justifica a partir das diferenças econômicas e de poder surgidas entre os polos da relação de emprego (Delgado, 2011, p. 116). Ainda que tenha havido paralisações anteriores – como, por exemplo, as realizadas pelas corporações de ofício antes da Revolução Francesa – estes movimentos enquadram-se no sistema social servil ou de escravidão. Desta forma, as associações formadas por trabalhadores anteriores ao sistema capitalista não se assemelham ao sindicato, vez que os referidos sistemas econômicos não são semelhantes (Leite, 2014, p. 3).

No Brasil, o termo greve é utilizado para denominar a paralisação de trabalhadores¹⁶. O vocábulo greve deriva do final do século XIX e se refere à Place de la Grève, localizada em Paris, França, onde se reuniam trabalhadores para realização de protestos e reivindicações de melhores condições de trabalhos. Sobre a referida praça, no curso da 1ª Revolução Industrial, “era ali que os trabalhadores se reuniam para contar suas lorotas, xingar os patrões, esperar pelos gatos ou praticar suas greves. Com o passar do tempo, estar em (=na praça de) Grève passou a significar estar em (=fazendo) greve”. (Viana, 2008, p. 196).

Em relação ao seu conceito jurídico, a greve é uma atuação coletiva, plural e não individual, consistente na paralisação continuada e combinada do trabalho para efetuar reivindicações de melhores condições de trabalho. Greve é “a paralisação combinada do trabalho, para o fim de postular uma pretensão perante o empregador” (Nascimento, 2015, p. 507 e 511). Viana (2008, p. 205) estabelece conceito mais amplo, segundo o qual a greve é toda e qualquer ruptura com o cotidiano, sendo esse o da prestação de serviços. A Constituição Federal não define a greve, mas é possível encontrar o conceito jurídico na legislação infraconstitucional: o artigo 2º da Lei nº 7.783/1989 define greve como “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços a empregador”.

A natureza jurídica da greve está relacionada à tutela dada pelo Estado conforme o regime político adotado. É uma questão de direito positivo que se centra na postura da ordem jurídica diante da greve e, por esta razão, pode ser compreendida em três dimensões: como delito, presente em Estados autoritários ou corporativos; como liberdade, característica do Estado liberal onde constitui fato

¹⁶ A greve recebe os seguintes nomes em outros idiomas: inglês – strike (impacto); alemão – streik (conflito ou litígio); espanhol - huelga (folga) ou paro (paralisação); italiano – sciopero (protesto).

social indiferente de disputa coletiva entre trabalhadores e empregadores, só sendo juridicamente relevante em casos de violência ou perturbação da ordem; como direito, característica dos Estados democráticos, protegida pelo ordenamento jurídico e considerada socialmente útil (Leite, 2014, p. 12-13).

Conforme explica Nascimento (2015, p. 513-515), para algumas correntes a greve constitui mero fato social, podendo ser antijurídico ou ajurídico. No primeiro caso, a greve é um delito contra o Estado e, no segundo, é uma manifestação espontânea inerente à vida do grupo em sociedade. Para outra teoria, a concepção da greve se constitui em uma liberdade, quando se afastam os mecanismos jurídicos de direito penal que tipificam a greve como crime. Neste contexto, a greve não é reprimida, mas não possui expressa autorização legal e está fora da ordem jurídica. No Brasil, Estado Democrático de Direito, a greve não constitui mais um delito e não figura como mera liberdade, sendo prevista como direito social dos trabalhadores na Constituição Federal. A lei é, justamente, mecanismo de garantia da liberdade de greve a partir do estabelecimento de direitos e instrumentos aos grevistas que possibilitam seu exercício. Contudo, a regulamentação no Brasil, embora preveja direitos e instrumentos de garantia, possui limitações e restrições que se mostram incompatíveis com a previsão constitucional, como será aprofundado nos tópicos adiantes.

Romita (1991, p. 248-249) aponta que a greve constitui um direito derivado do exercício da autonomia coletiva e reconhecido pelo ordenamento jurídico a grupos organizados. Para o autor, constitui a abstenção do trabalho deliberada por trabalhadores, caracterizada por seu comportamento, cujo objetivo é a satisfação do interesse coletivo: é a “autodefesa dos trabalhadores em face do empregador ou grupo de empregadores que não oferecem condições de trabalho que atendam ao respectivo grupo”. Plá Rodriguez (2015, p. 15) afirma que a greve é “uma medida de luta para pressionar empregador ou grupo a fim de obter sucesso de uma reivindicação ou tornar público um protesto”.

Nascimento (1989, p. 293) conclui que a greve é direito e consiste em uma medida excepcional de promoção de autodefesa dos trabalhadores, visando a alteração das condições objetivas do contrato de trabalho que lhes são prejudiciais. Ainda, o autor afirma que constitui meio de luta do trabalhador relacionado ao princípio da igualdade material, já que o Estado democrático não se contenta com a mera igualdade formal e quer que todos sejam livres e iguais, mesmo coletivamente, de forma substancial. Viana (2008, p. 204), afirma que, embora a doutrina afirme a greve como direito individual exercido coletivamente, este modo de pensar legitima o fura-greve, “que estaria exercendo o sacro-direito de cavar o seu pão. [...]. A greve nos parece um direito coletivo, que cada indivíduo pode e deve exercer integrando-se ao grupo”.

O conceito, conforme proposto por alguns autores, e a natureza jurídica são relacionados à ordem jurídica do direito positivo. No Brasil, perpassou por um processo histórico e político até a sua consolidação como direito fundamental na

Constituição de 1988. A regulamentação pela Lei nº 7.783/1989 decorreu da votação da Medida Provisória nº 59 e consiste, também, em um processo político inserido em um determinado contexto histórico e social. Para os servidores públicos civis, o direito de greve foi objeto de julgamento dos Mandados de Injunção nº 670/ES, 708/DF e 712/PA pelo Supremo Tribunal Federal, visto que o dispositivo constitucional condicionou seu exercício à edição de lei específica, o que não foi efetivado pelo Poder Público até os dias atuais. Os servidores públicos militares não possuem direito de sindicalização e greve, por expressa vedação do artigo 142, § 3º, inciso IV da CF. Portanto, passa-se a analisá-lo com o fim exclusivo de propiciar a investigação sobre a garantia e aplicabilidade do direito fundamental à greve dos trabalhadores por plataformas digitais, em razão da já existente mobilização desses em paralisações nacionais, nos termos expostos na primeira parte deste trabalho.

3.2. O PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À GREVE E SUA REGULAMENTAÇÃO

Os direitos humanos possuem um caráter de historicidade, cuja compreensão é necessária para análise do seu conceito, aplicabilidade e eficácia. O aspecto histórico é indissociável da afirmação jurídica dos direitos fundamentais, vez que a evolução e vicissitudes do elenco dos direitos do homem modifica-se com o processo histórico, as lutas sociais e as transformações decorrentes do progresso técnico-científico (Bobbio, 2004, p 13; Miranda, 2015 p. 23). O próprio direito do trabalho “surge com lutas sociais, mormente no que diz respeito à busca de melhores condições de trabalho e conseqüentemente como meio de inclusão social da parte mais fraca nessa relação” (Costa e Miguel, 2014, p. 209). No caso, o direito de greve é um efeito dessa enquanto fenômeno social: o direito de greve “nasceu com ela, depois dela, graças a ela” (Viana, 2008, p. 201). No Brasil, a trajetória jurídica da greve constitui-se como um processo político ocorrido durante o século XX: passa pela omissão da Constituição de 1934, proibição da greve em 1937, autorização como direito em 1946, proibição nos serviços públicos e atividades essenciais em 1967 e a consolidação como direito fundamental em 1988.

No primeiro período a greve foi prevista como crime nas condutas tipificadas nos artigos 204 a 206 do Código Penal de 1890. Em seguida, deixou de ser considerada crime pelo Decreto 1162/1890. Considerando que parte dos operários integrantes do movimento sindical brasileiro, à época, era formada por estrangeiros e que, entre eles, encontravam-se líderes de greves, com mais consciência do sindicalismo, foi elaborada a Lei Adolfo Gordo em 1907, que propunha a expulsão dos estrangeiros envolvidos em movimentos grevistas. Embora a greve não fosse mais tipificada como delito, o Estado encontrou uma justificativa legal para expulsar do país as ligas operárias mais combativas. Ainda no primeiro período, destacam-se as décadas de 1910 e 1920, as quais foram marcadas pelas marchas dos grevistas em São Paulo, que se dirigiam ao Largo da Concórdia ou à Praça da Sé,

sendo a greve de 1917, em São Paulo, a de maior repercussão à época (CARONE, 1979, p. 4 e 14).

A Revolução de 1930 dá início à fase histórica do Estado Novo com a ascensão de Getúlio Vargas à presidência da República, quando o Estado passa a ter uma característica intervencionista no que se refere à organização sindical e à greve baseado na ideologia corporativista de controle estatal do movimento sindical. Embora tenham sido editados diversos decretos com essa característica, em sentido divergente, a Constituição de 1934 adota a pluralidade sindical, sendo omissa sobre o direito de greve. Contudo, com a declaração de Estado de Sítio em 1935 e a outorga da Constituição de 1937, volta a predominar a ideologia corporativista, tendo sido editado o Decreto-lei 431/1938, sobre segurança nacional, que tipificou, novamente, a greve como crime. Adiante, com a publicação do Código Penal em 1940, alterou-se a natureza jurídica da greve, sendo prevista como crime somente em caso de perturbação da ordem pública ou se o movimento fosse contra o interesse público.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada por Getúlio Vargas através do Decreto-lei 5.453/1943, representou a compilação e sistematização do corpo de legislação social criado desde 1930. O espírito corporativista dos principais decretos de 1931, 1934 e 1939 foi incorporado à CLT, que estruturou a organização sindical em um modelo confederativo e piramidal a partir de alguns princípios como unicidade sindical, categorias profissionais e econômicas, base territorial e contribuição sindical obrigatória. (Brito Filho, 2000, p. 128). Em relação à greve, a CLT previa (artigos 723 e 724 – revogados) penalidades e multas caso a paralisação ocorresse sem prévia autorização do tribunal trabalhista, evidenciando o forte controle estatal do movimento sindical, inclusive, em suas manifestações de greve.

O modelo sindical construído entre 1930 e 1945 foi praticamente intocado, persistindo o mesmo esboço criado sob o regime autoritário até a promulgação da Constituição de 1988. Em relação à greve, essa foi prevista na Constituição de 1946 como direito dos trabalhadores (artigos 158 e 159), condicionando o seu exercício à edição de lei posterior. Todavia, a Lei nº 4330/1964, que regulamentou a greve, impôs tantas limitações ao exercício do direito que ficou conhecida como “Lei do delito de greve” (Leite, 2014, p. 8). Com o advento da ditadura militar, há a outorga da Constituição de 1967 que previu a greve como direito, excepcionando-a para os serviços públicos e atividades essenciais, sendo que a Emenda Constitucional de 1969 manteve a mesma previsão. A regulamentação, todavia, é a estabelecida pela Lei nº 4.330/1964.

Antes do processo de redemocratização e da publicação da Constituição Federal de 1988, registra-se o surgimento de um movimento sindicalista de oposição ocorrido antes do golpe de 1964 e fortalecido no final da ditadura militar: o Novo Sindicalismo. O movimento surgiu espontaneamente nos grandes centros industriais do país, principalmente no ABC paulista (Brito Filho, 2000, p. 133). O Novo Sindicalismo, movimento sindical de grande expressão no Brasil, foi

responsável pelas greves de 1978 e 1979, bem como grande parte da deflagração de greves na década de 1980, além da criação das Centrais Sindicais. A década de 1980 teve expressiva ocorrência de greves, o que foi relevante no processo de regulamentação infraconstitucional do direito de greve previsto na Constituição de 1988.

A consolidação da greve enquanto direito fundamental ocorre com a Constituição de 1988, previsto no artigo 9º¹⁷. Inicia-se a fase da greve-direito nas dimensões positiva e negativa, com status de direito constitucional fundamental e como elemento das democracias contemporâneas (Henrique, 2009, p. 33). Apesar de não conceituar, a Constituição fixa amplamente a dimensão da greve, dispondo que compete aos trabalhadores definir a oportunidade e interesses defendidos. Ainda, define a titularidade do direito de greve como dos trabalhadores individualmente considerados, ou seja, os sindicatos não podem fazer a greve, mas apenas declará-la. Isto significa que a adesão ou não à greve é uma liberdade que pode ser exercida por cada trabalhador.

A partir da Constituição, há uma divergência quanto à possibilidade e à necessidade de regulamentação do direito de greve, visto que há omissão da Constituinte sobre lei complementar ou ordinária. Em decorrência do número expressivo de greves deflagradas à época, o Poder Executivo editou a Medida Provisória nº 50 com concepção restritiva do direito de greve. A Medida previu dispositivos destinados à formalização do período que antecede a declaração de greve, à enumeração de atividades essenciais, à requisição civil de pessoas e à penalização. A Medida foi rejeitada pelo Congresso Nacional, iniciando-se o prazo de trinta dias para elaborar a lei, visando expurgar mecanismos exagerados. Decorrido o prazo, não houve consenso quanto às propostas, motivo pelo qual o Poder Executivo apresentou a Medida Provisória nº 59. Em seguida, foi aprovado pelo Legislativo o projeto de Lei que a converteu na Lei nº 7.783/1989 (Nascimento, 2015, p. 542-544).

Apesar de a Constituição não prever expressamente a necessidade de regulamentação do direito de greve por lei específica, salvo em serviços e atividades essenciais, a edição das Medidas Provisórias ocorre em um contexto com altos índices de greve e a sua conversão em lei acaba por regulamentar o referido direito. A Lei nº 7.783/1989 previu no parágrafo único do artigo 1º que “O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei”, limitando o exercício do direito de greve aos requisitos e procedimentos nela previstos. O conceito jurídico da greve é definido pelo artigo 2º da Lei 7.783/1989 como “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços a empregador”, nos

¹⁷ Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

termos expostos no tópico anterior. Sobre a legitimidade, o artigo 4º prevê que será da entidade sindical e, na falta dessa, por assembleia-geral constituída pelos trabalhadores com este fim. Ademais, aponta-se que a lei utiliza, em toda a sua extensão, os vocábulos “empregado” e “empregador”, deixando bastante claro que, além de todos os procedimentos e requisitos instituídos, regulamenta direito de greve entre empregados e empregadores.

Ao contrário do caráter ampliativo do direito de greve garantido aos trabalhadores, em geral, pelo artigo 9º da CF, a legislação infraconstitucional delimitou a sua aplicabilidade aos empregados, através de suas entidades sindicais representativas ou assembleias, estabelecendo uma série de requisitos e procedimentos que legitimam ou deslegitimam o movimento grevista. Henrique (2009, p. 33) entende que “trata-se de um direito com enorme ‘anomalia’ de tipo regulativo. Constitucionalmente é consagrado de forma ampla e libertária. Entretanto, a regulação infraconstitucional lhe impõe amarras e contradições”. É neste sentido o posicionamento de Leite (2014, p. 25), quem reitera que a conceituação legal da greve tende a defini-la ou restringi-la. Essa conceituação delimita, nacionalmente, o direito e o exercício. Da greve. Para o autor, o artigo 2º da lei deve ser interpretado de acordo com o artigo 9º da CF, sendo cabível aos trabalhadores, em geral, decidir sobre o exercício do direito fundamental à greve. Isto porque a sua conceituação e regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 7.783/1989 foi bastante restritiva. O artigo 1º determina que o direito de greve será exercido nos termos da referida lei, o que poderia levar à conclusão de que somente seria considerada greve, juridicamente, a suspensão de trabalho realizada por empregados. Assim, pela redação, não seria reconhecida a greve de trabalhadores não empregados, como eventuais, avulsos e etc.

Outro posicionamento sobre este ponto é o entendimento de Nascimento (2015, p. 561), segundo o qual o artigo 2º delimita a aplicabilidade da lei à relação empregatícia, de forma que a lei não se aplicaria à greve de trabalhadores não empregados, mas tal exclusão não importa na negação do direito de greve, pois a Constituição não contém restrição de lei ordinária e prevê a titularidade aos trabalhadores. Todavia, para a realização do exercício de greve de outros trabalhadores não empregados deveriam ser utilizados os parâmetros da referida lei. Ainda segundo Nascimento (2015, p. 562) “como a titularidade do direito é dos trabalhadores, segue-se que não apenas aos empregados, mas a outros tipos de trabalhadores o direito é assegurado, não pela lei ordinária, mas pela Constituição”. Viana (2008, p. 205) pondera que o conceito previsto na Lei nº 7.783/1989 está em crise, porque, além de restringir a norma constitucional, não corresponde à realidade. Ademais, com a apreensão da greve pelo direito, esta perdeu “boa parte de sua face utópica, guerreira e louca, [...] a greve vai se tornando menos festa que “festiva”; já não confia tanto em si mesma, já não celebra tanto a esperança (VIANA, 2008, p. 203 e 211). Sobre o conflito, o direito fundamental de greve, previsto na Constituição deve ter interpretação ampla, já as normas que delimitam – ou até

mesmo excepcionam o direito – como a Lei nº 7.783/1989, devem possuir interpretação de forma estrita. (Henrique, 2009, p. 35). Embora a lei apresente essas delimitações ao exercício, reconhece-se que esta prevê direitos aos trabalhadores e vedação a abusos de direito, inclusive, ao empregador.

Todavia, a Lei nº 7.783/1989 não guarda compatibilidade com a realidade social ao restringir-se ao contrato de emprego, pois, atualmente, as relações de trabalho passaram por alterações substanciais, distanciando-se cada vez mais da relação clássica que constitui a base da legislação trabalhista, também no que se refere à regulamentação do direito de greve. A legislação é datada: elaborada a partir de um determinado contexto político e histórico, aplica-se às situações até então existentes, a partir da situação de altos índices de deflagração de greve da década de 1980, na alta do movimento do Novo Sindicalismo. Há que se reconhecer quando as suas disposições não possuem mais correspondências com os fenômenos sociais que regula, no caso, a greve de trabalhadores. Ademais, a legislação infraconstitucional não pode limitar a titularidade e eficácia do direito de greve, visto que o artigo 9º não previu a sua regulamentação em lei ordinária e concedeu a sua titularidade, enquanto direito fundamental, aos trabalhadores em sentido amplo. A regulamentação do direito de greve, além de coadunar-se com a realidade social atual, deve se constituir como a garantia de exercício deste direito fundamental, prevendo direitos mínimos aos grevistas e vedando condutas abusivas nos dois polos do movimento, como a já garantida vedação de rescisão do contrato de trabalho do trabalhador grevista.

No que se refere à regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis, diferentemente do artigo 9º, o artigo 37, inciso VII, da CF determinou o seu exercício por lei específica. Em razão da inércia do Poder Legislativo na regulamentação, sindicatos representativos de servidores públicos civis impetraram os Mandados de Injunção nº 670/ES, 708/DF e 712/PA¹⁸ indicando como autoridade coatora o Congresso Nacional. A princípio, o Supremo Tribunal Federal havia julgado ilegal a greve dos servidores públicos civis pela ausência de lei complementar – exigida antes da EC nº 19/1998 que alterou a exigência para lei específica – nos Mandados de Injunção nº 20/DF e 485/MT com a mera declaração de omissão do Poder Público e ciência para provimentos. Contudo, alterando o posicionamento, o STF decidiu, nos remédios constitucionais mencionados acima, para além da declaração da omissão, implementando o direito fundamental. O relator do MI 708/DF, Ministro Gilmar Mendes “ressaltou que a disciplina do direito de greve para os trabalhadores em geral em relação às denominadas atividades essenciais é especificamente estabelecida nos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/89” (Belchior, 2007, p. 348). Na decisão do STF determinou-se a aplicação subsidiária da referida lei para suprir a lacuna causada pelo Poder Legislativo,

¹⁸ O mandado de injunção, previsto no artigo 5º, inciso LXXI, da Constituição Federal, consiste em remédio constitucional impetrado quando, em razão da inexistir norma regulamentadora, for inviável o exercício dos direitos fundamentais.

ressalvando-se as especificidades do serviço público como atividade essencial sobre a qual é aplicado o princípio da continuidade.

Feitas tais considerações, em relação ao trabalho por plataformas digitais, objeto deste estudo, destaca-se que, embora a relação seja constituída por consumidores-trabalhadores-empresas-produtores, são as plataformas digitais que ditam as condições de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores¹⁹. São justamente em face dessas que as paralisações são direcionadas: os movimentos sociais espontâneos ou organizados surgem para confrontação das condições de trabalho que são impostas pelas plataformas. A confrontação das formas precarizadas de trabalho, entre as quais se encontram a *platform economy*, pelos trabalhadores, através de movimentos de resistência locais ou por ações de sindicalismo de perfil crítico, é necessária para evitar que o *modus operandi* precarizado se torne elemento central do sistema antissocial capitalista. É neste sentido que, primeiramente, a greve mundial dos motoristas da Uber em 2019 e, agora, os movimentos brasileiros “A Breque dos Apps” denunciam aquilo que o paraíso do trabalho começa a desvanecer e apontar para a ampliação dos caminhos de confrontação nos próximos anos (Antunes, 2020, p. 12-13).

O primeiro ponto de análise consiste na divergência sobre a natureza jurídica estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas, elucidada no primeiro tópico, que implica diretamente na aplicação da Lei nº 7.783/1989 aos referidos trabalhadores. Caso reconhecidos como empregados, aplicar-se-á a referida lei, ressaltando-se, conforme o exposto acima, que essa contém restrições no exercício do direito de greve, cabendo revisão em relação a procedimentos de deflagração e legalidade do movimento que coadunem com a realidade das relações de trabalho atuais. Por outro lado, a jurisprudência do TST, as propostas de regulamentação e o relatório do GAET sinalizam outra direção em relação à natureza jurídica e, se assim se sedimentar, levantam-se as questões da aplicação do artigo 9º da CF e da possibilidade e necessidade de regulamentação por lei específica.

As paralisações dos trabalhadores por plataformas digitais conformam-se ao conceito jurídico da greve, tratado neste trabalho, porque consistem em uma ruptura continuada da prestação de serviços para reivindicar melhores condições de trabalho. O artigo 2º da Lei nº 7.783/1989 é restritivo ao enunciar o conceito jurídico, pois o define somente ao empregador, diferentemente da Constituição onde o direito é garantido amplamente aos trabalhadores, motivo pelo qual não é suficiente para descaracterizar como greve as paralisações realizadas pelos trabalhadores por plataformas digitais. Sobre a aplicabilidade do artigo 9º da CF, a

¹⁹ Antunes e Filgueiras (2020, p. 67-38) descrevem onze medidas de controle e estabelecidas pelas plataformas às quais os trabalhadores credenciados estão sujeitos, ressaltando-se que tal contingente é formado, principalmente, pela imensa massa de trabalhadores sem vínculo formal de emprego na atualidade, o que facilita e incentiva a sujeição a tais normativas em razão da necessidade de renda e sustento.

greve é, portanto, um direito fundamental de autotutela e autonomia coletiva garantido a grupos organizados de trabalhadores em sentido amplo. Por ser direito fundamental, possui aplicabilidade imediata, suscitando a questão da regulamentação que possa permitir o seu exercício enquanto direito e não mera liberdade indiferente ao Estado.

Dentre os projetos de lei sobre trabalho via plataformas digitais, no aspecto dos direitos coletivos, estão previstos os direitos ao sindicalismo e à negociação coletiva: artigo 2º do Projeto de Lei nº 3.570/2020, artigo 22 dos Projetos de Lei nº 3.574/2020 e 3.748/2020 e artigo 12 do Projeto de Lei 4.172/2020. Em nenhum dos projetos de lei em andamento há menção sobre direito de greve com a previsão de direitos mínimos aos grevistas ou vedações de abusos por parte das plataformas, como desligamento arbitrário e imotivado do aplicativo. Sobre este aspecto, indica-se que no documentário “Gig – a uberização do trabalho” um entregador relata que houve o desligamento, sem justificativas pelo aplicativo, justamente após a sua participação em movimento grevista (Repórter Brasil, 2021).

Para além da necessidade de resolução sobre a natureza jurídica do vínculo entre os trabalhadores e as plataformas, no Brasil, a greve é direito fundamental, não sendo abrigada pelo ordenamento jurídico a indiferença Estatal da greve-liberdade. Com este fundamento, sendo empregados, aplica-se a Lei nº 7.783/1989, cuja atualização é necessária para adequação à realidade social das novas relações de trabalho. Entretanto, os projetos de lei classificam-nos como não empregados e, apesar de preverem direitos coletivos, são omissos sobre o direito de greve, impedindo a aplicação da Lei nº 7.783/1989 pela definição da natureza jurídica. Embora seja aplicável de imediato o artigo 9º da Constituição e possa-se compreendê-lo como garantido indiretamente pelos demais direitos coletivos previstos, a omissão na pretensa regulação não se justifica, porque os direitos e instrumentos aos grevistas, relacionados ao reconhecimento do movimento, à remuneração e às penalizações pelas plataformas, constituem, também, objeto da tutela do Estado como garantia do direito fundamental à greve.

4. CONCLUSÃO

Conforme analisado no presente trabalho, a greve consiste na paralisação ou interrupção temporária da prestação de serviços pelos trabalhadores e possui como objetivo primordial a reivindicação de melhores condições de trabalho. Constituiu-se como um meio de autotutela do operariado que visa preencher uma lacuna de proteção social ou jurídica. Em relação à natureza jurídica, no âmbito de um Estado Democrático de Direito, a greve é considerada um direito fundamental, cuja tutela e legitimidade detém a coletividade dos trabalhadores.

A Constituição de 1988 garante no artigo 9º, amplamente, o direito de greve à coletividade de trabalhadores e não dispôs sobre a necessidade de regulamentação. Todavia, a Lei nº 7.783/1989, que regulamentou o exercício de greve, o fez de forma restritiva: entre suas disposições, conceituou a greve como movimentos voltados “ao empregador”, impôs requisitos de atuação, previu legitimidade de deflagração

de greve pela coletividade de trabalhadores, através, necessariamente, de entidades sindicais ou assembleia de trabalhadores formalmente constituídas. A lei que regulou o exercício interno do direito de greve não só impôs uma série de limitações, como o restringiu, formalmente, aos empregados, excluindo de sua abrangência os demais trabalhadores, como avulsos, autônomos e, atualmente, trabalhadores por plataformas digitais.

O trabalho por plataformas digitais no Brasil se encontra em um limbo jurídico: não há regulamentação específica; não há convergência de entendimento jurisprudencial; as cortes superiores seguem consolidando o entendimento da ausência de enquadramento na categoria tradicional de emprego. Esse entendimento obsta o acesso à proteção social garantida pela lei trabalhista aos empregados e, a princípio, parece obstado o acesso a direitos coletivos. A ausência de proteção culminou na deflagração de movimentos de paralisação “A breque dos apps”, que possuem as características do conceito jurídico de greve: trata-se de movimento de paralisação para reivindicação de melhores condições de trabalho às plataformas digitais, as quais, exclusivamente, dirigem a prestação de serviços.

Conforme delineado neste trabalho, a interpretação do direito de greve previsto na Constituição deve ser realizada de ampliativamente, estendendo-se a todo coletivo formado por trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho. Nesse sentido, a legislação infraconstitucional deve ser interpretada de forma restritiva: primeiramente, porque se trata de legislação elaborada em contexto determinado para os fenômenos sociais existentes à época, de modo que se distancia demasiadamente da realidade atual; em segundo lugar, porque a Constituição não determinou a sua edição; em terceiro lugar, porque a referida lei restringe o direito fundamental à greve impondo uma série de regulamentações.

Desse modo, é possível concluir que à categoria dos trabalhadores por plataformas digitais é garantido o direito constitucional à greve, devendo ser reconhecida a legitimidade do movimento social na representação da coletividade dos trabalhadores para deflagração de greve e, eventualmente, em processos judiciais de dissídios coletivos instaurados no âmbito da Justiça do Trabalho. O direito de greve, assim como foi elemento de lutas sociais desde as fases primordiais ou protoforma do capitalismo, constitui instrumento/direito de confrontação e resistência às formas precarizadas de trabalhos e às condições de trabalho, as quais sujeitam os trabalhadores por plataformas digitais através das diversas medidas impostas pelas plataformas para a realização da prestação de serviços.

A aplicabilidade do direito de greve não depende da existência regulamentação porque constitui direito fundamental, sendo efetivo e eficaz, e a Constituição sequer menciona essa necessidade no artigo 9º. Considerando, todavia, que os projetos de lei em trâmite abordam os direitos coletivos de sindicalização e negociação coletiva, compreende-se inserto o direito de greve, que consiste em meio de atuação sindical. Entretanto, não há previsão de direitos mínimos durante

o movimento grevista, como garantia de remuneração, e vedação de comportamentos abusivos por parte das plataformas digitais, como o desligamento imotivado do aplicativo aplicado aos trabalhadores participantes de movimentos grevistas. Assim, se por um lado, é direito fundamental garantido aos trabalhadores, a ausência de regulamentação que garanta seu exercício, poderá culminar na greve-liberdade, ou seja, da indiferença do Estado ao movimento. No Brasil, a greve não constitui uma mera liberdade, vez que o ordenamento jurídico lhe concedeu o status de direito fundamental, devendo ser garantido também aos referidos trabalhadores o seu pleno exercício por instrumentos e direitos, com as devidas proibições a práticas abusivas pelas plataformas digitais, assim como é garantido aos empregados e servidores públicos civis, ressalvando-se os apontamentos de restrições procedimentais ocasionadas pelo texto da Lei nº 7.783/1989.

REFERÊNCIAS

ABO2O. **Quem somos**: diretoria, propósito, associados. Disponível em: <<https://o2obrasil.com.br/>>. Acesso em: 14 fev. 2021.

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; SILVA, Tacílio Alves da; TEIXEIRA FILHO, Carlos Roberto. A greve como poder de resistência. **Revista Universitas**. Mogi Mirim/SP, ano 14, n. 26, p. 139-154, jan/jun 2020.

AGÊNCIA IBGE. **Número de pessoas que trabalham em veículos cresce 29,2%, maior alta da série**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26424-numero-de-pessoas-que-trabalham-em-veiculos-cresce-29-maior-alta-da-serie>>. Acesso em: 01 fev. 2021.

ALVES, Giovani. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**. Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul/dez 2009.

AMABR. **Sobre nós**: história, missão, valores, visão e nosso time. Disponível em: <<https://www.amabr.net/about/>>. Acesso em: 14 jan. 2021.

AMADO, Jorge. **Capitães da Areia**. 25ª reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.



ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. Direito de greve do servidor público civil estatutário: uma análise dos Mandados de Injunção 708/DF, 712/PA E 670/ES do STF à luz da teoria dos direitos fundamentais. **Revista Opinião Jurídica**. Fortaleza, v. 5, n. 9, p. 337-359, 2007.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. E-book. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 jan. 2021.

576

BRASIL. **Lei nº 7.783 de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em: 11 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.577 de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909106&filename=PL+3577/2020>. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.597 de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020>. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020>. Acesso em: 05 fev. 2021.



BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.172 de 2020**. Disponível em:
<
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL+4172/2020>. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.570 de 2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Disponível em: <
<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8127651&ts=1596473483183&disposition=inline>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.574 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em:
<<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8864004&ts=1594933228445&disposition=inline>>. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. Ministro Relator: Breno Medeiros. Data de julgamento: 05/02/2020. Publicação: 07/02/2020. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao____.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

577

BRASIL. **Relatórios do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2021/arquivos/nota-de-apresentacao-dos-relatorios-final.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CARELLI, Rodrigo L.; BITTENCOURT, Angela T. C.; Ninjas fazem bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. **Revista Estudos Institucionais**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, set./dez. 2020

CARONE, Edgard. **Movimento Operário no Brasil (1877-1944)**. São Paulo: Difel, 1979.



COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn . Trabalho, Capitalismo e Globalização: Aspectos Evolutivos do Direito ao Trabalho Digno. **Argumenta Journal Law**, V. 34, P. 439-459, 2021.

COSTA, Ilton Garcia. MIGUEL, José Antônio. Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano. **Revista do Direito Público**. Londrina, v.9, n.2, p.203-222, mai./ago. 2014. DOI: 10.5433/1980-511X.2014v9n2p203

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suely; CACHICHI, Rogério Cangussu D. Denationalization Production and Social Exclusion in Labor Economics Globalized. **Nomos (Fortaleza)**, v. 39, p. 149-162, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabaho e outras reflexões**. Jota [S.l: s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf>. Acesso em: 12. fev. 2021.

578

HENRIQUE, Virgínia. Alguns apontamentos sobre a greve que, aliás, não custa caro. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. Belo Horizonte, v.12, n. 24, jul./dez. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **O direito fundamental à greve**. 2 ed. São Paulo: Juruá, 2014.

LOUREIRO, Uriel, FONSECA, Bruno. Crowdwork e o trabalho on demand: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, Brasil, n. 32, p. 175-190, 2020.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade Sindical: Percursos e Desafios na História Constitucional Brasileira**. São Paulo: LTr, 2011.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais**. Tomo IV. 6 ed. Coimbra: Editora Coimbra, 2015.



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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NOGUEIRA, Pedro Ribeiro. **Breque dos apps: entregadores voltam a parar por mais direitos**. Disponível em: <<https://ponte.org/breque-dos-apps-entregadores-voltam-a-parar-por-mais-direitos/>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia (anexo)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

OLIVEIRA, Murilo C. Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne K. Barbosa. Os Motoristas da Plataforma Uber: Fatos, Julgados e Crítica. **Revista Estudos Institucionais**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020.

579

ONU. **Declaração Internacional dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

ONU. **Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 30 mar. 2021.

ONU. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 30 mar. 2021.

REPORTER BRASIL. **Gig - a uberização do trabalho**. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/gig/>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.



ROMITA, Arion Sayão. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos**. São Paulo: LTr, 1991.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Juíza do Trabalho: Lavia Lacerda Menendez. Data do julgamento: 06/12/2019. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/12/C23FF9E0B820CF_sentencaloggi.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SINDIMOTO. **Deputados Federais e Senadores têm mais de 40 PLs que não atendem o motofrete**. Disponível em:
<<http://www.sindimotosp.com.br/noticias/noticia218.html>>: 14 jan. 2021.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Argumenta Journal Law**. Jacarezinho, n. 08, p. 191-213, 2008.