

U

LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

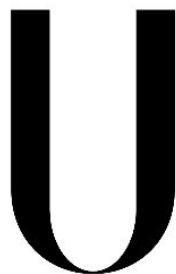
FACULDADE DE DIREITO

**MESTRADO EM DIREITO E CIÊNCIAS JURÍDICAS
ESPECIALIDADE: DIREITO LABORAL**

O SINDICALISMO NA INDÚSTRIA 4.0

**CAIO CÉSAR RAMOS DOS SANTOS (61796)
ORIENTADORA: SRA. PROFESSORA DOUTORA MARIA DO ROSÁRIO PALMA
RAMALHO**

**LISBOA
Julho de 2023**



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**MESTRADO EM DIREITO E CIÊNCIAS JURÍDICAS
ESPECIALIDADE: DIREITO LABORAL**

O SINDICALISMO NA INDÚSTRIA 4.0

Dissertação de mestrado académico apresentado como condição para a conclusão do Mestrado em Ciências Jurídicas – Especialidade Direito Laboral, sob a orientação da Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho.

Mestrando: Caio César Ramos dos Santos.
Aluno nº: 61796.

LISBOA
Julho de 2023

NOTAS PARA A LEITURA

O presente trabalho foi escrito considerando os regramentos inerentes ao Novo Acordo Ortográfico.

A padronização e as referências bibliográficas utilizadas, por sua vez, seguem as regras da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Por último, as palavras em língua estrangeira serão escritas em itálico.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIPLT	Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores
CA	Conselho de Administração
CCB	Código Civil Brasileiro
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CDFUE	Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
ECPE	<i>Centre of Enterprises with Public Participation</i>
ETUC	<i>European Trade Union Confederation</i>
EUROFOUND	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i>
GDPR	<i>The General Data Protection Regulation</i>
<i>Ibid.</i>	<i>Ibidem (idem)</i>
I. e.	<i>Id est</i>
LGDP	Lei Geral de Proteção de Dados
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
ONU	Organização das Nações Unidas
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
RIT	Repartição Internacional do Trabalho
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TICs	Tecnologias de informação e comunicação
TVDE	Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica
UNICE/UEAPME	<i>Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises</i>

AGRADECIMENTOS

A Deus, por toda a proteção e força nos momentos difíceis.

A minha amada e querida esposa, Amanda, amiga e companheira diária que não deixou de me incentivar na conclusão da presente dissertação.

À nossa filha Alícia, que mesmo no curto tempo que veio ao mundo, nos trouxe e nos proporcionou o mais sincero amor, e que agora olha por nós lá do céu.

À minha mãe, que igualmente jamais deixou de incentivar o caminho da pesquisa e da docência.

Aos amigos, pela parceria de sempre.

Gratidão a todos.

RESUMO

A presente dissertação de mestrado tem por objetivo analisar como o Sindicalismo se comporta frente à atual 4ª Revolução Industrial ultrapassada pelo mundo, também conhecida simplesmente por Indústria 4.0, marcada pelo uso das tecnologias de informação (TICs) e por tecnologias disruptivas que modificam a forma como compreendemos e desempenhamos o trabalho. Nesse sentido, a pesquisa realiza uma análise histórica das duas Revoluções Industriais ocorridas e do Sindicalismo, que adveio com a chamada Questão Social. Em seguida, faz uma análise em como Sindicalismo é tutelado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de suas Convenções e Recomendações. Adentrando na gênese desse novo universo, trata da 3ª Revolução Industrial, com o advento da internet, alcançando a 4ª e atual Revolução Industrial, momento em que trata acerca do surgimento do trabalhador atípico ou trabalhadores digitais, centrando o foco no teletrabalhador subordinado à luz das legislações trabalhistas brasileira e portuguesa, bem assim sob a ótica da OIT. Em seu quarto capítulo, busca o trabalho analisar, dado a toda essa conjuntura, a crise perpassada pelo Sindicalismo frente a quatro pontos centrais, impactados por essa Indústria 4.0, e como a negociação coletiva pode representar uma “saída” para crise. No quinto capítulo, é objeto de atenção os modelos de Sindicalismo e qual melhor se enquadra frente a essa atual revolução. Por fim, no último capítulo, analisa o trabalho como o Sindicalismo atual pode fazer frente e sobreviver a Indústria 4.0 ao alcançar os denominados trabalhadores em plataformas (*on demand*). Ressalta-se que o trabalho não pretende apontar uma direção ou dar uma resposta ao caminho a ser seguido pelo Sindicalismo, mas tão somente expandir horizontes e fomentar o debate nesse cada vez mais novo universo industrial-tecnológico.

Palavras chave: Direito do Trabalho – Sindicalismo – Indústria 4.0 – Teletrabalho subordinado.

ABSTRACT

The present study has the objective of analyzing how trade unionism behaves in face of the current 4th Industrial Revolution overtaken by the world, also known simply as Industry 4.0, marked by the use of information technologies and by disruptive technologies that modify the way we understand and perform work. In this sense, the research carries out a historical analysis of the two Industrial Revolutions that took place and of trade unionism, which came with the so-called Social Issue. Next, an analysis is made of how trade unionism is protected in the scope of the International Labor Organization (ILO), by means of its Conventions and Recommendations. Moving on to the genesis of this new universe, it deals with the 3rd Industrial Revolution, with the advent of the internet, reaching the 4th and current Industrial Revolution, at which time it deals with the emergence of the atypical worker or digital worker, focusing on the subordinate teleworker in the light of brazilian and portuguese labor legislation, as well as from the standpoint of the ILO. In its fourth chapter, the work seeks to analyze, given this entire conjuncture, the crisis that trade unions are going through when facing four central points, impacted by Industry 4.0, and how collective bargaining can represent a “way out” of the crisis. In the fifth chapter, attention is focused on the models of unionism and which one best fits this current revolution. Finally, in the last chapter, the work analyzes how the current trade unionism can face and survive Industry 4.0 by reaching the so-called workers on platforms (*on demand*). It is emphasized that this work does not intend to point a direction or give an answer to the path to be followed by trade unionism, but only to expand horizons and encourage the debate in this ever newer industrial-technological universe.

Keywords: Labor Law – Trade Unionism – Industry 4.0 – Subordinate Telework.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. AS PRIMEIRAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS, A QUESTÃO SOCIAL E O SENTIMENTO DE SOLIDARIEDADE.....	12
1.1 Da Idade Antiga à 1ª Revolução Industrial	14
1.2 O caminho até à 2ª Revolução Industrial	18
2. O SINDICALISMO E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	24
2.1 O surgimento da Organização Internacional do Trabalho	24
2.1.1 Movimentos político-sociais precedentes à fundação da OIT.....	24
2.2 O fim da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da OIT: natureza jurídica, organização, princípios, objetivos, e poder normativo	26
2.3 Convenções e Recomendações	31
2.4 O Sindicalismo na OIT.....	35
2.4.1 Convenções e o Sindicalismo	35
2.4.2 Recomendações e o Sindicalismo.....	39
3. AS RECENTE REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E OS NOVOS TRABALHADORES DIGITAIS: A FIGURA DO TELETRABALHADOR SUBORDINADO	46
3.1 O mundo digital: da 3ª à atual 4ª Revolução Industrial.....	46
3.2 A 4ª Revolução Industrial: o mundo do tecnológico, da economia colaborativa, do trabalho em plataformas e do trabalhador digital	49
3.3 Teletrabalho e os trabalhadores digitais: quem são?	52
3.4 O teletrabalho no Brasil.....	56
3.3 O teletrabalho em Portugal	66
3.4 A OIT e o teletrabalhador	74
4. A CRISE DO SINDICALISMO NA INDÚSTRIA 4.0.....	77
4.1 Desafios do Sindicalismo frente ao teletrabalho	77
4.1.1 Representatividade.....	78
4.1.2 Saúde e segurança do trabalho	84
4.1.3 Privacidade e proteção de dados.....	92
4.1.4 Direitos sociais coletivos	97
4.2 Os sindicatos e a negociação coletiva na Indústria 4.0: modernidade?.....	106
5. PLURALISMO, UNICIDADE E UNIDADE SINDICAL NA INDÚSTRIA 4.0: QUAL O MELHOR MODELO?.....	110
6. BREVE DEBATE EM TORNO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS: PLURALISMO E REPRESENTAÇÃO?.....	120
CONCLUSÃO.....	129
REFERÊNCIAS	134

INTRODUÇÃO

O título da presente dissertação talvez traga ao leitor, de início, a ideia de opostos ou até mesmo uma incompatibilidade.

Ao mencionar Sindicalismo, o leitor pode associar o termo à práticas velhas e antiquadas de tentativas de representação de determinado grupo de trabalhadores voltados ao ambiente fabril tradicional, de exploração da classe em longas jornadas de trabalho, condições insalubres de trabalho, reuniões em praças públicas para assembleias, afixação de cartazes, greves, vandalismo, práticas comuns e muito utilizadas ao longo dos anos para as reivindicações fazerem efeitos.

Ao menciona Indústria 4.0, também conhecida como 4ª Revolução Industrial, o cenário muda por completo. O leitor pensará na Era da Tecnologia, da realidade virtual, realidade aumentada, da importância dos dados pessoais, dos algoritmos, do uso dos *smarthphones* como uma verdadeira extensão do corpo, do mundo conectado em tempo real, a todo momento por meio da *internet*, da uso da nuvem, do *cloud computing*, de gigantes do Vale do Silício, na Califórnia (EUA) como *Apple*, *Google*, *Meta* (atual denominação da controladora do *Facebook*, *Instagram*), do uso de plataformas de videoconferência para conectar a todos durante os difíceis dias da Covid-19 e do trabalho a todo o momento e a todo lugar do teletrabalhador.

Sindicalismo, o velho. Indústria 4.0, o novo. Nomes há muito falados e discutidos que, hoje, contudo, estão entrelaçados e precisam conviver em harmonia. Ou melhor, precisam saber – encontrar meios – para conviver em harmonia.

Esta pesquisa é resultado da investigação científica que teve como ponto de partida as aulas ministradas para a cadeira de Direito do Trabalho, pela Sra. Profa. Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho. A escolha deste título foi fruto de três fatores: a um, do interesse que o Direito Coletivo e Sindical despertou após 7 anos de advocacia no Brasil nesta área; a dois, do interesse que as novas tecnologias provocam, sendo capazes de influenciar e modificar nossa sociedade de maneira assombrosa; a três, da mescla dos dois primeiros com a necessidade de se estudar um assunto tão novo, vasto e muitas vezes deixado de lado pelos estudiosos do Direito do Trabalho nesse contexto atual, qual seja a relação entre o sindicalismo e a denominada Indústria 4.0.

Sabe-se que o mundo está em constante transformação. Contudo, as que estão ocorrendo pelo menos nos últimos 20 anos refletem diretamente no Direito do Trabalho, pois surgem novos

meios e formas de exercer o trabalho, dando fruto a conhecidos termos como “plataformas digitais (*Uber, Glovo, Lift, iFood, etc.*) e os trabalhadores digitais, estes não restritos apenas aos trabalhadores dessas plataformas, mas também àqueles subordinados que o labor por meio telemáticos e/ou tecnologias de informação e comunicação, como é o caso do teletrabalhador.

Esses trabalhadores digitais possuem características distintas dos trabalhadores industriais típicos, o que coloca em xeque o atual modelo de atuação e representação utilizado pelo Sindicalismo, que se estruturou ao longo da sua história por ser direcionado a estes últimos. Surgem assim dificuldades – e incompatibilidades? – que estão agravando ainda mais a crise de representatividade do atual modelo de Sindicalismo, sendo necessário clarificá-las e conhecê-las, sobretudo porque a existência desse é primordial para o aprimoramento do Direito do Trabalho, na medida em que a organização coletiva de trabalhadores e a luta de classe foram fundamentais para a construção, aquisição e melhoramento das legislações trabalhistas ao redor do mundo¹.

Diante de todo esse cenário, o objetivo geral do presente trabalho é oportunizar uma visão macro, mediante um confronto, das características do Sindicalismo e das características da atual Indústria 4.0. Especificamente quanto aos objetivos, de modo a demonstrar essas características, optou-se por dividir a presente pesquisa em seis capítulos que onde serão demonstradas essas características para propiciar a análise global e geral da temática proposta à análise.

Nesse sentido, no primeiro capítulo faz-se um percurso ao longo do tempo para compreender a evolução da sociedade e suas formas de organização, de modo que seja possível visualizar o surgimento da figura do trabalhador típico industrial referido. Vai-se, portanto, da Idade Antiga até a 2ª Revolução Industrial ocorrida no começo do século XX.

Com o fim da 2ª Grande Guerra e a consolidação da preocupação com os Direitos Humanos, o trabalho volta seu foco no segundo capítulo para uma análise do Sindicalismo à luz da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no bojo de suas Convenções e Recomendações, pois

¹ GOMES, Máira Neiva; OTTONI, Davi Niemann. Os primórdios do sindicalismo - do nascimento ao Século XX, p. 423, destacam que “O Direito do Trabalho, embora conquistado pelas lutas dos trabalhadores, também foi concebido como forma de manutenção da estrutura de exploração do trabalho humano engendrado no capitalismo. (...). Ora, se o Direito do Trabalho for visualizado apenas como concessão, será permitido, indiretamente, aceitar sua própria precarização ou extinção. O discurso de que a concorrência do mercado mundial exige a precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas torna-se mais aceitável se for deixado em segundo plano a concepção do Direito do Trabalho como construção histórica dos trabalhadores, que permite o acesso aos meios necessários para sua emancipação.

necessário a nível internacional como ele é tratado, para, ao depois, ser possível adentrar nas regulações ordinárias dos países-membros daquela organização.

Feita essa análise mais minuciosa, o terceiro capítulo retoma para o contexto histórico, trazendo uma análise da 3ª Revolução Industrial iniciada após a 2ª Guerra Mundial, sobretudo com a criação dos computadores e do surgimento da *internet*, e de sua consequência, isto é, a 4ª Revolução Industrial, marcada pelas características acima referida e, especialmente, dos chamados trabalhadores digitais ou, como este trabalho se referirá, trabalhadores atípicos. Mas por quê “atípicos”?

Porque, diversamente dos trabalhadores fabris tradicionais da 1ª e 2ª Revolução Industrial, esses trabalhadores atípicos tendem a possuir maior nível de qualificação, utilizam ferramentas tecnológicas, trocam informações por meio de diversas plataformas e redes sociais, partilham bens nessa economia colaborativa e integram uma família monoparental onde não raras as vezes a mulher é a chefe e que não quer ter filho(s). Daí dizer-se que há essa perda da figura típica do trabalhador industrial. Esse novo proletariado é mais consciente sobre a precariedade de seus empregos, menos tolerante com trabalho excessivo, i. e., que não vê o trabalho como a principal componente de sua vida, mas sim uma delas.

Feita essa caracterização e fixado que o foco do trabalho será, como se verá, o teletrabalhador subordinado nesse universo de trabalhadores digitais, o capítulo volta-se às legislações brasileira e portuguesa sobre essa forma de emprego, ocasião em que será feita uma análise de como se comportam os arcabouços jurídicos desses países frente a esses novos e cada vez mais comuns teletrabalhadores e como é possibilitado ao Sindicalismo fazer a eles frente. Ao fim, analisa-se a questão à luz, vez nova da sempre importante OIT.

Estabelecidas essas premissas e análises, considerou-se importante discutir justamente a crise do Sindicalismo nessa Indústria 4.0. É o que cuida de fazer o quarto capítulo da pesquisa que, trata dos desafios do Sindicalismo frente ao teletrabalho, ocasião em que se elegeu como pontos focais a tanto questões inerentes à representatividade, saúde e segurança do trabalho, privacidade e proteção de dados e, não podendo ser deixado de lado, os direitos sociais coletivos desses teletrabalhadores. Ao fim, procurou-se analisar como as negociações coletivas podem servir de importantes instrumentos para o Sindicalismo nesses particulares.

Dando sequência, interessante notar que quando há menção ao termo Sindicalismo, considera-se estar diante de um termo genérico. Todavia, o Sindicalismo pode ser expresso mediante alguns modelos adotados pelos países. Em Portugal, por exemplo, há o que se denomina de Pluralismo Sindical. No Brasil, há a Unicidade Sindical. Na Alemanha, por outro lado, compreende-se ter alcançado a expressão máxima do pluralismo, como a existência de uma verdadeira Unidade Sindical. Mas, o que tais modelos representam? Como se caracterizam? E o mais importante: qual o melhor modelo do Sindicalismo que melhor se adequa a essa Indústria 4.0? São indagações cujas respostas podem ser encontradas no quinto capítulo da pesquisa, que se volta a esse debate específico.

Por fim, o sexto e último capítulo pode ser considerado uma “válvula de escape” para o Sindicalismo como um todo nesse cada vez mais novo universo tecnológico, na medida em que vem a tratar de como os trabalhadores em plataformas (*Uber*, por exemplo) podem ser alcançados para fins de representação e fortalecimento não apenas do Sindicalismo propriamente dito, mas do próprio grupo de trabalhadores plataformizado, ou simplesmente *on demand*. Faz-se, também, o capítulo, um breve debate, não exaustivo, acerca das controvérsias ligadas a esses trabalhadores e a relação de emprego.

O tema, como se denota, é novo, rico em ideias e pontos a serem discutidos, sendo, na ótica deste trabalho, sempre importante discutir o Sindicalismo à luz desse movimento revolucionário e tecnológico ultrapassado pelo mundo. Por ser rico, possuindo várias vertentes, e especialmente por ser novo, o presente trabalho não possuirá, jamais, o intuito de ser um norte único a ser seguido a partir de suas ideias, discussões e opiniões estabelecidas, mas sim possui o objetivo de contribuir para o debate de assuntos tão importantes e necessários no mundo do trabalho. Espera-se ter alcançado esse objetivo para o mundo acadêmico e que muitas discussões e opiniões surjam a partir de sua ótica.

Ressalta-se que a metodologia utilizada para a elaboração da presente dissertação consistiu em uma análise bibliográfica fundamentada em livros impressos, artigos científicos e legislações nacionais e estrangeiras.

É o que importava introduzir.

1. AS PRIMEIRAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS, A QUESTÃO SOCIAL E O SENTIMENTO DE SOLIDARIEDADE

A assimilação do tema e das discussões inseridas neste trabalho pressupõem necessariamente uma compreensão do Sindicalismo e dos fatores ensejadores do associativismo humano ao longo do tempo, de modo a proporcionar uma visão macro do tema, da evolução da organização da sociedade, das formas de trabalho existentes em cada período e, ainda que breve, das revoluções industriais vivenciadas pelo homem, que geraram e ocasionaram os movimentos dos trabalhadores e estruturaram o que hoje compreendemos como Sindicalismo².

É somente a partir desse entendimento macro que será possível verificar onde e como se enquadram os sindicatos atualmente, isto é, se eles são capazes de se fazer presentes representando os anseios dos trabalhadores que representam e que, sem querer antecipar o que trataremos adiante, hoje estão inseridos no contexto da atual 4ª Revolução Industrial.

Mas, antes desta pesquisa adentrar efetivamente ao que se propõe, importante que seja feito o seguinte questionamento: quando, efetivamente, surgiu o Sindicalismo? Reformulando a pergunta: quando o Sindicalismo que conhecemos hoje mostrou seus primeiros indícios? Esse é um ponto introdutório chave que este trabalho buscará, de forma não exaustiva, esclarecer, demonstrar e responder.

Feitos esses esclarecimentos, tem-se que das muitas afirmações e certezas que circundam o tema central abordado neste trabalho – o Sindicalismo -, uma delas é – quando discorrida – muito célebre entre os seus estudiosos: “Não há tranquilidade no que concerne às origens remotas da associação do ser humano em função dos seus interesses profissionais”³.

² MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho, p. 63-64, explica que a análise da evolução histórica do direito do trabalho tende a ser iniciada pela abordagem da Revolução Industrial e dos conflitos que vieram a existir sobretudo a partir de metade do Século XIX. Contudo, realizando pequena crítica a essa forma de abordagem, o autor assevera que considerar como pressuposto desse direito tão somente a luta de classes, i. e., de cunho tão somente político, é uma perspectiva que não pode ser aceita, mormente esse ramo do direito também tenha como base a resolução de conflitos entre patrões e empregados, cujo enfoque deve ser visto em uma perspectiva jurídica, até porque as relações de trabalho não tiveram início com a Revolução Industrial, mas desde muito antes, conforme adiante se explica.

³ TEIXEIRA, João Régis. Introdução ao Direito Sindical, p. 1.

É preciso ter atenção ao trecho final da afirmação acima: interesses profissionais. O associativismo humano sempre esteve intrinsecamente ligado aos “interesses profissionais” de determinado grupo? Certamente não.

O autor Carlos Gide⁴ destaca que os interesses profissionais foram preponderantes sobre outros fatores que contribuíram para o associativismo humano, mas certamente não foram os únicos. Retrata o autor a existência de três fases: a instintiva, baseada na simples sobrevivência; a coercitiva, fundamentada na escravidão, posteriormente, relativizada mediante a servidão de gleba; e, por fim, a semicoercitiva, consubstanciada nas denominadas Corporações de Ofício.

Indo mais além, a doutrina⁵ esclarece, fundamentando-se nos ensinamentos de René Mounir⁶ que três foram as maiores motivações para a agregação de membros: o parentesco (*jus sanguinis*), a localidade (*jus soli*) e a atividade ou profissão.

De acordo com essa mesma doutrina, a atividade caracteriza-se por ser a mais importante motivação para o associativismo, quer porque possibilita a conjugação, ao mesmo tempo, dos três fatores encimados, fortalecendo-o ainda mais, quer porque, ainda que isoladamente, consubstancia justamente a necessidade profissional do indivíduo, fruto do seu sustento próprio e familiar, assumindo assim grande importância para os trabalhadores.

Nesse cenário de importância, o 16º Presidente dos Estados Unidos da América, Abraham Lincoln, em memorável pronunciamento datado de 21.03.1864, para a *New York Workingmen's Democratic Republican Association*, assim afirmou: “*The strongest bond of human sympathy, outside of the family relation, should be one uniting all working people, of all nations, and tongues, and kindreds*”.⁷

A história mostra-nos, contudo, que nem toda a atividade possuía o mesmo grau de importância e contribuição para o associativismo, pois dava-se maior importância para as atividades voltadas à religião, ao intelecto e ao militarismo⁸.

⁴ Compêndio d'Economia Política, p. 144.

⁵ TEIXEIRA, João Régis. *op. cit.*, p. 435-436

⁶ *Essai sur les groupement sociaux*, p. 5-10.

⁷ Tradução para o português: O laço mais forte de simpatia humana, fora das relações diretamente familiares, deveria o que une os trabalhadores de todos os países, de todas as línguas e de todas as raças. Acessível em: encurtador.com.br/iqGOT.

⁸ TEIXEIRA, João Régis. *op. cit.*, p. 5.

A partir desse breve intróito de capítulo já é possível perceber a complexidade do tema que se propõe estudar e esmiuçar, ainda que não de maneira exaustiva, pois ele está intrinsecamente ligado às diversas relações humanas, possuindo, de certo modo, um caráter de subjetividade.

Mas, a despeito de se ter mencionado até o momento diversas vezes o termo “sindicalismo”, muitos leitores podem estar se fazendo uma pergunta primordial: quando surgiu o Sindicalismo?

A doutrina parece chegar a um consenso quando ao surgimento do Sindicalismo, pois muitos doutrinadores afirmam que, em determinados momentos da história, o Sindicalismo evoluiu e caminhou lado a lado com o próprio Direito do Trabalho⁹. Outros muitos afirmam que o Sindicalismo, em verdade, originou o Direito do Trabalho como hoje o conhecemos.

1.1 Da Idade Antiga à 1ª Revolução Industrial

Apesar do trabalho na Roma Antiga ter se desenvolvido de forma majoritária por escravos, considerados objetos, propriedades de seus donos, o que gera alguns questionamentos na doutrina acerca da importância do Direito Romano para o desenvolvimento do Direito do Trabalho¹⁰, houve nesse período o que alguns estudiosos consideram o embrião do que hoje é conhecido como o Direito do Trabalho Moderno, nomeadamente o *locatio conductio operarum*¹¹.

Finda a Idade Antiga com a queda do Império Romano, inaugurou-se a Idade Média, marcada pela nova forma de organização da sociedade (feudalismo), o desuso do trabalho escravo e o surgimento da servidão. Nesse período, a terra assumiu papel deveras importante, na medida

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ GOMES, Júlio. Direito do Trabalho I, p. 11 e ss., questiona essa relação entre o Direito Romano e o desenvolvimento do Direito do Trabalho, sobretudo porque naquele, o trabalho forçado desenvolvido por escravos era regulado pelo Direitos Reais, não havendo ponderações, obviamente, ao trabalho livre e muito menos subordinado.

¹¹ LEITÃO, Luís Menezes. Direito do Trabalho, p. 22-23, discorre de maneira mais profunda sobre a figura do *locatio conductio*, onde cidadãos livres, de forma consensual, em verdadeiro elemento constitutivo de obrigações, dispunham sobre determinado objeto, que poderia ser uma coisa (*locatio conductio rei*), uma obra (*locatio conductio operis*) ou uma prestação de atividade (*locatio conductio operarum*), mediante o pagamento de uma retribuição em dinheiro, denominada de mercês. Segundo o autor, na *locatio conductio operarum* “(...) o trabalhador, qualificado como locator, obrigava-se a prestar trabalho a outrem (o conductor) como actividade, a troco de uma retribuição (merces), sendo que a exigência do trabalho segundo as instruções do conductor se exercia através da *actio conductio*, beneficiando o locator da *actio locati* para exigir o pagamento da correspondente retribuição.” MARTINEZ, Pedro Romando. *op.cit.*, p. 65, expõe que “De facto, a relação laboral sempre teve na sua base um contrato, o qual se insere nos negócios jurídicos obrigacionais de fonte romanística”.

em que essa servidão era “uma forma de trabalho compelido, consistente ou numa adstrição à terra, com a obrigação da sua exploração, ou numa adstrição pessoal, com a obrigação de prestar trabalho a um senhor”¹².

Já nas cidades, o comércio passou a se desenvolver e assumir uma maior importância, ocasionando a ascensão da classe burguesa. De outro lado, o trabalho artesão também cresceu em relevância, gerando as corporações de ofício, “entidades” onde os trabalhadores de mesmo ofício se organizavam hierarquicamente¹³, vinculando-se a regulamentos da profissão quanto aos salários, ao processo de desempenho do trabalho e até restrição à liberdade de trabalho. Sujeitos à explorações pelos mestres, os aprendizes e jornaleiros passaram a se organizar, em clara oposição às corporações de ofício, nas denominadas corporações de companheiros, ocasião em que surgiram movimentos para a defesa de seus interesses, inclusive com greves e revoltas. Tais corporações, muito embora sejam consideradas um dos primeiros vislumbres do associativismo, caracterizavam-se por serem distintas das formas modernas de associativismo, seja por não representarem à época interesses específicos de profissão, mas sim ofícios ou o conjunto deles, seja por terem como base modelo de trabalho pré-industrial, i. e., de base patriarcal, desenvolvido no contexto familiar¹⁴.

A ascensão burguesa, o auge do artesanato como profissão, a criação das corporações de ofício e o crescimento do comércio nacional e internacional impulsionaram a produção têxtil, sobretudo no norte da Inglaterra, tida como o berço da 1ª Revolução Industrial¹⁵. O desenvolvimento dessa manufatura têxtil modificou, sobretudo a partir das descobertas marítimas no começo do século XVI, a utilização e a importância das terras, que passaram da agricultura, marcante no período medieval, para a pastagens de ovelhas e obtenção de lã para aquelas manufaturas. Uma vez impossibilitados de produzir para seu próprio sustento, os servos, totalmente carentes de domínio de ofícios artesanais, de matérias-primas e ferramentas, foram obrigados a

¹² *Ibidem*.

¹³ “Estes trabalhadores eram ordenados hierarquicamente, desde os aprendizes, passando pelos companheiros e oficiais, até chegar aos mestres, no topo da hierarquia, que atingiam esse estatuto após a realização de uma obra-prima”. (LEITÃO, Luís Menezes. *op.cit.*, p. 23).

¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações laborais colectivas, p. 28.

¹⁵ De acordo com GAIA, Fausto Siqueira. A Uberização do Trabalho, p. 21, é possível afirmar que essa revolução não se caracterizou por ser uma abrupta quebra de paradigma, mas sim um processo contínuo, permanente, marcado por um constante aperfeiçoamento dos métodos de trabalho e produção”.

migrar do campo para as cidades e vender sua força de trabalho, único “bem” que possuíam para conseguir seu sustento. São eles considerados por muitos autores a gênese do proletariado industrial¹⁶.

Essa recém-chegada força de trabalho passou a habitar a periferia das cidades e foi explorada pelos intermediários da produção, que levavam nas casas desses imigrantes camponeses toda a matéria-prima, ferramentas e maquinário necessário para a produção, remunerando-os pelo trabalho prestado, forma esta que ficou conhecida como “fábrica difusa”¹⁷. Para combater a exploração, essa massa trabalhadora oriunda do campo realizava greves e desviava e misturava as matérias-primas¹⁸.

Todavia, houve a necessidade de se reduzir os custos de produção, ocasião em que esse sistema fabril difuso rapidamente foi ultrapassado, dando lugar à fábricas que concentravam esses trabalhadores em um único local, ainda fora das cidades e próximas aos rios, em razão de ser necessário o aproveitamento da energia gerada pelas águas para o movimento das máquinas, o que acabou por constituir uma clara contradição do sistema capitalista¹⁹.

Nessas fábricas, era marcante a exploração de não apenas homens, mas mulheres e crianças, sobretudo considerando a baixa remuneração paga a esses, o que era lucrativo para o capitalismo que cada vez mais se firmava²⁰. Aliada à baixa remuneração, havia também as longas e exaustivas

¹⁶ HILTON, Rodney. *Capitalismo – o que representa esta palavra?*, p. 156, pontua que “(...) o capitalismo moderno tirou seu ímpeto inicial da indústria têxtil inglesa, e não descende diretamente dos principais centros medievais. Suas bases foram lançadas na indústria rural que fugiria dos centros urbanos tradicionais. Sabemos, naturalmente, que as restrições impostas pelas guildas foram razões para a mudança do centro de gravidade da cidade para o campo (...)”.

¹⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato*, p. 121.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Interessante a constatação realizada por GOMES, Máira Neiva; OTTONI, Davi Niemann. Os primórdios do sindicalismo, p. 436, ao constatar a contradição do sistema capitalista. Afirmam eles que “A cooperação humana sempre foi necessária para que o homem dominasse a natureza, desde os primórdios das sociedades humanas. No sistema feudal, havia o que Márcio Túlio Viana, citando Robert Castel, denomina de ‘redes primárias de proteção, formadas pelos laços familiares das pequenas comunidades rurais (...)’. Mas o capitalismo destrói os laços sociais e de proteção ao colocar os trabalhadores para concorrerem entre si pelos meios de subsistência. Essa é, inclusive, a essência da interpretação liberal dos conceitos de liberdade e igualdade: a preservação da livre concorrência entre sujeitos formalmente iguais. Porém, ao ter que reunir os trabalhadores em um mesmo espaço produtivo, o capitalismo lhes devolve a capacidade de se unirem física e psicologicamente. (...) a concentração dos trabalhadores nas fábricas gera a principal contradição do sistema capitalista de produção: a solidariedade coletiva dos trabalhadores.”

²⁰ VIANA, Márcio Túlio. *op.cit.*, p. 122, que acrescenta que “O capitalista alugava o trabalho de homens, mulheres e crianças, trazidos por uma espécie de mercador, que também fazia as vezes de capataz. Isso acontecia nos mais variados lugares, das fiações de algodão às minas de carvão, onde o capitalista terceirizava a exploração de galerias inteiras.”

jornadas de trabalho que chegavam a cerca de 18 horas por dia²¹. Trata-se, segundo Maurício Godinho Delgado²², do período em que houve a reconexão do trabalhador ao sistema produtivo, que havia sido rompido com a crise do feudalismo e das relações servis.

Com o advento da máquina a vapor em 1776, cuja criação coube a James Watt, consolidou-se o capitalismo industrial que propiciou tanto a modificação das fábricas para as cidades, deixando de lado as periferias e as proximidades dos rios, quanto a produção em larga escala²³. Contudo, ao mesmo tempo em que os avanços tecnológicos começavam aparecer, no campo social-político houve o advento de medidas que representaram um baque para o associativismo à época: no mesmo ano do surgimento da máquina a vapor, o Editó de Turgot pôs fim às corporações; com a Revolução Francesa, iniciada em 1789, houve a implementação de uma nova forma de regime de organização social, i. e., o Liberalismo, baseado nos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, em clara oposição aos ideais monárquicos até então vigentes. Posteriormente, com a denominada *Loi Le Chapelier*, de 17 de junho de 1791, houve o golpe final com a proibição do associativismo²⁴ ²⁵. Ainda no mesmo ano, mas meses depois, foi proclamada a Constituição Francesa, fruto da revolução liberal que se iniciou dois anos antes²⁶.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, p. 38-39.

²² *Curso de Direito do Trabalho*, p. 92.

²³ GOMES, Maíra Neiva; OTTONI Davi Niemann. Os primórdios..., p. 435-436.

²⁴ A Lei fixou em seu art. 2º o seguinte: “Os cidadãos de um mesmo estado ou profissão, os empresários, os que tem loja aberta, os trabalhadores e companheiros de uma arte qualquer não poderão, quando se encontrarem reunidos, nomear-se nem presidente, nem secretários, nem síndicos, manter registros, tomar decisões e deliberações, formar regulamentos sobre seus pretendidos interesses comuns. Acessível em: <https://institutions-professionnelles.fr/reperes/documents/119-1791-la-loi-le-chapelier-interdit-les-corporations>. MARTINEZ, Pedro Romando, *op.cit.*, p. 73-74, explica que “Para se entender a Revolução Industrial e a conseqüente Questão Social é preciso ter em conta que, após um período de declínio iniciado no século XVI, as corporações foram extintas nos séculos XVIII/XIX e, para concretizar a liberdade de trabalho, estava proibida qualquer forma de associativismo profissional; deste modo, na relação laboral, os trabalhadores atuavam individualmente”.

²⁵ À título de curiosidade, e guardadas as devidas proporções, proibição semelhante ocorreu em Portugal no final do Século XIX, considerando que o Código Penal português de 1852, em seu art. 282.º, dispunha que eram vedadas e punidas as associações de mais de 20 pessoas, salvo com autorização do Governo.

²⁶ HOBBSAWM, Erick. A revolução francesa, p. 83, pontua que “Se a economia do mundo do século XIX foi formada principalmente sob a influência da revolução industrial britânica, sua política e ideologia foram formadas fundamentalmente pela Revolução Francesa. A Grã-Bretanha forneceu o modelo para as ferrovias e fábricas, o explosivo econômico que rompeu com as estruturas socioeconômicas tradicionais do mundo não europeu; mas foi a França que fez suas revoluções e a elas deu suas idéias (sic) (...)” Acrescentam GOMES, Maíra Neiva; OTTONI Davi Niemann. *op. cit.*, p. 441, que “Revolução Industrial e Revolução Francesa foram complementares para consolidar o poder da burguesia industrial, mas também o foram para forjarem os ideais e as formas de ação do sindicalismo nascente.”

Portanto, entende-se que malgrado tenham ocorrido relevantes transformações na sociedade, sobretudo anteriormente à 1ª Revolução Industrial, os movimentos organizacionais desses novos trabalhadores industriais até então não possuíam a mesma força pois, até esse momento da história, os sindicatos existentes eram organismos locais, marcados pelo atomismo, i. e., permaneciam grande parte do tempo isolados uns dos outros, o que tornava difícil a sua organização para movimentos frente aos empregadores, sendo portanto impotentes e ineficazes enquanto organizações, sobretudo considerando as proibições referidas²⁷. Somente anos mais a frente, especialmente durante os primeiros acontecimentos referentes à 2ª Revolução Industrial, é que eles começaram a ganhar maiores proporções e força, máxime porque a “Questão Social” vem à tona.

1.2 O caminho até à 2ª Revolução Industrial

O movimento a caminho de um Estado Liberal, desencadeado a partir de meados do século XVIII, ao mesmo tempo em que representou o baque para associativismo conforme se referiu, representou também, juntamente com a Constituição Norte Americana de 1787, o surgimento do chamado Constitucionalismo Moderno²⁸, caracterizando-se por ser um dos primeiros tímidos indícios do Estado Social²⁹, que veio a mostrar mais força no início do século XX com a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar, de 1919, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do Tratado de Versalhes, escancarando, até mesmo para os defensores da escola liberal, as mazelas desse regime, sobretudo em relação à classe

²⁷ ALMEIDA, Carlos Fernandes de. O sindicalismo nos países industriais, p. 67.

²⁸ MARTINS, Flávio. Os direitos sociais em tempos de crise econômica, p. 13, afirma que “O século XVIII e o século anterior foram marcados pela ascensão política da burguesia, opondo-se ao absolutismo. As aspirações humanistas, bem como o anseio pela eliminação dos privilégios e a incerteza dos direitos daqueles que não compartilhavam do poder político deram a base política, econômica e social para a eclosão de movimento revolucionários conhecidos como ‘revoluções burguesas’. Assim, o Constitucionalismo Moderno tem o escopo principal de sedimentar mais anseios da burguesia que ascendera ao poder.”

²⁹ Isso porque a Constituição Francesa de 1791, ainda que liberal, já possui em seu bojo disposição quanto à preocupação social, que pode ser visualizado em seu art. 21.º, que a assistência pública seria uma dívida sagrada. Tradução de: *Les scours publics sont une dette sacrée.*

trabalhadora³⁰. Todavia, até a consolidação da transição do Estado Liberal para o Social, muito coisa ocorreu, especialmente no tocante às relações de trabalho e a compreensão dos trabalhadores sobre si.

O passar do tempo, a cada vez maior introdução do maquinário nos meios de produção industrial e a incapacidade financeira dos trabalhadores crescerem e as adquirirem, tornaram mais evidentes a dissociação existente entre o capital e o trabalho, afetando, dentre outros pontos, a forma como ele era desempenhado³¹. Todo esse aglomerado de fatores fez eclodir a chamada “Questão Social”, onde trabalhadores concentrados, em situação de miséria e exploração comuns, passaram a movimentar-se cada vez mais para proteger seus interesses, inclusive com reações violentas (greves, sabotagem e até o emprego da violência)³².

O emprego dessas formas de manifestação não é de difícil compreensão, mormente essa classe trabalhadora possuía baixo nível cultural e educacional, nível elevado de pobreza, além da constante situação de exploração que os atingia tanto moralmente, quanto fisicamente³³. De todo modo, esse movimento, ainda que dotado de ações violentas, é considerado o motor de surgimento do Direito do Trabalho³⁴, se mantendo até os tempos atuais como “uma das mais importantes manifestações da sua área regulativa colectiva”³⁵.

³⁰ BONAVIDES, Paulo. Do Estado liberal ao Estado social, p. 61, assevera que “Mas, como a igualdade a que se arrima o liberalismo é apenas forma, e encontre, na realidade, sob seu manto de abstração, um mundo de desigualdades de fato - econômicas, sociais, políticas e pessoais -, termina a apregoada liberdade, como Bismarck já o notara, numa real liberdade de oprimir os fracos, restando a estes, afinal de contas, tão somente a liberdade de morrer de fome. (...) Estes morriam de fome e de opressão, ao passo que os mais respeitáveis tribunais do Ocidente assentavam as bases de toda a sua jurisprudência constitucional na inocência e no lirismo daqueles formosos postulados de que ‘todos os homens são iguais perante a lei...’”.

³¹ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 24, e XAVIER, Bernardo Lobo. Curso de Direito do Trabalho, p. 36-38. O primeiro autor, inclusive, discorre ainda que essa cada vez maior introdução do maquinário transformou o trabalho humano em tarefas simples e de rápida aprendizagem, as quais exigiam menos dos trabalhadores, o que contribui para o aumento do desemprego, mão de obra barata cada vez mais facilmente substituível, sobretudo a de crianças e mulheres. Os trabalhadores, por sua vez, submetiam-se a essas condições em razão de necessitarem da contraprestação para o sustento de seu e de sua família.

³² XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 41, que afirma que esses movimentos foram resultado da tomada de consciência da própria força desses trabalhadores, que procuraram dinamizar a solidariedade de classe por um associacionismo cada vez maior, ocasião em que surgiram os sindicatos como organização do movimento operário.

³³ ALMEIDA, Carlos Fernandes de. *op. cit.*, p. 67. Some-se, conforme assevera o mesmo autor, que “(...) entre os trabalhadores e o resto da sociedade, verificava-se uma completa ruptura: os sindicatos, longe de serem reconhecidos pelo Estado e pelas entidades patronais, eram reprimidos, ao mesmo tempo que a opinião pública manifestava incompreensão e hostilidade perante a acção sindical” (p. 72).

³⁴ XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 45.

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 27.

Pois bem. A referida Questão Social deu origem a um extenso debate ideológico, culminando em várias vertentes de pensamento que surgiram para “solucionar” os problemas enfrentados pela classe operária. Dentre essas vertentes, surgiu o socialismo (com relevância para o marxismo), o corporativismo e até a doutrina social da Igreja³⁶. Foram movimentos aos quais a classe trabalhadora agarrava-se na esperança de ter melhores condições de vida e até mesmo o fim da exploração, quer por meios revolucionários, quer por reformas para o advento de um novo sistema político-econômico, de modo a emancipar os trabalhadores e dar-lhes o fortalecimento para seu sentido de classe³⁷.

A força do movimento foi tamanha que até mesmo a Igreja se manifestou sobre essa situação de exploração, com a Encíclica *Rerum Novarum*³⁸, em 1891, composta pelo Papa Leão XIII³⁹. Nela, a Igreja afirmava ser necessário assegurar aos trabalhadores direitos fundamentais, da garantia da dignidade do trabalho, o direito ao justo salário, a limitação de jornada de trabalho e, inclusive, atenção e cuidado ao trabalho desempenhado por mulheres e crianças⁴⁰.

Os anos anteriores a essa manifestação social da Igreja foi precedido de intensos conflitos que atingiram proporções globais, considerando o avanço tanto da mecanização e a consequente geração do desemprego tecnológico. Houve conflitos em França, nomeadamente a Comuna de Paris, em 1871, além de incidentes em Chicago, nos Estados Unidos, em 1886, onde a massa de trabalhadores industriais locais lutava pela redução da jornada de trabalho para 8h por dia⁴¹.

³⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. *op. cit.*, p. 76; XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.*, p. 46-47.

³⁷ XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.*, p. 41.

³⁸ Em português, “Das Coisas Novas”.

³⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. *op. cit.*, p. 77, destaca que esta não foi a única Encíclica da Igreja que marcou a sua doutrina social. Pontua o autor que “São várias as encíclicas que se debruçam sobre questões do trabalho. Pelo menos, há a ter em conta: *Quadragesimo Anno* (1931), de Pio XI, *Mater et Magistra* (1961) e *Pacem in Terris* (1963), ambas de João XXIII. As últimas encíclicas, já de João Paulo II, a referir são a *Laborem Exercens* (1981), a *Sollicitudo Rei Socialis* (1981) e a *Centesimus Annus* (1991). Já no pontificado de Bento XVI pode-se ver nomeadamente a encíclica *Caritas in veritate*, de 29 de junho de 2009 (essencialmente, ponto 8).”

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *op. cit.*, pp. 75-77; LEITÃO Luís Menezes. *op. cit.*, p. 27 e XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.*, p. 47, que destacou o seguinte trecho da Encíclica: “O século passado destruiu, sem nada lhe substituir, as corporações antigas, que eram para o operário uma protecção; e, assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, se viram, com o tempo, entregues à mercê de patrões desumanos e à cupidez duma concorrência desenfrada”.

⁴¹ XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.*, p. 45.

Pode-se dizer que esses acontecimentos assumiram tamanha proporção em razão do aumento da própria irrisignação dessa massa proletária e do conseqüente clamor de solidariedade que norteava os explorados, sobretudo com o reconhecimento dos direitos coletivos dos trabalhadores nomeadamente com a *Combination Law Repeal Act* inglesa, de 1834, que passou a permitir as associações profissionais; em França, com a permissão da greve, em 1864 e, em 1884, com o reconhecimento dos sindicatos como pessoas jurídicas⁴². Nessa evolução de acontecimentos, as críticas ao sistema capitalista aumentavam, assim como os debates quanto à Questão Social. Os sindicatos assumiam importante papel no plano político, que foi impulsionado graças à generalização do sufrágio universal⁴³, máxime nos países em que eles possuíam laços fortalecidos com partidos políticos importantes, como foi o caso da Inglaterra com o Partido Trabalhista e as *Trade Unions* e a Alemanha com seus sindicatos e o existente Partido Social Democrata⁴⁴.

Todos esses acontecimentos, principalmente os ocorridos após a segunda metade do século XIX, foram acompanhados do que se denomina de 2ª Revolução Industrial, onde houve o aprimoramento da indústria com o uso da eletricidade e do aço, por exemplo, além de evoluções importantes no campo da química, nas comunicações, do uso do petróleo e do surgimento dos motores movidos à combustíveis fósseis⁴⁵. Essas evoluções e criações possibilitaram que a indústria se reorganizasse, surgindo os meios de produção padronizados: o Taylorismo, de Frederick Taylor, e o Fordismo, de Henry Ford⁴⁶. Esses novos meios de produção visavam tanto a

⁴² *Ibidem*, p. 48-49, especialmente na nota de rodapé n.º 3. LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 28, assevera que em França “A emergência da legislação social gerou igualmente a necessidade de instituição de uma administração do trabalho, encarregada da fiscalização do seu cumprimento, bem como de uma jurisdição especializada para resolução dos litígios laborais, a qual veio a corresponder na França aos *Conseils de Prud’hommes*.”

⁴³ O direito de voto sempre foi uma das bandeiras defendidas pelos trabalhadores e pelo sindicalismo. GOMES, Maíra Neiva; OTTONI, Davi Niewmann. *op. cit.*, p. 451, esclarecem que “Para os trabalhadores, o sufrágio universal era símbolo de igualdade, cidadania, dignidade pessoal. Além disso, era uma forma de os trabalhadores alcançarem o controle social sobre suas condições de vida e trabalho. (...) Quando os trabalhadores perceberam que não poderiam resistir em sua transformação proletariados, procuraram novas formas de controle social.” Esse anseio da classe trabalhadora pode ser verificado, de acordo com ENGELS, Friedrich. *Os movimentos operários*, p. 262, pelos “Seis Pontos da Carta do Povo”, de 1838”.

⁴⁴ XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 45.

⁴⁵ DATHEIN, Ricardo. *Inovação e Revoluções Industriais*, p. 4-5, que ainda destaca as características que diferenciam a segunda da primeira Revolução Industrial, sendo uma delas o papel assumido pela ciência e pelos laboratórios de pesquisa.

⁴⁶ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 25, esclarece que “O Taylorismo correspondeu ao método de organização do trabalho idealizado no final do séc. XIX por Frederick Winslow Taylor, que determinou a divisão do trabalho em tarefas simples, perfeitamente identificadas, que eram repartidas por cada trabalhador, e sucessivamente repetidas pelo

eficiência quanto a redução de custos do processo produtivo, impactando diretamente nas relações de trabalho na medida em que tornaram as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores ainda mais monótonas e repetitivas⁴⁷.

Nesse cenário de modificações, sobretudo as económicas e sociais, estabeleceu-se o trabalhador típico, i. e., um trabalhador homem que normalmente não possui grandes qualificações e, dessa forma, dependia economicamente do trabalho que desempenhava para assegurar a própria subsistência e de sua família. Ele trabalhava geralmente de maneira integral para um único empregador, fazendo sua carreira em uma única empresa e acabava por ter pouca – e às vezes nenhuma – liberdade para fixar as condições do seu contrato de trabalho, transferindo essa condição para os níveis coletivos, por meio das negociações coletivas⁴⁸.

Ainda que as reivindicações e manifestações dos trabalhadores tenham surtido efeito, ao menos para a reabilitação da permissão para o associativismo profissional, conforme visto acima, em termos de legislação laboral propriamente dita não houve até esse momento grandes avanços, máxime porque ainda estava vigente o espírito liberal não intervencionista do Estado nas relações entre indivíduos⁴⁹.

Foi só no começo do século XX que houve maiores avanços em questões laborais, especialmente porque houve, como referiu-se no começo deste subcapítulo, os maiores contornos da transição do Estado Liberal para o Social, período este marcado pela promulgação da

mesmo, sendo o seu tempo de duração cronometrado em ordem a avaliar a sua produtividade. O Fordismo surge com a aplicação em 1913 por Henry Ford do método de Taylor na linha de montagem do Modelo T da Ford, atribuindo a cada operário uma tarefa simples e específica nessa linha, o que permitiu uma maior produtividade com um baixo custo, levando a que os Ford T chegassem ao mercado a preços muito mais acessíveis. A diferença entre os dois resulta do facto de o Taylorismo visa apenas a melhoria da produtividade do trabalhador individual, enquanto o Fordismo constitui já uma forma de organização do trabalho colectivo.”

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática Geral, p. 67. Em sua obra Tratado III, p. 29, assevera que “A massificação do trabalho subordinado conduziu a uma elevada concentração populacional nos centros fabris, que, por si só, favoreceu a emergência dos fenómenos laborais colectivos; por seu turno, o modelo de organização do trabalho nas fábricas, muito rígido e compartimentado, levou à homogeneização do proletariado, permitindo que a representação colectiva dos operários assumisse um perfil classista, que, em certa medida, se mantém até hoje.”

⁴⁹ Um exemplo que pode ser dado é o do Código Civil Alemão, de 1896, que entrou em vigor em 1900. Apesar de ter sido elaborado quando a Questão Social já estava a florada, esse diploma tão somente previu a relação laboral como contrato de prestação de serviço, o que foi alvo de muitas críticas à época (MARTINEZ, Pedro Romano. *op. cit.*, p. 80).

Constituição Mexicana de 1917, da Constituição de Weimar, em 1919, e a criação da OIT por meio do Tratado de Versalhes, que internacionalizou as questões laborais por meio da assinatura de diversos tratados, originando a partir daí o advento de diversas regulamentações de trabalho para a proteção de trabalhadores; de normas que conferiam maior força ao associativismo profissional por meio da negociação coletiva, do direito de greve, da liberdade sindical; e até o surgimento dos regimes previdenciários⁵⁰. Contudo, a “idade de ouro” do direito do trabalho, de acordo com Luís Menezes Leitão⁵¹ veio a ser consolidada após o final da 2ª Guerra Mundial. E, até os anos 60, tal legislação foi edificada tendo com base a figura do supramencionado trabalhador típico, assim como condições industriais igualmente típicas, vistas até então neste trabalho.

Dessa forma, assim como a legislação laboral, o sindicalismo foi avançando e crescendo tomando como base esse modelo estruturado e padronizado da organização empresarial, com atuação voltada para o referido trabalhador típico que se caracterizava por ser a massa proletária industrial. Entretanto, esse cenário a que estava envolta a sociedade, a economia e a política começaram a sofrer alterações por volta da década de 70 do século XX.

Contudo, antes de alcançarmos esse período da história, passemos a tratar sobre o surgimento das normas internacionais por ocasião do surgimento de uma importante organização internacional no decorrer de todo esses acontecimentos narrados acima.

⁵⁰ XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 49.

⁵¹ *Op. cit.*, p. 29. Essa época áurea é explicada por XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 51, que esclarece que “A intervenção tutela do Estado no sentido de garantir imperativamente determinadas regalias para o trabalhador desenvolve um corpo legislativo imponente e cada vez com mais eficácia. Novas regalias (...) fazem crer que o futuro tenderá a um nível cada vez mais alto de conquistas sociais.” Dentre todo esse arcabouço legislativo, destaca-se o *Statuto del Lavoratore*, de 1970, que reforçou ainda mais o sindicalismo de empresa, bem como as estruturas de base dos trabalhadores.

2. O SINDICALISMO E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

2.1 O surgimento da Organização Internacional do Trabalho

Dentre todas as sucessões de fatos e acontecimentos referidos no capítulo anterior, inerentes às Revoluções Industriais, um deve ser objeto de destaque mais aprofundado neste trabalho: o surgimento da OIT.

Adiantamos, embora o façamos mais a frente de maneira mais minuciosa, que a Organização, notoriamente conhecida a nível global, veio ao mundo em 1919, no bojo do tratado de paz que pôs termo à 1ª Guerra Mundial: o Tratado de Versalhes. Antes, contudo, cumpre-nos passar, de forma não exaustiva, pelos acontecimentos que culminaram com a fundação da referida Organização.

2.1.1 Movimentos político-sociais precedentes à fundação da OIT

Em meio a um turbilhão de novidades relacionadas ao cada vez mais forte capitalismo, aos meios de produção e às novidades econômicas-financeiras-sociais do Século XX que estava prestes a iniciar, o final do Século XIX foi marcado por movimentos político-sociais que ensejaram a realização estudos e discussões no âmbito de congressos internacionais cujo foco foi, precipuamente, a proteção dos trabalhadores e a elevação, a nível internacional, dos temas neles tratados, transpondo as legislações nacionais.

A doutrina⁵² esclarece que o primeiro país a oficialmente propor uma regulamentação internacional de normas inerentes aos direitos dos trabalhadores foi a Suíça, em 1855. De acordo com ela, tal proposição veio a ser oficialmente formalizada em 1890, em um encontro em Berlim, Alemanha, quando da realização da primeira Conferência Internacional do Trabalho⁵³. Georgenor

⁵² ALVES, Maria Clara Donato. Princípios Gerais do direito internacional do trabalho e o surgimento da OIT, p. 106.

⁵³ De acordo com ALVARENGA, Rúbia Zanotelli, A Organização Internacional do Trabalho e a proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador, foi nessa Conferência que houve o surgimento dos primeiros princípios do Direito do Trabalho.

de Sousa Franco Filho⁵⁴ pontua que o encontro “(...) reuniu representantes de trezes países da Europa que adotaram um protocolo sobre idade mínima para emprego e várias recomendações a partir de projeto apresentado por Daniel Le Grand”.

Em outra via, Augusto Rogério Leitão⁵⁵ acrescenta que dois outros congressos tiveram relevante impacto para proteção dos direitos dos trabalhadores. O primeiro deles foi denominado de “Congresso Internacional para a Proteção Operária” e ocorreu na cidade de Zurique, na Suíça, em 1897, sendo convocado por representantes do movimento dos trabalhadores cuja origem, em sua maioria, decorreu de países como Alemanha, Bélgica e da própria Suíça.

O encontro, de acordo com o autor, teve como objetivo colocar em evidência os problemas inerentes à classe operária a nível europeu, sendo defendido pelos presentes uma maior intervenção estatal para melhoria dos níveis de proteção da classe seja em relação às normas laborais existentes nos países, seja em relação às relacionadas à previdência social.

A doutrina aponta que houve deliberação sobre pedidos, junto ao Conselho Federal Suíço, para que fossem renovadas as tentativas de convencimento de outros Estados para a criação de um “*office international pour la protection ouvrière*”⁵⁶.

O segundo encontro ocorreu em Bruxelas cerca de um mês após o realizado em Zurique. O ato foi organizado e convocado por nomes belgas relevantes à época, contando com a participação de professores universitários alemães e franceses, que se subdividiam em duas correntes: intervencionista e não intervencionista. A primeira defendia a necessidade de intervenção estatal na “Questão Social”, ao passo que a segunda defendia que o Estado deveria se manter alheio a ela⁵⁷.

Dadas as posições antagônicas defendidas por seus participantes, previsível que o congresso não alcançasse qualquer definição e, muito menos, dispusesse de qualquer objetivo para um futuro reencontro. Entretanto, serviu como base para outro realizado pelos professores da

⁵⁴ Organização Internacional do Trabalho. Acessível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>.

⁵⁵ LEITÃO, Augusto Rogério. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos, p. 4.

⁵⁶ CAUWÉS, Paul; MILLERAND, Alexandre. *Interventions au Congrès international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900*, 1-10.

⁵⁷ LEITÃO, Augusto Rogério. *op.cit.*

Faculdade de Direito de Paris, intitulado “Congresso para a proteção legal dos trabalhadores”, ocorrido em 25 de julho de 1900⁵⁸. Nele foram discutidas as legislações nacionais dos países referentes às normas de trabalho, bem assim suas evoluções, deliberando o congresso sobre três pontos principais: limitação legal da jornada de trabalho; proibição de trabalho noturno e inspeção do trabalho⁵⁹.

Não obstante sua importância para a mencionada “Questão Social”, Augusto Rogério Leitão⁶⁰ assevera que esse encontro ocorrido no final do século XIX também foi deveras importante porque acabou por institucionalizar “(...) uma dinâmica internacional que será coroada com a criação da OIT em 1919, a partir da fundação da ‘Associação Internacional para a proteção dos trabalhadores’ (AIPLT) no âmbito deste congresso.”

Nesse particular, Georgenor de Sousa Franco Filho⁶¹ cita a realização da Conferência de Leeds, com presença de trabalhadores dos Estados Unidos, Inglaterra e França, em que “(...) foi pedido que, no tratado de paz que selasse o final da primeira guerra mundial, fosse aberto espaço para cuidarem da situação dos trabalhadores”.

Pontua ainda que, com a Conferência de Berna, em 1917, o trabalho noturno para mulher na indústria foi proibido e a insalubridade foi reconhecida juntamente com a proibição do manuseio de produtos químicos.

2.2 O fim da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da OIT: natureza jurídica, organização, princípios, objetivos, e poder normativo

Como referido, todas essas sucessões de fatos e acontecimentos históricos que passaram a acontecer a partir da ocorrência da 1ª Revolução Industrial, relatados acima, foram substancialmente importantes para a concretização de uma proteção dos trabalhadores a nível internacional que fosse reconhecida e respeitada pelos países.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ LICHTENBERGUER, André. *Congrès International pour la protection légale des travailleurs*, p. 14-26.

⁶⁰ LEITÃO, Augusto Reogério. *op. cit*, p. 5.

⁶¹ Ver nota de rodapé 54.

Com o fim da 1ª Guerra Mundial no ano de 1918, veio ao mundo, em 1919, o documento que selava, naquele momento, a paz mundial, intitulado “Tratado de Versalhes”.

Dentre todas as suas disposições acerca do contexto de pós-guerra, de sanções e obrigações impostas aos países perdedores, especialmente a Alemanha, o Tratado, como bem esclarece a doutrina⁶², além de criar a Liga das Nações (ou Sociedade das Nações), antecessora da atual Organização das Nações Unidas (ONU), previu em sua Parte XIII (artigos 387 a 399) a fundação da OIT, bem assim a premissa de que “(...) a justiça social é a base para a promoção universal da paz permanente (...)”⁶³.

Como citado, a OIT integrava a antiga Liga das Nações e, com sua extinção, passou a integrar a ONU, sendo, a princípio, compreendida como um organismo especializado desta⁶⁴. Contudo, tempos após, adquiriu a OIT independência e autonomia no âmbito jurídico-internacional, ocasião em que passou ao *status* de pessoa jurídica de direito público ligada ao ramo do direito internacional, com caráter permanente e integralizada por Estados-membros que, soberanamente, se comprometem a observar, respeitar e implementar as normas de constituição e organização do órgão internacional, assim como as convenções porventura ratificadas⁶⁵. Sua sede é em Genebra, Suíça, gozando o órgão de “(...) imunidade de jurisdição e de execução por força de Convenção sobre privilégios e imunidades das agências especializadas das Nações Unidas”⁶⁶.

Dela participam, em nível de igualdade em diversos órgãos internos, representantes dos Estados-Membros, de empregadores e trabalhadores⁶⁷. Assume, nesse mote, o caráter tripartite, “(...) que tem como 27empo27ei preparar convenções ou recomendações referentes aos diversos problemas suscitados pelas relações de trabalho, a fim de influenciar as legislações internas no sentido de uma melhoria progressiva dos padrões existentes nesse domínio”⁶⁸.

⁶² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, p. 1356.

⁶³ TEIXEIRA, João Régis. *op. cit.*, p. 99, esclarece a OIT é o único órgão da antiga Liga das Nações que sobreviveu até nossos dias.

⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op. cit.*, p. 1357.

⁶⁵ Nesse particular, ALVES, Maria Clara Donato, *op. cit.*, p. 108, esclarece que “a Constituição da OIT sofreu uma revisão para se adequar à Carta das Nações Unidas, sendo assim, a Organização Internacional do Trabalho passa a ser uma pessoa jurídica de direito público internacional, permanente, formada pelos Estados e que tem como obrigação principal observar as normas trabalhistas que estes Estados ratificam internamente”.

⁶⁶ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *op. cit.*, 2022.

⁶⁷ OIT, *História da OIT*, 2022.

⁶⁸ FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho, p. 81; ALVES, Maria Clara Donato. *op. cit.*, p. 109.

Antes, a Constituição da OIT estava prevista no próprio Tratado de Versalhes e vigorou, com emendas ocorridas nos anos de 1922, 1934 e 1945, até 19 de abril de 1948, quando então foi substituída por uma Constituição revista a partir de 1948⁶⁹. E, em seu artigo 2º, está disposta sua organização interna, sendo composta por 03 (três) órgãos: Conferência Internacional do Trabalho (CIT), Conselho de Administração (CA) e Repartição Internacional do Trabalho (RIT).

O primeiro, órgão máximo, está elencado do artigo 3º ao 6º da Constituição da OIT e caracteriza-se por ser uma Assembleia Geral de todos os Estados-Membros, responsável por ditar as diretrizes gerais da política social que devem ser observadas pelos seus integrantes; exercer seu poder normativo, mediante Convenções e Recomendações a serem aprovadas; dispor sobre assuntos internos referentes as seus objetivos, orçamento; bem assim dispor e decidir sobre questões relacionadas ao descumprimento de suas normas constitucionais e convenções ratificadas pelo Estados-Membros⁷⁰.

O segundo (CA), previsto no bojo do artigo 7º, possui como atribuição, por sua vez, “eleger o diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho; fixar a data, local e ordem do dia das conferências gerais, regionais e técnicas; designar os 10 países que o integram como membros não eletivos; elaborar e submeter à conferência o projeto de programa e orçamento da Organização Internacional do Trabalho; deliberar sobre relatórios das suas comissões e do Comitê de Liberdade Sindical; adotar as medidas previstas na Constituição nos casos de reclamações ou queixas contra um Estado-Membro pelo não cumprimento de convenções por ele ratificadas etc.”⁷¹

Por fim, mas não menos importante, temos a RIT, denominada por muitos de Oficina internacional do Trabalho ou Bureau Internacional do Trabalho, que se caracteriza por ser uma espécie de secretariado técnico-administrativo da OIT e cuja atribuição é inerente à direção do

⁶⁹ OIT, Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração da Filadélfia).

⁷⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op. cit.*, p. 1358-1359. De acordo com FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *op. cit.*, 2022, a Conferência Internacional do Trabalho reúne-se anualmente no mês de junho, em sua sede, em Genebra (Suíça), possuindo composição tripartite. Com efeito, as delegações de cada Estado são formadas por quatro delegados, com direito a quatro votos, sendo, dois representantes do Governo, um dos empregadores e um dos trabalhadores (arts. 1º, 3º e 4º da Constituição da OIT).

⁷¹ *Ibidem*. O Conselho de Administração é igualmente tripartite. Possui 56 integrantes, sendo 28 representando governos, quatorze, empregadores, e outros quatorze, trabalhadores (art. 7º, 1º, da Constituição da OIT). Seu mandato é de três anos, e inclui representantes dos dez países de maior importância industrial, seus membros permanentes, a saber: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

Conselho de Administração⁷². A doutrina afirma que se trata do “braço técnico-administrativo, dirigida por um Diretor-Geral e sediada também em Genebra, oferecendo ajuda técnica aos Estados-Membros, subsidiando o Instituto Internacional de Estudos Sociais e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, de Turim. Ademais, a ela incumbe compilar e distribuir todas as infrações sobre regulamentação internacional das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, e elaborar os documentos necessários sobre os pontos da ordem do dia das reuniões da Conferência (art. 10 da Constituição da OIT)”⁷³.

Fixada sua natureza jurídica e sua organização interna, quais os pilares de atuação da Organização Internacional do Trabalho?

Nicolas Valticos⁷⁴ expõe que a ação internacional da OIT sobre questões do trabalho se dá, fundamentalmente, em três sustentações: humanitária (condições de trabalho e as injustiças, privações e a miséria); política (busca da paz universal mediante a fixação de bases sólidas) e econômica (argumentava-se que a concorrência internacional era uma força impeditiva para possibilitar melhores condições sociais a nível nacional).

A partir desse cenário, perceptível que suas incumbências não ficam restritas, propriamente ditas, às matérias relacionadas ao Direito do Trabalho e Previdência Social, pois vão além, cabendo à Organização, dentre outros pontos, discutir: o fomento ao emprego e formas de elevar os níveis de vida dos trabalhadores; formas e meios de proporcionar melhor formação profissional e garantir aos trabalhadores condições de igualdade educativas e profissionais; proteger a infância e a maternidade e meios de proporcionar à família alimentos, habitação cultura e recreação; atuar em conjunto com outros organismos internacionais que almejam melhores condições de saúde, o aprimoramento da educação, etc. Em suma, o escopo da OIT, podendo assim dizer-se, busca atender ao bem-estar a todos os povos⁷⁵.

⁷² ALVES, Maria Clara Donato. *op. cit.*, p. 109.

⁷³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Op.cit.*

⁷⁴ *Droit International du Travail*, p. 44, apud SÜSSEKIND, Arnaldo. In: *Convenções da OIT*. p. 17-18.

⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra., *op. cit.*, p. 1356-1357; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, *op.cit.*, assevera que “Buscando inspiração na doutrina social da Igreja, no sentido de promover o advento de leis para melhorar as condições econômica e social do trabalhador, preocupa-se com a sua desproteção, fruto do liberalismo do *laissez-faire*, *laissez-passer*, defendendo o advento de uma legislação internacional, protetora do operariado, respeitando as peculiaridades e a soberania de cada Estado-Membro.

Larissa Matos⁷⁶ acrescenta que, visando a busca pela justiça social para a promoção da paz universal, a Organização atua para fomentar o trabalho decente, compreendido por ela como aquele “(...) produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”⁷⁷.

Ainda, de acordo com o sítio eletrônico da própria OIT, o trabalho decente é ponto focal que agrega quatro objetivos estratégicos dela: a) o respeito aos direitos no trabalho, sobretudo aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de discriminação relacionada ao emprego e erradicação de todas as formas de trabalho forçado, bem assim o infantil⁷⁸).

Para atingir aos seus objetivos, a OIT calca sua atuação com base em princípios, os quais são sintetizados pela doutrina como um ponto de partida⁷⁹. E quais os pontos de partida da OIT para toda essa atuação acima especificada, para que seus objetivos sejam atingidos?

Salienta-se que a doutrina costuma apontar que os princípios que norteiam toda atividade da OIT são aqueles inerentes ao Direito Internacional do Trabalho elencados na Declaração da Filadélfia, de 1944⁸⁰. Tal compreensão é possível de ser extraída a partir da própria leitura da Constituição da OIT, que em seu artigo 1º, fixa: “a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em

⁷⁶ O papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na promoção da liberdade sindical, p. 112.

⁷⁷ OIT, Trabalho decente, 2022. Acessível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

⁷⁸ *Idem*. Ainda sob essa ótica do trabalho decente e a OIT, importante destacar que ele - trabalho decente - está inserido em um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Nações Unidas, sendo o 8º objetivo, estando ao lado do crescimento econômico. Assim, por meio desse objetivo, busca-se a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Para saber mais sobre os ODS das Nações Unidas, acessar: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro., Curso de direito do trabalho, p. 286.

⁸⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa., *op. cit.*

igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”⁸¹.

Dito tudo isso, para cumprir com o papel que lhe é incumbido, a OIT, com base nos três focos de ação outrora citados (humanitário, político e econômico), edita normas de abrangência internacional para seus atuais 187 Estados-Membros⁸². Essas normas subdividem-se em dois principais mecanismos normativos internacionais: as Convenções e as Recomendações⁸³.

2.3 Convenções e Recomendações⁸⁴

Pode-se afirmar que as Convenções e Recomendações são normas internacionais editadas pela OIT que se encontram postas no núcleo daquelas que tratam sobre o Direito Internacional do Trabalho⁸⁵. Assim, por meio delas busca-se o atendimento do objetivo primordial da OIT, qual seja a paz social mediante a justiça e a igualdade social.

Para prosseguir e alcançar nesses escopos, a OIT elegeu a tripartite para a regulamentação da relações laborais, pois esse sistema possibilita a participação e interação de todos os *stakeholders*⁸⁶ desde a elaboração até a promoção e supervisão de observância das normas pelos Estados-Membros, consoante sua organização interna referida no subcapítulo acima.

⁸¹ OIT, Constituição, acessível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Nesse particular, LEITE, Carlos Henrique Bezerra., *op. cit.*, p. 1358, fixa que “Tais princípios, aos quais têm aderido os Estados-Membros, influíram na evolução das atividades relacionadas com os direitos humanos em todo o mundo. Várias das liberdades enunciadas na *Declaración Universal de los Derechos Humanos* foram incluídas por proposição da OIT, que é, como já apontado, a organização encarregada, dentro do sistema das Nações Unidas, da proteção desses direitos”. Acrescenta ainda o autor que cerca de setenta convenções internacionais da OIT contribuem para o efetivo cumprimento do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas.

⁸² Informação acessível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>.

⁸³ FERNANDES, António Monteiro., *op. cit.*, p. 80, afirma que, no contexto português, “as principais fontes internacionais de Direito do Trabalho (...) são as convenções celebradas sob os auspícios da Organização Internacional do Trabalho (O.I.T)”.

⁸⁴ De acordo com o sítio eletrônica da OIT, até o presente data, desde a sua fundação em 1919, a Organização já aprovou 189 Convenções e 206 Recomendações sobre diversos campos e assuntos do mundo do trabalho. Acessível em: https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650779/lang--pt/index.htm.

⁸⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op. cit.*, p. 1361; ALVES, Maria Clara Donato., *op. cit.*, p. 107.

⁸⁶ Termo estrangeiro cuja tradução pode ser compreendida como “partes interessadas” em determinada organização ou projeto.

Dito isso, temos que as Convenções são consideradas tratados internacionais que, para terem validade e eficácia no ordenamento jurídico (normas internas) de cada Estado-Membro, necessitam, para tanto, ser ratificadas, devendo ele – Estado-Membro –, assim que o fizer, adequar sua legislação para o cumprimento da Convenção objeto da ratificação⁸⁷.

Com efeito, Arnaldo Süssekind pontua que as convenções são consideradas “tratados-leis normativos, multilaterais e abertos, que visam a regular determinadas relações sociais”⁸⁸. Por sua vez, Maurício Godinho Delgado⁸⁹ acrescenta que “as convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros (...)”.

Uma vez ratificadas internamente nos Estados-Membros, o passo seguinte exige que haja o depósito da Convenção na denominada Repartição Internacional do Trabalho, ocasião em que, uma vez depositada, então terá início sua *vacatio legis* no ambiente interno do Estado-Membro ratificador, contando-se 12 (doze) meses do depósito para sua efetiva eficácia⁹⁰.

⁸⁷ A título de curiosidade e para fins de Direito Comparado, no Brasil, a Constituição Federal, em seu artigo 49, inciso I, esclarece que compete exclusivamente ao Congresso Nacional “resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”. Em Portugal, consoante leitura dos artigo 161, alínea i) da Constituição da República Portuguesa (CRP), tal incumbência é relativa à Assembleia da República, cabendo a ela “aprovar os tratados, designadamente os tratados de participação de Portugal em organizações internacionais, os tratados de amizade, de paz, de defesa (...)”. Nesse particular, FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.* p. 81, assevera, no tocante ao direito português, que vige o sistema de recepção automática no ordenamento jurídico interno das normas referentes às convenções internacionais, consoante leitura do artigo 8º, 2, da CRP. De acordo com a doutrina, o termo “ratificação” se caracteriza por ser um “ato de direito interno pelo qual o Governo de um país aprova uma convenção ou tratado, admitindo a sua eficácia na sua ordem jurídica”, consoante afirma NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Iniciação ao direito do trabalho.* p. 130. Em via oposta, SILVA, António Álvares da., *Convenção 158 da OIT,* p. 16-17, adota o entendimento de que a ratificação não corresponderia ao ato de autoridade interna (governo), mas, em verdade, do Estado-Membro junto à OIT. Ainda sobre o ponto, importante mencionar o teor do artigo 11 da Convenção sobre o Direito dos Tratados, que fixa que “o consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado pode manifestar-se pela assinatura, troca de instrumentos constitutivos do tratado, ratificação, aceitação, aprovação ou adesão, ou por quaisquer outros meios, se assim for acordado. (Convenção de Viena, 1969, acessível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=701DBCD1773F1FB1F2C5DA2890871FFD.proposicoesWeb2?codteor=1427770&filename=MSC+589/2015).

⁸⁸ A Convenção da OIT sobre a Despedida Imotivada, p. 48; LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, p. 1362, por sua vez, assevera que as convenções consistem em tratados de direitos humanos sociais que, uma vez ratificados no Brasil, criam direitos fundamentais dos trabalhadores.

⁸⁹ *Op. cit.*, p. 163.

⁹⁰ ALVES, Maria Clara Donato, *op. cit.*, p. 115. Ressalta-se que “eficácia”, em uma acepção jurídica da palavra, pode ser compreendida como o poder que determinada norma possui em produzir efeitos jurídicos próprios e específicos.

Por outro lado, as Recomendações não possuem força vinculativa e mesmo valor jurídico quando comparadas às Convenções, uma vez que não necessitam ser ratificadas pelos Estados-Membros. Nesse sentido, pode-se dizer que as Recomendações, dirigidas aos Estados-Membros, possuem como finalidade não apenas ser instrumentos orientadores e de fomento para políticas nacionais editadas e praticadas por eles, mas também de desenvolverem com maior detalhamento o conteúdo das Convenções⁹¹.

Dentre todo esse arcabouço normativo da OIT, é perceptível que as Convenções possuem um grau maior de importância e relevância não apenas para a própria Organização, mas sobretudo para seus Membros.

Nesse sentido, importante salientar que a OIT possui, dentre essas Convenções até o momento editadas e promulgadas, 12 (doze) convenções tidas como fundamentais cuja ratificação e aplicação nos Estados-Membros é medida obrigatória. São elas⁹²:

- (I) **Convenção nº 29 – Trabalho Forçado (1930)**: que versa sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas;
- (II) **Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (1948)**: institui o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a eles se afiliarem, sem prévia autorização (...);
- (III) **Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1948)**: prevê a proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical;
- (IV) **Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração (1951)**: determina a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor;
- (V) **Convenção nº 105 – Abolição do trabalho forçado (1957)**: veda o uso de toda a forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política;

⁹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.* p. 1374. FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.*, p. 81, esclarece que somente as Convenções consistem em “(...) verdadeiras normas susceptíveis de integração nas legislações internas; no segundo caso, há meras directrizes ou princípios programáticos sem verdadeiro carácter normativo”.

⁹² ALVES, Maria Clara Donato, *op. Cit.*, p. 115.

- (VI) **Convenção nº 111 – Discriminação (1958)**: trata sobre a formulação de política nacional que elimine toda discriminação relacionada ao emprego, formação profissional e condições de trabalho;
- (VII) **Convenção nº 138 – Idade mínima (1973)**: tem como escopo a abolição do trabalho infantil, fixando idade mínima para a admissão ao emprego;
- (VIII) **Convenção nº 182 – Piores formas de trabalho infantil (1999)**: preconiza ser necessária a adoção de mecanismos imediatos e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil;
- (IX) **Convenção nº 144 – Consulta tripartite (1976)**: trata sobre a consulta efetiva entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as normas internacionais do trabalho;
- (X) **Convenção nº 81 – Inspeção do trabalho (1947)**: versa sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias e comércio;
- (XI) **Convenção nº 129 – Inspeção do trabalho na agricultura (1969)**: amplia a inspeção do trabalho descrita anteriormente para a agricultura;
- (XII) **Convenção nº 122 Política de emprego (1964)**: trata sobre o estabelecimento de uma política ativa para promover o emprego estimulando o crescimento econômico e o aumento dos níveis de vida.

Muito embora parte da doutrina considere que as 12 (doze) convenções acima referidas integrem o núcleo fundamental de normas da OIT, parte da doutrina pontua que as 08 (oito) primeiras são tidas como fundamentais, ao passo que as 04 (quatro) últimas são consideradas como prioritárias⁹³.

⁹³ MELO, Raimundo Simão de., 100 anos de fundação da Organização Internacional do Trabalho. Acessível em: <https://www.conjur.com.br/2019-abr-19/reflexoes-trabalhistas-100-anos-fundacao-organizacao-internacional-trabalho>.

2.4 O Sindicalismo na OIT

Como visto, a Questão Social ao longo das duas primeiras revoluções industriais ganhou cada vez mais força por parte do Estado com o advento de normas que buscavam efetivar essa proteção. Lembra-se o caso mexicano, por meio de sua Constituição de 1917, bem como a Constituição da Alemanha de Weimar, de 1919, primeiras Cartas Políticas a se preocuparem e tratarem sobre direitos sociais dos trabalhadores.

Todavia, não foi apenas no Estado em que houve tal discussão, pois o envolvimento com a Questão Social alcançou a Igreja Católica⁹⁴ e, obviamente, com a criação da OIT, não seria diferente, inclusive para a garantia e efetivação de questões ligadas ao Sindicalismo, que sempre foi objeto de preocupação dela.

Neste subcapítulo buscaremos tratar especificamente sobre a presença do sindicalismo no arcabouço normativo da OIT, seja por meio de suas Convenções, seja mediante suas Recomendações.

2.4.1 Convenções e o Sindicalismo

Iniciemos, assim, pelas primeiras⁹⁵.

Convenção nº 11. Intitulada “Convenção sobre Direitos de Associação (Agricultura)”, referida Convenção foi objeto de aprovação na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 25 de outubro de 1921, entrando em vigor no plano internacional em 11 de maio de 1923.

A norma possui 09 (nove) artigos e seu objetivo é logo clarificado em seu primeiro dispositivo, na medida em que dispõe especificamente sobre a necessidade dos Estados-Membros que a ratificarem assegurarem aos trabalhadores da agricultura os mesmos direitos de associação e união que possuem os trabalhadores da indústria. Estabelece, ainda, a necessidade de revogação de

⁹⁴ Ver notas de rodapé 37 e 38.

⁹⁵ Os textos integrais das Convenções e Recomendações aprovadas pela OIT podem ser obtidos diretamente no sítio eletrônico da Organização, a saber: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000::NO::>

legislações internas que porventura vedem ou restrinjam esses direitos face essa categoria de trabalhadores.

Por fim, enquanto seu artigo 5º fixa o prazo máximo de aplicação de suas disposições, fixando em 1º de janeiro de 1924, os demais artigos tratam de procedimentos relacionados ao fluxo interno da norma na OIT.

Convenção nº 87. Esta Convenção foi denominada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização”. Substancialmente maior quando comparada à anterior (21 artigos), ela foi aprovada na 31ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, ocorrida em 17 de junho de 1948, após o término da Segunda Grande Guerra.

A norma é dividida em 04 (quatro) partes: liberdade sindical, proteção do direito sindical, medidas diversas e disposições finais. Em sua primeira parte (Liberdade Sindical), há tratativas acerca dos direitos e garantias que os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, possuem de constituir, sem autorização prévia, organizações⁹⁶, bem assim o direito de a elas se filiarem, conformando-se com seus respectivos estatutos (artigo 2º).

Diz, ainda, que as referidas organizações terão autonomia para elaborar seus estatutos, normas administrativas, eleger seus representantes, tratar de sua organização, gestão e atividades sem interferências ou limitações de autoridades públicas (art. 3º), não estando sujeitas à dissoluções ou suspensões administrativas (art. 4º).

O direito de constituição de federações e confederações por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores também é assegurado pela Convenção, assim como o de filiação às respectivas organizações internacionais (art. 5º).

Em sua segunda parte (Proteção do Direito Sindical), há um único dispositivo que trata especificamente sobre o comprometimento de cada Estado-Membro que tempo36ei-la a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir o livre exercício do direito sindical. A terceira parte da Convenção (Medidas diversas) fixa regulamentos acerca do processo internos de ratificação e denúncia, por exemplo, no bojo da OIT.

⁹⁶ O artigo 10º da Convenção define que o termo significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que possua como escopo a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores e empregadores.

Por fim, sua quarta parte (Disposições finais) trata de outros trâmites internos da Convenção e sua ratificação pelos Estados-Membros, além do seu prazo de vigência e procedimento para o caso de adoção de nova Convenção que revise total ou parcialmente a presente.

Convenção nº 98. Essa Convenção, aprovada em 8 de junho de 1949, na 32ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, foi intitulada “Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva”, possui 16 (dezesseis) artigos e entrou em vigor em 18 de julho de 1951.

Dita a norma internacional que “os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego” (art. 1º), não podendo eles estarem sujeitos à subordinação a emprego que condicione a sua não filiação à entidade sindical ou vedação de participação em uma; ainda, não podem os trabalhadores serem dispensados de trabalho ou sofrer qualquer prejuízo, por qualquer modo, por causa de suas filiações ou participações em determinada entidade sindical.

Atos de ingerência⁹⁷ de organizações de trabalhadores e empregadores, umas nas outras, também são vedados pela norma internacional (art. 2º). Nesse particular, referida Convenção autoriza que os Estados-Membros criem mecanismo/organismos para a asseguaração desse direito (art. 3º), bem assim preconiza que eles fomentem e promovam o desenvolvimento e a utilização da negociação voluntária entre os atores interessados (empregadores e trabalhadores) para a regulação do emprego mediante normas coletivas (art. 4º).

Por fim, preconiza ainda a norma que o desconto em salário com a finalidade de assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, representante deste ou qualquer intermediário para fins de garantia e conservação do empregado também é vedado (art. 9º).

Convenção nº 135. Aprovada na 56ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 02 de junho de 1971 e entrando em vigor no plano internacional em 30 de junho de 1973, a norma conta com 14 artigos e foi intitulada “Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores”.

⁹⁷De acordo com o nº 2 do art. 2º da Convenção, atos de ingerência são definidos como “medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.”

Figura comum nas normas trabalhistas de muitos Estados-Membros⁹⁸, o documento internacional prevê que os representantes dos trabalhadores⁹⁹ nas empresas devem possuir um campo de proteção contra quaisquer medidas adotadas pelos empregadores que visem lhes causar prejuízos face as suas qualidades de representantes da classe nas entidades profissionais (art. 1º). Preconiza ainda que devem ser concedidos a eles meios que possibilitem de forma eficiente o exercício de suas funções representativas, observando-se as características internas dos Estados-Membros ratificados e as capacidades da empresa interessada, ocasião em que essas concessões não poderão travar o seu funcionamento eficiente (art. 2º).

Por fim, pode-se destacar que medidas também devem ser adotadas pelas empresas que possuam ao mesmo tempo representantes dos trabalhadores eleitos e representantes sindicais, de modo que um não venha a interferir ou mesmo enfraquecer a atuação do outro, sendo importante o incentivo à cooperação entre eles (art. 5º).

Convenção nº 141. Documento internacional intitulado “Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais”, a norma foi aprovada na 60ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho ocorrida em 04 de junho de 1975 e entrou em vigor no plano internacional em 24 de novembro de 1977.

Destinada a abranger todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais¹⁰⁰, o documento tem por objetivo assegurar a eles direito de constituírem, sem prévia autorização, organizações, bem assim que garantam o direito de a elas se filiarem, seu caráter independente e voluntário, livres de ingerência, coerção ou repressão (art. 3º). Isto é, estende-se aos trabalhadores rurais os direitos já preconizados nas Convenções nºs 11, 87 e 98, ocasião em que na 141 há referência específica aos rurais.

⁹⁸ Caso de Portugal, por exemplo, em sua CRP (art. 54.º por exemplo).

⁹⁹ O art. 3º da norma dispõe que “representantes dos trabalhadores” são: “a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.”

¹⁰⁰ O art. 2º estabelece que “a expressão ‘trabalhadores rurais’ abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trata de assalariados como, ressalvadas as disposições do parágrafo 2 deste artigo, de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.”

Há previsão ainda de as políticas nacionais de desenvolvimento rural promovam o fomento e a criação dessas organizações (art. 4º), com a proibição de que os Estados-Membros criem obstáculos ou discriminações ao desenvolvimento das atividades das organizações criadas (art. 5º).

Convenção nº 151. O documento internacional intitulado “Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública” foi aprovado 64ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de 07 de junho de 1978, entrando em vigor no plano internacional em 25 de fevereiro de 1981.

O documento materializa a preocupação da OIT em também assegurar aos empregados públicos o direito de sindicalização e a proteção contra atos discriminatórios sindicais em relação ao seu emprego (art. 4º), bem assim a concessão de facilidades às organizações de empregados públicos que assegurem a prática eficiente de suas atividades, sem que isso trave o funcionamento das empresas (art. 6º).

Convenção nº 154. Conhecida como “Convenção sobre a Negociação Coletiva”, esse documento internacional foi aprovado na 67ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho ocorrida em 03 de junho de 1981, entrando em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983.

Aplicado a todos os ramos de atividades econômicas, a norma internacional preconiza que os Estados-Membros ratificados deverão adotar medidas necessárias e adequadas ao estímulo da negociação coletiva¹⁰¹, de modo que ela seja possibilitada a todos os empregadores e todas as categorias de trabalhadores de qualquer ramo de atividade, por exemplo (art. 5º).

2.4.2 Recomendações e o Sindicalismo

Passemos, agora, para o 2º grupo de normas da OIT, as Recomendações¹⁰².

¹⁰¹ De acordo com o art. 2º, o termo negociação coletiva “compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores (...)”.

¹⁰² Cfr. Nota de rodapé 95.

Recomendação n° 91. Essa Recomendação foi adotada em 29 de junho de 1951 na 34ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, sendo intitulada “Recomendação sobre os contratos coletivos”.

O texto internacional fixa as premissas necessárias para o procedimento de negociação coletiva, aduzindo que os Estados-Membros, pela via contratual ou legislativa, a depender das respectivas condições nacionais, proporcionem medidas necessárias para a negociação, conclusão, revisão e renovação de convenções coletivas¹⁰³, bem assim mecanismos para assistir, ao menos, às partes em todos esses procedimentos.

Preconiza a norma internacional que todo o contrato coletivo vincula não apenas os seus signatários, mas também aquelas pessoas em cujo nome o contrato é celebrado, sendo vedado aos trabalhadores e empregadores a estipulação de outro instrumento com disposições contrárias às fixadas no contrato coletivo. Caso assim seja negociado, elas serão tidas como nulas, salvo nos casos em que suas disposições sejam mais benéficas aos trabalhadores.

Ressalta o texto normativo que os contratos coletivos devem ser aplicados a todos os trabalhadores da categoria que se ativem nas empresas abrangidas, salvo disposição expressa em contrário (itens 03 e 04). O item 05 da norma prevê ainda que as legislações nacionais, sempre que pertinente, devem proporcionar meios para que as disposições dos contratos coletivos sejam aplicadas a todos os empregadores e trabalhadores abrangidos por ela.

Importante o destaque para o item 06 da Recomendação, que fixa a necessidade de, consoante as condições nacionais para tanto, os litígios inerentes às interpretações distintas de um contrato coletivo serem submetidos a procedimento de resolução adequado a tanto, o qual pode ser estabelecido na legislação nacional ou mediante acordo entre as partes envolvidas.

Cumprir destacar, ainda, a importância conferida à fiscalização do cumprimento e observância dos contratos coletivos, na medida em que a Recomendação busca garantir às organizações de empregadores e trabalhadores signatários dos seus textos o direito ao controle e

¹⁰³ Convenção coletiva ou Contrato Coletivo é definido pela Recomendação n. 91 como aquele correspondente a acordo escrito referente às condições de trabalho e empregado, celebrado, de um lado, entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores e uma ou várias organizações representativas dos trabalhadores e, na falta destas, por aquelas devidamente autorizadas, consoante permissivo legal de cada Estado-Membro.

fiscalização das negociações pactuadas, bem assim mediante órgãos existentes nos sistemas nacionais ou organismos assim criados para tanto (item 07).

Por fim, há na norma internacional disposição específica acerca da publicidade, registro e validade dos contratos coletivos firmados, estipulando o texto medidas necessárias para que os empregadores adotem mecanismos para que os trabalhadores tomem ciência dos seus termos; para o registro ou depósito dos seus textos e modificações que porventura venha a ser firmadas; bem assim para a fixação de prazo mínimo de validade dos contratos coletivos, salvo quando anuladas ou modificadas pelos signatários antes do seu termo (item 08).

Recomendação nº 129. Esta Recomendação foi aprovada da 51ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em 07 de junho de 1967, ficando intitulada como “Recomendação sobre as Comunicações dentro da Empresa”.

Em termos gerais, o documento internacional inicia prevendo que os Estados-Membros devem dar conhecimento de suas disposições aos atores sociais interessados em implementar uma política de comunicação entre a administração e o corpo de empregados de empresas, na medida em que considera que a confiança mútua entre esses atores sociais importante para a troca de informações de maneira completa e objetiva sobre o ambiente empresarial, bem assim as condições sociais dos trabalhadores (item 01 e 02).

Na esteira dessa destacada importância, preconiza a norma internacional que a liberdade de associação, os órgãos e os representantes eleitos dos trabalhadores não podem restar prejudicados pelos métodos de comunicação implementados e necessários para o atendimento do objetivo da presente Recomendação (item 04). Nesse mote, as medidas criadas e adotadas para assegurar essa comunicação deve garantir uma comunicação real e regular mediante o estabelecimento de vias entre os chefe da empresa e/ou seus representantes e os empregados, representantes sindicais ou qualquer outra pessoa encarregada a tanto (item 09).

O texto internacional ainda se propõe explicitar meios de comunicação que podem ser adotados no ambiente empresarial, a saber: reuniões; comunicações direcionadas a grupo específico de trabalhadores, como boletins de informações e manuais de políticas; revistas, jornais circulares, quadros de aviso, relatórios, que assegurem uma transmissão em massa das informações a serem comunicadas, possibilitando ainda a adoção de exposições, filmes, rádio e televisão para

tanto; meios onde os empregados possam exprimir opiniões e apresentar sugestões para o correto funcionamento do ambiente empresarial (item 13).

Por fim, em seu item 15, a Recomendação igualmente explicita os conteúdos das informações de que trata, que vão desde as condições gerais do trabalho e atribuições dos cargos da empresa a instruções sobre segurança e higiene e serviços sociais para o corpo de empregados (assistência médica, alojamento, refeitórios, etc.).

Recomendação n° 143. Aprovada na 56ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, datada de 02 de junho de 1971, a referida Recomendação foi intitulada “Recomendação sobre Representantes dos Trabalhadores”, vindo a suplementar, portanto, a Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores do mesmo ano.

Nesse sentido, o documento internacional considera “representantes de trabalhadores” aqueles sindicais e os eleitos para tanto pelos trabalhadores (item 2). Tal como previsto na Convenção correlata, coexistindo representantes sindicais e eleitos na mesma empresa, os segundos não poderão ser utilizados para o enfraquecimento dos primeiros, devendo ser estimulado o cooperativismo em todos os assuntos relevantes para a classe representada (item 04).

Efetiva proteção também é assegurada pela norma internacional contra atos prejudiciais que podem ser cometidos contra esses representantes dos trabalhadores, tal como demissão face as atividades e funções por eles desempenhadas, filiação ou participação em atividades sindicais (item 05). Exposição das razões pelos empregadores quanto à demissão de representantes e até a garantia de recurso contra demissão considerada injustificada ou injusta devem ser garantidas a esses representantes caso carente o Estado-Membro de medidas relevantes e protetores aplicáveis aos trabalhadores em geral (item 06).

A partir do item 09 a Recomendação trata de disposições mais específicas a serem efetivadas em favor dos representantes dos trabalhadores, que vão desde àquelas necessárias para o eficiente desempenho de suas funções como representantes, passando por garantia de tempo do trabalho para tanto, sem prejuízo de salário ou benefícios sociais e adicionais, inclusive para fins de treinamentos, reuniões, seminários e congressos necessários para seu aprimoramento pessoal e profissional enquanto representantes, alcançando inclusive a possibilidade de acesso aos locais de trabalho na empresa quando necessário para suas atividades como representantes (itens 09 ao 14).

Interessante notar que o item 15 da Recomendação assegura aos representantes de trabalhadores o direito de comunicação com os empregados representados, podendo serem afixados notícias sindicais na empresa em lugares previamente acordados com o empregador. Cita-se, por fim, a garantia autorizada pela norma (item 16) aos representantes dos trabalhadores que não estão no quadro de empregados da empresa, mas que os representem.

Recomendação n° 149. Essa Recomendação, aprovada na 60ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 04 de junho de 1975, veio a tratar especificamente sobre as Organizações dos Trabalhadores Rurais, assim ficando intitulada.

Em suas disposições iniciais e gerais há a referência de que seu inteiro teor é aplicado a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais¹⁰⁴, inclusive àquelas que não se limitam somente a eles, mas os também representam. A norma garante a eles o direito de constituir, sem necessidade de prévia autorização, organizações de suas escolhas, ou a elas se filiarem (item 03).

Nesse mote, dispõe a Recomendação que as organizações dos trabalhadores rurais devem se habilitar para tratar de várias temas desde, obviamente, a representação dos interesses dos trabalhadores rurais, a reforma agrária, passando por questões inerentes a programas públicos e promoção e intervenção em assuntos relacionados à educação da classe e melhoria de condições de trabalho, por exemplo (item 05).

Trata o documento sobre a importância dessas organizações para o desenvolvimento social e econômico, cabendo aos Estados-Membros a adoção de medidas que favoreçam suas criações, desenvolvimento e prática efetiva de seus misteres sempre de acordo com a liberdade de associação, a voluntariedade e ausência de qualquer interferência em suas gestões e atuações (item 06 e 07).

A partir do item 08 e até ao fim da Recomendação são explicitadas diversas ações e mecanismos que os Estados-Membros devem adotar e praticar para incentivar o fortalecimento dessas organizações rurais e sua ampla representação e atuação em favor da classe dos trabalhadores rurais.

¹⁰⁴ A Recomendação, em seu item 2, §1º, diz que “a expressão trabalhador rural compreender todas as pessoas que, no meio rural, exerçam atividades agrícolas, artesanais ou similares ou afins, sejam assalariadas ou (...) autônomos, como arrendatários, meeiros e pequenos proprietários”, desde que estes possuam como fonte principal de renda a agricultura, trabalhando em terra própria ou com ajuda de seus familiares.

Recomendação n° 163. Denominada “Recomendação sobre a Negociação Coletiva”, esta norma foi aprovada durante a 67ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 03 de junho de 1981.

Como bem especifica seu preâmbulo, a Recomendação foi editada e aprovada com o objetivo de suplementar a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981 (Convenção n. 154). Assim, com 09 (nove) itens, a norma suplementar preconiza inicialmente que os Estados-Membros devem adotar medidas que facilitem e favoreçam o estabelecimento e o desenvolvimento, com fulcro na voluntariedade, de organizações livres, independentes e representativas de trabalhadores e empregadores, consoante suas condições nacionais (item 02).

Por meio dessas medidas a norma internacional leciona como necessário que as organizações sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva nos Estados-Membros; que, uma vez existindo no Estado-Membro processo de reconhecimento das organizações, devem ser adotados critérios preestabelecidos e objetivos a serem definidos em consulta comum com as entidades dos trabalhadores e empregadores; que a negociação coletiva seja reconhecida em qualquer nível e, uma vez existindo tais níveis, que seja assegurado meios para a coordenação entre eles (itens 03 e 04).

Ainda, preconiza a norma que deve ser assegurado aos negociadores das negociações coletivas a oportunidade de treinamento adequado, inclusive com a possibilidade de assistência por parte das autoridades competentes às organizações, sem que isso implique em prejuízo ao direito delas de possuírem seus próprios representantes (item 05).

Finalizando, tem-se que consoante as condições nacionais para tanto, devem ser observadas e asseguradas ainda às organizações dos trabalhadores, por parte dos empregadores privados e públicos, informações inerentes à situação econômica e social da unidade negociadora, caso esteja em curso negociação coletiva significativa (item 7); procedimentos para solução de conflitos no bojo das negociações também deve ser facilitadas pelos Estados-Membros para auxiliar as partes na solução de impasses, seja com relação a interpretação do negociado, seja com relação as suas aplicações (item 08).

Esses são os contornos não exaustivos que podem ser trazidos neste trabalho acerca das normas internacionais (Convenções e Recomendações) existentes no bojo da OIT e que são voltadas ao Sindicalismo. Tais explicitações dos seus teores se mostrou necessária no presente

trabalho para evidenciar a preocupação da Organização Internacional sobre a matéria, fortemente influenciada e preocupada com as discussões que surgiram ao longo das primeiras Revoluções Industriais, sobretudo no contexto pós duas grandes guerras mundiais.

O trato sobre a OIT, contudo, não se encerra aqui, na medida em que, mais a frente, a presente pesquisa voltará a tratar da Organização discorrendo, mais especificamente e ainda que brevemente, sobre alguns estudos por ela elaborados e que possuem intrínseca relação com o objetos principais e secundários deste trabalho.

Dito tudo isso e seguindo o curso cronológico de tempo e da história, passamos agora a tratar das duas Revoluções Industriais seguintes e que culminam no atual cenário em que a sociedade global se encontra.

3. AS RECENTE REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E OS NOVOS TRABALHADORES DIGITAIS: A FIGURA DO TELETRABALHADOR SUBORDINADO

3.1 O mundo digital: da 3ª à atual 4ª Revolução Industrial

No dia 31 de março de 1968, quatro dias antes de seu assassinato, o pastor e ativista Martin Luther King Jr. Proferia, dentro da Catedral Nacional de Washington, (EUA), um dos seus últimos discursos¹⁰⁵. *Doctor King*, como era conhecido, logo no início de sua fala, afirmava que o mundo, à época, estava passando por uma tripla revolução que implicariam em grandes desafios para a humanidade: o respeito aos direitos humanos; a ameaça das armas nucleares; e uma revolução tecnológica, baseada no avanço da automação e da cibernética. Visionário ou não, as palavras de *Doctor King* tornaram-se realidades, nomeadamente com o surgimento de movimentos e ações internacionais para elevar a proteção de direitos humanos, sobretudo no contexto europeu; com a Guerra Fria e a constante ameaça nuclear; e com o surgimento da computação e da internet, que impacta nas relações sociais, laborais, econômicas e políticas sobretudo hoje. O começo dos anos 70 foi quando tudo começou a mudar, pondo em xeque o Direito do Trabalho e seu momento áureo¹⁰⁶.

Nesse período, as crises contemporâneas começaram a atingir o sistema capitalista industrial, sobretudo com a crise do petróleo, afetando o globo e fazendo com que a Europa, particularmente, entrasse em recessão com crescimento drástico nos níveis de desemprego¹⁰⁷. O modelo taylorista e fordista, até então utilizado nas indústrias, também foi afetado e entrou em desuso, dando lugar ao toyotismo, desenvolvido pelos engenheiros japoneses Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda, que flexibilizou os meios de produção, retirou aquela verticalidade e rigidez do processo produtivo, descentralizando-o e flexibilizando-o. Ao mesmo tempo, o setor de serviços ganhou espaço e houve o declínio da conhecida classe operária e do perfil do trabalhador típico¹⁰⁸. Houve, assim, a crise do modelo de contrato de trabalho tradicional como até

¹⁰⁵ Discurso acessível na íntegra em: <https://www.youtube.com/watch?v=uFmP3YA3i9g>.

¹⁰⁶ XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.* p. 54-55.

¹⁰⁷ LEITÃO Luís Menezes. *op. cit.* p. 30.

¹⁰⁸ XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.* p. 55-56.

então visto, surgindo novas formas de desempenho do trabalho¹⁰⁹, na medida em que os próprios empregadores passaram a efetuar o que se denominou de “fuga ao contrato de trabalho subordinado”¹¹⁰.

Todas essas modificações são algumas das características que nortearam a 3ª Revolução Industrial e ocorreram ao mesmo tempo em que se iniciava uma das revoluções mencionadas pelo *Doctor King*: a da automação e da cibernética, cujo motor de desenvolvimento deveu-se aos semicondutores, à computação “*mainframe*”, à computação pessoal e à *World Wide Web*, popularmente conhecida como internet¹¹¹.

Dentro de todo esse panorama de acontecimentos, o direito do trabalho foi, aos poucos, deixando de ser ramo exclusivo daquele trabalhador operário típico explanado acima e passou a abarcar também de trabalhadores agrícolas, autônomos carentes de qualquer proteção social, até trabalhadores da administração pública; e as normas trabalhistas sofreram clara redução de sua força imperativa que até então só crescia, mormente houve a permissão para que elas pudessem ser adaptadas por meio de convenções coletivas de trabalho¹¹².

Some-se a tudo isso a ocorrência do fenômeno da globalização que passou a interferir diretamente no grau de rigidez das leis laborais, máxime porque as grandes empresas que passaram a operar além das suas fronteiras originárias procuravam novos países para investir considerando

¹⁰⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma., Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, p. 73, esclarece que “Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados. Por outro lado, porque foram concebidos para um vínculo de trabalho que corresponde a um modelo rígido, hierarquizado e compartimentado, alguns regimes e institutos laborais menos elásticos tem dificuldade em se adaptar aos modelos de relação de trabalho emergentes.”

¹¹⁰ Essa fuga, de acordo com XAVIER, Bernardo Lobo., *op. cit.* p. 55, se deu ao fato de “O Direito do trabalho (...) tem sido apontado como causador da rigidez do mercado de emprego e da alta do custo do preço do trabalho, com repercussões negativas sobre o nível do emprego. O problema do emprego surge como determinante do novo Direito do trabalho. Daí que as legislações tendam para a flexibilização ou para o que se chama criticamente de <desregulamentação>, admitindo-se com mais facilidade a suspensão e cessação dos contratos de trabalho, a maleabilidade da duração do trabalho, estimulando-se a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores. Em suma, a legislação do trabalho está mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural.”

¹¹¹ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial, p. 2.

¹¹² XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 57. Particularmente quanto a essa redução da força imperativa das leis trabalhistas, SUPIOT, Alain, Transformações do trabalho e futuro do Direito do trabalho na Europa, p. 152, esclarece que “Do ponto de vista jurídico, a negociação coletiva apresenta-se... como alternativa à aplicação da lei. Esta alternativa existe quando a lei autoriza explicitamente a conclusão de acordos que derroguem as suas disposições (técnica dita dos acordos derogatórios).”

também o nível de rigidez da legislação laboral, ocasião em que os menos rígidos eram os maios propensos a receber os novos capitais estrangeiros, havendo inclusive a possibilidade de alterações legislativas para agradar os novos investidores¹¹³. Essa situação interferiu, pois, diretamente no comportamento dos trabalhadores, especialmente porque contribuiu para a importância da clássica gama de trabalhadores industriais, reduzindo o espírito de solidariedade adquirido com a concentração dessa classe nas primeiras indústrias, devolvendo a eles o antigo sentimento individualista¹¹⁴.

Dentro de todo esse panorama, os sindicatos perderam força e militância, todavia acabaram auferir poder de atuação em decisões políticas, econômicas e sociais¹¹⁵ e até buscaram alterar seu modo de atuação para a nova realidade social, uma vez que passam a “privilegiar o diálogo e a concertação com os empregadores e o Estado, mesmo com moderação salarial, em contraponto ao antagonismo e reivindicação, que tradicionalmente os caracterizava”¹¹⁶.

Os anos que se sucederam evidenciaram o avanço de todas essas alterações globais: o mundo ficou mais globalizado; grandes empresas tecnológicas surgiram, como *Apple*, *Microsoft*, *Yahoo*, *Google*, além de empresas de telefonia que aprimoram cada vez mais suas tecnologias, generalizando seu uso em todo o globo; as aplicações de mensagens instantâneas se difundiram, integrando cada vez mais as pessoas; o Vale do Silício, no Estado da Califórnia (EUA), passou a abrigar cada vez mais empresas de alta tecnologia. Pasmem, esses são somente alguns dos marcos que nortearam o mundo até o final do século XX e início do século XXI, que passou a sofrer os efeitos de uma quarta grande revolução, a 4ª Revolução Industrial, ou simplesmente Indústria 4.0, que será objeto de análise no subcapítulo seguinte.

¹¹³ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.* p. 31.

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.* p. 57.

¹¹⁶ LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.*, p. 31-32.

3.2 A 4ª Revolução Industrial: o mundo do tecnológico, da economia colaborativa, do trabalho em plataformas e do trabalhador digital

O conjunto de evoluções tecnológicas iniciadas sobretudo no começo dos anos 70 tornou o mundo eletrônico. A tecnologia passou a estar presente em todos os setores, constituindo até mesmo uma extensão do corpo do próprio homem, como é o caso dos *smartphones*, por exemplo¹¹⁷. Essa é uma das marcas dessa chamada 4ª Revolução Industrial.

Uma excelente forma de compreender de facto o que é essa nova e atual revolução é por meio do já referido Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, e sua obra “A quarta revolução industrial”. Pontuando que de fato trata-se de uma quarta grande revolução, ao invés de um mero e simples estágio da revolução anterior, o autor destaca que ela se distingue em razão da velocidade exponencial em como evolui, e não linear, uma vez que das tecnologias já avançadas surgem outras mais avançadas ainda; da amplitude e profundidade do seu alcance, mormente porque atinge e modifica todos os setores da sociedade, alterando inclusive o homem em si; e, por fim, do seu impacto sistêmico, porque modifica não somente empresas, indústrias e a sociedade, mas a forma como os países se relacionam¹¹⁸.

Todavia, é importante mencionar que não se trata de uma revolução intrínseca somente às máquinas inteligentes e conectadas, como bem destaca o mesmo autor. Por meio de uma visão

¹¹⁷ ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Como a internet pode revolucionar as relações sindicais - premissas iniciais para um sindicalismo digital, p. 143. ARAKAKI, Cristiane. O governo eletrônico como instrumento de aproximação do governo e do cidadão, p. 53 vai mais além e afirma que “No mundo atual não é mais possível cogitar o funcionamento da sociedade sem os recursos tecnológicos como o computador, telefone, celular, televisão, rádio, Internet, terminal de autoatendimento, entre outros.”

¹¹⁸ SCHWAB, Klaus. *op. cit.* p. 15-16. Mais a frente, assevera o autor que “Ciente das várias definições e argumentos acadêmicos utilizados para descrever as três primeiras revoluções industriais, acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma intente mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). (...) Nessa revolução, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas muito mais rápida e amplamente do que nas anteriores, as quais continuam a desdobrar-se em algumas partes do mundo. A segunda revolução industrial precisa ainda ser plenamente vivida por 17% da população mundial, pois quase 1,3 bilhão de pessoas ainda não tem acesso à eletricidade. Isso também é válido para a terceira revolução industrial, já que mais da metade da população mundial, 4 bilhões de pessoas, vive em países em desenvolvimento sem acesso à internet. O tear mecanizado (a marca da primeira revolução industrial levou quase 120 anos para se espalhar fora da Europa. Em contraste, a intente espalhou-se pelo globo em menos de uma década.” (pp. 19-20).

holística, visualiza-se evoluções no campo do sequenciamento genético, da nanotecnologia, das energias renováveis e até da computação quântica. É daí que se extrai a compreensão da profundidade e amplitude dessa nova revolução: há uma fusão e uma interação entre os domínios humanos físicos, digitais e biológicos¹¹⁹, uma combinação tecnológica capaz de aprimorar a indústria, majorando a produção com um melhor aproveitamento de recursos e maior controle de qualidade, possibilitando a economia de tempo e custos nesse meio produtivo¹²⁰.

Nessa fusão, pontua-se que essas novas tecnologias interagem, de fato, com o meio biológico. Um exemplo disso é a inteligência artificial, característica marcante dessa revolução, que se encontra presente em carros que dirigem sozinhos, pelas variadas assistentes virtuais existentes no mercado (*Alexa, Siri, Google Assistant e Cortana*, por exemplo), pelos *softwares* de tradução de texto e documentos e pelos algoritmos acompanham que nosso “andar” na internet, conhecem nossos gostos e até fazem recomendações com base em nossos interesses, abrindo margem para novos tipos de *machine learning*, a configuração de robôs inteligentes e até computadores que se autoprogramam¹²¹.

Em outras palavras, toda essa estrutura dessa 4ª Revolução é baseada, portanto, nas tecnologias de informação e comunicação (TICs), i. e., em uma robótica avançada e desenvolvida, sensores cada vez mais tecnológicos, na computação em nuvem (*cloud computing*) e na importância conferida cada vez mais aos dados¹²². Essas mudanças tecnológicas são responsáveis pela criação desde produtos, serviços e processos, até setores econômicos e empresariais totalmente novos.

Absurdo – ou ilógico – seria pensar que o Direito do Trabalho, como um dos setores do ordenamento jurídico, não seria atingindo, pois é incontroverso que uma das marcas desse “novo mundo tecnológico” é atingir e modificar sobremaneira os sistemas produtivos por meio de uma

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 19.

¹²⁰ AMORIM, Jorge Eduardo Braz. A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social, p. 244.

¹²¹ SCHWAB, Klaus. *op. cit.*, p. 22.

¹²² MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre Trabalho 4.0, p. 192.

contínua e crescente modernização das técnicas e meios de produção que, de certa forma, tornam o Direito do Trabalho e o termo “novas tecnologias” inafastáveis¹²³.

Nesse contexto de modificações, surge no mundo de trabalho novas formas de prestá-lo. Termos como economia colaborativa (*sharing economy*), trabalho em plataformas digitais (*digital platform work*) e trabalhadores digitais (*digital workers*) são mais usuais e alvo de muitos estudos ao redor do mundo, que se preocupam com os efeitos em todos os campos dessas novas formas de labor, pois, muito embora tragam grandes promessas de desenvolvimento, são capazes de gerar inúmeros desafios que exigem uma ação pró ativa não apenas dos atores sociais privados, mas também dos públicos¹²⁴. Trata-se de uma nova realidade de trabalho exercido por meios digitais que não somente auxiliam no desempenho da função, como um acessório, mas são o meio em si pelo qual o trabalho é prestado e que sem elas não o poderiam.

Esse cenário, ao que parece, não tem volta. Argumenta-se na doutrina que esse novo tempo, impulsionado pelas crises econômicas e sociais pela qual ultrapassou o mundo nos últimos anos e pelas pretensões dos trabalhadores são fatos derradeiros que contribuíram para mudanças comportamentais das pessoas, alterando suas tendências de consumo, as formas pelas quais se comunicam, trabalham, o que gera cada vez mais novas formas de negócios e trabalhos especialmente por meio da referida economia colaborativa que se espalha pelo mundo tanto em relação a produtos, quanto serviços por meio dessas plataformas digitais¹²⁵.

Para se ver incluso nesse “novo mundo”, se torna cada vez mais necessário que o trabalhador possua QI (quociente de inteligência) digital suficiente que lhe possibilite não apenas conhecer, mas fazer uso e, conseqüentemente, trabalhar nessa era digital¹²⁶. Esses trabalhadores digitais surgem tanto no ambiente conhecido do contrato de trabalho, como é o caso do teletrabalho

¹²³ *Ibidem*, p. 191.

¹²⁴ MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 191. Mais a frente, a autora, fazendo uma abordagem mais profunda sobre esse novo universo do trabalho, pontua que “(...) por último, tem-se o trabalho 4.0, relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais. Este tipo de trabalho será mais digital, flexível e interconectado. Obviamente que está a falar-se do futuro e, por isso, convém ser um pouco cauteloso, já que as especificidades deste tipo de mundo do trabalho ainda não são claras (p. 192-193).

¹²⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*, p. 20.

¹²⁶ JEAN-EMMNAUEL, Ray. *Les relations individuelles de travail 2016*, p. 114.

subordinado presentes nas legislações brasileira e portuguesa, por exemplo, quanto no trabalho autônomo e na prestação de serviços por meio dessas plataformas, como são as aplicações de transporte de passageiro e delivery de comida (*Uber, iFood, Glovo*, dentre inúmeros outros) para dizer o mínimo. Portanto, torna-se indispensável a abordagem e caracterização desses trabalhadores digitais, o que será feito no próximo subcapítulo.

3.3 Teletrabalho e os trabalhadores digitais: quem são?

Ao discorrer sobre as características desse novo mundo do trabalho bastante influenciado pelas TICs, Maria do Rosário Palma Ramalho, em recente trabalho desenvolvido para o Centro de Relações Laborais, com apoio de estudo alemão sobre o tema¹²⁷, pontua que a digitalização, a globalização, as alterações demográficas e a evolução das expectativas culturais e sociais das pessoas são marcas dessa economia digital e desse novo mundo do trabalho. O mundo é digital e cada vez mais global em razão das TICs, que possibilitam a troca e acesso instantânea a informações, bens e serviços em qualquer lugar do globo. Em razão destes, acentuam-se os movimentos migratórios (de países subdesenvolvidos para os desenvolvidos), possibilitando um novo meio de fornecimento mãos de obra¹²⁸.

Contudo, é a última característica desse novo mundo que proporciona uma importante reflexão sobre o proletariado digital, nomeadamente as evoluções das expectativas culturais e sociais das pessoas. Essas alterações desencadeiam uma série de novos padrões comportamentais da sociedade, como a evolução dos modelos familiares, tanto pelas situações de monoparentalidade, que passa a ser cada vez mais recorrente no seio familiar, como a busca pelos trabalhadores de melhores formas de conciliar o trabalho e a família; e a alteração do perfil tradicional do trabalhador, que se afasta cada vez mais daquele trabalhador típico, surgindo trabalhadores que laboram por distintas formas de contrato de trabalho (a prazo, tempo parcial, temporários, dentre outros), que utilizam as TICs para o desenvolvimento de suas atividades

¹²⁷ Federal Ministry of Labour and Social Affairs (Ed.), *Re-Imagining Work, White Paperwork 4.0.*, 2016. Acessível em: www.arbeitenviernull.de.

¹²⁸ Cfr. A Economia Digital e a Negociação Coletiva, p. 14-25, inclusive com interessantes análises realizadas pela autora sobre Portugal.

peçoais e profissionais, e que não raras vezes possuem traços marcantes, na medida em que hoje podem ser portadores de deficiência, estudantes, estrangeiros, para dizer o mínimo¹²⁹.

Logo, nesse cenário do mundo digital pode-se dizer que o trabalhador digital possui maior nível de qualificação, utiliza ferramentas tecnológicas, troca informações por meio de diversas plataformas e redes sociais, partilha bens nessa economia colaborativa e integra uma família monoparental onde não raras as vezes a mulher é a chefe e que não quer ter filho(s). Daí dizer-se que há essa perda da figura típica do trabalhador industrial, como já referido. Esse novo proletariado é mais consciente sobre a precariedade de seus empregos, menos tolerante com trabalho excessivo, i. e., que não vê o trabalho como a principal componente de sua vida, mas sim uma delas.

Dito tudo isso, é justamente esse o perfil do trabalhador que o sindicalismo tem a missão e desafio de representar, de trazer para seu interior e resgatar aquele sentimento de solidariedade outrora mencionado, conforme será visto no capítulo seguinte. Todavia, é importante deixar claro que na abordagem realizada adiante optou-se por focar sobretudo na figura do teletrabalhador subordinado, muito embora possam elas ser também objeto de ponderações em relação aos autônomos e os que laboram via plataformas digitais.

A compreensão dessa nova figura de trabalhadores digitais clareia a mente para inúmeras dificuldades que podem estar relacionadas ao sindicalismo e a sua representação. Diz-se isto porque esse mundo novo do trabalho, inserido na Indústria 4.0, ocasiona o surgimento de ameaças aos direitos desses trabalhadores, como baixos salários, excessivo tempo de trabalho e sua inobservância, bem como o desrespeito aos direitos coletivos. Criam-se riscos para a saúde e segurança, seja no tocante aos aspectos físicos, seja quanto aos psicológicos; abrem-se possibilidades de violações aos direitos de privacidade em razão da inserção cada vez maior de formas de controlo do trabalho por meios eletrônicos e até algoritmos, surgindo expressões como

¹²⁹ Nesse sentido, A Economia Digital, p. 26. Outrossim, MOREIRO, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 194, esclarece que “Também tem de ter-se em atenção que não é só na tecnologia que está a mudar a realidade. As próprias preferências da sociedade estão a alterar-se, quer devido ao envelhecimento da população, quer ao surgimento de uma nova geração – a Geração Y (quem nasceu entre 1985 e 2000) –, que dão mais valor à ideia de *work-balance* e ao significado do trabalho que realizam, a uma formação contínua e a uma flexibilidade do tempo de trabalho. Contudo, também a geração anterior pretende uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada.”

*algocracy*¹³⁰. Logo, nesse universo de dificuldades abrem-se campos para discussões e amplos estudos.

Dito tudo isso, esmiuçado o trabalhador digital, qual a definição que podemos atribuir ao teletrabalho¹³¹? A doutrina comumente costuma abordar que o termo “teletrabalho” é oriundo da fusão de dois outros termos: o primeiro, “tele”, possui origem grega e possui como definição longe, distância; o segundo, “trabalho”, atualmente pode ser compreendido sucintamente como uma atividade profissional. Assim, podemos afirmar com mais clareza que teletrabalho poder ser caracterizado por ser o trabalho desempenhado à distância do posto, do local de trabalho, da empresa¹³².

Importante destacar que a visão tida por Jack Nilles em sua obra “Fazendo do teletrabalho uma realidade”. A partir dela o autor passou a ser considerado o pai do teletrabalho pois, desde 1973, já utilizava o termo *telework* ao buscar meios para melhorar o fluxo de veículos e pessoas nas cidades, alcançando o trabalho à distância, longe dos locais físicos empresariais/fabris como possível solução. Tendo essa visão em mente, Jack Nilles conceitua o teletrabalho como “(...) aquele tipo de função que independe de localização geográfica. Utiliza de ferramentas telecomunicacionais e de informação para assegurar o contato direto entre o teletrabalhador e o empregador”¹³³. Em suma: o autor arremata afirmando que o teletrabalho pode ser definido como “(...) quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias de informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”¹³⁴.

A partir da compreensão firmada por Jack Nilles, pode-se dizer que o teletrabalho representa um forma de trabalho *sui generis*, na medida em que o trabalho é executado fora dos

¹³⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 196. Em seguida, pontua a autora sobre o tempo de trabalho e tempo de não trabalho que “Por outro lado, a questão dos tempos de trabalho e da limitação dos mesmos, marca de origem do Direito do Trabalho, e constante presença em todas as alterações, adquire novas roupagens nesta economia digital. Quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até o último antes de adormecer está constantemente conectado muitas vezes através da Internet das coisas?” (p. 198).

¹³¹ Também conhecido como *telecommuting* ou *e-workplace*, o teletrabalho é denominado na Itália, França, EUA e Alemanha, respectivamente, como *telelavoro*, *teletravail*, *telework* e *telearbait*.

¹³² MOREIRA, Anna Karollyne. O avanço do teletrabalho no Brasil, p.11.

¹³³ NILLES, Jack. Fazendo do teletrabalho uma realidade, p. 35.

¹³⁴ *Ibidem*, p. 28.

padrões clássicos empresariais, caracterizando-se por ser um modelo disruptivo aos modelos de trabalho empregados nas duas primeiras revoluções industriais, consoante explanado mais acima. A produção deixa de ocorrer em locais centralizados (fábricas, por exemplo) e passa a ocorrer em locais diversos (descentralização), de maneira remota, relativizando não apenas o trabalho em si, mas o próprio tempo despendido para tanto¹³⁵.

Nesse particular, para que haja efetivamente o teletrabalho, são necessários, a nosso ver, o cumprimento de dois requisitos imprescindíveis: trabalho realizado fora das dependências do empregador e a utilização, para o labor, de meios tecnológicos de informação e comunicação, as TICs.

A doutrina, aprofundando-se na definição dessa modalidade de trabalho, afirma que ele pode ser definido como uma atividade de produção ou serviço que possibilita que o empregador e o empregado mantenham relação à distância e a entrega do resultado/produto ocorre mediante o uso das TICs, substituindo aquela relação humana direta¹³⁶.

Na mesma linha Domenico de Masi¹³⁷, que conceitua teletrabalho como aquele cujo desempenho se dá de forma distante dos ambientes empresariais, escritórios e colegas de trabalho, a partir de comunicação independente das sedes do empregador e mediante uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, ainda que não possuam sempre natureza informática.

Fixadas essas noções e definições sobre o teletrabalho, o presente trabalho passará a seguir a tratar da regulação dessa modalidade de trabalho no Brasil e em Portugal para, ao final, tratar sobre a matéria no âmbito da OIT.

¹³⁵ Interessante notar as idas e vindas do sistema capitalista quanto ao (das)centralização dos trabalhadores. Falou-se no primeiro capítulo deste trabalho sobre as corporações de ofício e as fábricas difusas: mão de obra imigrante que detinha a força de trabalho, mas não o capital para produzi-lo. Posteriormente, face a necessidade de redução dos custos de produção, o sistema aglutinou esses trabalhadores nas fábricas, com a devolução a esses trabalhadores do sistema de união e solidariedade. Agora, com o teletrabalho, há a possibilidade de os trabalhadores exercerem seus ofícios de forma novamente descentralizada, o que ao menos dificulta esse sentimento de solidariedade coletiva de trabalho. Seria a volta das “fábricas difusas” a partir das TIC? Deixa-se essa reflexão sobre o tema.

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, p. 133.

¹³⁷ Ócio criativo, p. 204.

3.4 O teletrabalho no Brasil

Apesar de discussões e tratativas legais sobre o teletrabalho terem surgido anos antes em muitos países do globo, no Brasil essa modalidade de trabalho demorou a ser regulada de forma mais clara e precisa.

O primeiro tratamento legal conferido a matéria somente veio a entrar em vigor no arcabouço legislativo brasileiro no ano de 2011, com a Lei Federal nº 12.551, que dispondendo de maneira bastante singela e superficial sobre o tema, alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹³⁸. Antes dessa legislação não havia qualquer disposição legal ou menos normativa específica tratando acerca dessa modalidade *sui generis* de trabalho, havendo tão somente tratativas sobre as atividades desenvolvidas na sede do empregador e, de maneira excepcional, no domicílio do próprio empregado (trabalho em domicílio).

Nessa toada, com o advento daquela legislação da década passada, o artigo 6º da CLT possuía a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Com a promulgação e entrada em vigor daquela lei, o texto legal passou assim a dispor: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Além da alteração supra no *caput* do dispositivo legal houve também a inclusão de um parágrafo único a ele, que assim dispôs: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Louvável a preocupação do legislador nacional sobre o tema, que conduzem à preocupação de disciplinar o uso das tecnologias da informação nas relações de emprego, pois houve a preocupação em equiparar os efeitos jurídicos da subordinação ocorrida no teletrabalho pelos meios telepáticos à subordinação direta e pessoa do empregador.

¹³⁸ Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Assim, o trabalho físico nas dependências do empregador, o trabalho em domicílio e o trabalho à distância passaram a gozar da mesma proteção conferida pela CLT. Fazendo a interrelação com o teletrabalho, tem-se que o trabalho à distância, pela ótica do artigo 83 da legislação trabalhista brasileira, é aquele cujas atividades são executadas na própria habitação do trabalhador ou em oficinas de família, mediante contraprestação de um empregador¹³⁹. Em que pese a mesma proteção conferida pela lei, parece-nos clara a distinção entre ambas as modalidades – ainda que o teletrabalho possa ser desempenhado também em domicílio -, uma vez que o trabalho em domicílio, propriamente dito, a teor das disposições da CLT, nos confere um caráter de trabalho mais manual, ao passo que o teletrabalho, tal como o conhecemos, abrange atividades muito mais complexas do que as manuais¹⁴⁰.

Contudo, não se pode deixar de observar a sutileza no tratamento da questão que, em 2011, já era realidade consolidada não apenas em algumas profissões ou setores no Brasil, mas no mundo, ocasião em que certamente merecia um tratamento mais aprofundado pelo legislador brasileiro. E, além da sutileza conferida, mostra-se evidente ainda, e ao mesmo tempo, uma despreocupação sobre ela, pois o Projeto de Lei (PL) que deu origem a essa legislação foi apresentada no ano de 2004 (Projeto de Lei 3.129), de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverde que, em suas razões para a proposição, assim tratou:

“A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O

¹³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *op. cit.*, p. 134, esclarece que o trabalho em domicílio consiste naquele em que “(...) uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho”.

¹⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, p. 214, aduz que “O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.”

Nesse particular, LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, p. 334, pontua que “O teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”.

tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje, cede lugar ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão retirem ou diminuam a subordinação jurídica da relação de trabalho”.¹⁴¹

Pois bem. O tratamento legal conferido pelo legislador ao tema foi revisto 06 (seis) anos depois com o advento da Lei 13.467, de 2017, notoriamente conhecida como Reforma Trabalhista, legislação que impactou em grandes modificações na CLT, uma das maiores ocorridas desde a sua entrada em vigor no ano de 1943 e alvo de bastante controvérsia (positiva e negativa) na doutrina e nos Tribunais do Trabalho brasileiros que alcançaram e ainda alcançam o Supremo Tribunal Federal (STF).

Sobre essa legislação, Denise Fincato¹⁴² pontua que originalmente as disposições aprovadas na referida Reforma Trabalhista não estavam inseridas no bojo do PL nº 6.787, de 2016, que deu origem a ela, mas somente o veio a ser depois a partir das reuniões para ausculta popular, sobretudo a partir da intervenção da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).

Nessa toada, a referida legislação, que completou em 11 de novembro de 2022 05(cinco) anos de vigência, ao tratar especificamente sobre o Teletrabalho, o veio a fazer em 06 (seis) artigos (artigo 75-A ao 75-F), inseridos em no Capítulo II-A da Seção VI da CLT, sendo o primeiro (art. 75-A¹⁴³) destinado apenas a informar a matéria a ser tratada nos artigos subsequentes. Nesse particular, Denise Fincato¹⁴⁴ acrescenta que tal inserção conferida por aquela lei veio a caracterizar uma ruptura na igualização conferida pela lei de 2011, que tratou de equiparar o trabalho à distância do trabalho presencial (art. 6º, da CLT), tendo a nova legislação aberto um capítulo específico para acomodar essa nova normatização do teletrabalho.

¹⁴¹ Inteiro teor da proposição acessível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&filename=Tramitacao-PL%203129/2004.

¹⁴² Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira, p. 52.

¹⁴³ Art. 75-A: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

¹⁴⁴ *Op. cit.*, p. 56.

Importante pontuar neste momento do trabalho que as disposições sobre Teletrabalho na CLT sofreram alteração no ano de 2022 por meio da Lei Federal 14.442¹⁴⁵, que trouxe mudanças substanciais no texto legal anterior. Portanto, a partir do artigo 75-B da CLT, trataremos do tema fazendo uma análise do antes (Lei 13.467/2017) e depois (Lei 14.442).

Dito isso, o artigo 75-B, a teor da sua introdução na CLT em 2017, possui a seguinte redação: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Como se vê, o texto legal foi introduzido com o objetivo de conceituar de forma clara e didática o teletrabalho, isto é, prestação de serviços: a) preponderantemente prestado fora das dependências do empregador; b) mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação, sem que essa atuação possua natureza de trabalho externo. Essa definição adotada pela legislação celetista brasileira evidencia dois pontos principais que traduzem o diferencial entre ele e o trabalho clássico industrial: o geográfico, isto é, o trabalho fora do ambiente do empregador, e o tecnológico, a partir do qual o trabalho será desempenhado, o que também representa uma ruptura dos padrões clássicos industriais (trabalho manual)¹⁴⁶.

Com o advento da legislação de 2022, o *caput* do referido dispositivo legal passou a vigorar com o seguinte texto: “Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”. Nota-se duas alterações na redação: a) inclusão do termo “trabalho remoto”, equiparando-o ao teletrabalho; b) adequação do texto legal para dispor que a coabitação entre empregado e empregador não é suficiente para afastar a natureza dessa modalidade de contratação (preponderante ou não).

¹⁴⁵ Dotada de apenas 08 (oito) artigos, essa novel legislação teve o objetivo específico maior de alterar o regramento acerca do auxílio-alimentação, mas acabou também por alterar as disposições legais sobre teletrabalho contida na CLT. Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm.

¹⁴⁶ Nesse mote, visualiza-se claramente o encaixe que o trabalhador digital possui não apenas nessa modalidade de trabalho, mas em todo o contexto dessa 4ª Revolução Industrial que estamos a passar, encaixe esse que também representa uma barreira de atuação sindical e proteção ao teletrabalhador, consoante visualizaremos mais a frente em capítulo destinado a essa abordagem específica.

Referido artigo possuía, até a promulgação e entrada em vigor da Lei Federal 14.442/2022, apenas um parágrafo, que assim ditava: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. Com o advento da legislação, esse parágrafo passou a ser o parágrafo primeiro do artigo, na medida em que foram acrescentados outros 08 (oito), que abaixo serão tratados.

Com efeito, da antiga redação do texto legal já era possível denotar a preocupação do legislador brasileiro com a hipótese de comparecimento presencial do teletrabalhador ao local físico do empregador e eventual desconfiguração do regime de teletrabalho. Com efeito, e consoante será visitado a frente, entendemos que tal possibilidade buscou amenizar os efeitos do afastamento do teletrabalhador do ambiente de trabalho propriamente dito e dos demais colegas de trabalho, na medida em que possibilita que esse compareça fisicamente no local de trabalho para determinadas atividades que, ao nosso ver, podem ser integrações de equipe, reuniões específicas, treinamentos, dentre outras. Há, nesses termos, uma breve possibilidade de ocorrência e/ou resgate do sentimento de coletividade, mormente os teletrabalhadores podem se encontrar para discutir questões e condições relacionadas ao trabalho e até mesmo possibilitar uma atuação sindical nesses momentos de comparecimento físico¹⁴⁷.

Com o advento da legislação de 2022, o parágrafo primeiro passou a possuir a seguinte redação: “O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”. Isto é, além de incluir novamente o termo “trabalho remoto”, a preocupação com o desvirtuamento desse modelo de trabalho, visualizada na redação anterior, tornou-se ainda mais evidente, na medida em que incluiu também o trecho “ainda que de modo habitual”.

¹⁴⁷ Nesse particular, importante registrar as considerações feitas por FINCATO, Denise. *op.cit.*, p. 58, que esclarece que tal comparecimento ao local físico do empregador pode ser inclusive rotina natural do teletrabalho, desde que ajustado previamente no contrato firmado entre as partes. Acrescenta a autora que “Quando se procura tangenciar os efeitos da marginalização estrutural do trabalhador remoto via reuniões, atividades de integração e capacitações corporativas presenciais ou mesmo admitindo flexibilidade para prestação do serviço na sede física do empregador, se assim o empregado desejar, quando quiser.

Os parágrafos seguintes (§2º ao 9º) tratam sobre outras questões formais diretas e indiretas relacionadas ao teletrabalho ou trabalho remoto, como a possibilidade de prestação de serviços por produção ou por tarefa (§2º), com previsão expressa (§3º) de não aplicação nessa hipótese do disposto no Capítulo II do Título II da CLT (Duração do Trabalho); distinção entre o teletrabalho ou trabalho remoto com as atividades de telemarketing ou teleatendimento (§4º); não caracterização como tempo à disposição ou sobreaviso o uso das TICs utilizadas para o teletrabalho fora da jornada de trabalho, salvo expressa previsão em negociação coletiva (§5º); possibilidade de contratação de aprendizes e estagiários sob o regime de teletrabalho (§6º); aplicação da negociações coletivas aos teletrabalhadores observando-se àquelas aplicáveis a base territorial do estabelecimento a que estiver lotado o teletrabalhador (§7º); aplicação das legislação trabalhista brasileira aos teletrabalhadores contratados no Brasil, mas que o realizem fora do território nacional brasileiro (§8º); e, por fim, a possibilidade de acordos individuais para tratar especificamente sobre os horários e formas de comunicação entre empregado e empregador, com assegurar do tempo para repouso (§9º)¹⁴⁸.

O artigo seguinte (art. 75-C¹⁴⁹), além do *caput*, possui dois parágrafos que veem a tratar de forma bastante objetiva sobre acerca da previsão contratual do teletrabalho. A redação anterior da

¹⁴⁸ Art. 75-B. (...)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

¹⁴⁹ Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

norma, instituída pela Lei 13.467/17, dispunha não apenas sobre a necessidade de previsão expressa no contrato de trabalho dessa modalidade de trabalho, mas também sobre a necessidade de estarem estipuladas as atividades a serem desempenhadas pelo teletrabalhador¹⁵⁰. Impondo modificações, o regramento de 2022 alterou o dispositivo legal adveio apenas para retirar o trecho final referente à previsão das atividades¹⁵¹.

Os dois primeiros parágrafos foram instituídos pela legislação de 2017 e não sofreram modificação pela última legislação. Nesse sentido, o primeiro parágrafo do art. 75-C trata sobre a modificação da modalidade de trabalho de teletrabalho para presencial desde que haja acordo mútuo entre as partes, devendo tal alteração possuir um aditivo contratual dispendo sobre¹⁵². O segundo parágrafo, por sua vez, igualmente não modificado em 2022, vem a tratar sobre a possibilidade de modificação da modalidade de trabalho para presencial por determinação do empregador, desde que ao empregado seja garantido um período de transição mínimo de 15 dias, com igual previsão em aditivo contratual¹⁵³.

A lei 14.442/2022 acresceu um terceiro parágrafo ao artigo 75-C protetivo ao empregador. Seu texto legal afasta deste, salvo disposição em contrário, os ônus e custos necessários para o retorno ao trabalho presencial caso o empregado opte pelo teletrabalho ou trabalho remoto e passe a exercê-lo fora da localidade fixada no contrato de trabalho¹⁵⁴. Tal disposição não nos parece imputar ao empregado ônus demasiado, na exata medida em que o empregado, ciente de que poderá lhe ser exigido o retorno ao trabalho presencial e da local do ambiente empresarial de seu

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

¹⁵⁰ Texto antigo: Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

¹⁵¹ Novel redação: Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

¹⁵² § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

¹⁵³ § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

¹⁵⁴ § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

empregador, assume o ônus de mudar seu endereço de residência. Ora, uma vez convocado ao trabalho presencial o empregado e este alegar impossibilidade face a residir em outra cidade, compreendemos que tal hipótese pode configurar descumprimento de ordem patronal e do poder diretivo do empregador, passível de aplicação de penalidades e, até mesmo, justo motivo para rescisão do contrato de trabalho.

Diversamente seria, entretanto, se ao empregado, contratado na modalidade de teletrabalho fosse imputados os ônus de arcar com todos os custos para a prática desse trabalho. Muito embora tenhamos tal compreensão, o artigo seguinte (art. 75-D, da CLT) parece possibilitar o ajuste entre as partes acerca da responsabilidade sobre a aquisição, manutenção e fornecimento de meios tecnológicos e infraestrutura necessária para o desempenho do teletrabalho, assim como de reembolso de eventuais gastos que o empregado tenha para tanto, devendo tais disposições estarem previstas no contrato de trabalho firmado¹⁵⁵.

Com a devida vênia à pretensão do legislador, entendemos que tal possibilidade é passível de imputar ônus elevado e excessivo ao empregado, parte hipossuficiente na relação de empregado, em benefício do empregador, parte hipersuficiente. Não se pode olvidar que, muito embora se tratar de modalidade excepcional, o teletrabalho não afasta a relação de subordinação entre empregado e empregador e muito menos não afasta os riscos da atividade econômica do empregador, que deve suportá-lo na exata medida em que assim teria que arcar caso a contratação se desse sobre a modalidade presencial, isto é, toda a infraestrutura para o desempenho e manutenção do trabalho seria por ele proporcionada para receber seu corpo de empregado. Pode-se dizer que tal obrigação decorre de uma das várias facetas do poder diretivo do empregador, assim definida na doutrina¹⁵⁶:

“O poder diretivo também pode ser chamado de poder organizativo e de poder de comando. Definindo os como um conjunto de prerrogativas centradas no empregador destinada a organização do ambiente de trabalho, no tocante à estrutura, como também todo o processo laborativo utilizado na empresa, com as devidas instruções e orientações diárias, para prestação dos serviços. No entanto, o poder de comando e o poder organizativo são centralizadores, pois havendo algum problema na relação empresarial, toda a responsabilidade recai sobre o empregador.

¹⁵⁵Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

¹⁵⁶ Nesse sentido, DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, p. 631.

No tocante ao parágrafo único do referido art. 75-D, da CLT, este apenas vem a confirmar a compreensão de que o fornecimento desses meios para realização e manutenção do teletrabalho não configura integram a remuneração do empregado, a teor do que já dispõe o mesmo Código Celetista no inciso I do § 2º do art. 458¹⁵⁷.

O dispositivo seguinte (art. 75-E¹⁵⁸) consiste no primeiro que vem a dispor sobre o meio ambiente de trabalho e a saúde do teletrabalhador. Atrato conferido pelo legislador infraconstitucional, como se verifica da simples leitura do texto legal, foi bastante tímida e genérica, além de caracterizar que a única e exclusiva preocupação do empregador a tanto seria com a instrução do seu corpo de teletrabalhadores.

A texto legal e a intenção do legislador são passíveis de críticas, pois mais uma vez subtraem dos deveres do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, indo de encontro ao disposto no mesmo Código Celetista, em seu art. 157, que prevê que compete às empresas – leia-se, empregadores – não apenas instruir seus empregados quanto às precauções para evitar acidentes e doenças ocupacionais, mas também cumprir e fazer cumprir as normas inerentes à saúde e segurança do trabalho¹⁵⁹. Novamente: o regime de teletrabalho não afasta a subordinação hierárquica a que estão submetidos os teletrabalhadores, o poder diretivo e, muito menos, os riscos da atividade econômica do empregador¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (...)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

¹⁵⁸ Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

¹⁵⁹ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

¹⁶⁰ Nesse mesmo sentido, TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado, p. 24, pontua que “O preceito em foco estipula uma tímida – ou quase inócua – norma de medicina e segurança no trabalho. Se sua consecução pouco ou nada significará em termos de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o

Em nosso entender, o legislador infraconstitucional poderia ter ampliado o leque de proteção dos teletrabalhadores, confinando em ambientes diariamente que não um empresarial, normalmente sua própria residência, reafirmando o dever dos empregadores de garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, mas jamais tratar de forma contida e tímida essa obrigação e muito menos dispor que aos empregadores bastaria tão somente “instruir” os seus empregados. Tal imposição se mostra mais ainda necessária na medida em que a atuação e fiscalização de órgãos competentes se mostra, nessa conjuntura, mais difícil face a modalidade de trabalho discutida.

O busílis chama ainda mais atenção quando nos atemos à redação do parágrafo único da norma legal¹⁶¹, que confirma o entendimento acima esposado e impõe a obrigação de cumprir com as normas de segurança e saúde aos empregados. Indaga-se: instruído o empregado e descumprida a norma, estaria o dever de responsabilização do empregador afastado por “culpa exclusiva” do empregado? A luz das disposições referidas e, sobretudo, constitucionais de proteção do trabalhador, pensamos que a resposta seja negativa.

Por fim, temos o art. 75-F, incluído no Código Celetista com o advento da Lei Federal 14.442/2022. O texto legal possui o escopo protetivo: privilegia empregados com deficiência ou empregados que possuam filhos (ou guarda judicial) de até 04 anos para o preenchimento de vagas em atividades que possam ser desempenhadas à distância em regime de teletrabalho ou trabalho remoto¹⁶².

empregado em regime de teletrabalho, sua ausência ou descumprimento sim representará forte indício de negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida”.

¹⁶¹ Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

¹⁶² Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

3.3 O teletrabalho em Portugal

Diferentemente do quadro legislativo visualizado no Brasil, consoante subcapítulo anterior, o teletrabalho, em Portugal, muito incentivado pela preocupação europeia sobre o tema, é objeto de alvo do estudo, discussão e legislação há pelo menos 20 anos.

Enquanto a primeira tratativa legal sobre o desempenho do trabalho fora do ambiente empresarial (trabalho à distância) no Brasil ocorreu somente em 2011, o teletrabalho propriamente dito veio a sofrer a primeira regulamentação no Código do Trabalho português (CT) quase 10 anos antes, no ano de 2003, com a promulgação da Lei n. 99/2003¹⁶³.

O advento dessa legislação veio a inserir disposições inovadoras sobre o teletrabalho subordinado, representando “uma superação dos quadros tradicionais num ramo de direito em cuja gênese foi fundamental o paradigma da fábrica, dispensando referências à unidade espacial e temporal que eram outrora essenciais (...)”¹⁶⁴.

Há muito, portanto, a doutrina já observava e estava ciente de que a tecnologia da informação e as atividades do homem estão intrinsecamente ligadas, na medida em que constituem sua própria condição de mudança, não sendo fácil a adaptação, cabendo ao homem da sociedade da informação a procura por referências e paradigmas, tal como ocorreu com o homem industrializado¹⁶⁵.

Nesse compasso, a promulgação e publicação da lei nos idos anos de 2003 em Portugal possui forte influência do contexto europeu de preocupação nesse sentido. Isto é, antes mesmo de ser regulamentado no Código do Trabalho português, o teletrabalho, em sua forma ampla, foi objeto de abordagem no âmbito da União Europeia por meio do Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, assinado em 16 de julho de 2002, em Bruxelas¹⁶⁶.

¹⁶³ Lei n. 99/2003, publicada no Diário da República n. 197/2003, Série I-A, de 27 de agosto, acessível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>.

¹⁶⁴ GOMES, Júlio. Direito do Trabalho I, p. 737.

¹⁶⁵ VISMARA, Giovanni. Inose e Pierce: Tecnologias informáticas e culturas, p. 230-231.

¹⁶⁶ Acessível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Referido acordo foi fruto de várias discussões e debates que envolveram diversos e importantes atores sociais na seara europeia, como a *European Trade Union Confederation* (ETUC), a *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises* (UNICE/UEAPME), e a *Centre of Enterprises with Public Participation* (ECPE).

De acordo com este, o teletrabalho foi definido como uma forma de organizar e/ou realizar trabalhos, utilizando a tecnologia da informação, no contexto de um contrato de trabalho, onde o trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações dos empregadores, é realizado regularmente fora dessas instalações¹⁶⁷. Ou seja, a preocupação entre o mundo do trabalho e os acontecimentos e inovações inerentes ao universo da 4ª Revolução Industrial não é recente e demonstra a visão europeia, não apenas dos atores governamentais, mas também de atores sindicais importantes nesse âmbito, o que contribui, por certo, para que advenham medidas preventivas para evitar danos aos trabalhadores nesse contexto digital global.

Nessa esteira, apesar de haver discussões acerca de seus aspectos positivos e negativos¹⁶⁸, o teletrabalho foi objeto de regulamentação na legislação laboral portuguesa no ano seguinte à assinatura do referido Acordo, nomeadamente por meio do CT de 2003, que passou a tratá-lo a partir do seu art. 233º ao art. 243º. Portugal, portanto, foi um dos primeiros países europeus a regulá-lo em seu ordenamento jurídico.

Com o advento do CT de 2009, o teletrabalho passou a ser regulado a partir do art. 165º ao art. 171º, mas apenas no tocante ao teletrabalho subordinado, tal como ocorreu com o antigo código, ao contrário do Acordo Quadro europeu, que o tratou de forma macro¹⁶⁹. De disposições

¹⁶⁷ Tradução do original: *Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers teleworkers. (Clause 2, Framework agreement on telework).*

¹⁶⁸ GOMES, Júlio. *op. cit.*, p. 737-739, expõe que, positivamente, o teletrabalho possibilitaria o desenvolvimento de zonas interiores menos favorecidas melhor integração de trabalhadores com deficiências, descongestionaria as vias de trânsito, ocasionando vantagens ambientais. Negativamente, o autor pontua que o teletrabalhador, seja o que trabalha no domicílio, seja o que labora de forma nómada, vive isolado, o que pode ocasionar problemas e dificuldades inerentes à carreira; a falta de solidariedade, bem como o desaparecimento da dimensão coletiva do trabalho, ocasião em que muito provavelmente essa gama de trabalhadores se sindicalizará cada vez menos; assim como riscos referentes à matéria de segurança, higiene e saúde sobretudo psicológica, na medida em que o teletrabalhador pode ter uma presença constante em seu domicílio, passando a coabitar maior tempo com outros familiares, bem como haver sobreposição entre a sua vida profissional e familiar, causando possível conflitualidades.

¹⁶⁹ Apesar do Acordo Quadro europeu tratar o teletrabalho de forma ampla, o que incluiria o teletrabalho autónomo, o legislador português optou por regular no CT de 2003 especificamente a figura do teletrabalho subordinado, sobretudo com a inclusão no antigo art. 233º (atual art. 165º) do termo “com subordinação jurídica”. MELO, Marcella Alves de. *Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre as transformações das relações de trabalho*, p. 29, esclarece que “Os recursos telemáticos eliminam as barreiras geográficas e, o facto desse trabalhador ter certa autonomia com relação ao seu tempo de trabalho, não elimina a subordinação jurídica. Para esse tipo de contrato de trabalho especial, há de se levar em conta a presença da subordinação de maneira mais tênue (...) o que não pode ser motivo para desconfigurar a relação empregatícia em questão, bem como a aplicação das normas atinentes.”

gerais sobre a definição do teletrabalho subordinado (antigo art. 165º), o regime de contratação para a prestação dessa forma de labor (antigos art. 166º e art. 167º), os instrumentos de trabalho para seu exercício (antigo art. 168º), a igualdade de tratamento do teletrabalhador (antigo art. 169º) e sua privacidade (antigo art. 170º), o Código Laboral de 2009 demonstrou a preocupação do legislador português em garantir ao teletrabalhador subordinado especialmente direitos de cunho coletivos.

Espelhando a Cláusula nº 11 do Acordo Quadro Europeu sobre teletrabalho¹⁷⁰, o velho art. 171º garantia aos teletrabalhadores subordinados as suas inclusões no cômputo do número de trabalhadores para todos os efeitos inerentes às estruturas de representação coletiva, sendo garantindo, inclusive, que esses trabalhadores possam se candidatar a elas (n.º 1); a utilização das tecnologias de informação e comunicação usadas no trabalho para a participação em reuniões promovidas no local de trabalho pela estrutura de representação coletiva (n.º 2), garantindo-se, inclusive, que essas mesmas estruturas as utilizem igualmente (n.º 3)¹⁷¹.

Todavia, todo esse arcabouço esteve vigente em Portugal até o fim do ano de 2021, na medida em que a Lei n.º 83/2021¹⁷² veio a imprimir modificações no regime de teletrabalho. Mas há outra novel legislação que também imprimiu modificações no regime de teletrabalho: é a Lei 13/2023, que também será objeto de tratativa a seguir, obviamente nos pontos em que impôs alterações a partir de 01/05/2023. Esse novel quadro legislativo foi alvo de críticas bastante positivas, muito embora em alguns pontos, consoante veremos adiante, ele tenha sido insuficiente.

Nesse compasso, o estudo que passa a se suceder é realizado nesse contexto legislativo vigente, prevista no Código do Trabalho português na Subsecção V, a partir do artigo 165º.

¹⁷⁰ *Clause 11: TELEWORKERS have the same collective rights as workers at the employers premises. No obstacles are put to communicating with workers representatives. The same conditions for participating in and standing for elections to bodies representing workers or providing worker representation apply to them. Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for bodies with worker representation in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising his/her collective rights is specified from the outset. Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national legislations, collective agreements and practices.*

¹⁷¹ Para saber mais sobre as especificidades do Código Laboral sobre o teletrabalho, cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito...*, p. 243-245; 296-300; GOMES, Júlio. *Direito...*, p. 736-751; RAMALHO, Maria do Rosário Palma *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, p. 336-345, e *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, p. 171-188; MARTINEZ, Pedro Romano., *Direito...*, p. 695-697.

¹⁷² Acessível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

Esse primeiro dispositivo legal traz as noções iniciais do regime de teletrabalho, definindo-o como a prestação do trabalho em local não determinado pelo empregador e mediante o emprego de recursos tecnológicos de informação e comunicação, as já citadas TICs.

O artigo 165º possui o escopo apenas de trazer a definição do que seria o teletrabalho a luz do CT português. Define-o como aquele trabalho prestado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, contudo em local não determinado por este e mediante a utilização de recursos de tecnologia de informação e comunicação, as TICs (n.º 1). Na sequência (n.º 2), pontua que às situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica são aplicadas as disposições acerca do tema, prevista no CT, quando compatíveis.

As tratativas mais específicas acerca do teletrabalho inicial no atual art. 166.º, que vem a tratar das formalidades legais para a pactuação do regime de teletrabalho, dispondo acerca da necessidade de acordo escrito a tanto (n.º 2) que pode, inclusive, dispor acerca da alternância do trabalhador no regime telepresencial e presencial (n.º 3). Nota-se, portanto, a ausência de rigidez no regime inicialmente pactuado.

No n.º 4 do art. 166 estão dispostos 08 (oito) alíneas que tratam acerca das disposições que devem se fazer constar do acordo escrito, indo desde a identificação das partes ao local em que o trabalhador desempenhará o trabalho, que será considerando a tanto como local de trabalho, passando pelo período de trabalho, seu horário, a atividade contratada, a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem assim disposição acerca do responsável pela manutenção e instalação, até a periodicidade com que o teletrabalhador terá contato presencial com o empregador.

A lei resguarda o trabalhador em não fundamentar eventual oposição ao regime de teletrabalho, caso a proposta tenha origem junto ao empregador, não podendo àquele ser imputada qualquer causa para sanção ou mesmo despedimento. (n.º 6). O contrário não é oportunizado ao empregador, que somente pode recusar a proposta do empregado para o regime de teletrabalho por escrito e com fundamento para a recusa (n.º 7).

A intenção do legislador ao incluir no CT com o artigo 166º-A é louvável, na medida em que fixa as situações em que o regime do teletrabalho passa a ser garantido ao empregado. A primeira delas consiste na hipótese de violência doméstica, a teor do que trata o n.º 1 do art.

195 do mesmo código¹⁷³. A segunda garantia ao teletrabalho é direcionada aos trabalhadores que possuam filho de até 03 (três) anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência, doença crônica ou oncológica que resida junto com o trabalhador, desde que a atividade seja compatível e o empregador possua recursos para assim oportunizar o desempenho do trabalho (n.º 2), com possibilidade de prorrogação até 08 (oito) anos de idade (n.º 3), salvo o trabalhador seja empregado de microempresa (n.º 7). Havendo quaisquer das situações referidas, o empregador não pode manifestar oposição ao pedido do trabalhador (n.º 4). Destaca-se ainda a possibilidade de conversão do regime de trabalho em teletrabalho em caso do trabalhador ser cuidador informal não principal, isto é, cuidador regular, mas não permanente (n.º 5), bem assim a possibilidade de oposição do empregador neste caso (n.º 6).

Quanto tempo pode durar o acordo de teletrabalho? Esclarece o art. 167.º que empregador e empregado podem dispor de maneira indeterminada sobre ele (n.º 1). Entretanto, caso venha a especificar ser determinado, esclarece a legislação que o tempo a tanto não pode extrapolar 06 (seis), que podem ser renovados automaticamente por igual período, salvo se uma das partes manifestar oposição em até 15 dias antes do término, ocasião em que o trabalho presencial será retomado. (n.º 2). No caso de tempo indeterminado, a denúncia do acordo pode ser feita a qualquer tempo (n.º 3), sendo garantido ao trabalhador os mesmos direitos e garantias reconhecidos aos trabalhadores que já se ativavam em regime presencial (n.º 5).

A seguir, um ponto de válida e séria discussão. Ao contrário da legislação brasileira que, como verificado acima, possibilita que os custos para equipamentos necessários ao trabalho à distância possam ser repassados ao trabalhador, a legislação portuguesa é taxativa em dispor que os custos a tanto são do empregador, sem exceção. Nesse compasso, o empregador deve disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários ao teletrabalho, fornecendo-os diretamente ou, mediante concordância deste com preços e características, autorizar que o empregado os adquira (n.º 1). Despesas adicionais devidamente comprovadas pelo empregado também devem ser

¹⁷³ Artigo 195.º Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

custeadas pelo empregador, sobretudo custos adicionais de energia e rede compatível para o desempenho do trabalho (n.º 2), devendo a monta dessa compensação ser fixada no próprio contrato de trabalho ou mesmo no instrumento coletivo (n.º 3). Nesse caso, os valores pagos pelo empregador ao empregado não constituirão rendimento deste até o valor definido em norma específica que trata sobre assuntos fiscais e de segurança social (n.º 6).

Inexistindo previsão contratual ou coletiva sobre essas compensações e custos adicionais do empregado, versa o n.º 4 que serão assim consideradas aquelas inerentes à aquisição de bens e serviços que o empregado anteriormente não dispunha, bem assim aquelas consideradas em comparativo do trabalhador em mês de trabalho presencial. Por fim, vez fornecidos pelo empregador equipamentos e sistemas, sua utilização pelo empregado deverá observar eventual regulamento interno a tanto (n.º 7).

A igualdade de direitos e deveres são objeto de tratativa legal, conferida pelo CT português no art. 169.º, sendo a eles, obviamente, garantidos os mesmos inerentes aos trabalhadores em regime presencial, destacando-se, para fins do presente trabalho, os de proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores (n.º 1), sendo a eles garantida, a tanto, o direito de participação presencial em reuniões que porventura ocorram nas dependências da empresa, convocadas pelas comissões sindicais e intersindicais ou mesmo das comissões dos trabalhadores (alínea “a” do n.º 1) que pode, inclusive, se dar de forma telepresencial mediante a utilização das tecnologias utilizadas pelo teletrabalhador para o desempenho do trabalho (n.º 3). Outrossim, os teletrabalhadores integram o número de trabalhadores da empresa para os fins relativos de representação coletiva, sendo a eles garantido o direito de candidatura a essas estruturas (alínea “c” do n.º 1).

De igual forma, às estruturas de representação coletiva são garantidas a utilização das tecnologias acima referidas para, no exercício de suas atividades, comunicarem-se com os teletrabalhadores, máxime no tocante à divulgação de informações referidas no n.º 1 do art. 465 do CT¹⁷⁴.

¹⁷⁴ Artigo 465.º Afixação e distribuição de informação sindical.

Preocupou-se o legislador português em regular de forma específica a organização a direção e controle do trabalho desempenhado no regime de teletrabalho. No n.º 1 do art. 169.º-A fixou que as reuniões e tarefas deverão ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devendo assim ocorrerem dentro do horário de trabalho e com agendamento preferencial de 24 horas de antecedência.

Para as situações que exijam a presença física do teletrabalhador (reuniões, ações de formação, etc.), este é obrigado a assim comparecer na empresa ou em outro local indicado pelo empregador, devendo ser convocado a tanto com, no mínimo, 24 horas de antecedência. Nesse caso, os custos do deslocamento serão suportados pelo empregador em caso de custo que exceda o deslocamento normal entre o local de trabalho presencial e o domicílio do empregado (n.º 3).

Por se tratar de regime de teletrabalho, os poderes de direção e controle da prestação do trabalho pelo empregado deverão ser, preferencialmente, exercidos por meio dos equipamentos afetos ao empregado para execução de suas atividades, de acordo com procedimentos conhecidos, ajustados e mediante o respeito a sua privacidade (n.º 4), com igual observância dos princípios da proporcionalidade e transparência e com vedação à conexão permanente no horário de trabalho, seja vídeo ou som (n.º 5).

O art. 169º-B vem a tratar de direitos especiais do teletrabalhador, sendo no n.º 1 previstas as obrigações do empregador. São elas: dever de informação do teletrabalhador acerca das características e modo de utilização dos equipamentos e sistemas utilizados pelo empregador para acompanhamento de suas atividades (alínea “a”); abstenção de contato com o teletrabalhador nos tempos de descanso (alínea “b”); atuação para redução do isolamento do trabalhador, devendo prever contatos presenciais com superiores e demais empregados da empresa (alínea “c”); custeio de manutenções nos equipamentos e sistemas utilizados para o teletrabalho, independentemente de ser ou não de sua propriedade (alínea “d”); dever de consultar o teletrabalhador antes de efetuar mudanças em equipamentos e sistemas (alínea “e”); possibilitar ao empregado a formação necessário para utilização dos equipamentos e sistemas (alínea “f”).

1 - O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Em via contrária, o artigo também impõe ao trabalhador deveres em face do empregador. O n.º 2 do artigo 169.º-B elenca esses deveres ao dispor que compete ao teletrabalhador: informar o empregador de avarias e defeitos nos equipamentos e sistemas utilizados para suas atividades (alínea “a”); cumprir com as instruções do empregador para segurança da informação utilizada e produzida nas atividades (alínea “b”); o dever de respeito e observância do regimento e condicionantes de uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas fornecidos para o trabalho (alínea “c”); e observar as diretrizes do empregador para saúde e segurança no trabalho (alínea “d”).

Privacidade do trabalhador é um dos problemas relacionados ao teletrabalho e alvo de bastante discussão na doutrina. Ciente desse problema, o legislador português tratou do tema de maneira específica no artigo 170.º do CT, com alterações impostas pela Lei n.º 83/2021. Nessa esteira, dispõe a norma que o empregador deve respeito à privacidade do teletrabalhador, do seu horário de trabalho e do tempo de descanso e repouso dele e sua família, cabendo-lhe proporcionar boas condições de trabalho tanto física, quanto psiquicamente (n.º 1). Assim, quando o trabalho for realizado no domicílio do empregado, eventuais visitas do empregador que se façam necessárias deverão ser objeto de concordância do empregado e previamente avisadas com, no mínimo, 24 horas (n.º 2), que deverá ter o escopo específico de controle das atividades laborais (uso dos equipamentos e sistemas, etc.), somente poderá ocorrer no horário de trabalho contratado (n.º 3) e ações adotadas pelo empregador na visita não poderão extrapolar o objetivo e a finalidade da visita (n.º 4). Assim, é vedado ao empregador captar dados (imagens, som, escritas, etc.) que possam violar a privacidade do empregado (n.º 5).

Assim como a privacidade, outro ponto de muito debate na doutrina com o advento das TICs para desempenho do trabalho e as diversas formas de trabalho à distância, dentre elas o teletrabalho, é a segurança e saúde do teletrabalhador, cuja discussão será aprofundada mais à frente. Como preocupou-se o legislador português quanto ao tema?

Houve, com o advento da Lei n.º 83/2021 a adição ao CT português do artigo 170.º-A, que vem a regular, ainda que de forma não exaustiva, a questão. Assim, dispõe o n.º 1 do referido artigo que o teletrabalho é vedado em atividades que envolvam a utilização de substâncias e materiais perigosos à saúde do trabalhador, bem assim a sua integridade física, salvo se efetuadas em locais com instalações certificadas a tanto.

Dispõe o n.º 2 do citado artigo que compete a organização de tratativas específicas, adequadas e necessárias, com observância da privacidade do teletrabalhador, de questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho, cabendo-lhe, ainda, realizar no empregado exames antes da implementação do regime de teletrabalho, bem assim anuais de avaliação e aptidão física e psíquica do empregado para o exercício da atividade, o impacto destas na saúde do empregado, com a adoção de medidas preventivas a neutralizar/minimizar os impactos (n.º 3). Para assim proceder, o trabalhador deve facultar o acesso ao local de trabalho à profissionais destacados pelo empregador e com atribuições voltadas a saúde e segurança no trabalho, devendo as visitas ocorrerem no horário de trabalho em horário limitado das 9h às 19h (n.º 4). Por fim, esclarece o n.º 5 que ao teletrabalho são aplicadas as disposições inerentes ao regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Por fim, o artigo 171.º vem a tratar da fiscalização do regime de teletrabalho pelos órgãos responsáveis a tanto, cabendo-lhe contribuir para a prevenção de riscos profissionais inerentes a esse regime de trabalho. Nesse compasso, os órgãos inspetivos poderão realizar fiscalizações *in loco* no domicílio do teletrabalhador mediante sua anuência e comunicação prévia mínima de 48 horas (n.º 2).

O teletrabalho sob a ótica da OIT será objeto de análise a seguir.

3.4 A OIT e o teletrabalhador

A OIT define o teletrabalho como aquele trabalho realizado fora das instalações do empregador e que ocorre mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação, as TICs. Essa é a sucinta definição contida no relatório “*Working anytime, anywhere: The Effects on the world of work*” elaborado pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) e OIT, publicada em 2017¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Acessível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

Ainda, de acordo com o guia prático elabora pela OIT e publicado em 2020, denominado “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”¹⁷⁶ acrescenta outro posicionamento da organização sobre o tema, na medida em que afirma, tal como já tratado pelas legislação brasileira e portuguesa, que o teletrabalho deve ser instituído mediante acordo voluntário entre o empregado e empregador, devendo restar esclarecido/previsto no instrumento o local de trabalho, horas de trabalho, equipamentos a serem utilizados, etc., questões estas que, como visto, as legislações nacionais analisadas ao norte já trataram sobre.

Todavia, consoante pode ser verificado, trata-se de disposições relativamente recentes, inclusive discutidas no contexto da pandemia da COVID-19. Indaga-se: antes delas, o teletrabalho foi objeto de tratativa anterior? A pergunta mostra-se pertinente face a necessidade de se estudar eventual evolução do tema “teletrabalho” no ambiente da OIT, máxime porque, consoante exposto acima, trata-se de modelo cuja origem remonta aos anos 70 do Século XX, com Jack Nilles¹⁷⁷.

A resposta é negativa e positiva, na medida em que não há uma Convenção ou mesmo Recomendação que trate especificamente sobre o teletrabalho. Há, sim, normas da organização que são aplicáveis a esse regime de trabalho.

Sendo teletrabalho uma das espécies de trabalho à distância, a própria OIT compreende como aplicável a ele as tratativas contidas na Convenção n.º 177, aprovada na 83ª Conferência Geral da Organização Internacional do trabalho de 04 de junho de 1996, com vigência a partir de 22 de abril de 2000, intitulada “Convenção sobre o trabalho em domicílio”¹⁷⁸. Em termos gerais, referida Convenção preocupa-se em conferir igualdade de tratamento dos trabalhadores domésticos em relação aos trabalhadores presenciais não apenas no tocante à remuneração, por exemplo, e

¹⁷⁶ Acessível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf.

¹⁷⁷ Ver nota de rodapé 133.

¹⁷⁸ A Convenção n.º 177, de 1996, não foi até o presente momento ratificada pelo Brasil, tampouco Portugal, estando ela ratificada por apenas 13 estados-membros da OIT. Lista de países acessível em: Texto integral da Convenção acessível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO. Lista de países que a ratificaram acessível em:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:7133579342617:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3

condições de trabalho, mas também no tocante à saúde, segurança e participação em estruturas representativas da categoria¹⁷⁹.

A Organização Internacional ainda compreende como aplicáveis ao regime de teletrabalho as seguintes Convenções: n.º 155, de 1981, que dispõe sobre a “Segurança e Saúde dos Trabalhadores”; n.º 156, de 1981, que trata sobre a “Igualdade de oportunidades e de tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos”; a de n.º 154, também de 1981, que trata sobre a “Promoção da Negociação Coletiva”; a de n.º 183, de 2000, sobre “Proteção da maternidade”; e a de n.º 190, de 2019, que versa sobre “Violência e Assédio”¹⁸⁰.

A ausência de tratativa específica sobre teletrabalho também é visualizada nas Recomendações da OIT. Entretanto, assim como nas Convenções, a organização compreende como aplicável ao regime as seguintes: Recomendação n.º 164, sobre “Segurança e Saúde dos Trabalhadores”; n.º 184, sobre “Trabalho em domicílio”; e a de n.º 206, mais recente, sobre “Violência e Assédio”.

¹⁷⁹ MASSONI, Túlio de Oliveira. Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho, esclarece que “as diretrizes desta Convenção são as seguintes: - a expressão ‘trabalho a domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º); - deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade art. 4º); - quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º)”.

¹⁸⁰ A íntegras dos textos convencionais podem ser acessadas em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO:::>

4. A CRISE DO SINDICALISMO NA INDÚSTRIA 4.0

A partir das premissas e discussões experimentadas no presente trabalho até o momento pode-se afirmar que o modelo sob o qual o sindicalismo global nasceu e se estruturou teve como base os modelos de produção verticalizados do fordismo e do taylorismo. Tratam-se, como se viu nos capítulos acima, de modelos já há muito superados, especialmente a partir da metade do século XX com o advento de novas formas de produção, da evolução e introdução no meio produtivo das novas tecnologias e a ligeira perda de importância dos bens e serviços para os dados para o modelo capitalista atual, ocasionado justamente pelo advento das TICs.

É inegável que a Revolução Industrial 4.0 provocou efeitos e alterações em diversas áreas, não estando de fora o mundo do trabalho. O processo produtivo foi ainda mais descentralizado, determinadas profissões já não mais existem, outras, face a essa Revolução surgiram e o trabalho prestado agora pode, mais do que nunca, se prestado por meio TICs, cada vez mais avançadas.

Nesse compasso, em que pese as inúmeras vantagens dessa modalidade de trabalho (desnecessidade de deslocamento casa-trabalho-casa, gerando economia de tempo e dinheiro ao trabalhador; maior possibilidade de contato familiar no dia a dia; aumento da produtividade e melhor qualidade de vida), existem, por certo, desvantagens que merecem não apenas a atenção do Sindicalismo, objeto deste estudo, mas também da sociedade, das empresas e dos governos, notadamente porque questões voltadas à saúde e segurança podem surgir, máxime aquelas relacionadas ao isolamento do teletrabalhador, sua desconexão, problemas psicológicos, possível queda de produtividade, etc.

4.1 Desafios do Sindicalismo frente ao teletrabalho

A luz do cada vez mais utilizado regime de teletrabalho subordinado, o presente estudo analisará a crise e consequentes desafios do Sindicalismo sob as seguintes óticas: representatividade, saúde e segurança do trabalho, privacidade e proteção de dados e direitos sociais coletivos.

Estabelecidos e fixados os pontos chaves para o Sindicalismo, a pesquisa tratará acerca dos pontos chaves para o Sindicalismo no tocante aos teletrabalhadores subordinados, podendo a

negociação coletiva pode assumir um importante papel para a superação das dificuldades impostas ao Sindicalismo com a cada vez mais forte e insuperável Revolução 4.0. Mas quais os temas em que os sindicatos precisam ter atenção? São muitos, sendo destacado nessa pesquisa aqueles inerentes à própria existência dos entes sindicais e representatividade dos sindicatos junto aos teletrabalhadores, questões inerentes à saúde e segurança do trabalho e, muito em voga no globo, a privacidade dos teletrabalhadores que utilizam as TICs para suas atividades diárias.

Trataremos, a priori, sobre a crise de representatividade do Sindicalismo como o conhecemos.

4.1.1 Representatividade

Não há novidade alguma e muito o menos surpresa na seguinte afirmação: o sindicalismo global passa por uma crise de representatividade.

Representação difere de representatividade. Naquela, as entidades sindicais possuem a legitimidade de representar determinada categoria de trabalhadores. Todavia, para que haja a representatividade, os entes coletivos devem empreender esforços e meios para, de fato, representar os anseios das classes de trabalhadores que representam. Se não lançarem mãos de atitudes e medidas a tanto, a tendência é a de que os trabalhadores das classes não se sintam representados, isto é, não haveria representatividade, o sentimento de pertencimento do trabalhador à classe e muito menos ao ente coletivo que possui a referida legitimidade de representá-los.

Como resultado, tem-se experimentado há certo tempo uma tendência de desfiliação¹⁸¹, fato este que pode ser visualizado no Brasil, em Portugal e nos Estados Unidos, por exemplo¹⁸².

¹⁸¹ AUAD, Olga Juliana. Contribuições para a reforma do modelo sindical brasileiro, p. 167, afirma que “os sindicatos estão atravessando uma fase que abala a sua influência no mundo do trabalho atribuída ao fenômeno da descoletivização, ou diminuição do número de filiados.”

¹⁸² No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de filiação sindical atingiu, em 2018, 12,5%, considerando o universo de 92,3 milhões de pessoas ocupadas, sendo este o menor patamar desde 2012, quando atingiu 16,1%. Acessível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>. Por sua vez, Portugal, de acordo com a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), sofreu, em quatro décadas, uma redução de 45,5% do número de sindicalizados. Acessível em: <https://expresso.pt/economia/2019-11-19-Taxa-de-sindicalizacao-em-Portugal-cai-455-em-quatro-decadas>. Nos EUA, de acordo com o relatório da U.S

Sendo estruturado sob esses conceitos do clássico ambiente empresarial industrial e fabril, os movimentos sindicais foram direcionados para a representação e acolhimento, sob o sentimento de solidariedade, responsável pela Questão Social, dos outrora mencionados trabalhadores típicos, trabalhadores esses que estão desaparecendo e dando lugar a novos trabalhadores direcionados e inseridos no dia a dia ao uso das TICs, seja no campo pessoal, seja no profissional.

Ocorre que todas essas modificações desencadeadas pela Indústria 4.0, principalmente nos campos sociais e econômicos, parece não ter atingido grande parte do sindicalismo global, que ainda é marcado por modos clássicos e obsoletos de relacionamento e organização não somente em relação aos trabalhadores que representam, mas também em relação a outras entidades sindicais, não sendo visualizada muita inovação no estabelecimento de formas de participação dos trabalhadores no ambiente sindical¹⁸³. Esta é, inclusive, uma das marcas desse sindicalismo, que possui uma certa lentidão em se adaptar a essas novas tecnologias e compreender a sua importância, seja por considerá-la hostil, seja por conta do seu conservadorismo¹⁸⁴.

Esse pouco – e até nenhum – avanço nas formas em que os sindicatos lidam com os seus representados contribui indiscutivelmente para agravar a crise pela qual ultrapassam esses importantes atores sociais e que é majorada sobretudo pela crise em seus processos democráticos internos, onde há centralização dos poderes de decisão e ausência de diálogo e abertura para que os demais trabalhadores apresentem ideias e opiniões contrárias a do grupo que apoia e dirige o sindicato, fato este que ocasiona cada vez mais a realização de assembleias sindicais meramente formais e ilusórias, que desmaterializam não apenas a participação dos trabalhadores, mas todo o processo democrático interno sindical¹⁸⁵. Privilegia-se, assim, o individual acima do coletivo,

Bureau of Labour Statistics, a taxa de filiação sindical americana reduziu de 20,1%, em 1983, para 11,1%, em 2015. Acessível em: <https://www.bls.gov/spotlight/2016/union-membership-in-the-united-states/home.htm>.

¹⁸³ ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. *op.cit.*, p. 132-133.

¹⁸⁴ Nesse sentido, DENCİK, Lina; WILKIN, Peter. *Digital Activism and the political culture of trade unionism*, p. 1732.

¹⁸⁵ ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. *op. cit.*, p. 137 pontua que “O problema da democracia sindical atual é que, cada vez mais, trabalhadores têm acreditado que se trata de um jogo que não vale a pena ser jogado, que seus votos não importam, que um indivíduo não consegue enfrentar a força da máquina, motivo pelo qual tem se verificado um declínio no interesse de participação dos trabalhadores, em especial dos jovens. Esses não mais comparecem às assembleias sindicais por acreditarem serem meramente simbólicas, um sentimento que, como reflexo, significa a perda do interesse de votar, de fiscalizar, de participar das decisões de sua entidade representativa, devendo ser interpretados como indícios que demonstram que a confiança dos trabalhadores no atual modelo adotado pelos órgãos sindicais desmoronou.”

gerando-se um clima de desconfiança dos trabalhadores que tendem, obviamente, a se afastar desse universo, inflando a crise de desfiliação outrora mencionada¹⁸⁶, principalmente em relação aos jovens, hoje usuários ativos e frequentes das novas tecnologias, habituados a lidar com dados e informações, e teletrabalhadores¹⁸⁷.

Como alternativa e meio de superar essa celeuma, sugere-se que os sindicatos se reinventem e lancem mão justamente dessas TICs para firmarem sua presença nesse novo mundo. É preciso que os sindicatos “falem” essa nova linguagem da tecnologia presente em todos as áreas da sociedade e economia e que são uma característica inseparável atualmente dos novos trabalhadores. Logo, pensar que termos como Sindicalismo digital ou *Cybersindicalismo*¹⁸⁸ são demasiado futuristas constituiu um engano. O digital é o atual e, infelizmente, ainda não faz parte de grande parte da rede sindical global, o que culmina e aumenta mais e mais essa crise sindical existente.

São necessárias novas formas que tragam os trabalhadores digitais para o sindicato, resgatando e aumentando o sentimento de solidariedade e materializando o processo de tomada de decisões do sindicato quanto a assuntos internos e máxime quanto ao processo de negociação coletiva com as entidades patronais¹⁸⁹. Objetiva-se “em vez de um sindicato exclusivo da categoria profissional, um sindicato inclusivo, coordenando a luta em face da dominação do capital”¹⁹⁰.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 138, assevera que “A crise enfrentada pelo modelo sindical atual afasta os trabalhadores do necessário envolvimento no processo de tomada de decisões do sindicato. A confiança que deveria existir entre os representados e seus representantes aparenta se encontrar bastante abalada por experiências autoritárias e diretores que almejam, unicamente, assegurar interesses pessoais e se perpetuarem no poder.”

¹⁸⁷ OLIVEIRA, Everton Lima de; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Desenvolvimento e difusão das premissas de um modelo de “sindicalismo digital”, p. 57, pontuam que “Outro fator que reforça ainda mais a urgência dessa mudança são os jovens, está cada vez mais difícil encontrar jovens envolvidos na luta sindical, é cada vez mais comum sempre encontrar as mesmas figuras e métodos de anos atrás, fato esse que é um pouco paradoxal, uma vez que os jovens de nossa sociedade estão cada vez mais interessados e engajados em questões sociais, um bom exemplo as manifestações de rua que tem ocorrido por todo o país nos últimos anos. Com isso, o que acaba por afastar a juventude é o atual modelo sindical que se mostra ultrapassado, a aversão está na burocracia e descrença dos jovens pela forma de organização dos sindicatos.”

¹⁸⁸ Termos criados e defendidos por ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho., *op. cit.*

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 134-135, contribui asseverando que “(...) o desenvolvimento de novas formas de participação dos trabalhadores no processo decisório das entidades sindicais, um novo sistema, menos verticalizado, que possibilite a troca de informações e intenções de forma livre e garanta um direito de voz real (não apenas informa) a toda a categoria (...) pode significar um grande avanço para a democratização sindical.

¹⁹⁰ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo, p. 152. Essa valorização da democracia é destacada por WALZER, Michael. Esferas da Justiça – Uma defesa do pluralismo e da igualdade, p. 416-417, que destaca que “a democracia valoriza o discurso, a persuasão e o talento retórico. O ideal é que o cidadão que apresentar o argumento mais convincente - isto é, o argumento que realmente convença o maior número de cidadãos - consiga o

Esse novo *modus operandis* inclusivo e participativo nos sindicatos pode ser assegurado por meio de duas garantias: do direito à informação e do direito à participação, melhorando assim a democracia interna dessas entidades coletivas, direitos esses que podem ser assegurados por meio das TICs¹⁹¹. Mais do que alterações legislativas para garantir esse novo *modus operandis* sindical, são necessárias, acima de tudo, mudanças comportamentais dos dirigentes que sirvam de inspiração para atrair novos e jovens filiados, para que surjam novos ideais, novas opiniões e novos engajamentos desses novos trabalhadores típicos.

Como precedente ao direito à participação, é deveras importante que os sindicatos garantam aos seus representados o direito à informação, muitas vezes não observados pelas direções que estão no poder. Esse direito à informação, contudo, não se restringe à simples transparência de dados e informações, mas sim à necessidade de que aqueles que possuem relações com os sindicatos e participem das tomadas de decisões tenham pleno acesso a todas – informações e dados –, de modo que possam tomar conhecimento dos assuntos e temas que serão discutidos e decididos nas assembleias sindicais, possibilitando-se que as decisões sejam tomadas de forma clara e orientada¹⁹².

que quer. Mas não pode usar a força, abusar do poder ou distribuir dinheiro; precisa conversar sobre os problemas’. Conclui, ALENCAR, Zilmara Davi de. Desafios e perspectivas para o diálogo social no Brasil: o modelo sindical brasileiro e a reforma sindical, p. 118, que toda essa modificação nos sindicatos necessita de uma renovação ou uma recriação, de modo que haja a possibilidade de “sair desse padrão de sindicato que tem apenas representação; precisamos ir atrás de um sindicato que tenha representatividade”.

¹⁹¹ ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. *op. cit.*, p. 136, afirma que “Consolidando-se esse ideal, poderemos adentrar na exploração por novas formas de garantir o acesso à informação, consulta e participação da categoria e, para isso, poderemos utilizar muitos dos avanços já desenvolvidos e difundidos pela rede mundial de computadores. (...) chegou o momento em que não podemos mais fechar os olhos para a evolução disponibilizada pela Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), pois essa poderá se tornar a verdadeira opção estratégica para condução do diálogo e integração entre os atores envolvidos, revitalizando e aprimorando nosso já caduco sistema sindical que pouco evoluiu desde seu nascimento. Ainda há grande preconceito sobre a internet e como essa ferramenta pode, efetivamente, contribuir para a democracia. Muitos a veem como simples passatempo, um local para divertimento, ócio, lazer, games, e outras atividades rotuladas como ‘improdutivas’. Trata-se de uma visão absolutamente equivocada e que dificultará a luta pelo desenvolvimento de uma nova proposta de adequação das entidades sindicais à era da informação, mas, certamente, não a inviabilizará”.

¹⁹² OLIVEIRA, Fernando Alves de. Cúpula reina e base paga a conta, faz importantes questionamentos sobre esse direito à informação muitas vezes não observados pelas entidades sindicais. Pontua ele que “Qual é o associado de qualquer entidade (patronal ou de trabalhadores) que conhece os números da receita e despesa de sua entidade? Onde eles são publicados ou divulgados? E a quem cumpre fiscalizar esses balanços ou balancetes? A resposta (pelo menos no papel é clara e óbvia): ao Conselho Fiscal. E quem são os membros desse órgão? Ora, os componentes da chapa vitoriosa, amigos, companheiros, parceiros (...). Alguém já foi ao seu sindicato, confederação ou federação pedir cópia disso? Se a resposta foi afirmativa: mostraram? Se como resposta foi esclarecido que tal documento foi divulgado em

Nesse sentido, as TICs podem desempenhar importantes papéis para a garantia desse direito, nomeadamente com a criação de canal direto de contato entre a entidade e seus representados, especialmente com a disponibilização de documentos que contenham esses dados por meio de mensageiros eletrônicos, como *WhatsApp*, *Telegram* e até e-mails, bem como da realização de videoconferências por meio de plataformas como *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Meets*, dentre outras. Uma vez assegurado o direito à informação, possibilita-se o gozo do direito à participação. E é neste que reside a principal questão quanto ao tema.

A doutrina¹⁹³ destaca que as poucas entidades sindicais que já fazem uso das novas tecnologias o fazem de maneira equivocada e extremamente limitada. Sítios eletrônicos que poderiam possibilitar pleno acesso à informações e dados do ambiente interno da entidade limitam-se a prestar informações superficiais e de forma bastante rudimentar, não intuitiva, o que acaba por afastar ainda mais aqueles poucos filiados que buscam acessar o portal para obtê-las. Esse comportamento é visualizado até mesmo nos sindicatos de grande porte, que se olvidam de proporcionar o contato na via trabalhador-sindicato, mantendo o contato apenas no sentido sindicato-trabalhador.

É nesse sentido, de acordo com Saulo Nunes de Carvalho Almeida¹⁹⁴, que surge a proposta de um Sindicalismo Digital, onde une-se a necessidade de uma democracia sindical à era tecnológica, objetivando-se “facilitar e promover a participação dos trabalhadores no processo de decisões do organismo sindical, estreitando as relações entre representantes e representados. (...) A utilização dos potenciais da Internet possibilitaria o tráfego de informações de modo eficiente”. Pontuando diversos exemplos de como essa junção poderia ocorrer, o autor¹⁹⁵ cita a possibilidade de se estabelecer um modelo de colaboração e consulta *opensource* disponibilizado no sítio eletrônico da instituição acerca da proposta de negociação coletiva, ao qual os trabalhadores

órgão de grande circulação, ficou comprovada dita publicação? E não pensem que estou me referindo só a sindicato de trabalhadores, não. Isto igualmente envolve os patronais, integrados por pessoas esclarecidas, só que desinteressadas, até porque a crise de identidade sindical neste País é tanta que hoje sindicalismo é visto com sentimento de asco, revolta e desprezo, inerentes a uma atividade exercida por gente sem valor. Enfim, de uma coisa menor. Nosso modelo sindical brasileiro tem 70 anos. Quantos casos de destituição diretiva por descaminhos ocorreram até hoje? Conta-se nos dedos. Talvez os das mãos bastem!”

¹⁹³ ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho., *op. cit.*, p. 144-145.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 145.

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 147 e ss.

poderiam ter amplo acesso, e a criação de uma rede sindical global por meio da Internet para reunião de associações sindicais com representações idênticas, para que seja possível por exemplo a troca de experiências. Segundo ele, “não se trata de uma utopia, e sim de algo que o capital globalmente organizado há bastante tempo já atentou para a sua importância”¹⁹⁶.

Aprofundando-se mais na prática, tem-se que já são visualizadas algumas medidas nesse sentido. A *Fundación Friedrich Ebert Argentina*, por exemplo, lançou no ano de 2020 a aplicação *Union Platform*, uma ferramenta para as organizações sindicais se tornarem acessíveis a partir do telemóvel utilizados pelos trabalhadores¹⁹⁷. Se bem utilizada, pode-se constituir como uma ferramenta chave para que os sindicatos coloquem em prática os direitos à informação e participação, podendo inclusive ser utilizada para criar novos e mais flexíveis meios de filiação de novos trabalhadores, atingindo diretamente aqueles que frequentemente estão inseridos no ambiente casa/on-line, ao invés do local de trabalho fixo e empresarial¹⁹⁸.

Ciente desse caminho sem volta e preocupada em publicizar ainda mais ferramentas que podem contribuir para o universo sindical, foi publicado em 2019 pela federação sindical global *UNI Global Union* o relatório “*Connective Action – Digital Tools for Trade Unions: 2019 Review*”¹⁹⁹, que explora diversas ferramentas digitais elaboradas por sindicatos e que podem servir de inspiração e serem utilizadas²⁰⁰.

Outro exemplo a ser dado é o do sindicato alemão *IG Metall*, que criou a plataforma digital *Fair CrowdWork Watch* visando possibilitar que os trabalhadores por meio do *crowdsourcing* conheçam seus direitos postulando melhores condições para o labor²⁰¹.

¹⁹⁶ *Ibidem*, p. 148.

¹⁹⁷ De acordo com o sítio eletrônico da Fundação, a *Union Platform* consiste em uma “(...) aplicación gratuita que facilita la comunicación entre los sindicatos y sus afiliados/as de manera rápida y segura. (...) Con el mismo, la FES tiene como objetivo colaborar para superar las dificultades de organización con las que se encuentran los trabajadores de plataformas a causa de la atomización y la dispersión territorial, utilizando enfoques innovadores, métodos alternativos y estrategias asociativas novedosas.” Acessível em: <https://www.fes-argentina.org/e/union-platform-el-sindicato-en-tu-bolsillo/>.

¹⁹⁸ DENCIK, Lina; WILKIN, Peter. *op. cit.*, p. 1732-1733.

¹⁹⁹ Acessível em: <http://www.thefutureworldofwork.org/the-lab/report-connective-action/>.

²⁰⁰ Como bem ressalta o sítio eletrônico onde o relatório está publicado, as “*Trade unions are using digital services to reach out to their members in new original ways. Non-union groups, likewise, are finding ways to build collective identity that unions can take inspiration from. Our report introduces tools in each category, and shows how unions are amplifying the voice of workers though new tech and digital services.*”

²⁰¹ Plataforma digital acessível em: <http://www.faircrowdwork.org/de/watch>.

É preciso deixar claro que não se pretende com essas proposições a extinção do modo de atuação e organização clássico do sindicalismo, afinal essas entidades devem utilizar de todas as armas possíveis e idôneas para proteger seus representados. O que se pretende é que haja uma adequação, uma reinvenção direcionada para a inclusão cada vez maior dos meios digitais no seu interior²⁰². É necessário o reconhecimento por parte dos sindicatos e seus dirigentes de que esses meios tecnológicos podem ser os responsáveis por retirar o sindicato da crise de representação e confiança que ultrapassam.

Nesse sentido, o advogado brasileiro Eduardo Pragmácio Filho, em coluna publicada no jornal brasileiro *Estadão*²⁰³, asseverou que “A tecnologia é companheira histórica do sindicalismo, pois foi a razão da chamada Questão Social, advinda da primeira Revolução industrial, na passagem para o século 19, que surgiu o direito do trabalho, a consciência de classe e, conseqüentemente, o sindicato.” Considerando isso, complementa-se: se da tecnologia surgiram os sindicatos, é dela que eles devem se utilizar para sobreviver nesse novo contexto laboral, nesse novo contexto do trabalho digital²⁰⁴.

4.1.2 Saúde e segurança do trabalho

O tema é de extrema importância na que tange não apenas os trabalhadores típicos referidos anteriormente, mas especialmente esse novo mundo digital que acompanha os teletrabalhadores, merecendo especial atenção do sindicato, inclusive como forma de resgate do sentimento de pertencimento e resgate da representatividade abordada referida.

²⁰² Sobre esse ponto MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 200, pondera que “(...) tem também de atender-se que estas novas formas de prestar trabalho e o trabalho 4.0 originam uma alteração da própria ideia de diálogo social surgindo a questão de saber qual o diálogo social na era digital? Deverão surgir novas formas de diálogo social?”

²⁰³ Acessível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/sindicalismo-4-0-e-a-revolucao-tecnologica/>.

²⁰⁴ Indo mais a fundo ANDRADE Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho*, p. 256, faz uma série de pertinentes indagações: “Se assim funcionam as relações industriais, os mercados, a política, a sociabilidade, porque não ter como prioridade a incorporação, de uma vez por todas, dos instrumentos da sociedade informacional nos diálogos sindicais contemporâneos? E mais, por que não mobilizar os trabalhadores do conhecimento para essa tarefa? Estes, sim, seriam capazes de paralisar, de tumultuar os sistemas estratégicos, o coração de diversos setores produtivos: industrial, comercial, financeiro, os meios de comunicação.”

A vida é o primeiro e principal direito do homem, estando o direito a ela garantida em todos os textos internacionais que tratam acerca dos direitos fundamentais do homem. Não à toa é o principal direito, ao passo que, sem vida, nenhum outro direito é passível de desfrute. Entretanto, pergunta-se: a recíproca é verdadeira? Há vida sem saúde, sem segurança, sem trabalho mínimo que seja? Compreendemos que não, sendo esses pilares básicos para garantia do pleno gozo do direito à vida.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua a saúde como “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.²⁰⁵

É consenso na doutrina que a procura pelo trabalho pelo cidadão evidencia a busca por um meio de garantir o acesso a bens de consumos indispensáveis para a manutenção dele e de sua família, sobretudo no ambiente capitalista em que estamos inseridos que hoje ultrapassa, como o próprio título desta pesquisa diz, uma 4ª Grande Revolução.²⁰⁶

Por muito tempo, consoante pôde ser percebido pelos acontecimentos inerentes às duas primeiras grandes revoluções industriais, o homem deveria se adaptar às condições de trabalho. Longas jornadas, condições insalubres, perigosas... não era incomum a ocorrência de acidentes e mortes nos ambientes fabris. Esse foi um dos motivos do surgimento da Questão Social, amplamente abordada anteriormente neste trabalho. Agora, as atividades devem ser adaptadas ao ser humano, de modo que este possa usufruir de saúde e segurança nos ambientes de trabalho, pois este também é importante para o pleno gozo do direito à vida.

Contudo, não se pode deixar de ter em mente um importante ponto: essa busca pelo trabalho e meio de auferir rendimento para a manutenção das necessidades básicas do indivíduo não deveria implicar ao cidadão trabalhador em um ambiente de trabalho dotado de características e condições precária inerentes à 1ª Revolução Industrial (jornadas extremamente longas, baixa remuneração, atividades insalubres, etc.).

Hoje nos parece bastante cristalino que aquelas situações laborais não mais encontram baliza no globalizado mundo em que vivemos. O cidadão não pode – e nem deveria – exercer o trabalho perdendo a sua saúde, na medida em que tal situação, ao nosso ver, implicaria cabalmente

²⁰⁵ Acessível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>.

²⁰⁶ Nesse sentido, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador, p. 102.

na perda do seu direito à vida, como argumentado acima, motivo pelo qual, tomando como base textos internacionais, os países vêm regulando de forma bastante enfática e cada vez mais a importância da garantia de saúde e segurança no trabalho.

O meio ambiente de trabalho assume, portanto, papel de extrema importância não apenas aos trabalhadores típicos, mas também aos teletrabalhadores, especialmente porque não se encontram no ambiente físico empresarial de seus empregadores. Quanto ao termo aqui utilizado de “meio ambiente de trabalho”, a doutrina esclarece que:

Importante é a conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente de trabalho elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano”.²⁰⁷

Nesse contexto, pode-se afirmar que o meio ambiente de trabalho é indissociável do meio ambiente geral, sendo inequívoco que o objetivo macro de garantia do direito à vida não pode ignorar a necessidade de se ter um ambiente de trabalho sadio e equilibrado em todos os seus aspectos, não apenas de forma física, mas também psíquica e mental.²⁰⁸

Como referido, as legislações nacionais acompanham a ótica das internacionais acerca do tema, especialmente as normas internacionais aprovadas e ratificadas pela OIT. Embora não inseridas no rol de convenções fundamentais da OIT, a Convenção n.º 148, 155 e 161 assumem importante papel balizar para os Estados-Membros da OIT balizaram suas legislações internas para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

A primeira (n.º 148), aprovada da 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1977, e ratificada por Brasil e Portugal, possui o como escopo principal a prevenção e a limitação dos riscos profissionais no local de trabalho relacionados às contaminações do ar, ruído e vibrações, situações bastante relacionadas, sobretudo, ao ambiente industrial. Dentre suas

²⁰⁷ ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho, p. 409.

²⁰⁸ Nesse sentido, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op. cit.*, p. 129, e MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão, p. 77.

medidas para a conferir maior proteção, a Convenção propõe a atuação conjunta entre os *stakeholders* envolvidos (empresa, empregados, representantes dos empregados e dos empregadores) para a implementação de medidas capazes de proteger os empregados desses riscos.

A Convenção n.º 155, aprovada na 67ª reunião Convenção Internacional do Trabalho, em 1981, igualmente foi ratificada por Brasil e Portugal, sendo deveras importante para o assunto ora abordado, na medida em que trata de maneira dispõe de maneira bastante específica sobre as normas e princípios inerentes à saúde e segurança dos trabalhadores, bem assim do meio ambiente de trabalho em que eles estão inseridos. Tendo esse norte, a Convenção n.º 155 impõe aos Estados-Membros que a ratificaram a necessidade de instituição de uma política nacional voltada à segurança, saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho, com outras três exigências: que ela seja coerente, que seja posta em prática e que ela seja reexaminada periodicamente²⁰⁹. Com isso em mente, pode-se afirmar que o principal objetivo da Convenção n.º 155 da OIT consiste no principal objetivo da Convenção é a prevenção de acidentes de trabalho e a provocação de danos à saúde dos trabalhadores.

Por fim, a Convenção n.º 161 da OIT, aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, no ano de 1985, apesar de não guardar a mesma relevância que as duas citadas anteriormente, também consiste em um importante instrumento utilizados pelos Estados-Membros e ratificadores de seu teor para a implementação de normas internas que visem o aprimoramento das condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

A norma internacional trata especificamente dos “Serviços de Saúde no Trabalho”, um complemento à política nacional tratada na Convenção n. 155, da OIT, possuem um claro caráter preventivo, conjunto com empregadores e trabalhadores, para o alcance de um ambiente de trabalho salubre e seguro que proporcione uma saúde física e mental ao trabalhadores em suas

²⁰⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *op. cit.*, p. 93, pontua que “Pode parecer óbvio demais a norma estabelecer a obrigatoriedade de ‘pôr em prática’. Não é. A luta dos dias atuais, no campo jurídico, é pela efetividade do direito, havendo mesmo certo cansaço diante de muito consenso e pouca ação. Assim, a política nacional coerente sobre o assunto deverá constituir instituições aparelhadas para imediata aplicação das normas estabelecidas, com todos os instrumentos e recursos necessários para lograr êxito. Além da determinação de ‘pôr em prática’ constante do art. 4, o art. 8 reitera a obrigação de adotar medidas necessárias para tornar o direito efetivo, o que também ocorre nos arts. 11 e 15. Assim, o desafio é a criação de normas respaldadas por instrumentos jurídicos claros, simples e ágeis para garantir aplicação efetiva.

atividades²¹⁰. Destaca-se que a referida convenção não foi até o momento ratificada por Portugal, tão somente pelo Brasil.

É consubstanciado nesse cenário internacional de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores que os países membros da OIT pautam suas legislações nacionais, seja a nível constitucional, seja a nível infraconstitucional. Nessa toada, a Constituição da República Portuguesa²¹¹ afirma, logo em seu artigo 1º, que Portugal é uma república soberana onde a dignidade da pessoa humana é um dos seus pilares. No artigo 24º, afirma claramente que a vida humana é inviolável e, em seu artigo 58º, que todos possuem direito ao trabalho, cabendo ao Estado português a adoção de medidas necessárias para a promoção de medidas políticas de pleno emprego, igualdade de oportunidades e condições de trabalho, bem assim a promoção de meios para a valorização profissional dos trabalhadores. Cita-se, ainda, no ambiente legislativo português, o texto legal específico que versa sobre o Regime Jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho²¹², que fixa que o desenvolvimento econômico também visa a promoção da humanização do trabalho no que tange às condições de saúde, segurança e higiene.

No Brasil, o tratamento conferido ao valor do trabalho não é distinto. O art. 1º de sua Carta Política²¹³ giza, logo em seu 1º artigo, incisos III e IV, que a República Federativa do Brasil possui como um dos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sendo este, o trabalho, um direito social do cidadão. A importância conferida ao trabalho é mais ainda visualizada quando o texto constitucional, em seu artigo 198º estabelece que a ordem social possui base primária no trabalho, com o objetivo de se alcançar o bem-estar e a justiça social.

Não menos importante é o art. 200 que, em seu inciso VIII, dispõe que ao Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro compete “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Acrescenta-se ainda a disposição contida no art. 225º, que assim giza: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à

²¹⁰ A doutrina destaca que “Deve ser destacada a postura moderna, sempre enfatizada, de adaptar o trabalho ao homem, ajustando equipamentos, duração de trabalho, formas de organização e processos produtivos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Essa postura se contrapõe à antiga atitude, que se preocupava em adaptar o homem ao trabalho, privilegiando a atividade em detrimento do homem”. (*Ibidem*, p. 98, nota de rodapé 17).

²¹¹ CRP acessível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>.

²¹² Acessível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/441-1991-316728>.

²¹³ Constituição Federal do Brasil acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de protegê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Amparado nesses contextos legislativos, seja o português, seja o brasileiro, é que os sindicatos não apenas podem, como devem, adotar uma postura menos passiva e mais ativa na proteção dos seus grupos de representados, reinventando a Questão Social para fora do ambiente empresarial típico, levando-a para os ambientes de trabalho dos teletrabalhadores, sejam eles seus domicílios, em centros satélites ou espaços de *coworking*, uma vez que é inegável que o teletrabalho pode ter severo impacto na saúde e segurança dos teletrabalhadores, vez que as medidas porventura implementadas pelos empregadores em seus estabelecimentos muitas vezes não atingem, até pela falta de interesse tanto dos empregadores, quanto do empregados, em se imiscuírem nesse ponto, sobretudo porque estar-se a falar do próprio domicílio do empregado.

No que tange à saúde e segurança dos teletrabalhadores, tem-se que a OIT publicou, em 2022, estudo sobre o busílis. O estudo, denominado “*Healthy and safe telework*”²¹⁴, teve o condão principal de fornecer informações técnicas acerca do tema aos empregados, empregadores e às entidades sindicais representantes dos teletrabalhadores, explorando os impactos do teletrabalho na saúde, segurança e bem-estar. Realizando essa abordagem, buscou ainda o documento ser um guia prático sobre como promover a saúde física, mental e o bem-estar social dos teletrabalhos à luz das diretrizes da OMS e da OIT, consoante convenções acima tratadas.

Em geral, a publicação da OIT perpassa pela análises de diversos outros estudos de diversos ocorridos antes, durante e após os meses mais difíceis da pandemia da Covid-19, momento em que o teletrabalho deixou de ser um mero ajuste individual entre o trabalhador e seu empregador, passando a uma imposição como meio de manutenção do fluxo empresarial e medida de redução de contato para mitigar a propagação do vírus.

Assim, identificando uma série de riscos à saúde dos teletrabalhadores (isolamento, impossibilidade de separação do tempo de trabalho e não trabalho, ausência de equilíbrio ocupacional, por exemplo), bem assim efeitos positivos (maior prática de atividade física, redução

²¹⁴ Íntegra do estudo acessível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977?s=03>.

dos níveis de *stress* e pressão sanguínea), o estudo propôs, tal como um guia, consoante referido ao norte, uma série de medidas voltadas à saúde física, mental e bem-estar dos teletrabalhadores.

No que se refere à questão física, o estudo da OIT propõe: a adoção de um espaço de trabalho específico, privado e silencioso, tal como se no ambiente empresarial o trabalhador estivesse, com cadeira e mobiliário ergonômicos adequados para as horas de trabalho; o ambiente deve possuir circulação de ar, ventilação e a temperatura deve ser adequada para o desempenho profissional e segurança do trabalhador no ambiente, com níveis de ruídos reduzidos e mediante o incentivo de utilização auscultadores adequados; realização de pausas e mudanças de postura no curso do trabalho; e o implemento de pausas para exercícios físicos ao longo da jornada diária.

Em referência à questão mental, o trabalho menciona: o encorajamento dos teletrabalhadores a respeitar as horas de trabalho, de modo a não haver excesso de jornada; a ausência de contato dos empregadores junto aos teletrabalhadores em horários que não os de trabalho; a adoção de prática regular de interações sociais entre os teletrabalhadores e os demais empregados, com incentivo a conversas virtuais e formais e informais por meio de TICs; comunicação e informação dos teletrabalhadores acerca dos riscos psicossociais do teletrabalho, como forma de incentivo a eles buscarem apoio e adotarem, juntamente como empregadores, medidas necessárias para a mitigação desses efeitos.

Por fim, no tocante ao bem-estar dos teletrabalhadores, fixa o estudo as seguintes medidas possíveis ao seu aprimoramento: delimitação do tempo de trabalho e tempo de não trabalho, com possibilidade de flexibilização de horário; incentivo à redução de tempo de uso de telas de computadores e *smartphones* como forma de aprimoramento dos níveis de sono dos teletrabalhadores; mais uma vez o incentivo à prática de atividade física; adoção de uma alimentação regular e saudável; proibição do fumo de cigarros e ingestão de bebidas alcólicas em horário de trabalho.

Como se verifica, o universo de medidas possíveis e necessárias para o aprimoramento das condições de saúde e segurança dos teletrabalhadores possui uma vasta abrangência, partindo desde questões físicas do ambiente de trabalho do teletrabalhador à pontos mais intimistas, como alimentação, descanso e prática de atividades físicas que, inequivocamente, possuem um caráter mais pessoal e variável de acordo com cada pessoa.

Analisando comparativamente esse recente estudo da OIT e as legislações nacionais portuguesa e brasileira acerca do regime de teletrabalho subordinado, verifica-se que a preocupação do legislador português se mostra muito mais profunda em termos de saúde e segurança dos teletrabalhadores quando comparada à brasileira, vez que muitas medidas práticas sugeridas pela OIT em seu estudo já no código português do trabalho.

Todavia, o cenário de pouca ou muita tratativa acerca do tema não implica, ao nosso ver, necessariamente, em uma ampliação ou redução da atuação sindical. Muito pelo contrário, pois aos sindicatos ainda é possível tratar do *busílis* de forma mais ativa e específica que a própria lei, imiscuindo-se nas especificidades de cada categoria de teletrabalhadores, ampliando as benesses laborais ao longo da jornada, ampliando e tempos de pausa, formas de incentivo à prática de exercícios, garantia de leque de benefícios contratuais aos teletrabalhadores para aprimoramento de sua alimentação, prática de exercícios, etc., tudo isso a partir das negociações coletivas a serem realizadas com as entidades sindicais patronais ou mesmo diretamente com cada empregador, dada a especificidade de suas atividades econômicas. Hoje, mais do que nunca, os entes sindicais podem e devem assumir um papel mais ativo como forma de ampliar sua representatividade junto as suas categorias de representados.

Não é demais notar e destacar que o isolamento social – problema de ordem física e mental a que estão sujeitos os teletrabalhadores – relembra e muito os primórdios do capitalismo e as chamadas fábricas difusas, onde os trabalhadores permaneciam em casa e recebiam dos empregadores a matéria prima e o maquinário para exercerem suas atividades, passando, posteriormente, aos ambientes fabris unificados, quando então os trabalhadores típicos passaram a possuir e notar as péssimas condições de trabalho, reivindicando por meio das lutas sociais e a Questão Social.

Será necessário, guardadas as devidas proporções, que os teletrabalhadores, tal como os trabalhadores típicos, necessitarão experimentar condições prejudiciais à saúde, segurança e bem-estar para que, então, iniciem o movimento de resistência, resgatando o sentimento de pertencimento de classe e de comuns anseios?

Certamente há tempo e mecanismos muito maiores, tutelados pelo Estado e Organizações Internacionais inexistentes ao tempo da 1ª Revolução Industrial para possibilitar uma atuação mais ativa a tanto.

4.1.3 Privacidade e proteção de dados

Nesse momento da história do capitalismo e sua 4ª Revolução Industrial, um novo e importante bem passa a ter uma substancial expressão monetária e atenção das empresas e cidadão. Não estamos a falar de bens materiais propriamente ditos e muito menos serviços, muito embora estes ainda possuam expressão no capitalismo atual. Estamos a falar dos dados pessoais²¹⁵.

Essas informações (dados), coletadas dos cidadãos, dos trabalhadores, assumem posição estratégica no atual cenário do capitalismo por uma simples razão: suas possibilidades de coleta são muitas, pois facilmente coletadas a partir das TICs que, diariamente, utilizamos para nos comunicar (*smartphones*, computadores... tudo isso a partir da *internet*), e, uma vez coletados, suas análises e resultados que podem ser obtidos são praticamente infundáveis²¹⁶.

Nesse cenário de notória importância e valor que os cidadãos e os países passaram a se preocupar – preocupação esta, diga-se, posterior, às tidas pelas sociedades empresariais ao perceber a importância dessa coleta e acesso dessa vastidão de informações -, atuando ativamente para

²¹⁵ De acordo com a doutrina, os dados, cada vez mais, são processados e valorados economicamente, sendo considerados o principal insumo da sociedade contemporânea e equiparados ao petróleo de outros tempos por isso mesmo, afirma-se que a economia é dirigida por dados (“*data driven economy*”). (PINHEIRO, Iuri; LIMA Fabrício; BONFIM, Vólia. Manual do compliance trabalhista, p. 723.) Some-se a isso, de acordo com RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei Geral de Proteção de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho, p. 130, que “O interesse do estado em adquirir informações está diretamente relacionado ao princípio da eficiência e do controle social utilizando-se de pesquisas e censos para obtenção de maior conhecimento sobre a população e conseqüentemente aumento de seu poder de controle sobre os indivíduos já a importância da coleta de dados para os entes privados se evidenciam a partir do desenvolvimento de tecnologias que diminui o custo da coleta e tratamento de dados transformando tais informações em utilidade para as empresas das mais diversas áreas de atuação em especial as com fins comerciais e na atualidade com importante enfoque nas relações de trabalho.”

²¹⁶ ROQUE, André. A tutela dos dados pessoais na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), p. 2, esclarece que eles, dados, “Podem ser utilizados em inúmeras aplicações, como o direcionamento de propagandas e anúncios específicos para o perfil de determinado consumidor a partir das páginas que este visita na *internet* ou a identificação da preferência ideológica ou mesmo sexual mediante análise dos gastos realizados pelo cartão de crédito, ou a investigação de doenças com maior probabilidade de se manifestarem durante a vida de determinado indivíduo, por meio da análise de seu material genético. Os exemplos são praticamente inesgotáveis e, cada vez mais, presentes no cotidiano - basta lembrar do seu *smartphone* que sugere trajetos para o trabalho mesmo nos feriados”. Acrescenta BALAGUER, Mercedes López; MORAGUES, Francisco Ramos. *Control empresarial del uso de dispositivos digitales em el ámbito laboral desde lá perspectiva del derecho a la protección de datos y la intimidad*, p. 507 assevera que “*el intercambio de información y de datos personales en favor de terceros forma parte de nuestra cotidianidad. Comportamientos rutinarios en la vida de las personas como el uso de las redes sociales, navegar por internet o realizar transacciones on line a través del móvil se traducen, por cuanto aquí interesa, en una transmisión, a escala mundial y de forma inmediata, de una ingente cantidad de datos, muchos de los cuales, son de carácter personal.*”

legislar sobre o tema. Nesse particular, Teresa Coelho Moreira²¹⁷ afirma que “O homem, enquanto pessoa, parece ter dois interesses fundamentais: como indivíduo, tem interesse numa existência livre e, como cidadão, demonstra interesse no livre desenvolvimento da vida em relação. A esta duplicidade de interesses poderão reconduzir-se as diversas instâncias específicas da personalidade humana”. Considerando essa constatação, segue a mesma doutrina²¹⁸ afirmando que “O direito à privacidade está relacionado com estes dois interesses, sendo considerado u. direito fundamental que decorre da dignidade humana e que se interliga com outros direitos.”

Não à toa os países têm atuado ativamente para legislar de forma protetiva no tocante à privacidade dos dados pessoais, legislação essa que se dá tanto de forma constitucional, quanto de forma infraconstitucional. Exemplos dessa preocupação são Portugal e o Brasil.

A preocupação em tutelar a privacidade, segundo Glória Rebelo²¹⁹, decorre em razão de o “valor da dignidade natural de cada homem, que lhe outorga autonomia física e moral. E esta autonomia pressupõe, nomeadamente, que cada homem possua uma esfera privada onde possa recolher-se (“*right to be alone*”), pensar em si mesmo, e avaliar seus comportamentos individuais e sociais”.

A regulação e tutela desse direito fundamental se considera ainda mais importante na medida em que pode haver claro conflito entre ele e o poder diretivo, de controle, do empregador²²⁰, sendo preponderante na doutrina que a liberdade do empregado nesse conflito deve prevalecer em face daquele, do poder de controle²²¹

No território português o vigente Código Civil de 1966 já prevê há muito, em seu art. 80.º, o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, atribuindo caráter constitucional à questão, igualmente previu em seu texto o

²¹⁷ A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação..., p. 105.

²¹⁸ *Ibidem*, p. 106.

²¹⁹ Em Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho, p. 52.

²²⁰ Esse conflito e preocupação do legislador português em dispor na legislação é visualizado no art. 170.º do CT português, consoante visto acima e repisado mais a frente neste trabalho no tocante às visitas ao local de trabalho, especialmente quando for o domicílio do empregado.

²²¹ REBELO, Glória. Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional, p. 111. TRAPAGA, Aina Lllamosas. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y la comunicación...*, p. 165, acrescenta que deve haver um “*equilibrio em la ponderación entre el poder de dirección del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores*”.

direito à reserva sobre a vida privada e familiar em seu artigo 26.º. Destaca-se, ainda, que esse cenário protetivo alcançou patamares ainda mais elevados em Portugal a partir da organização econômico, política e social da União Europeia, no ano 1993 e, ao depois, com a aprovação da Diretiva 95/46/CE sobre proteção de dados²²².

Referida diretiva teve bons anos de vigência no ambiente da comunidade europeia, quando então, efetivamente, em 25 de maio 2018, foi substituído pelo Regulamento Geral sobre Proteção de Dados 679 (sigla em inglês GDPR – *The General Data Protection Regulation*)²²³, cuja execução foi assegurada em no ordenamento jurídico interno português mediante a Lei n. 58/2019²²⁴.

Em termos gerais, pode-se destacar que a GDPR possui dois escopos principais: primeiramente, trata a proteção de dados pessoais como um direito fundamental inerente a todas as pessoas independentemente da nacionalidade. Em segundo lugar, seu arcabouço legal cria e garante um cenário de liberdade, segurança e justiça inerente à comunidade europeia que garante a livre circulação de dados nos Estados-Membros da UE²²⁵. Outrossim, para o atendimento desses dois objetivos principais, a GDPR encontra base em princípios fundamentais, quais sejam licitude, lealdade, transparência, limitação da finalidades, minimização dos dados, exatidão, limitação da conservação, integridade, confidencialidade e responsabilidade.

²²² Referida Diretiva pode ser lida na íntegra no seguinte sítio eletrônico: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>. Nesse particular, RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES Ana Virgínia Moreira. *op. cit.*, p. 133, esclarecem o objetivo da Diretiva, qual seja no tocante ao “...conceito de dados pessoais, que alcançam não somente informações textuais, como também fotografias, imagens audiovisuais e registros de sons relacionados a certa pessoa. No conceito de proteção, inclui-se que essa seja feita também para pessoas póstumas. A diretiva estabelece princípios sobre a proteção de dados pessoais como lealdade, licitude e transparência, limitação à finalidade, adequação, exatidão, necessidade e duração de retenção de dados e segurança; disciplina sobre o consentimento e as hipóteses de vedação, como regra geral, ao tratamento de dados sensíveis, os que revelam a origem racial ou étnica, opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, filiação sindical e dados relativos à saúde e vida sexual; discorre sobre os direitos do titular de dados e a proibição da transferência internacional de dados”. GUNTHER, Luiz Eduardo et al, A proteção e o tratamento dos dados pessoais sensíveis, p. 18, frisa sobre esse tratamento unificado no âmbito da União Europeia que “A referida comunidade europeia revelou ao mundo sua preocupação com a forma como os dados pessoais sensíveis são tratados e buscou estabelecer todo um arcabouço normativo...”.

²²³ Íntegra acessível em: <https://gdpr-info.eu>.

²²⁴ Acessível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>.

²²⁵ Nesse sentido, SALDANHA, Nuno. Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados, p. 15 e LOBO, Joana Catarina da Cunha. Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais, p. 36.

Face ao cenário comunitário e nacional de preocupação com a privacidade e a proteção de dados pessoais, a matéria “privacidade” foi objeto de tratativas mais aprofundadas no CT português a partir da Lei 83/2021, com as alterações impostas ao art. 170º.

A preocupação do legislador, nesse particular, referiu-se: à privacidade do teletrabalhador, do seu horário de trabalho e do tempo de descanso e repouso dele e sua família, cabendo-lhe proporcionar boas condições de trabalho tanto física, quanto psiquicamente; visitas ao ambiente de trabalho, especialmente quando for realizado no domicílio do empregado, somente com concordância daquele e previamente avisadas com, no mínimo, 24h de antecedência; essas visitas somente deverão ter como escopo específico de controle das atividades laborais (uso dos equipamentos e sistemas, etc.), somente podendo ocorrer no horário de trabalho contratado; as ações adotadas pelo empregador na visita não poderão extrapolar o objetivo e a finalidade da visita, sendo vedado ao empregador captar dados (imagens, som, escritas, etc.) que possam violar a privacidade do empregado.

No Brasil, o tratamento do direito à privacidade ocorreu primeiramente na Carta Política de 1988, ao prever no rol de direitos fundamentais do cidadão do art. 5º o inciso X, que assim versa: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”²²⁶. Na mesma linha, merecem destaque os incisos XI e XII, que, ao nosso ver, possuem estreita relação com a discussão e assim gizam:

- XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;
- XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

²²⁶ É de se notar que a Carta Política brasileira não tratou da matéria como “direito à privacidade”, mas sim direito à intimidade e à vida privada.

O Código Civil Brasileiro (CCB)²²⁷, de 2002, igualmente confere tratamento específico sobre o direito à privacidade a partir da utilização de termos “vida privada” e “direito à intimidade”, a teor do artigo 21²²⁸. Outras tratativas acerca do busílis são encontradas no Código de Defesa do Consumidor (CDC)²²⁹, na Lei de Acesso à Informação²³⁰ e no Marco Civil da Internet brasileiro²³¹.

A partir de 2018 o cenário jurídico brasileiro passou a tratar de forma mais específica, seguindo o contexto protecionista da comunidade europeia, os dados pessoais. Em 15 de agosto de 2018 foi publicada no Brasil a Lei Geral de Proteção de Dados n.º 13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)²³².

Mais recentemente, com Emenda Constitucional n.º 115²³³, de 2022, a Carta Política brasileira sofreu modificação com a inclusão, de um septuagésimo novo direito fundamental: o direito à proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais²³⁴.

Em termos mais específicos e diferentemente do CT português, a CLT brasileira não trouxe em suas recentes alterações tratativas referentes à proteção à privacidade e proteção de dados pessoais dos teletrabalhadores, o que se caracteriza por ser um ponto negativo em termos comparativos à legislação portuguesa, muito embora essa anomia possa ser justificada face a existência de diploma específico sobre o tema, a LGPD.

Todavia, em nosso sentir, tal justificativa não deve ser aceita, na medida em que a LGPD regula de maneira genérica os dados pessoais acerca de tratamento, aquisição, finalidade, entre outros temas, pelo que o código celetista brasileiro deveria sim ter tratado da matéria especificamente em relação ao teletrabalhadores, servindo de inspiração a tanto o CT português na

²²⁷ Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

²²⁸ Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

²²⁹ Lei 8.078/1990, acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm

²³⁰ Lei 12.257/2011, acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm

²³¹ Lei 12.965/2014, acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm

²³² Lei 13.709/2018, acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm

²³³ Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm#art1. A Emenda foi aprovada com o objetivo de alterar a Carta Política para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência da União Federal para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais.

²³⁴ LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

medida ponto de substancial debate para esses trabalhadores digitais, pois em constante utilização de ferramentas e tecnologias disponibilizadas e fornecidas por seus empregadores²³⁵.

A tutela desse novo e específico direito fundamental deve ser, claro, objeto de observância por todos os *stakeholders* envolvidos (Estado, empregadores e empregados), não devendo e nem podendo as entidades sindicais patronais e profissionais se manterem alheia à discussão e até mesmo à tutela dessa garantia fundamental à proteção dos dados pessoais.

Tal como referido acima, o Sindicalismo atual deve incorporar o que a doutrina denomina de Sindicalismo Digital, um *Cybersindicalismo*. Não se pretende dizer aqui que o Sindicalismo deve se manter alheio à proteção de direitos sociais clássicos (jornadas de trabalho, pisos e reajustes salariais, estabilidades, regimes compensatórios, etc.), mas sim que os sindicatos deve perceber que novos direitos e garantias fundamentais surgiram e merecem igual atenção e conduta ativa deles para tutelarem, sob pena deles, sindicatos, ficarem parado no tempo e em modos clássicos e obsoletos de relacionamento, organização e atuação propriamente dita.

4.1.4 Direitos sociais coletivos

Tratamos sobre representatividade, sobre segurança e saúde no trabalho e proteção à privacidade e aos dados pessoais. O campo de atuação sindical, em que pese a crise de sindicalização que ultrapassa o sindicalismo, ainda é grande. Entretanto, se de um lado temos um sindicalismo ainda, de certa forma, pautado em condutas e métodos obsoletos e ultrapassados de atuação, voltados aos trabalhadores típicos industrializados, e de outro temos os teletrabalhadores, como pode o sindicalismo protegê-los? Há mecanismos suficientes a garantir esse contato? Como o sindicalismo pode atuar?

²³⁵ Nesse particular, LOBO, Joana Catarina da Cunha. *op. cit.*, p. 52, esclarece que “Admitindo que a maioria dos trabalhadores efetuam a sua atividade laboral no seu domicílio e que os equipamentos usados são propriedade do empregador, existe uma aproximação enorme entre o mundo do trabalho com a vida de cada família, criando uma linha tênue muito fácil de extrapolar e, mais uma vez, uma facilidade enorme de violar a proteção de dados pessoais e da intimidade da vida privada do trabalhador. Deve existir uma maior garantia de tutela da esfera íntima e privada do trabalhador, uma vez que este pode estar acompanhado por outros membros do agregado familiar, inclusive, por menores”.

O Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho, em sua cláusula n.º 11²³⁶, já conferia norte ao busílis: garante ele aos teletrabalhadores os mesmos direitos coletivos dos trabalhadores que se ativam no ambiente empresarial do empregador. Fixa que não devem ser colocados obstáculos à comunicação dos teletrabalhadores com os representantes dos trabalhadores; garante a eles a participação no processo eleitoral das entidades de classe; serão contabilizados para fins de apuração dos órgãos representantes; e, como forma de aprimorar a comunicação, controle e proteção, os órgãos representantes serão informados sobre a introdução de trabalhadores em regime de teletrabalho.

Partindo para o ordenamento jurídico português, pontua-se que a CRP garante aos trabalhadores o direito de reunião no local de trabalho, possuindo proteção constitucional no art. 55.º, n.º 2, d, referindo-se não somente ao âmbito coletivo, como também ao individual²³⁷. Enquanto a vertente coletiva é inerente aos sindicatos, a vertente individual ganha força quando se analisa o texto do art. 54.º da CRP, que prevê a possibilidade de os trabalhadores “criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.”²³⁸

Partindo dessas previsões constitucionais, o vigente CT português veio a regulamentar esse direito de reunião em seus arts. 419.º e 420.º, referentes às reuniões realizadas pelas comissões de trabalhadores²³⁹.

Até 30 de abril de 2023 o art. 419.º dispunha tão somente sobre a possibilidade de as comissões de trabalhadores poderem convocar reuniões gerais de trabalhadores no local de trabalho (n.º 1), podendo elas ocorrerem fora do horário de trabalho ou durante o horário de trabalho e até 15h por ano, não podendo tais reuniões serem proibidas pelos empregadores (antigo n.º 2). A partir

²³⁶ Ver nota de rodapé 166.

²³⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado III, p. 72, que afirma que “Este ponto é particularmente importante para enfatizar o facto de os trabalhadores poderem exercer acção sindical na empresa independentemente das estruturas sindicais nela existentes.”

²³⁸ É interessante notar que a antiga Lei Sindical (Decreto-lei n.º 275-B/75) já previa, antes mesmo da CRP de 1976 que tanto os trabalhadores, como também os sindicatos possuíam o direito de desenvolver no interior da empresa as atividades sindicais. De acordo com PINTO, Mário. Direito do Trabalho, p. 223, a disposição atual do art. 55º, nº 2, d, “(...) veio dar dignidade constitucional ao direito que a Lei Sindical já consagrava (...)”.

²³⁹ Para maiores desenvolvimentos sobre as comissões de trabalhadores, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado I, p. 379 e ss; Tratado III, p. 99 e ss; FERNANDES, António Monteiro. Direito, p. 870 e ss.; LEITÃO, Luís Menezes. Direito, p. 590 e ss; e XAVIER, Bernardo Lobo. Curso, p. 390 e ss.

de 1º de maio de 2023, com a entrada em vigor da já citada Lei n.º 13/2023, foi acrescido um novo item (n.º 2), que assim passou a tratar: “O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologia de informação e comunicação, bem como o procedimento a que se refere o artigo seguinte.” Portanto, é de se notar que, a partir de 1º de maio de 2023, passou a estar legalmente prevista a possibilidade não apenas a convocação e realização de reuniões pelas comissões de trabalhadores.

Merece destaque também as previsões legais insculpidas nos arts. 460.º e 461.º, que tratam das reuniões realizadas pelos trabalhadores, delegado sindical²⁴⁰, comissões sindicais²⁴¹ ou comissões intersindicais²⁴². Apesar de encontrar-se incluído em subsecção do CT intitulada “atividade sindical na empresa”, a doutrina entende que esse direito de reunião pode ser exercido, inclusive, por trabalhadores não sindicalizados, mormente tratar-se de atividade inserida no contexto amplo da atividade sindical propriamente dita²⁴³.

Destaca-se que ambos os artigos também foram alterados pela Lei n.º 13/2023. Ao primeiro, o art. 419.º, foi acrescido o item 2, que assim tratou de estender o direito à atividade sindical às empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com observância das devidas adaptações. Já o art. 420.º foi alterado com a inclusão de um novo item (n.º 3), que possibilitada a convocação das reuniões por delegado sindical em ambientes empresariais que possuam menos de 50 sindicalizados.

Assim, todo o procedimento e requisitos necessários para a convocação e realização dessas reuniões, por sua vez, encontram-se previstos no bojo do art. 420.º do CT/2009, cujas disposições aplicam-se, com devidas adaptações, tanto para as convocadas pelas comissões dos trabalhadores, quanto para as convocadas pelos atores sindicais previstos no art. 460.º.

²⁴⁰ LEITÃO, Luís Menezes. *op. cit.*, p. 578, pontua que “A representação do sindicato na empresa é, no entanto, assegurada através de representantes próprios, *os delegados sindicais*, os quais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto (art. 462, n.º 1), sendo que normalmente essa eleição é realizada pela secção sindical da empresa.”

²⁴¹ As comissões sindicais, de acordo com o art. 442, n.º 1, g, consiste na organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento, podendo ser formada por decisão dos próprios delegados sindicais, vide n.º 3 do mesmo texto legal.

²⁴² Por sua vez, comissões intersindicais, nos moldes do art. 442, n.º 1, h, corresponde à “organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representantes numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.”

²⁴³ Nesse sentido, GOMES, Júlio. *Do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho*, p. 105.

Há, portanto, o dever de comunicação prévia mínima de 48h sobre a data, a hora, o número previsível de participantes, bem como o local pretendido para reunião dos trabalhadores (n.º 1 do art. 420.º), podendo ela ocorrer além do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos turnos, bem como trabalho suplementar; durante o horário de trabalho, devendo ser apresentada proposta que assegure ao empregador o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial (n.º 2 do art. 420.º). Assim, uma vez recebida a comunicação, o empregador deve, mediante requerimento da entidade promotora, disponibilizar local no interior da empresa, ou mesmo aproximado, que possibilite a ocorrência da reunião (n.º 3 do art. 420.º).

Não é difícil perceber que todas essas disposições legais mencionadas se caracterizam por ser o procedimento padrão para a efetivação desse direito de reunião no âmbito empresarial, máxime porque ele encontra baliza no modelo clássico laboral protetivo, seja no tocante ao já diversas vezes mencionado trabalhador típico, seja quanto ao ambiente empresarial fabril ou industrial que se desenvolveu até o final do século XX, o que pode ser percebido pela Lei Sindical (Decreto-Lei 215-B, de 1975), que já previa em seu art. 25.º esse direito de reunião no bojo empresarial²⁴⁴. A utilização de expressões como “local de trabalho”, “estabelecimento”, “local no interior da empresa ou na sua proximidade” não deixam a menor dúvida dessa compreensão.

Não obstante esse cenário ainda clássico, louvável a preocupação do legislador português em incluir, ainda de forma bastante pontual, a possibilidade de que as reuniões ocorram mediante a utilização das TICs. Sim, pois as tecnologias de informação e comunicação utilizadas pelos teletrabalhadores passam a não ter importância somente para o desempenho do trabalho propriamente dito, como também para a concretização e exercício de direitos coletivos desses novos trabalhadores digitais subordinados, como é o direito de reunião.

Não há como negar que previsões nesse sentido referem às respostas e adequações do Direito ao atual contexto global da “sociedade da informação”, que “(...) corresponde, por conseguinte, a uma sociedade cujo funcionamento recorre crescentemente a redes digitais da

²⁴⁴ Cfr. nota de rodapé n.º 238.

informação.”²⁴⁵. Pode-se compreender dos ensinamentos de Teresa Coelho Moreira²⁴⁶ que esse tratamento legal conferido aos teletrabalhadores e o uso das tecnologias de informação e comunicação, dada a essa nova forma de organização industrial, cultural e social que é a sociedade da informação, consiste no estímulo que os cidadãos devem ter para as utilizarem, inclusive no seu local de trabalho para distintas finalidades, não cabendo aos empregadores proibir de forma injustificada.

Aos meios de comunicação entre sindicato e trabalhador, tradicionalmente baseada em circulares escritas, físicas, afixadas em quadros e murais disponibilizados pelos empregadores, também é conferido tratamento legal idêntico. O modelo clássico, baseado no já muitas vezes referido modelo industrial, encontrava base bastante eloquente no art. 465.º do CT/2009, que prevê que as informações sindicais sejam afixadas nas instalações da empresa, em local designado pelo empregador. Essa era, como bem notado, uma regra que nada tem a ver com as novas tecnologias, que proporcionam uma forma mais imediata e eficaz de comunicação.

O cenário já era contraditório no CT antes mesmo do advento das alterações impostas pela Lei n.º 83/2021, que trouxe profundas alterações ao teletrabalho. O CT/2009, antes dela, já previa a utilização das TICs como instrumentos para que essas comunicações alcancem essa gama de trabalhadores. A antiga redação do art. 171.º, n.º 3 já pretendia adequar a situação dos trabalhadores em regime de teletrabalho no sentido de que as comunicações fossem realizadas por meio das tecnologias digitais utilizadas pelos teletrabalhadores para o desempenho de suas funções, esteja ele trabalhando no próprio domicílio, nômade, em centros satélites ou centros comunitários, poupando recursos financeiros tanto do trabalhador, que não precisa se deslocar aos ambientes empresariais para tomar conhecimento dessas informações, como também das entidades sindicais, que não necessitam despende valores para tanto.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 83/2021, o art. 465.º do CT/2009 passou a vigorar com nova redação, sendo acrescido novo item n.º 2, que assim trata: “As estruturas representativas dos

²⁴⁵ Livro Verde para a sociedade da informação em Portugal, p. 5. Para maiores aprofundamentos sobre a “sociedade da informação”, cfr. MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado, p. 323-343; e DRAY, Guilherme. Teletrabalho, sociedade da informação e direito, p. 261-286.

²⁴⁶ *Op. cit.*, p. 326.

trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio 102empo102eira para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador”.

Mais uma vez louvável a intenção do legislador, na medida em que o alcance dessas informações pode se dar de forma muito maior por meio das TICs do que simplesmente avisos impressos em papel fixados em quadros que poucos ou quase nenhum trabalhador gostaria de gastar seu tempo lendo.

No Brasil, as disposições inerentes à atividade sindical são opostas ao cenário legislativo português, na medida em que não há tratativa específica quanto às formas de contato das entidades com os teletrabalhadores.

Aliás, esse ponto merece críticas negativas, na medida em que o legislador não se preocupou em tratar do *busílis* tal como o legislador português, de forma específica e dentro de parte específica da legislação, o que, de certa forma, se assim fosse feito, conduziria a um reforço dos direitos sociais coletivos inerentes, também, aos teletrabalhadores. Esse cenário não foi visto inclusive após a última alteração legislativa no teletrabalho, consoante abordado no capítulo 3 deste trabalho.

Tratativa dessa magnitude, se comparada à legislação portuguesa, somente vieram a ocorrer com o caráter de novidade com a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que inseriu na CLT 04 (quatro) artigos voltados a legislar sobre a “representação dos empregados (artigo 510-A a 510-D, da CLT)²⁴⁷.

O *caput* do art. 510-A, da norma celetista, fixou o objetivo macro da novel comissão, qual seja o de promover o entendimento direto entre os empregados de determinada empresa e seus

²⁴⁷ O Instituto das Comissão de Representação dos Empregados, apesar de novo no bojo da CLT, encontra figura similar, mas não idêntica, no art. 11 da Carta Política brasileira, que veio a mencionar o representante dos empregados nas empresas. Giza o artigo 11º da Carta Mãe: “*Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*”

empregadores. A composição, a teor da leitura do referido texto legal, varia de 03 (três) a 07 (sete) membros.

O advento dessa novel comissão foi alvo de análise da doutrina face a sua relação com as entidades profissionais representantes da categoria dos trabalhadores, a teor do art. 8º, III, da Carta Política²⁴⁸. Realizando uma análise da questão debatida, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado discutem o busílis a luz da Convenção nº 135, da OIT, analisada no capítulo 2 do presente trabalho²⁴⁹. O estudo é feito a partir da interpretação conjunta dos artigos 3º e 5º do referido texto convencional. Enquanto o primeiro trata que os representantes eleitos podem ou não ser membros ou partícipes da entidade laboral, o segundo dispositivo legal discorre que a presença desses representantes não pode ser utilizada para o enfraquecimento das entidades laborais, devendo haver o incentivo à cooperação entre ambos²⁵⁰.

O escopo macro, como já mencionado, das comissões de representantes dos empregados consiste na promoção do entendimento entre os empregados e os empregadores. Para tanto, estão fixadas na legislação uma série de atribuições específicas a tanto, a teor da leitura do art. 510-C, da CLT que vão desde a representação dos empregados junto à administração das empresas, passando pelo encaminhamento de reivindicações deles, empregados, a ela, administração, até a busca pelo assecuramento de tratamento justo e imparcial a eles, empregados²⁵¹.

²⁴⁸ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, p. 231.

²⁵⁰ *Ibidem*, p. 232: “Desse modo, os trabalhadores filiados ao sindicato da categoria, além de trabalhadores sem filiação sindical, todos podem, sim, integrar a comissão de representantes dos empregados nas empresas, desde que eleitos para essa finalidade. Todos ostentam, sem dúvida, legitimidade passiva eleitoral, além de contarem com a legitimidade ativa eleitoral.

²⁵¹ Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

Em lados opostos no Oceano Atlântico, Portugal e Brasil transpõe para suas legislações esse contraste. Enquanto um país, Brasil, pouco ou quase nada legisla sobre as atividades sindicais no âmbito empresarial e, quando o faz, o faz de maneira mais genérica possível, claramente voltada para as clássicas atividades empresariais do sindicalismo padrão, o outro, Portugal, adota conduta de louvável ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação para a efetivação e garantia dos direitos sindicais dos teletrabalhadores.

Todavia, não se pode deixar de ter uma visão crítica sobre esse movimento. Como se viu, há quase 30 anos existe uma preocupação crescente no âmbito da União Europeia sobre a sociedade da informação, que pode ser percebida com a publicação do Livro Branco referente ao “Crescimento, competitividade e emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI”²⁵². Ora, se a sociedade atual está inserida nessa “sociedade da informação”, ocasionada pelo advento de novas tecnologias em razão da 4ª Revolução Industrial e marcada pelo uso intenso dessas tecnologias em todos os setores dessa sociedade, por quais motivos as legislações nacionais ainda legislam sobre como excepcionalidades, como é o caso dos teletrabalhadores e o uso das TICs para o exercício e efetivação de seus direitos sindicais?

Pode-se compreender, é claro, que legislar e deixar clara a sua possibilidade de utilização pode “incentivar” as entidades sindicais a utilizarem-nas para suas atuações, mas essa percepção não deveria partir de uma vontade e permissão Estatal, mas sim desses próprios atores sociais deveras importantes para a construção e adequação do Direito do Trabalho às novas tecnologias e organizações do homem em sociedade. Defende-se que as TICs não são mais exceções, mas regras das quais devem ser consideradas como ponto de partida base que atualmente não são exclusivos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, mas de todos, inclusive os que ainda possuem um local fixo para o labor.

Embora controlada, a pandemia da Covid-19 vivenciados por nós nos últimos 03 (três) anos deixaram esse cenário bastante claro. Optou-se, e ainda se opta, como medida de contenção para frear o crescimento de contaminações, pela realização de reuniões de trabalho por meio dessas

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

²⁵² DRAY, Guilherme. *op. cit.*, p. 263 e ss., onde são feitas outras abordagens cronológicas sobre a evolução dessa preocupação com a sociedade da informação na UE.

plataformas digitais, reuniões familiares, aulas de graduação, mestrado e doutoramento e apresentações de seminários mediante a utilização das TICs. Com esses exemplos, busca-se deixar claro que esse ponto: as TICs devem ser o ponto de partida, a regra geral, e não as exceções dos teletrabalhadores.

A partir do momento em que as entidades sindicais compreenderem essa importância, sua atuação e participação pode ser amplamente valorizada, trazendo de volta para seu seio aquele ambiente sindical da troca de ideias, do sentimento de solidariedade e do sentimento de pertencimento à classe dos trabalhadores, que cada vez mais deixam de se enquadrar nas características clássicas do trabalhador típico industrial. Nesse cenário de assimilação dessa importância, as negociações coletivas podem assumir papel fundamental, na medida em que nelas poderiam ser tratadas situações vastas de proteção desses teletrabalhadores, sobretudo de maneira mais minuciosa quanto à saúde, segurança do trabalho, privacidade, tempo de trabalho e tempo de não trabalho, dentre outras. Veremos isso logo a seguir.

Mas esse envolvimento e participação não deve ficar restrito aos entes sindicais. É de extrema importância o engajamento dos demais atores sociais, especialmente porque esse mundo novo do trabalho e a sociedade estão continuamente se desenvolvendo, sendo incerto afirmar os novos contornos no amanhã. Por esta razão, o diálogo social e o envolvimento desses parceiros sociais, seja a nível da concertação social, seja a nível da negociação coletiva, como já referido, pode representar o encontro de discussões e soluções para contribuir com o desenvolvimento do emprego, o combate à exclusão social, bem como melhores qualidade de vida e de trabalho²⁵³.

Entretanto, ao menos em Portugal, tal cenário ainda se mostra relativamente distante, na medida os instrumentos de negociação coletiva ainda pouco versam sobre o teletrabalho, os meios de comunicação eletrônica, por exemplo. Para que se tenha ideia, no universo de 208 instrumentos coletivos publicados em 2017 e 112 publicados em 2018, somente 20 e 14, respectivamente, versaram sobre esses temas, conforme estudo realizado pelo Centro de Relações Laborais de Lisboa²⁵⁴. E, quando versaram, muitos destes se limitaram a repetir as disposições legais sobre o

²⁵³ MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 200.

²⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, p. 110 e ss.

assunto, nomeadamente as previsões constantes nos arts. 165.º a 171.º do CT de 2009²⁵⁵. Resumindo: mais importante do que alterações legislativas, é indispensável que haja modificações comportamentais e/ou culturais dos atores sociais, pois de nada adianta ter a primeira se a segunda permanecer inalterada.

Concluindo, entende-se que a legislação laboral sobre teletrabalho não deveria se preocupar em dizer o óbvio. Refletindo sobre isso, nomeadamente sobre *Real Decreto-ley 28/2020* espanhol sobre trabalho à distância e teletrabalho²⁵⁶, o professor catedrático de *Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Republica* no Uruguai, Hugo Barretto Ghione²⁵⁷, questiona-se sobre a necessidade de se legislar essa modalidade, afirmando que, caso o faça, deve ter-se a preocupação com as condições laborais em razão da troca do local de trabalho, sobretudo com relação à segurança e saúde desse trabalhador por exemplo, e não em dizer, como dito, o óbvio ou simplesmente replicar direitos que já se encontram previstos na Constituição e na legislação ordinária. Finaliza o ilustre professor afirmando que *“Es necesario legislar sobre teletrabajo? Es probable, pero el proyecto a estudio dice cosas que ya están dichas de mejor manera, omite otras que sería necesario reglar, y en el único punto que verdaderamente innova, se ocupa de desregular el tiempo de trabajo. Es un poco mucho.”*

4.2 Os sindicatos e a negociação coletiva na Indústria 4.0: modernidade?

Nesse mundo de grandes novidades, de maior interconectividade e de tudo e todos em tempo real, ao vivo, qual o papel, a posição dos Sindicatos e da negociação coletiva nessa Indústria 4.0?

Cediço é que o mundo do trabalho e dessa Indústria 4.0 possibilitam que as empresas atuem em vários mercados e várias economias de modo simultâneo, sem barreiras geográficas como era vista de forma mais evidente até o período da ocorrência da 2ª Revolução Industrial. Desse modo,

²⁵⁵ *Ibidem.*, p. 112.

²⁵⁶ Inteiro teor acessível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>.

²⁵⁷ *¿Es necesario legislar sobre teletrabajo?*, nota periódica publicada no Jornal *La diaria opinión*, do Uruguai, em 14 de novembro de 2020, acessível em: <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2020/11/es-necesario-legislar-sobre-teletrabajo/>.

a inexistência dessas barreiras geográficas, a conectividade constantes e o mundo no modo “tempo real”, tudo isso a partir da *internet*, se por um lado facilitam o exercício e fortalecimento do sistema capitalista como um todo, dificulta, por outro lado, o sindicalismo e as negociações coletivas em sua essência, isto é, pautada nos meios tradicionais a tanto, como já referido anteriormente.

Esse fenômeno do capitalismo é usualmente denominado de “transnacionalização” que, por sua vez, gera os denominados “teletrabalhadores transnacionais”, isto é, aquele se que desempenha suas funções para sede empresarial que não se encontra localizada no país daquele. Repisa-se: conectividade constante, mundo em “tempo real” e trabalhadores que podem estar em qualquer lugar e, ainda assim, se ativar sem qualquer intercorrência para determinada empresa do globo²⁵⁸.

É diante de todo esse cenário global que surge, assim como as empresas transnacionais, as negociações coletivas igualmente transnacionais, também conhecidos como acordos-marco globais²⁵⁹. Ora, com o teletrabalho à nível internacional – ou simplesmente transnacional -, tem-se como possível a aplicação e observância de múltiplos ordenamentos jurídicos nacionais. Tal fato, portanto, conduz a necessidade de uma resposta à altura para esses tipos de trabalhadores, ocasiões em que negociações coletivas transnacionais podem ser um dos meios, não apenas o único, a tutelar direitos dessa classe de trabalhadores atípicos de forma mais ampla e específicas que muitas legislações deficitárias sobre²⁶⁰.

Engana-se, contudo, quem considera que acordos transnacionais são figuras novas nessa Indústria 4.0. Até o são, a depender do que se tem como “novo”, na medida em que um dos primeiros que se tem notícia à nível europeu foi firmado em 2002 com a participação e auxílio de membro a Comissão Europeia de Emprego e Assuntos Sociais, sendo negociado pela Confederação

²⁵⁸ A doutrina esclarece que “O papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no estudo, nas recomendações e conferências mostra-se hoje insuficiente, pois afeta os contratos de trabalho somente de modo genérico e indireto, via legislação. (BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *op. cit.*, p. 166).

²⁵⁹ SAKO, Emília Simeão Albino. Trabalho e novas tecnologias, p. 206, esclarece que “Há novas exigências no contexto do sindicalismo. A atuação em rede, englobando representações internas de trabalhadores, sindicatos, comitês nacionais, centrais sindicais e comitês mundiais de trabalhadores, além de organismos internacionais, como a OIT, é indispensável à negociação coletiva transnacional tecnológica, pois será capaz de impor limitações ao capital e enfrentar as políticas flexibilizantes e desregulamentadoras de direitos.

²⁶⁰ CARREIRA, Cristiane de Mattos. Negociações coletivas transnacionais para além dos acordos-marco globais, p. 10, afirma que “os acordos-marco visam exatamente a atuar nesse vácuo legislativo, garantindo a observância de direitos mínimos pelas empresas transnacionais, independentemente da regulação do local da prestação de serviços. Esse é o conteúdo dos acordos: normas que garantam a observância do núcleo duro trabalhista – normas básicas elencadas pela OIT a todo o gênero de trabalhadores, sejam formais ou informais.”

Europeia de Sindicatos e as Associações Europeias de Empregadores Unice/Ueapme e Ceep condições inerentes ao teletrabalho. Todavia, tal figura da negociação coletiva transnacional, ao menos na América do Sul, mostra ainda mais antiga, na medida em que objeto de tratativa no âmbito do corpo de fábrica das Volkswagen, em 1988, para a Argentina e o Brasil²⁶¹.

Sobre esses contratos coletivos transnacionais, Wolney de Macedo Cordeiro²⁶² pontua que “além do Estado-Nação, ajustadas mediante a interferência de entidades não integrantes das estruturas estatais típicas e destinadas ao reconhecimento de direitos sociais e de forma abstrata”. De outro lado, Teresa Coelho Moreira²⁶³ acrescenta:

Crê-se ainda que o próprio conteúdo do diálogo social deve alterar-se, pois as condições de trabalho na era digital são diferentes das tradicionais e isto tem de refletir-se na discussão entre os parceiros sociais, discutindo-se a questão, *inter alia*, da alteração das atividades, da automatização, da inserção no mercado de trabalho dos trabalhadores considerados vulneráveis, do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e da transparência no funcionamento deste novo tipo de empresa.

Seria possível a observância dessas negociações transnacionais? A doutrina entende que sim, afirmando que a obediência aos termos do negociado podem ser objeto de condição para transações comerciais entre países e empresas, por exemplo. Isso é, somente haveria negociações comerciais com empresas que cumpridoras dos termos negociados nos contratos coletivos transnacionais²⁶⁴.

Apesar de úteis para a fixação de patamares mínimos, no âmbito internacional, inclusive para fins de atingimento e promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego produtivo e trabalho decente para todos, previsto no Objetivo 8 da Agenda ONU 2030²⁶⁵, tem-se que essas negociações transnacionais não são o único meio que poderiam lançar mão os sindicatos para superar todo esse cenário imposto pela Indústria 4.0 aos seus meios de atuação e defesa de seus representados²⁶⁶.

²⁶¹ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *op. cit.*, p. 167.

²⁶² Contrato coletivo de trabalho transnacional, p. 148.

²⁶³ Algumas notas sobre o trabalho 4.0, p. 263.

²⁶⁴ CARREIRA, Cristiane de Mattos. *op. cit.*, p. 11.

²⁶⁵ Acessível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

²⁶⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Ação sindical e futuro do trabalho no centenário da OIT*, p. 11, esclarecem que “as negociações coletivas no contexto das empresas atuantes no mercado global e o

Urge a compreensão e aceitação dessa nova realidade do sindicalismo e o papel da negociação nesse universo de grandes novidades e conectividade, tratando a doutrina que a defesa coletiva desses trabalhadores atípicos – teletrabalhadores – clama por uma nova forma de debate focada nos parceiros sociais e a atuação como de fato o são, atores centrais do Sindicalismo. Como?

Pontua a doutrina que a “(...) criação de estratégias articuladas com os diferentes sindicatos nacionais e a coordenação em rede são algumas ações que pode, ser adotadas pelos entes classistas a fim de que representem corretamente os obreiros dispersos em vários locais.”²⁶⁷

Nesse particular, a troca de informações entre sindicato e empresa sobre os teletrabalhadores empregados é fundamental a possibilitar essa forma de atuação conjunta e coordenada, pois a partir delas é que o sindicato poderá contatar determinada entidade laboral e até mesmo saber as realidades e eventuais dificuldades que atingem o grupo de trabalhadores que lá no local de ativam.

A Questão Social, como se verifica, não passa a ter pauta comum, na medida em que diversos os locais de trabalho em que podem estar os teletrabalhadores, o que a torna mais abrangente e mais difícil, de certa forma, de ensejar uma atuação sindical mais firme, partindo daí a necessidade da atuação conjunta e coordenada com outras entidades sindicais, que poderão contribuir para compreender e atuar, de fato, nas localidades dos teletrabalhadores de forma mais efetiva, pois detentoras do conhecimento da realidade do trabalho do local, o que facilitaria eventual fiscalização das condições contratuais desses trabalhadores atípicos.

Nesse sentido, Peter Waterman bem destaca que o atual sindicalismo deve ter a compreensão não apenas dos problemas envoltos ao sindicalismo em si, mas lembrar que faz ele parte de um movimento de solidariedade global com o qual pode – e deve – aprender e contribuir²⁶⁸.

sindicalismo global podem ser uma das alternativas para exigir conformidade da produção com os interesses socioambientais. A ideia que se persegue com a criação de acordos marco globais (*international framework agreements*) é criar *standards* trabalhista que possam valer não somente nas próprias empresas globais em questão e suas filiais em diversos países, como também nas suas redes de empresas parceiras e fornecedoras subcontratadas. Os acordos são, assim, considerados instrumentos de governança privada global. Para as empresas esses acordos representam elementos políticos de sustentabilidade, enquanto para as federações sindicais globais passos em direção à regulamentação das condições de trabalho em escala global.

²⁶⁷ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *op. cit.*, p. 163.

²⁶⁸ WATERMAN, Peter. O internacionalismo sindical na Era de Seattle, p. 235.

5. PLURALISMO, UNICIDADE E UNIDADE SINDICAL NA INDÚSTRIA 4.0: QUAL O MELHOR MODELO?

Tratamos no capítulo anterior de indicativos para que o Sindicalismo se reinvente nesse universo da Indústria 4.0, fazendo uso, sobretudo, de negociações coletivas que abordem especificamente matérias relacionadas a esses novos trabalhadores atípicos ou simplesmente teletrabalhadores subordinados.

Entretanto, quando pensamos em atuação sindical, negociações coletivas, trocas de informações e conhecimento sobre realidades laborais distintas, há um ponto que antecede a tudo isso: o modelo sindical. Qual o modelo sindical que melhor se enquadra no contexto da Revolução Industrial 4.0? Reformulando: é possível afirmar qual o melhor modelo que se adequa a ela? Há três modelos que podem ser objeto de análise neste momento do trabalho: pluralismo, unicidade e unidade sindical.

Começemos pelo pluralismo. Consoante trazido acima, o pluralismo sindical possui tratamento na Convenção nº 87, da OIT. O texto convencional refere que o princípio da liberdade sindical se caracteriza por ser um dos meios que melhor atendem à busca por melhores condições de trabalho, garantindo a efetividade necessária para o direito fundamental à liberdade sindical²⁶⁹.

Ao assim tratar, cuidou a referida Convenção Internacional de instituir alguns elementos bases a tanto, a saber: desnecessidade de autorização Estatal para constituição de sindicatos; livre atuação e gestão para criação e elaboração de estatutos e regulamentos; e a liberdade escolha²⁷⁰.

Se por um lado parte da doutrina compreende que na Convenção n.º 87, da OIT, estaria previsto, de fato, o pluralismo sindical, há ainda a compreensão de que, em verdade, tal não está previsto, tampouco estaria presente seu oposto, isto é, a unicidade sindical, que mais a frente será

²⁶⁹ Nesse particular, esclarece a doutrina que a Convenção cuidou de “...fixar parâmetros para pautar as relações entre o Estado e os sindicatos, numa perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, p. 133.

²⁷⁰ Destaca-se que, dentre todas as essas garantias bases, à liberdade sindical foi conferida especial tratativa, máxime porque sua efetivação possibilita, em termos práticos, o exercício do pluralismo sindical propriamente. (NAÇÕES UNIDAS, *A liberdade sindical*, p. 39.

objeto de tratativa²⁷¹. Isso porque seu escopo fundamental seria a de “proteger e assegurar o direito fundamental à liberdade sindical (...) sem, portanto, impor o pluralismo sindical e a coexistência de associações concorrentes.”²⁷²

Estabelecidas essas premissas bases, pode-se afirmar que, no contexto comunitário europeu, o pluralismo sindical encontra base mais sólida. Essa é a conclusão que pode ser extraída com o advento do Tratado de Lisboa que constitucionalizou os direitos fundamentais no âmbito da União Europeia com a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)²⁷³. Nesse compasso, o art. 12.º do documento assim trata:

6. Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e neles se filiarem para a defesa dos seus interesses.

É dizer. A tutela da liberdade sindical no bojo da CDFUE conferiu a devida relevância da liberdade sindical no âmbito do quadro social comunitário europeu, especialmente considerando o contexto e a dimensão objeto da Convenção n.º 87, da OIT, consoante verificado acima²⁷⁴.

Mas, em termos práticos e diretos, no que consiste o pluralismo sindical? Nesse modelo, mais do que a liberdade de instituição dos sindicatos, como visualizado acima, tem-se que aos

²⁷¹ NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, p. 41.

²⁷² OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. A representatividade na unicidade e no pluralismo sindical, p. 30. Continua a doutrina (p. 31) aduzindo que “Em verdade, o pluralismo sindical, reconhecido como sendo o corolário do direito 1ª liberdade sindical, podemos dizer, não constitui um fim em si mesmo, no tocante à plena efetividade do direito, mas sim, como um meio para alcançá-la, especificamente ao fomentar a união espontânea dos trabalhadores.

²⁷³ Para maiores informações, consultar QUADROS, Fausto de. Direito da União Europeia, pp.177-187; MOREIRA, Vital. Trabalho digno para todos: a “cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia, pp. 135-137; MARTINS, Ana Maria Guerra. Constitucionalismo Europeu e Direitos Fundamentais após o Tratado de Lisboa, pp. 95-119.

²⁷⁴ Nessa toada, OLIVEIRA, Larissa Rodrigues. *op. cit.*, p. 33, bem pontua que “Assim, parece-nos crível admitir que o pluralismo sindical consiste numa realidade bastante homogênea entre os Estados-membros da União Europeia”. Esse panorama, aliás, não é verificado apenas e tão somente dos tratados, sendo igualmente verificado na jurisprudência, que “tem sido gradualmente firmada no intuito de efetivar e assegurar essa liberdade para todos os trabalhadores”, bem esclarece a doutrinadora.

trabalhadores é garantido o direito de filiação à entidade de classe que melhor atenda aos seus interesses, ou simplesmente que se adeque mais a suas ideologias²⁷⁵.

De acordo com a doutrina, tal modelo comporta duas vertentes: um pluralismo pleno, máximo ou total, e outro parcial, tolhido, parcial ou limitado. No caso do primeiro, o pluralismo pleno, tem-se que a ocorrência é caracterizada quando há permissão, em todos os níveis de organização, que mais de um ente sindical represente determinada categoria de trabalhadores, inclusive na mesma base territorial. Já o parcial, tolhido ou limitado, ocorre quando são definidos níveis em que o pluralismo pode ou não ocorrer. Ou seja, coexistiriam no mesmo ordenamento jurídico pluralismo e unicidade sindical, que será mais a frente vista. Nesse particular, cita-se, como exemplo, a possibilidade de instituição do pluralismo e constituição de múltiplos entes laborais na mesma empresa, mas vedação desse modelo em 2º e 3º grau (federação e confederações), ou mesmo a vedação do pluralismo nos âmbitos empresariais, mas sua possibilidade em âmbito nacional²⁷⁶.

Dito tudo isso, compreende a doutrina que da liberdade sindical, contida na norma convencional n. 87, da OIT, decorre o pluralismo sindical abordado, tanto pelo prisma do individual, quanto do coletivo. Jorge Leite, nesse sentido, posiciona-se afirmando que o prisma da individualidade na liberdade e pluralismo sindical restam atingidos quando se garante a liberdade de constituição, organização e regulamentação das entidades de classe em determinado ambiente, ao passo que o – prisma – coletivo denota-se atingido quando há total independência organizacional e estrutural para sua efetiva atuação junto à categoria e base para a qual foi criada para representar e atuar²⁷⁷.

²⁷⁵ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p. 134, bem esclarece que “pluralismo sindical quando duas ou mais organizações sindicais diferenciadas entre si do ponto de vista ideológico e/ou político e/ou estratégico concorrem na representação dos trabalhadores”.

²⁷⁶ Para saber mais sobre as formas de pluralismo total ou parcial, ver NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 194 e LEITE, Jorge. *op. cit.*, p. 134.

²⁷⁷ *Op. cit.*, p. 118-133. OLIVEIRA, Larissa Rodrigues. *op. cit.*, pp. 24-25, realiza importante crítica quanto ao modelo do pluralismo sindical. Afirma a autora que “A relação que se estabelece a partir do pluralismo sindical não pode apenas remeter à mera multiplicidade de associações sindicais, mas antes, possui intrínseca conexão com umas das premissas norteadoras das relações laborais, consistente na efetiva representatividade a ser alcançada pelas associações sindicais. Na verdade, se por um lado a caracterização do pluralismo sindical não requer um grande esforço, por outro o modelo apresenta as suas especificidades, devendo-se priorizar, independentemente do seu grau de efetivação, a eficiência da representação dos trabalhadores.”

Passa-se, agora, à análise da unicidade sindical. Como se denota da própria nomenclatura do modelo, há, ao contrário do pluralismo, apenas um ente sindical capaz de representar determinada categoria de trabalhadores. Mais do que isso. Enquanto no pluralismo, como visto acima, há liberdade para instituição, organização e regulamentação, na unicidade sindical os sindicatos sofrem influência dos sistemas políticos corporativistas e regulamentação do Estado, inclusive para sua criação. Inexiste, portanto, nesse modelo, de maneira oposta ao pluralismo, o princípio da liberdade sindical²⁷⁸.

Logo, na unicidade, o que temos é o seguinte: um único sindicato representa determinada categoria em determinada base territorial²⁷⁹. Ora, se considerando-se que há representação por categoria e por apenas um único sindicato, há necessidade de tratativa para fixação das categorias de trabalhadores? Sim. Necessário de faz classificar, de maneira objetiva, como pressuposto da unicidade sindical, as categorias profissionais que serão e poderão ser representadas pelos sindicatos a serem criados, o que evidencia, mais uma vez, a essência corporativista desse modelo sindical, na medida em que a atuação é enrijecida e realizada a partir da única ótica de que a simples identidade profissional (mesma profissão) seria a única forma de agrupamento de pessoas com interesses relacionais, isto é, comuns²⁸⁰.

Essa perspectiva, entretanto, não passaria ilesa de críticas pela doutrina, que compreende que a auto-organização dos entes sindicais estaria tolhida, influenciando diretamente na relevância jurídica dos grupos profissionais, na medida em que esta somente estaria atingida, de fato, com a autonomia organizacional. Nesse mote, a simples e mera definição de categorias profissionais não seriam suficientes para a caracterização de interesses comuns e, muito menos, de elevação da atividade e representatividade sindical, pois simplesmente decorreria de imposição legal e não em decorrência da liberdade sindical, isto é, da espontaneidade, da vontade dos trabalhadores se

²⁷⁸ Esclarece a doutrina que “Numa passagem sucinta pela história, é possível constatar que essa forma de organização sindical já foi adotada em vários países, sobretudo durante a vigência de regimes autoritários e corporativistas.” (OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 46-48.) Cita essa doutrina, como exemplo, onde a unicidade sindical foi adotada, o Estado Novo português, o regime fascista italiano e a *Carta Del Lavoro*, o regime franquista espanhol e o regime de *Vichy* e sua *Charte du Travail*.

²⁷⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais de direito sindical, p. 77, define a unicidade sindical como aquela em que “apenas se admite a existência, ao mesmo tempo e no mesmo local, de um único sindicato representativo dos trabalhadores empresários da mesma categoria.”

²⁸⁰ Nesse sentido, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 201.

filiarem àquela entidade imposta para lhe representar tão somente porque fora criada com autorização estatal a tanto e que, muitas vezes, não refletem as vontades e os interesses de determinado trabalhador²⁸¹.

Passa-se agora a tratar acerca da unidade sindical. Compreende a doutrina que tal modelo sindical se caracterizaria por ser o ápice do movimento sindical e do pluralismo sindical, na medida em que se caracterizaria por ser objeto de vontade dos trabalhadores, que, em verdadeira expressão de suas vontades, estariam unidos em verdadeira e livre expressões de suas vontades decorrentes da liberdade sindical já abordada. Nesse compasso, haveria a possibilidade de uma coexistência dos modelos do pluralismo e da unidade sindical, não sendo, portanto, opostos, como o são, em nosso entender, a unicidade e o pluralismo sindical²⁸².

Destaca-se, ainda, que, nesse modelo, haveria duas espécies para sua existência e prática. A primeira seria voltada à própria organização sindical, isto é, os trabalhadores, no pleno exercício de suas liberdades sindicais, se organizariam em apenas um único sindicato, que lhes representariam independentemente de categoria profissional, base territorial ou mesmo interesses comuns, ao passo que a segunda implicaria nessa representação, por um ente sindical apenas, também pela livre vontade dos trabalhadores, em estrito exercício de suas liberdades sindicais, mas apenas no tocante a uma ação em específico²⁸³.

²⁸¹ GIUGNI, Gino. Direito sindical, p. 59-60. Nesse particular, OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 49, bem pontua que “Não há dúvida de que os trabalhadores da mesma atividade profissional apresentam interesses comuns; entretanto, por vários motivos, essa não é a circunstância permanente, motivo pelo qual não parece razoável decretar a representação dos trabalhadores nesses termos. Ora, o sindicato é produto da união de interesses dos trabalhadores, os quais devem dispor de autonomia para organizá-lo segundo suas convicções, inclusive quanto à categoria que, anterior a qualquer normativa, é formada por um vínculo de solidariedade que se estabelece a partir dos interesses individuais de cada trabalhador e não por imposição heterônoma”. No mesmo sentido, RUSSOMANO, Mozart Victor. *op. cit.*, p. 80.

²⁸² No mesmo sentido, OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 43. Nesse particular, aduz a autora que “Convém, a este propósito, malgrado já tenhamos abordado supra, sublinhar que a Convenção n.º 87 da OIT, ao rejeitar o sindicato único imposto por lei, não pretendeu de todo fomentar a pluralidade de sindicatos concorrentes, mas tão somente garantir aos trabalhadores a liberdade de organização e constituição, motivo pelo qual não se estabeleceu nenhuma preferência pelo pluralismo ou pela unidade sindical. Em igual sentido, VERDIER, Jean-Maurice, *Syndicats*, p. 211.

²⁸³ Esclarece a doutrina que “... parece claro que a unidade orgânica uma vez adotada pelo movimento sindical, não suscitará nenhuma discussão sobre a representação de classe. Contudo, o mesmo não ocorrerá quando estiver em causa a unidade de ação; pois, preservada a existência de sindicatos concorrentes, a unificação do movimento plural para uma ação sindical específica poderá suceder de suas formas distintas: por meio dos pactos intersindicais, em que todos têm espaço para atuação e que, em geral, ocorrem diante dos conflitos coletivos comuns, ou por meio da designação de um ou mais sindicatos, contexto que demandará a fixação de critérios para definir aqueles atuantes. (OLIVEIRA,

Feitas essas considerações não exaustivas sobre os três modelos sindicais, qual(is) o(s) modelo adotado em Portugal e no Brasil? Iniciando pelas terras lusitanas, tem-se como inequívoco que no atual panorama jurídico vige o modelo do pluralismo sindical. Antes, contudo, até a promulgação da CRP portuguesa, e decorrente do Estado Novo, vigorava a plenos pulmões o regime da unicidade sindical. Tal modelo persistiu mesmo após a queda do salazarismo, com o advento da Lei Sindical²⁸⁴, mesmo após a Revolução dos Cravos, de 25 de abril de 1974.

Com a promulgação da CRP portuguesa, adveio a previsão constitucional insculpida no art. 55 que, assim giza: “É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”²⁸⁵, garantindo a liberdade de constituição, de inscrição, de organização e regulamentação, bem assim o direito de tendência²⁸⁶. O CT português de 2003, por sua vez, tratou de revogar totalmente a Lei Sindical e, hoje, a matéria é regulada pelo atual e vigente CT português de 2009 a partir do artigo n.º 440.

Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, pp. 44-45, e FRANCO, Tomás Sala; MONTESIMOS, Ignacio Albiol. *Derecho sindical*, pp. 101-102).

²⁸⁴ Decretos-Lei ns.º 215-A e 215-B, de 1975.

²⁸⁵ Art. 55.º da CRP:

1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.
2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:
 - a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
 - b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
 - c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
 - d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa;
 - e) O direito de tendência, nas formas que os respetivos estatutos determinarem.
3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação ativa dos trabalhadores em todos os aspetos da atividade sindical.
4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.
5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.
6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

²⁸⁶ O direito de tendência, de acordo com a doutrina, possui o “...intuito de preservar a pluralidade de ideias e convicções, por vezes divergentes, dentro da mesma associação sindical, garantindo assim a existência de um pluralismo sindical interno como alternativa ao pluralismo sindical externo”. Cumpre destacar, ainda, a elucidação feita por XAVIER, Bernardo Lobo. *op. cit.*, p. 156, que bem pontua que “...essa foi a fórmula encontrada pela Assembleia Constituinte para abrandar o problema do pluralismo sindical e manter a oposição no modelo de sindicato único imposto por lei.”

Do outro lado oposto do Oceano Atlântico, no Brasil, vige, de maneira igualmente oposta à Portugal, o modelo da unicidade sindical. A implementação desse modelo no Brasil remonta aos anos de 1930, década na qual país passou ter, tal como Portugal e o Estado Novo, um viés corporativista.

Embora a unicidade sindical vija há anos no Estado brasileiro, importante destacar que por breve período, a partir da Constituição de 1934 e até a promulgação da Constituição de 1937, o Brasil manteve “vigente” o pluralismo sindical. O termo “vigente” foi propositadamente posto entre aspas, pois, além de o modelo não ter perdurado por muito tempo, o período em que se manteve ativo foi marcado por divergências, na medida em que existente claro antagonismo entre o texto constitucional (Constituição de 1934) e as leis infraconstitucionais que à época permaneciam ativas e ainda regulamentavam a matéria sobre a ótica da unicidade sindical²⁸⁷.

Certo é que, a partir da Constituição de 1937 – conhecida por ter inspirações no regime fascista italiano, sendo comumente chamada de “Polaca”, pois advinda após a Constituição Polonesa de 1935, que teve a mesma influência -, a unicidade sindical passou a ser, mais do que nunca, o modelo de sindicalismo vigente no Brasil, fato este reafirmado com o advento da CLT, em 1943.

Hoje, com a atual e vigente Constituição Federal de 1988, o modelo da unicidade sindical ainda se encontra ativo, muito embora o texto constitucional, em seu artigo 8º, flerte com o pluralismo sindical²⁸⁸. Como exemplo, voltando-se para o pluralismo sindical, o texto

²⁸⁷ OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 56, esclarece que “...esse foi um momento evanescente no sindicalismo brasileiro e que não surtiu efeitos positivos devido à vigência de legislações infraconstitucionais, as quais regulamentavam as relações laborais e estabeleciam copiosos requisitos para a organização da atividade sindical, como, por exemplo, do quórum mínimo para a fundação de um sindicato de um terço dos trabalhadores da mesma categoria e localidade”.

²⁸⁸ Transcreve-se a íntegra do artigo para que se tenha uma noção macro de suas tratativas:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

constitucional garante a liberdade de criação de entidade sindical, proibindo a intervenção e interferência estatal nele; todavia, por outro lado, proíbe a criação de mais de uma organização sindical por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial²⁸⁹.

Dentro dessa análise realizada sobre os três regimes sindicais (unicidade, unidade e pluralidade), qual o melhor modelo de sindicalismo à luz da atual Indústria 4.0? Como verificado acima, é de conhecimento de todos que o sindicalismo está ultrapassando uma crise global. Essa crise, sobretudo de representatividade, é visualizada em Portugal²⁹⁰, que adota a pluralidade sindical como regime, e no Brasil, que adota a unicidade.

Ora, se assim está ocorrendo independente do regime adotado, como seria possível responder qual o melhor regime nessa Indústria 4.0, se ambos perpassam por dificuldades? Esse é um ponto a ser superado, com uma reinvenção do sindicalismo, como aduzido ao norte. A intenção, aqui, mesmo diante dessa crise, é responder sob a ótica de qual melhor modelo para o atual estágio da economia global, isto é, do capitalismo, que, como visto, está mais do que nunca global,

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

²⁸⁹ Nesse particular, LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, p. 1169 bem pontua que “A leitura atenta do art. 8º e seus incisos da Constituição Federal de 1988, à luz do referido tratado internacional, revela-nos, lamentavelmente, que a liberdade sindical no Brasil encerra, como bem salienta Arion Sayão Romita, ‘mera norma de fachada’, uma vez que, entre as diversas espécies de liberdades propugnadas pela Convenção 87 da OIT, somente restou assegurada a autonomia sindical (CF, art. 8º, I), assim mesmo com o condicionamento da criação de sindicatos ao registro prévio no órgão competente”. OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 57, esclarece que “... o panorama não foi substancialmente alterado com o início do Estado Democrático e com a promulgação da atual Constituição da República Federativa do Brasil em 1988. Isso porque o texto constitucional – embora tendo como uma de suas premissas a garantia dos direitos sociais e individuais e a liberdade – manteve o regime de unicidade sindical e acabou por instituir um sistema de organização contraditório que tem provocado acentuadas desarmonias dentro do movimento sindical”. No mesmo sentido, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 119.

²⁹⁰ “A crise dos sindicatos é um problema de todos”, em: <https://www.dn.pt/opiniao/opiniao-dn/ricardo-paes-mamede/a-crise-dos-sindicatos-e-um-problema-de-todos-11807422.html>.

transnacional e dotado de maciça utilização de meios telemáticos e tecnológicos para o seu desenvolvimento.

Partindo dessa premissa base, compreendemos que o modelo que melhor se adequa, ainda que em crise, é o pluralismo sindical, não apenas porque a OIT cuida de objetivar a partir da ótica da liberdade sindical, como já referido, mas porque seus conceitos e características melhor coadunam com essa Revolução Industrial 4.0, que tem como uma de suas características, vejam bem, a pluralidade, estando a todo lugar e a pleno vapor.

Sim. A economia global hoje é volátil, plural, transnacional... está em todo o lugar. Empresas adotam novas tecnologias a cada momento. Essas tecnologias evoluem de forma exponencial e substituem outras com grande rapidez e facilidade. As empresas inseridas nesse contexto, portanto, buscam a todo momento adaptação e empregados capazes de igualmente se adaptarem a elas. Pasmem. Muitas empresas, embora situadas em determinada localidade, possuem todo ou quase todo seu corpo de empregados espalhados pelo mundo, na medida em que se faz desnecessária hoje, face às TICs, a presença física. A pandemia da Covid-19, ainda ultrapassada pelo globo, deixou isso bastante claro. Como impor e exigir, dentro desse contexto global, que um sindicato represente um único grupo de trabalhadores? Como deixar nas mãos do Estado a imposição e a limitação da atuação sindical? Como impor aos sindicatos atuação única e exclusiva em apenas uma base territorial, se muito provavelmente os trabalhadores que representam sequer naquela base laboram?

Tal regime – o da unicidade sindical – mostra-se cabalmente contraditório com os atuais regimes democráticos, que protegem as liberdades individuais dos seus cidadãos. O texto constitucional brasileiro, como visto acima, é um exemplo dessa contradição, pois garante a liberdade de associação, de que ninguém será obrigado a se filiar a uma entidade, que o Estado não interferirá ou intervirá no sindicato, mas, ao mesmo tempo, proíbe a criação de mais de um ente que represente a mesma categoria na mesma base territorial²⁹¹.

²⁹¹ Bem pontua OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *op. cit.*, p. 50, que Impedir os trabalhadores de exercerem plenamente o direito de livre associação e, portanto, afastar a possibilidade de escolha ou mesmo de constituir sindicatos concorrentes, sem dúvidas, prejudica a qualidade da representação conferida aos trabalhadores, porquanto inexistente uma união espontânea de interesses similares, que, de fato, legitimaria a categoria representada”.

Se o atual estágio da economia, perpetrada pela ocorrente Revolução Industrial 4.0, é caracterizada por esse aspecto de volatilidade, de mudança constantes, de transnacionalidade, assim o deve ser o sindicalismo, sendo o melhor modelo que se adequa a esse perfil o do pluralismo sindical, carente de limitação de representação de categoria, de base territorial, possuindo muito mais possibilidade de efetiva representação daqueles que a ele se filiam do que um engessado e corporativista sindicato moldado e engessado na unicidade sindical.

Se o perfil dos trabalhadores atípicos é distinto, a começar pelas distintas localidades em que se encontram, muito embora se ativem e trabalhem para uma empresa em comum, como representar essa gama de interesses e ideologias a partir do prisma de um único sindicato? Uni-los, de maneira forçada – imposição legal no modelo corporativista da unicidade sindical – sob o manto de uma mesma entidade, tão somente por conta de sua atividade profissional, certamente não atende a todos os seus interesses, que vão muito além das suas necessidades no desempenho de suas atividades laborais diárias.

Não se está a negar que na unicidade sindical inexistiria a representatividade, máxima porque ela também é possível face a união forçada dos trabalhadores sob o manto de um único sindicato. Contudo, o que se busca responder é se este modelo se mostra tão somente adequado nesse universo da Revolução Industrial 4.0. Tão somente.

6. BREVE DEBATE EM TORNO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS: PLURALISMO E REPRESENTAÇÃO?

Pensar em crise do Sindicalismo e pluralidade sindical, tal como referido ao norte, nos conduz à seguinte possibilidade: de que os sindicatos, à luz da plena liberdade sindical preconizada pela OIT e seus textos internacionais e da inexistência de amarras estatais limitadoras de categoria para representação ou mesmo bases territoriais a tanto, tal como a unicidade sindical brasileira, poderiam – e podem - representar os trabalhadores em plataformas.

Adianta-se, desde já, que este trabalho e, especialmente, este capítulo não possui a intenção de adentrar nas minúcias da controvérsias dos trabalhadores de plataforma nos mais variados países e muito menos possuiria a ousada intenção de propor ou apresentar qualquer alternativa para a tutela desses trabalhadores sob a ótica legal. Tal assunto possui vastidão suficiente para a uma pesquisa específica e aprofundada, quiçá uma tese de doutoramento. Busca-se, aqui, de maneira não tão exaustiva, apresentar brevemente o contexto desses trabalhadores em plataformas e uma atuação e representação sindical voltada a eles como forma de extensão ou aprimoramento da tutela e proteção dos seus direitos.

Feita essa delimitação do que o leitor pode esperar desse capítulo, podemos afirmar que as discussões envolvendo esses trabalhadores em plataforma (ou simplesmente trabalhadores *on demand*) não ficou restrita a Portugal ou Brasil, pois ganhou protagonismo em todos os países em que os grandes nomes chegaram (como motoristas, a *Uber*, *99*, *Cabify*; como entregadores, a *Glovo*, *iFood* e *Uber Eats*, por exemplo). De acordo com Alonso Olea, existiria uma “simbiose” entre a tecnologia e a ciência, com interferência marcante, por sua vez, no Direito do Trabalho, que a cada momento “evoluiu” de nível, asseverando que tal “simbiose” possibilitou “a passagem para a indústria, para as máquinas e, conseqüentemente, para o trabalho, das ideias do sábio”.²⁹²

Nesse contexto, Teresa Moreira Coelho²⁹³ expõe que hoje “estamos perante uma verdadeira revolução digital, associado à internet, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar

²⁹² Cfr. O esquema com diferentes fases de evolução apresentado em RODES, Jean-Michel; PIEJUT, Geneviève; PLAS, Emmanuelle. *Memory of the Information Society*, p. 11.

²⁹³ MOREIRA, Teresa Coelho. Novas formas de prestar trabalho na economia colaborativa: o trabalho 4.0, p. 46.

o trabalho (...)”, assevera que “Com esta surge também o denominado trabalho digital na economia colaborativa, em plataformas digitais, e um novo tipo de trabalhador, o que origina um novo tipo de subordinação reforçada por ‘um espaço sem distância e um tempo sem demoras’.” Ora, verificou-se nos capítulos anteriores que o sindicalismo foi forjado e moldado à luz dos trabalhadores típicos, voltados ao ambiente industrial/fábrica. Tal moldura serviu, inclusive, para formação das legislações trabalhistas ao redor do mundo, igualmente voltadas para a tutela e proteção desses trabalhadores industriais.

Verifica-se, sem muito esforço, que a tutela legal conferida por essas legislações – CLT, no Brasil, e Código do Trabalho, em Portugal – cuidam de tutelar, proteger os ditos trabalhadores típicos. Assim o foi - e o é - face à forma de desempenhar o trabalho e que vigeu no globo de modo praticamente unânime até por volta da década de 70, sofrendo modificação com a referida 3ª Revolução Industrial.

Nessa toada, não se verifica a capacidade de tutela e proteção dessas legislações ditas “tradicionais” sobre os trabalhadores atípicos, “não tradicionais”. Bem pontua a doutrina que “a tecnologia não pode servir como meio de acesso a condições de subsistência indignas, tampouco como veículo de exclusão, e sim deve nortear as ações de formação e informação do trabalhadores para que se qualifique e encontre lugar no mercado de trabalho²⁹⁴.”

Há, como muitos na doutrina afirmam, uma verdadeira crise da subordinação jurídica tradicional, na medida em que esses trabalhadores de plataformas, ao se ativarem mediante as diversas plataformas digitais existentes, carecem de uma subordinação direta e presencial da figura do empregador, o que, a rigor, conduz ao afastamento dessa categoria do conceito de empregado e constituição de uma relação de emprego²⁹⁵.

Compactuamos com a ideia de que tal ótica não significa, obviamente, que houve uma extinção das formas tradicionais de relação de emprego, que ainda remanescem ativas ao redor do mundo em diversas áreas e segmentos das economias dos países. Significa, por outro lado, que essa visão tradicional merece, tal como as novas formas de exercer o trabalho, uma nova perspectiva

²⁹⁴ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Aplicativos e direito do trabalho: A era dos dados controlados por algoritmos, p. 249.

²⁹⁵ GONÇALVES, Danilo Gaspar. Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada, p. 154.

sobre essa “subordinação”²⁹⁶. Giza a doutrina que, antes, o modelo taylorista/fordista era de fácil visualização e caracterização, bem assim os empregados que nele se ativavam. Com o advento da 3ª e, especialmente, da 4ª Revolução Industrial, tal visão se mostra prejudicada face as cada vez mais disruptivas relações que vem surgindo²⁹⁷.

É diante dessa conjuntura que a doutrina sugere que as legislações moldadas e forjadas nas características do passado acabam por não surtir efeito frente a essa novel realidade, motivo pelo qual o direito deve servir aos anseios da sociedade e instrumento que cuide de acompanhar sua evolução, suas transformações sociais, de modo que encontra sólida defesa argumentos voltados para que o rol de proteção do direito do trabalho alcance essas novas formas de desempenhar o trabalho²⁹⁸.

Acrescenta-se, ainda, os pensamentos de Alain Supiot²⁹⁹, que assim expõe:

O trabalho não pode e nem deve ser reduzido à forma histórica particular que assumiu nas sociedades industriais desde o século XIX, isto é, o emprego assalariado a tempo completo. A forma assalariada não é mais do que um momento na longa história do trabalho, momento no qual, pela primeira vez, pode ser concebido como uma liberdade inerente a todo homem, e não mais como um constrangimento reservado às classes inferiores da sociedade. [...] o contrato de trabalho, embora tenha servido para reintroduzir os direitos da pessoa na prestação de seu trabalho, veiculou, por seu lado, uma concepção puramente abstrata e quantitativa do trabalho que parece hoje ultrapassada pela história.

²⁹⁶ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho, p. 74-75.

²⁹⁷ *Op. Cit.*, p. 127. Nesse particular, ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho, p. 67, bem pontua que “Há uma tendência acentuada no sentido de alargar o domínio de aplicação das normas protecionistas do trabalho para abranger pessoas economicamente hipossuficientes, pois é desejável ampliar cada vez mais a área de atuação de medidas que resguardam a saúde, a segurança a moralidade e promoverem a melhoria da condição social dos trabalhadores. Por outro lado, como observa Paul Durand, a essa ideia se acrescentou, em época recente, a influência da economia dirigida sobre o Direito do Trabalho. Na medida em que o trabalho é encarado como fator da produção, todas as formas de atividade podem ser por ele regulamentadas. Sobre essa concepção exerceu também inegável influência o desenvolvimento da segurança (ou previdência) social. Daí a considerar-se o Direito do Trabalho como o direito da atividade profissional, como quer Paul Durand, foi um passo.”

²⁹⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI, p. 192-195. Sobre o tema, o autor expõe que “Um direito do trabalho novo, além da proteção aos trabalhadores subordinados – empregados, trará novas tutelas. Frise-se que, com o fundamento na dignidade humana e no princípio da proteção, os sujeitos do direito laboral serão, além dos empregados, os parassubordinados e os autônomos (dependentes), observando-se a criação de tutelas específicas e proporcionais à dependência, assegurando a todos um mínimo de direitos essenciais a uma vida digna”. (p. 190). Bem destacar, ainda, a crítica do autor sobre o “pensamento ultrapassado sobre o tema normalmente vem fundamentado no mantra da ‘precarização’ e é repetido de modo quase que ensaiado, de forma a estimular comportamentos ludistas e críticas dissociadas da atual realidade de mercado e da própria sociedade”.

²⁹⁹ Crítica ao direito do trabalho, p. 341-342.

Pois bem. É nesse cenário e nessa gama de pensamento que esse grupo de novos trabalhadores *on demand*, em nosso entender, não podem passar despercebidos do movimento sindicalista, ainda que não possuam, tal como os trabalhadores típicos, contrato de trabalho e relação formal de emprego registrada, sendo ainda que inexistente adequação da legislação ou mesmo tutela e proteção de garantias mínimas que sejam,

Essa constatação deve ser observada porque o Direito do Trabalho (e nele incluído ou inerente a liberdade sindical), de acordo com a doutrina, está em constante evolução, estando, portanto, sujeito a interferências de diversos fatores, motivo pelo qual “este ramo do direito é um dos mais permeáveis às mudanças e, por isso, muito reativo, havendo quem o comparece a uma espécie de sismógrafo”.³⁰⁰

Esse compreender no tocante ao Direito do Trabalho deve refletir em suas vertentes, qual seja o Direito Sindical. Os trabalhadores em plataforma, nesse particular, não devem ser vistos como figuras alheias ao Direito do Trabalho, mas sim figuras importantes, que merecem representação e que podem, assim, contribuir para o movimento sindical para a garantia de melhores condições de trabalho a eles e de emprego aos seus colegas filiados, à luz da dita pluralidade, que, como dito, a nosso ver, melhor se adequa a esse universo da Indústria 4.0.³⁰¹

O diálogo social entre mercado, os *stakeholders* e o Direito do Trabalho propriamente dito pede para existir nesse universo tecnológico, de modo que tais trabalhadores não fiquem à margem dele. Assim o faz porque

O direito atual está começando a sentir os primeiros reflexos dos paradigmas sociais e filosóficos da pós-modernidade, como complexidade, ecletismo, caoticidade e imediatismo, seguindo que também precisamos repensar uma ciência do direito mais

³⁰⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do trabalho na era digital, p. 11, nesse particular, bem esclarece que “Há, assim, uma nova visão de cidadania social do trabalhador, que está relacionada não só com a condição de trabalhador *qua tale*, mas, sobretudo, com a condição social derivada de viver do trabalho, determinando que o Direito do Trabalho seja também um Direito para o trabalho.”

³⁰¹ Nesse particular, defende a autora (*Ibidem*, p. 16), que “na verdade, pouco mais de um século após o surgimento do Direito do Trabalho como ramo de Direito autônomo, assiste-se atualmente a uma oportunidade histórica de repensar o e até de criar um Novo Direito do Trabalho – o Direito do Trabalho imaterial, associado ao crescimento da tecnologia digital e da sua influência no direito do trabalho. Agora, e desde sempre, as máquinas são criadas pelo Homem e, por isso, a economia digital tem de basear-se e desenvolver-se na ideia de trabalho decente e que respeite a dignidade humana.”

adequada a interpretar o seu objetivo em constante processo de transformação, notadamente no espaço do direito material e do processo do trabalho.³⁰²

Percebendo essa necessidade é que o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, publicado em Portugal em 2021³⁰³, não a toa elenca como uma das linhas de políticas públicas no país a necessidade de alargamento da cobertura das negociações coletivas para que abranjam novas categorias de trabalhadores, abrangendo, como exemplo, aqueles em regime de *outsourcing* e aqueles economicamente dependentes como forma, justamente, de reduzir as iniquidades, reforçar a cobertura e tornar o mercado mais “inclusivo, desincentivando também estratégias de concorrência menos transparentes”.

Cita-se, ainda, nesse particular, corroborando ao entendimento outrora referido, como políticas públicas no Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, a necessidade de promoção de articulações entre os atores sociais para a utilização de mecanismos para o combate ao isolamento, à fragmentação das novas formas de prestar o trabalho como forma de promoção do associativismo daqueles que desempenham o trabalho de forma bastante flexível, com intermediação tecnológica, por exemplo, com igual promoção da participação e representação desses trabalhadores, ressaltando-se a importância e efetividade desse associativismo para a “classe”, inclusive com estímulo de conteúdos voltados às novas formas e modalidades de prestar o trabalho nesses negociações coletivas.

As tecnologias, como visualizamos acima, são disruptivas. As medidas e os mecanismos criados a tanto, para adequar esse novo mundo ao (Novo) Direito do Trabalho devem também o ser, portanto. É sob esse viés que a doutrina brasileira, inclusive, cuidando de repensar o Direito do Trabalho propriamente dito sobre esses trabalhadores em plataformas, os compara à figura dos trabalhadores avulsos, modalidade onde o trabalhador presta serviços a diversas empresas, sem que com ela possua vínculo de emprego. Tal ativação se dá por meio de uma entidade sindical

³⁰² MOLINA, André Araújo. Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do direito e do processo do trabalho, p. 21.

³⁰³ Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, p. 185, acessível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>.

obrigatória e voltada para essa espécie de trabalhador e, quando a atividade a ser desempenhada for a portuária, tem-se a intervenção do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO)³⁰⁴.

Partindo dessa comparação e da constatação de que o (Novo) Direito do Trabalho e os mecanismos necessários para a regulação, tutela e proteção desses novos trabalhadores tem que ser igualmente disruptivos, a doutrina cuida de afirmar que, tal como o OGMO, haveria a necessidade de criação de uma plataforma sindical digital para a “gestão” de empregos humanos, plataforma esta que igualmente seria gerida por um sindicato profissional capacitado a tanto, que angariaria recursos e ficaria com a responsabilidade e atribuições semelhantes, tal como o sindicato ou OGMO do trabalhador avulso³⁰⁵.

Partindo de uma análise semelhante dessa ótica e compreensão, pode-se visualizar figura semelhante em Portugal com a Lei do TVDE³⁰⁶, que instituiu o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. Nesse regime, em vigor em terra lusitana há mais de 6 anos, criou-se a figura do “operador TVDE”, que atua como uma espécie de intermediador entre o trabalhador, a plataforma e o cliente (usuário da aplicação), isto é, faz as vezes de uma espécie de um sindicato, de uma OGMO, por exemplo, como visto acima.

Não se pretende fixar um e apenas um caminho, um norte a ser seguido. Busca-se colacionar ideias, possibilidades, a fomentar discussões e reflexões sobre essa nova modalidade de trabalhadores e como os sindicatos podem dela extrair proveito não apenas próprio - para seu fortalecimento enquanto representante -, mas também de forma a igualmente fomentar a busca por uma tutela e proteção desses trabalhadores *on demand* e que, para muitos, suas características não se enquadram nas simples e tradicionais relações de emprego tuteladas atualmente pelo Direito do Trabalho, como visto acima.

³⁰⁴ Leis Federais n.º 12.023/2009 e 12.815/2013, acessíveis, respectivamente, em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm e https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm.

³⁰⁵ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo, p. 80-81.

³⁰⁶ Lei n.º 45/2018.

José Carlos Arouca³⁰⁷, em interessante reflexão nos idos anos de 1998 sobre o (Novo) Direito do Trabalho pareceu prever as discussões que hoje enfrentáramos. Afirma o autor que “Aqueles que pensam adivinhar um novo direito do trabalho moderno, inevitável, economicista, descompromissado com a questão social, compactado num estatuto enxuto, que também afaste a tutela do Estado para permitir a mais plena liberdade das partes para ajustar a relação capital-trabalho, por certo não se atreveram, ainda, a definir o papel das classe que conviverão num mesmo território.”³⁰⁸

Arremata o autor afirmando que “O sindicato pode parecer num dado momento uma figura deformada, inútil, diante do fim do emprego formal, esvaziado com o surgimento da nova classe trabalhadora, invisível, fechada em suas casas ou no manejo de computadores, intercomunicadores ou máquinas ainda sem batismo”.

Renan Kalil, em sua tese de doutoramento, assevera, por sua vez, que “(...) o direito do trabalho, para continuar a ser um instrumento de redistribuição de poder e renda e de mitigação da desigualdade econômica nas relações de trabalho, deve olhar criticamente as transformações no mundo do trabalho sem se apegar às categorias positivadas no ordenamento jurídico”.³⁰⁹ Assim o deve ser, também, o sindicalismo, ficando reforçada a tese de que esse grupo de trabalhadores *on demand* deve ser olhado pelos sindicatos com outros olhos, em uma via de mão dupla, isto, é importante para resgatar, à luz da pluralidade sindical, a força sindical e, ao mesmo tempo, buscar a proteção desse grupo de novos trabalhadores que, em muitos países, ainda carecem de tutela.

Essa análise encontra base, aliás, de forma paralela, ao pensamento de Marcelo Rodrigues Prata, que argumenta sobre eventual solução para a tutela e proteção desses trabalhadores não deve possuir base em um regramento fechado (*hard law*), mas “tão somente o estabelecimento de uma moldura por parte do Estado quanto às definições essenciais e direitos mínimos a serem garantidos às partes. Na linha do *soft law*, atuará ele então apenas como piloto”.³¹⁰

³⁰⁷ Repensando o sindicato, p. 542. O autor continua afirmando que “Para alguns, o fim dos sindicatos foi decretado a partir da abertura de um novo período da história, quando a globalização da economia exigiu o afastamento do Estado para deixar livre as relações de comércio, a concorrência empresarial, independentemente da bandeira ou da inexistência de uma única bandeira.”

³⁰⁸ *Op. cit.*, p. 498.

³⁰⁹ A regulação do trabalho via plataformas digitais, p. 269.

³¹⁰ PRATA, Maurício Rodrigues., *op. cit.*, p. 246.

Nessa linha de raciocínio, importa destacar, portanto, tal como referido anteriormente, que caberiam aos *stakeholders* (entidades sindicatos, trabalhadores e empregadores) a atuação forte e direta em negociações coletivas capazes de tratar, dispor e tutelar acerca dessas modalidades contratuais específicas, isto é, o alcance dos interesses comuns, ocasião em que, à luz dessa compreensão, tem-se como mais uma vez muito bem encaixada a pluralidade sindical, defendida nesse trabalho como o melhor modelo a se encaixar nesse contexto da 4ª Revolução Industrial.

A questão é deveras complicada em vários países do globo. A questão dos trabalhadores *on demand* ainda é alvo de discussões que estão longe do fim, havendo reflexos diretos e relacionados à representação propriamente dita desses trabalhadores. No âmbito comunitário europeu, recentemente foi emitida posição pelo Conselho Europeu acerca do dossiê elaborado pelo Grupo das Questões Sociais da Comissão Europeia, que, a princípio, garante maior segurança jurídica aos trabalhadores *on demand* e às plataformas digitais, na medida em que elencados critérios para o reconhecimento desses trabalhadores como empregados de fato.

Assim, uma vez existentes dois dos critérios formulados, o trabalhador será considerado empregado, passando a ter garantias mínimas sociais, a saber: salário mínimo, direito à negociação coletiva, horário de trabalho e proteção da saúde, férias remuneradas, maior acesso à proteção contra acidentes de trabalho, prestações de desemprego e de doença e pensões de velhice baseadas nas contribuições. A proposta, discutida e aprovada no âmbito do Conselho Europeu, ainda será alvo de discussão no Parlamento Europeu, mas tal aprovação já representa um significativo avanço no âmbito comunitário³¹¹.

Enquanto isso, no Brasil, a questão, em via contrária, foi alvo de fortes debates após decisão STF na Reclamação Constitucional 59.795³¹², onde houve a compreensão pelo Exmo. Ministro Alexandre de Moraes de que a relação existente entre a empresa reclamante Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiro Ltda. e o motorista de aplicativo se aproximaria de uma relação comercial (contrato civil), regulada pela Lei Federal n.º 11.442/2007³¹³, e não de uma

³¹¹ Para conferir na íntegra o posicionamento e ter acesso ao dossiê, acessar: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>.

³¹² Tramite processual e decisão do STF acessível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>.

³¹³ Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm.

relação de emprego, ocasião em que foi anulada decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que havia reconhecido o vínculo empregatício.

É nesse sentido que se reforça a máxima de que “o âmbito de representação e atuação dos sindicatos deve ser definido pelos próprios trabalhadores, visto que a relevância jurídica da organização não provém de fonte heterônoma, mas sim da liberdade de auto-organização da classe”.³¹⁴

³¹⁴ OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de., *op. cit.*, 52.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral oportunizar uma visão macro, mediante um confronto, das características do Sindicalismo e das características da atual Indústria 4.0, propondo e encontrando meios, mediante análise de pesquisa e estudo bibliográfico, para que o Sindicalismo pode fazer frente a esse novo mundo digital, conectado, *on demand*.

A partir de todo o exposto, demonstrou-se incontestemente que a temática proposta é rica e aberta a inúmeras possibilidades e abordagens, podendo muito bem cada capítulo aqui proposto ser objeto de um trabalho dedicado e específico a sua análise.

Evidenciou-se, a partir do esclarecido desde a introdução desta pesquisa, que seria muita audácia pretender configurar esta pesquisa como um norte a ser seguido e estudado, ante a relevância e a novidade do tema, ainda alvo de muitas proposições e abordagens nas doutrinas nacionais portuguesa e brasileira, bem assim em outros países do globo onde um impacto da Indústria 4.0 pode ser mostrar mais acentuado frente às práticas tradicionais do Sindicalismo como o conhecemos desde a sua essência.

De todo modo, a partir da pesquisa bibliográfica realizada, restaram evidentes as necessidades de o Sindicalismo fazer uma autocrítica, ser repensado e, talvez, ser reinventado para fazer frente a essa nova sociedade, que vive em constante modificação. Essas modificações atingem aspectos econômicos, sociais e culturais, sendo responsável pelo surgimento de novas formas de economia, de labor, de expressões de cultura e de vida das pessoas.

O mundo vivenciou essas transformações quando houve a passagem pelos mais variados períodos da história humana, como a Idade Antiga, a Idade Média, a Idade Moderna e, atualmente, a Idade Contemporânea. Em cada um desses períodos, houve a necessidade de romper barreiras e paradigmas visando uma adaptação a esses novos períodos.

As duas primeiras revoluções industriais demonstraram aos trabalhadores das indústrias e fábricas a necessidade de se organizarem para melhorar sobremaneira as explorações e péssimas condições de trabalho que possuíam nesses grandes centros, as quais aumentavam conforme o capitalismo avançava.

Nelas, o perfil clássico do trabalhador típico surgiu, assim como a Questão Social, baseada no sentimento de solidariedade e luta desses trabalhadores explorados, que mobilizou diversos setores da sociedade na época, inclusive Igreja, sendo uma das responsáveis pelo surgimento das

primeiras legislações trabalhistas, máxime após a transição do modelo de Estado Liberal para o Estado Social a partir do fim da 2ª Grande Guerra.

Os sindicatos passaram de organismos locais, isolados uns dos outros, para entidades de grande cariz representativo dos trabalhadores, mobilizando-os para a realização de greves, sabotagens e até manifestações que empregavam a violência. Esse modelo de sindicalismo avançou, se estruturou e se padronizou com base na organização empresarial existente à época, qual seja o fordismo e do taylorismo.

Com a Terceira Revolução Industrial, caracterizada sobretudo com pelo surgimento da computação e da *internet*, surgiram novas formas de prestar o trabalho, gerando uma fuga ao modelo clássico de contrato de trabalho. Surgem as primeiras imagens do trabalhador digital, caracterizados sobretudo pela utilização das TICs para o labor. Ultrapassa-se, hoje, uma 4ª Revolução Industrial, onde a inteligência artificial; *a cloud computing*, softwares de tradução, algoritmos e a *machine learning* estão ganhando mais e mais terreno, evoluindo de maneira exponencial e não linear.

Os sindicatos estão perdendo força e militância, havendo hoje uma crise sem precedentes marcada pela desfiliação e um olhar cada vez maior de desconfiança por parte dos trabalhadores. Aliado a isso, nesse universo dessa Indústria 4.0, há a consolidação do perfil de trabalhador atípico, isto é, com características distintas do típico trabalhador industrial. Esses novos trabalhadores, além de exercerem suas atividades mediante as denominadas TICs, veem o trabalho como um meio para se alcançar um fim maior, para viver com saúde, segurança, mantendo um convívio com amigos e familiar. Em suma, trabalham para viver, e não vivem para trabalhar.

No Brasil e em Portugal, as legislações mostram-se, de certa forma, atualizadas frente a essas novas características da economia global. A questão, aliás, é melhor tratada em Portugal, considerando o maior avanço nas disposições legais constantes no Código do Trabalho que veio a ser constantemente atualizado para incluir disposições constantes sobre esses teletrabalhadores, desde a proteção no tocante à saúde e segurança no trabalho à privacidade pessoal e segurança de dados mediante a GDPR. Frisa-se, ainda, a garantia legal para utilização de meios digitais e tecnológicos para a concretização de direitos sociais coletivos desses teletrabalhadores subordinados. No Brasil, por outro lado, a questão da proteção e tutela do teletrabalho subordinado mostra-se presente em seu ordenamento legal, mas as tratativas, contudo, são mais singelas e mais

“despreocupadas” que as conferidas pelo legislador português, na medida em que carentes de tratativas diversas questões consideradas importantes, principalmente quanto aos direitos sociais coletivos dessa classe de trabalhadores.

Após a análise das legislações nacionais brasileira e portuguesa, bem assim após as tratativas da OIT no tocante ao teletrabalhador, foi possível construir uma análise das dificuldades do Sindicalismo atual frente esse grupo de trabalhadores digitais subordinados, sendo ela feita a partir de quatro pilares que este trabalho considerou mais importante, sem prejuízo de outros que podem ser, como dito acima, objeto de estudo específico. Foram eles: representatividade, saúde e segurança do trabalho, privacidade e proteção de dados e os direitos sociais coletivos propriamente ditos, base do Sindicalismo.

Mas como conseguir, como superar essas dificuldades, esses desafios? O presente trabalhou contribui para a análise sob a ótica da utilização da negociação coletiva de modo mais ativo, ocasião em que se buscou desenvolver que os sindicatos deve utilizar os instrumentos disponíveis para a tutela dos seus representados de modo mais ativo, buscando não apenas repetir o que trata a lei como se, somente assim, a matéria pudesse ser observada pelos empregadores, mas expandir os horizontes e dispor exatamente do que a lei não trata, explorando as suas brechas, ampliando direitos e, até mesmo, negociando direitos sequer tratados nas legislações nacionais, pois limitar-se a repetir as disposições nas legislações é tornar a negociação morta, inútil, contribuindo para, de fato, a representação dos trabalhadores e transformando os sindicatos em um mero arrecadador de contribuições para sua própria sobrevivência e de seus corpos diretivos que, como verificado no bojo do trabalho, já são vistos muito como antiquados e alheios aos interesses das classes que deveriam representar.

Faz-se, portanto, necessária uma adaptação do sindicalismo, que, por sua vez, não deve ficar adstrita às alterações legislativas que as imponham; devem partir de uma mudança comportamental, que quebre as barreiras do conservadorismo e rompa paradigmas visando a superação da crise de representação existente.

Foi-se além no tópico, na medida em que se compreendeu como importante a utilização das negociações coletivas internacionais, transnacionais, também conhecidas como acordos-marco globais. Ora, se a economia global atual é transnacional, com empresas negociando e com sedes em diversos lugares do globo, assim como seus trabalhadores, que necessitam apenas das TICs

para se ativar para qualquer empregador, por qual motivo que os sindicatos devem se manter alheios, se concentrar em sua própria bolha de representação e não expandir os horizontes para tratar, conversar, negociar, com outros sindicatos ao redor do mundo, sobretudo como forma de troca de informações e conhecimento sobre as realidades locais? Os acordos-marco globais mostrou-se, a partir das pesquisas bibliográficas estudadas, um importante instrumento que pode e deve ser utilizado pelo Sindicalismo global com forma de superar e se esquivar dessas dificuldades tratadas no presente trabalho, especialmente no tocante à representatividade.

Desenvolveu-se, ainda, pensamentos no tocante aos modelos do Sindicalismo e qual seria o melhor modelo que melhor se ajustaria a essa economia global, transnacional, concretizada pela Indústria 4.0. Analisou-se três modelos comumente estudados pela doutrina, a saber o pluralismo sindical, a unicidade sindical e a unidade sindical, ocasião em que, a partir de suas características estudadas, compreendeu-se que a pluralidade sindical consiste no melhor modelo a tanto, na medida em que se parte do mesmo pressuposto: economia plural, transnacional, com sindicatos plurais, possibilitando a plena existência e cumprimento do princípio da liberdade sindical defendido pela OIT em suas normas internacionais, consoante estudado em capítulo específico.

Portanto, um modelo de sindicalismo plural e digital (ou cybersindicalismo) mostra-se como uma das saídas que podem adotar os sindicatos para superação da atual crise de representação, onde as TICs são utilizadas por eles para “falar a mesma língua” desses trabalhadores, superando os desafios e dificuldades inerentes às informações e participações nos ambientes sindicais, em busca de um sindicato inclusivo.

Ao fim e ao cabo, no último capítulo do presente trabalho, procurou-se, frente a esse pluralismo sindical, desse cybersindicalismo defendido, desenvolver que o Sindicalismo atual deve olhar com outros olhos os trabalhadores de plataforma digital (*on demand*) como forma tanto trazer questões a eles afetas para o ambiente sindical, propiciando o desenvolvimento de ideias e debates a enriquecer o ambiente sindical, resgatando o prestígio dos sindicatos, que poderiam assim se tornar mais atuantes, mais ativos e favorecer a melhor da referida crise de representatividade, como também envidar esforços para que esses trabalhadores via plataformas possam obter melhores condições de trabalho e direitos mínimos frente a exploração de seus trabalhos por gigantes da tecnologia, como a *Uber*, por exemplo.

A pesquisa é rica, a matéria debatida é nova e, tal como a Indústria 4.0, sofre modificação a cada momento. Enquanto escrevemos essa conclusão, outra gigante da tecnologia lança seu novo dispositivo, o *Apple Vision Pro*, com uma promessa de realidade aumentada, ocasião em que sua apresentação foi possível evidenciar uma completa imersão do indivíduo para o trabalho, para o lazer, em viagem, etc. De outro lado, com a promessa de uma realidade virtual, a *Meta* (dona do *Facebook*, *Instagram*, *WhatsApp*, etc.), dias antes, atualizou seu dispositivo, lançando o *Meta Quest 3*.

Imaginemos que essa seja a tendência do futuro (ainda distante). Trata-se de uma tendência, até o momento, individualista, na medida em que cada pessoa utilizaria um desses dispositivos para o trabalho, para o lazer, para reuniões com amigos à distância. O cenário é preocupante, na medida em que os padrões das TICs evoluiriam para um novo patamar, mais avançado que o cenário experimentado pelos teletrabalhadores subordinados, isolados em suas casas, em seus espaços de *cowork*, *crowdwork*. Esses avanços tecnológicos apenas reforçam a perspectiva do presente trabalho, isto é, de que urge uma reinvenção, uma autocrítica, uma repensamento do que como sindicato quer se portar para sobreviver nesse ambiente cada vez mais 4.0.

É o que importava concluir.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ALENCAR, Zilmara Davi de. **Desafios e perspectivas para o diálogo social no Brasil: o modelo sindical brasileiro e a reforma sindical**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 76. n. 4, p. 116-120, out./dez., 2010.

ALMEIDA, Carlos Fernandes. **O sindicalismo nos países industriais**. Revista Análise Social do Instituto de Ciências Sociais na Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal, v. II, 5a Ed., p. 66-89, 1964.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **Como a Internet pode revolucionar as relações sindicais: premissas iniciais para um sindicalismo digital**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 39, n. 153, p. 131-154, set./out., 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**. Espírito Santo, 2006. Disponível em: <https://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/artigo_rubia.pdf>. Acesso em 15 de novembro de 2021.

ALVES, Maria Clara Donato. **Princípios gerais do Direito Internacional do Trabalho e repercussão do surgimento da OIT no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Jurídica Portucalense, n. 19, p. 102-120, 2016. Disponível em: <<https://revista.rcaap.pt/juridica/article/view/7625>>. Acesso em: 15 de novembro de 2022.

AMORIN, Jorge Eduardo Braz de. **A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social**. Cadernos de Dereito Actual, n. 5, p. 243-254, Espanha, 2017.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho – Fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo, SP: Ed. LTr, 2008.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 74-75.

ARAKAKI, Cristiane. **O governo eletrônico como instrumento de aproximação do governo e o cidadão**. 2008. 164 p. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação), Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

AUAD, Olga Juliana. Contribuições para a reforma do modelo sindical brasileiro. *In*: SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). **Direito coletivo moderno**. São Paulo, SP: LTr, 2006.

BALAGUER, Mercedes López; MORAGUES, Francisco Ramos. **Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad**. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 10(2), 506–540, 2020. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5075>.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo, SP: LTr, 2019.

_____. **O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 158-172, abr./jun. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado social**. 6a ed. São Paulo, SP: Malheiros, 1996.

BRASIL. Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 13 de maio de 2023.

_____. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

_____. Lei n.º 11.442, de 5 de janeiro de 2007. **Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 de janeiro de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/lei/111442.htm. Acesso em 26 de junho de 2023.

_____. Lei n.º 12.023, de 27 de agosto de 2009. **Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 de agosto de 2009. Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/lei/112023.htm. Acesso em: 24 de maio de 2023.

_____. Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n.º 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n.º 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 dez. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 04 de dezembro de 2022.

_____. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. **Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, de 6 de junho de 2013. Acessível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm. Acesso em: 26 de abril de 2023.

_____. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet).** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 157, p. 59-64, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 04 de dezembro de 2022.

CARREIRA, Cristiane de Mattos. **Negociações coletivas transnacionais para além dos acordos-marco globais: proposta de um novo instrumento regulatório.** Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Vol. 227. Ano 49. P. 239-265. São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2023.

CAUWÉS, Paul; MILLERAND, Alexandre. **Interventions au Congrès international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900.** Cahiers du Chatefp, 7, 2007, 1-10.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Contrato coletivo de trabalho transnacional: o direito global do trabalho e sua inserção na ordem jurídica brasileira.** Curitiba: Juruá, 2014.

DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX.** In: Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, p. 1-8, fev., 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 16a ed., rev. e atual., São Paulo, SP: LTr Editora, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo.** Entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DENCIK, Lina; WILKIN, Peter. **Digital activism and the political culture of trade unionism.** Journal Information, Communication & Society, London, UK, v. 23, n. 12, p. 1728-1737, 2019.

DRAY, Guilherme. Teletrabalho, sociedade da informação e direito. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.). **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**, v. III, Coimbra, Portugal: Almedina, 2002, p. 261-286.

ENGELS, Friedrich. Os movimentos operários. In: ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de Bernhardt Schumann. São Paulo, SP: Boitempo, 2008, p. 247-274.

EUROFOUND & OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 20a ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2020.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 14, n. 82, p. 51-65, jan./fev. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Organização Internacional do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito Internacional**. Cláudio Finkelstein, Clarisse Laupman Ferraz Lima (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Acessível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>>. Acesso em: 23 de abril de 2023.

FRANCO, Tomás Sala; MONTESIMOS, Ignacio Albiol. **Derecho sindical**. 8. ed. Valencia: Tirant To Blanch, 2002.

GAIA, Fausto Siqueira. **A Uberização do Trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 1a ed., Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 154.

GHIONE, Hugo Baretto. ¿Es necesario legislar sobre teletrabajo?, publicado em 14 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://direitodotrabalhocritico.com/2021/02/05/es-necesario-legislar-sobre-teletrabajo/>> Acesso em: 16 de novembro de 2020.

GIDE, Carlos. **Compêndio d'Economia Política**. Tradução brasileira de Contreitas Rodrigues. 12ª ed. São Paulo, SP. Editora Globo, 1953.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Tradução e notas de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho**. v. I, Coimbra, Portugal: Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho**. Revista do Ministério Público, Lisboa, Portugal, ano 33, n. 130, abr./jun., p. 101-123, 2012.

GOMES, Maíra Neiva; OTTONI, Davi Niemann. Os primórdios do sindicalismo – do nascimento ao século XX: o resgate dos anseios de reconhecimento social podem auxiliar na reconstrução da legitimidade no século XXI?. In: **Direitos, Gênero e Movimentos Sociais II: Congresso Nacional do CONPEDI**, Universidade Federal da Paraíba, 2014, p. 422-454. Acessível em: <<http://publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=234>>. Acesso em: 12 de outubro de 2020.

HILTON, Rodney. Capitalismo – O que representa esta palavra? In: HILTON, Rodney; DOBB, Maurice; HOBSBAWM, Eric; et al. **A transição do feudalismo para o capitalismo**. Tradução: Isabel Didonnet. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1977, p. 145- 157.

HOBSBAWM, Eric J. A revolução francesa. In: HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções**. Tradução: Maria Tereza Lopes Teixeira; Marcos Penchel. 24a ed. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 2009, Parte 1, item 3, p. 83-113.

JEAN-EMMANUEL, Ray. **Les relations individuelles de travail 2016**. França: Wolters Kluwe, 2015.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <<https://openaccess.blucher.com.br/article-details/08-22301>>. Acesso em: 13 de novembro de 2022.

LEITÃO, Augusto Rogério. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos**. Laboreal Online, Volume 12, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/laboreal/3402>>. Acesso em: 04 de março de 2022.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. 6a ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª Ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. 2.v. Coimbra: SASUC, 2003/2004.

LICHTENBERGUER, André. **Congrès International pour la protection légale des travailleurs**. *Musée Social, bulletin*, 8, 1900, p. 1-39. Disponível em: <<https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5785637j/f5.item.texteImage>>. Acesso em 5 de novembro de 2022.

LOBO, Joana Catarina da Cunha. **Teletrabalho e a proteção de dados pessoais**. Porto: Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto. Dissertação de mestrado em Solicitadoria, 2022. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.22/22275>>. Acesso em 10 de março de 2023.

- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 9ª ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2019.
- MARTINS, Ana Maria Guerra. Constitucionalismo Europeu e Direitos Fundamentais após o Tratado de Lisboa. In: QUADROS, Fausto de (coord.). **Jornadas sobre o Tratado de Lisboa**, Instituto de Ciências Jurídico-Políticas da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2010, p. 95-119.
- MARTINS, Flávio. **Direitos Sociais em tempos de crise econômica**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2020. Edição Kindle.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. atual. até 23.12.2011. São Paulo: Atlas, 2012.
- MASSONI, Túlio de Oliveira. **Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho**. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-set-01/aplicar-leis-trabalhistas-relacao-teletrabalho>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.
- MATOS, Larissa. **O papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na promoção da liberdade sindical**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 106-118, jan./mar. 2020.
- MELO, Marcella Alves. **Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho**. 2018, 60 p. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade do Porto, 2018.
- MELO, Raimundo Simão de. **100 anos de fundação da Organização Internacional do Trabalho**. Consultor Jurídico, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-abr-19/reflexoes-trabalhistas-100-anos-fundacao-organizacao-internacional-trabalho>>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.
- MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 13 de março de 2023.
- MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. **Direito do trabalho novo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 51, n. 81, p. 137-154, jan./jun., 2010.
- MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e direito do trabalho: A era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Editora JusPodvim, 2021.
- MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**, p. 737. Reforma Trabalhista. / Rosângela Tremel e Ricardo Calcini (Organizadores). - Campina Grande: EDUEPB, 2018.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do direito e do processo do trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MORAES, Marli; DIEHL, Rodrigo Cristiano. **O papel da organização internacional do trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen**. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 19, 38, 97-108. Acessível em: [http:// dx.doi.org/10.18359/prole.1972](http://dx.doi.org/10.18359/prole.1972).

MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010.

_____. Algumas questões sobre Trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.), **O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**, São Paulo, SP: LTr, 2018, p. 191-201.

_____. **Novas formas de prestar trabalho na economia colaborativa: o trabalho 4.0**. In: II Jornadas Regionais: Direito do Trabalho – Memórias. Ponta Delgada: Nova Gráfica, 2018.

_____. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021.

MOREIRA, Vital. **Trabalho digno para todos: a “cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia**. Coimbra: Almedina, 2014.

MOUNIER, Rene. *Essai sur les groupements sociaur*. Paris, 1929.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). Organização Internacional do Trabalho (OIT). **A liberdade sindical**. Traduzido por Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed., São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2012.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**, Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997, p. 35.

OIT. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond**. International Labour Office, Geneva, July 2020.

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração da Filadélfia)**, 1946. Disponível em português em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.

_____. **História da OIT**. 2022a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2022.

_____. **Trabalho decente**, 2022b. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2023.

OLIVEIRA, Everton Lima de; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **Desenvolvimento e difusão das premissas de um modelo de “sindicalismo digital”**. Revista de Direito, Viçosa, MG, v. 9, n. 1, p. 41-62, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/252703892017090102>. Acesso em: 2 de dezembro de 2020.

OLIVEIRA, Fernando Alves de. **Cúpula reina e base paga a conta**. Consultor Jurídico, 24 de fev. de 2010. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-fev-24/sindicalismo-cupula-reina-base-paga-counta>>. Acesso em: 14 de março de 2023.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **A representatividade na unicidade e no pluralismo sindical**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. rev., ampl. E atual. São Paulo: LTr, 2002.

PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabricio Lima; BONFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2.ed., rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

PINTO, Mário. **Direito do Trabalho**. 1. ed., Lisboa, Portugal, Universidade Católica Editora, 1996.

PORTUGAL. Decreto-lei n.º 275-B, de 30 de abril de 1975. **Regula o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores**. Diário do Governo n.º 100, 1º Suplemento, Série I, de 30 de abril de 1975. Acessível em: https://dre.pt/pesquisa/-/search/345089/details/normal?p_p_auth=Am9Iyxtf.

_____. Lei n.º 99, de 27 de agosto de 2003. **Aprova o Código do Trabalho. Diário da República n.º 197, Série I-A, de 27 de agosto de 2003**. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>>. Acesso em: 08 de agosto de 2022.

_____. Lei n.º 83, de 06 de dezembro de 2021. **Modifica o regime de teletrabalho. Diário da República n.º 235, Série I, de 06 de dezembro de 2021**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

_____. **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho**, 02 de junho de 2021. Acessível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>. Acesso em 24 de junho de 2023.

PRATA, Maurício Rodrigues. **Uberização das relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19**. Curitiba: Juruá, 2021, p. 230.

QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia: Direito constitucional e Administrativo da União Europeia**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática Geral**. 4a Ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2015.

_____. **A Economia Digital e a Negociação Coletiva**. Lisboa, Portugal: Centro de Relações Laborais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 167 p., 2019a.

_____. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais**. 7a Ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2019b.

_____. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais**. Coimbra, Portugal: Almedina, 2019c.

_____. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas**. 3ª Ed., Coimbra, Portugal: Almedina, 2020.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Lei geral de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho**. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul. 2019, DOI: 10.5433/2178-8189.2019v23n2p127. ISSN: 2178-8189.

REBELO, Glória. **Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho**. 1a ed. Lisboa: RH Editora, 2004a.

_____. **Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional**, in *Questões Laborais*, no. 23, [S.l.: S.n.], 2004b.

RODES, Jean-Michel; PIEJUR, Geneviève; PLAS, Emmanuelle. **Memory of the Information Society**. UNESCO, Paris, 2003.

RODRIGUES, Luciano Ehlke; GUNTHER, Luiz Eduardo; COMAR, Rodrigo Thomazinho. **A proteção e o tratamento dos dados pessoais sensíveis na era digital e o direito à privacidade: os limites da intervenção do Estado**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 97, p. 16-30, mar. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Ação sindical e futuro do trabalho no centenário da OIT**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 45, n. 208, p. 243-269, dez. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROQUE, André. A tutela coletiva dos dados pessoais na lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD). Revista Eletrônica de Direito Processual., Rio de Janeiro, Ano 13, v. 20, n. 2, maio a agosto, 2019. DOI: 10.12957/redp.2019.42138.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, diretos de 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014.

SALDANHA, Nuno. **Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?** 1ª Edição, Lisboa: FCA, 2018.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do Teletrabalho no Brasil**. 2021. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. 1ª ed. São Paulo: Edipro, 2016, 176 p. Título original: The Fourth Industrial Revolution.

SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção 158 da OIT**. Belo Horizonte, RTM, 1996.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Convenção da OIT sobre a Despedida Imotivada**. In: Revista da Academia Nacional do direito do trabalho. São Paulo: LTr, n. 5, a. V, 1997.

TEIXEIRA, João Regis Fassbender. **Introdução ao Direito Sindical: aspectos de alguns problemas**. São Paulo, SP: Editora Revista dos Tribunais, 1979.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**, Curitiba-PR, v. 8, n. 75, p. 15-27, fev. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/115874>>. Acesso em: 04 de abril de 2022.

TRAPAGA, Aida Llamosas. **Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades**. Madrid: Dykinson, 2015.

UNIÃO EUROPEIA. **Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho**. 2002. Acessível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057.

VALTICOS, Nicolas. *Droit International du Travail*. 2. ed. Paris: Dalloz, p. 44, apud SÜSSEKIND, Arnaldo. In: **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 17-18.

VERDIER, Jean-Maurice. *Syndicats*. Paris: Dalloz, 1966.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região, Belo Horizonte, MG, v. 37, n. 67, jan./jun., p. 117-144, 2003.

VISMARA, Giovanni. Inose e Pierce: Tecnologias informáticas e culturas. In: DE MASI, Domenico (org.). **A sociedade pós-industrial**. Tradução Anna Maria Capovilla et al. São Paulo, SP: Senac, 1999.

WALZER, Michael. **Esferas da Justiça – Uma defesa do pluralismo e da igualdade**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2003.

WATERMAN, Peter. O internacionalismo sindical na Era de Seattle. In: SILVA, Leonardo Mello; VERAS, Roberto; ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto da (Coord.) **Mudanças no trabalho e ação sindical: Portugal, Brasil e o contexto transnacional**. São Paulo: Cortez, 2005.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3a ed., Lisboa, Portugal: Editora Verbo, 2004.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI**. São Paulo: LTr, 2019.