

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Tacilio Alves Silva Schenferd

A discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais: possíveis soluções e análise do PLP 12/2024

Doutorado em Direito do Trabalho

São Paulo
2025

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Tacilio Alves Silva Schenferd

A discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais: possíveis soluções e análise do PLP 12/2024

Doutorado em Direito do Trabalho

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito do Trabalho sob a orientação da Professora Dra. Fabíola Marques.

São Paulo
2025

Tacilio Alves Silva Schenferd

A discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais: possíveis soluções e análise do PLP 12/2024

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito do Trabalho sob a orientação da Professora Dra. Fabíola Marques.

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora

Dedico este trabalho àqueles que se dedicam à construção de um Direito do Trabalho comprometido com a proteção social, mesmo diante dos desafios impostos pela transformação tecnológica.

A presente pesquisa é, acima de tudo, um esforço por compreender e propor caminhos possíveis de conciliação entre inovação produtiva e justiça social — princípios que considero indissociáveis em qualquer projeto de sociedade democrática.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste doutorado representa a materialização de um sonho construído com esforço, persistência e, sobretudo, com o apoio de muitas pessoas que foram fundamentais ao longo desta jornada.

Agradeço, em primeiro lugar, à minha orientadora, Profa. Dra. Fabíola Marques, pelo olhar crítico, pela generosidade intelectual e pela confiança depositada em meu trabalho. Seu exemplo de rigor acadêmico e sensibilidade humana foi essencial para meu crescimento.

À Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e ao Programa de Pós-Graduação em Direito, agradeço por proporcionarem um ambiente de excelência e reflexão, onde pude aprofundar meus estudos no Direito do Trabalho com seriedade e liberdade crítica.

Aos professores, colegas e amigos que encontrei no percurso, obrigado pelas trocas de ideias, pelos cafés compartilhados e pelas palavras de incentivo nos momentos mais difíceis.

À minha família, minha eterna gratidão pelo amor, pela paciência e pelo apoio incondicional em cada etapa deste caminho. Sem vocês, nada disso faria sentido.

Ao amigo, também Prof. Dr. Emerson Martins Arruda (UFSCar), por estar comigo em 2023 quando eu pensei em abandonar tudo, inclusive esta pesquisa.

À amiga Larissa Andrade, advogada e *gestora* do Silva Schenferd Advogados, a quem devo muito, mas, neste caso, agenda livre para conseguir conciliar vida acadêmica e direção do escritório.

Por fim, agradeço a todos e todas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este trabalho se concretizasse. Este doutorado é, também, de vocês.

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de demonstrar que o arcabouço jurídico nacional conta com mecanismos capazes de garantir a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem que haja necessidade do debate acerca do reconhecimento do vínculo de emprego. No atual cenário de economia digital, o chamado trabalho uberizado tornou-se o símbolo do modelo de negócio baseado nas plataformas digitais, representando a evolução das formas de trabalho para além dos moldes então conhecidos e previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, diante das particularidades desse novo tipo de trabalho, surge um cenário de precariedade do trabalho uberizado, caracterizado pela falta de proteção social no que se refere à entrega dos direitos histórica e constitucionalmente garantidos destes trabalhadores. A questão do vínculo de emprego é o principal ponto de discussão entre trabalhadores e empresas de plataformas digitais, evidenciando não somente uma posição de hipossuficiência por parte dos trabalhadores como também um impasse entre os Tribunais do Trabalho, cujas decisões são a favor do reconhecimento do vínculo, e o Supremo Tribunal Federal, que entende pelo não reconhecimento do vínculo de emprego. Tal embate acentua a insegurança jurídica, comprometendo sobremaneira a entrega dos direitos sociais assegurados a estes trabalhadores. Ademais, a discussão acerca do vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas mostra-se improdutiva e desnecessária, uma vez que a legislação nacional vigente conta com meios suficientes para garantir a entrega dos seus direitos sociais para além dos contornos da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante disso, e através de uma pesquisa teórica baseada em dados bibliográficos e jurisprudenciais de abordagem dedutiva e caráter qualitativo, o estudo aponta possíveis soluções para garantia da entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem a necessidade do reconhecimento do vínculo de emprego e sem prejuízo aos anseios da ordem econômica e da livre iniciativa. Em conclusão, o estudo demonstra que alternativas como o enquadramento como microempreendedor e a autonomia, tal como prevê também o Projeto de Lei Complementar 12/2024 enquanto proposta embrionária do Governo Federal para regulamentar a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte e motoristas, mostram-se viáveis aos trabalhadores uberizados ao estabelecerem mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho da categoria. Tais possíveis soluções podem, efetivamente, garantir a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos em uma economia cada vez mais digitalizada, liberal e competitiva, representando o esforço em encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e os patamares mínimos de proteção social tal como rege a legislação nacional.

Palavras-chave: Direitos sociais; Direito do Trabalho; Empresas de plataformas digitais; Trabalhadores de aplicativos; Vínculo de emprego.

ABSTRACT

The aim of this study is to demonstrate that the national legal framework has mechanisms capable of guaranteeing the social rights of app workers without the need to debate the recognition of the employment relationship. In the current digital economy scenario, so-called uber work has become the symbol of the business model based on digital platforms, representing the evolution of forms of work beyond the molds then known and provided for in the Consolidation of Labor Laws. However, given the particularities of this new type of work, there is a scenario of precariousness in uber work, characterized by a lack of social protection in terms of the delivery of these workers' historically and constitutionally guaranteed rights.

The issue of the employment relationship is the main point of discussion between workers and digital platform companies, highlighting not only a position of hyposufficiency on the part of the workers, but also an impasse between the Labor Courts, whose decisions are in favor of recognizing the relationship, and the Federal Supreme Court, which is of the opinion that the employment relationship should not be recognized. This clash accentuates legal uncertainty, greatly compromising the delivery of the social rights guaranteed to these workers. Furthermore, the discussion about the employment relationship between app workers and platform companies is unproductive and unnecessary, since current national legislation has sufficient means to guarantee the delivery of their social rights beyond the contours of the Consolidation of Labor Laws. In light of this, and through theoretical research based on bibliographic and case law data with a deductive approach and qualitative character, the study points to possible solutions to guarantee the delivery of the social rights of app workers without the need to recognize the employment relationship and without harming the desires of the economic order and free enterprise. In conclusion, the study shows that alternatives such as classification as a micro-entrepreneur and autonomy, as also provided for in Complementary Bill 12/2024 as an embryonic proposal by the Federal Government to regulate the working relationship mediated by companies operating transport apps and drivers, prove to be viable for uberized workers by establishing mechanisms for social security inclusion and other rights to improve the working conditions of the category. These possible solutions can effectively guarantee the protection of app workers' social rights in an increasingly digitalized, liberal and competitive economy, representing an effort to find a balance between technological innovation and the minimum levels of social protection governed by national legislation.

Keywords: Social rights; Labor Law; Digital platform companies; App workers; Employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
Alai	Latino-Americana de <i>Internet</i>
Amobitec	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
BA	Bahia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DF	Distrito Federal
EMI	Exposição de Motivos Interministerial
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV-SP	Fundação Getúlio Vargas de São Paulo
FS	Força Sindical
IA	Inteligência artificial
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
MF	Ministério da Fazenda
MG	Minas Gerais
MID	Movimento de Inovação Digital
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

MTurk	<i>Amazon Mechanical Turk</i>
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PJ	Pessoa jurídica
PLP	Projeto de Lei Complementar
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
RE	Recurso Extraordinário
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RJ	Rio de Janeiro
RPA	Recibo de Pagamento Autônomo
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Superior Tribunal do Trabalho
UE	União Europeia
UGT	União Geral dos Trabalhadores

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Enquadramento legal dos trabalhadores de aplicativos	82
--	----

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	11
2.	OS DIREITOS SOCIAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO: A TAREFA HISTÓRICA DE CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS E VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, DA DIGNIDADE HUMANA E DA LIVRE INICIATIVA	14
2.1	A trajetória histórica dos direitos humanos e sociais: o elo com os direitos dos trabalhadores.....	15
3.	AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: PECULIARIDADES E PRECARIIDADE DO TRABALHO NO CONTEXTO DA ECONOMIA DISRUPTIVA	34
3.1	A uberização do trabalho: conceito e reflexos da economia disruptiva nas relações de trabalho	35
3.2	A precarização das relações do trabalho prestado em empresas de plataforma	44
4.	VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO EM APLICATIVOS: DICOTOMIA LEGISLATIVA E POSSIBILIDADE DE ENTREGA DOS DIREITOS SOCIAIS.....	54
4.1	Dos requisitos para o vínculo de emprego conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.....	56
5	O ABANDONO DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA TRABALHADORES UBERIZADOS: POSSÍVEIS SOLUÇÕES E A PROPOSTA DO PLP 12/2024	66
5.1	Do atual cenário da uberização no Brasil: pontos e contrapontos entre o STF e a Justiça do Trabalho	67
5.2	Da garantia de entrega dos direitos sociais dos trabalhadores uberizados: propostas e possíveis soluções nos âmbitos da legislação comum e trabalhista	74
5.2.1	A autonomia e MEI como alternativa garantidora dos direitos dos trabalhadores de aplicativos.....	76
5.2.2	O que prevê o Projeto de Lei Complementar 12/24.....	84
5.2.3	Pontos positivos e negativos do PLP 12/2024.....	90
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
	REFERÊNCIAS	109

1. INTRODUÇÃO

O cunho social do Direito do Trabalho, resultante de lutas históricas diante das péssimas condições de trabalho nas indústrias e ambientes insalubres ainda no século XVIII, além de ser pautado na dignidade da pessoa humana e algo indissociável no que se refere à garantia de condições laborais justas e equitativas, vem se tornando cada vez mais evidente e necessário no atual cenário laboral.

Hodiernamente, o mundo do trabalho vem experimentando as rápidas e inevitáveis transformações introduzidas pela tecnologia. A revolução tecnológica deu origem à economia digital. A economia digital, por sua vez, alterou a natureza do trabalho com a introdução de novos moldes de trabalho, incluindo flexibilidade, novas formas de comunicação, novos produtos e novas demandas por habilidades. Mais ainda, o mercado de trabalho agora é global. Corporações multinacionais têm acesso à mão de obra em todo o mundo. As tecnologias digitais removem barreiras geográficas entre trabalhadores e demandas de trabalho e, em muitos casos, nem é necessário que uma empresa se mude fisicamente ou que um trabalhador migre. A conexão de trabalho pode ser feita pela *internet* ou através de *smartphones* ligando empresa, serviço, consumidor e trabalhador de maneira simples, rápida e remota.

Esse é o princípio da tecnologia desenvolvida e do trabalho desempenhado através das chamadas empresas de plataformas digitais. As plataformas digitais de trabalho, que fornecem diversos tipos de serviços, como é o caso da *Uber*, pioneira no setor, vêm redefinindo os meios de troca econômica e produzindo profundas e rápidas mudanças nas formas de trabalho e no contexto da livre iniciativa e do livre comércio, com implicações significativas para estas relações. A característica distintiva das plataformas digitais é que a tecnologia ou aplicação digital é usada para facilitar a interação e as transações de produtos e serviços entre consumidores e empresas ou prestadores de serviços, tais como organização de transporte, pedidos de comida ou carona, entre muitas outras atividades.

De fato, em um cenário em que o aspecto econômico assume protagonismo e ao ligarem empresas, clientes, serviços e trabalhadores, as plataformas vêm remodelando profundamente as relações de trabalho, comprometendo sobremaneira a relação equilibrada entre o sistema capitalista, a livre concorrência e os direitos dos trabalhadores uberizados, como são chamados os trabalhadores que prestam seus serviços a estas empresas. Se, num primeiro momento e dadas as suas características peculiares como a oferta de acesso a trabalho flexível, a possibilidade de fazer o próprio horário, maior grau de liberdade e até mesmo a chance de o trabalhador poder escolher as plataformas para as quais trabalhar, definindo seus

próprios veículos, carga horária e locais de trabalho, o trabalho uberizado mostrou-se uma opção interessante para um mercado muitas vezes saturado e desvalorizado, com o passar do tempo, foi-se evidenciando o distanciamento entre as condições do trabalho prestado e os direitos socialmente garantidos desses trabalhadores.

Ao aliar a tecnologia ao trabalho, as empresas de plataformas digitais fazem uso de estratégias de contratação e gestão que alteram as relações de trabalho tais como aquelas resultantes de anos de luta pelo reconhecimento dos direitos sociais tão caros ao Direito do Trabalho. Essa delicada situação é um elemento central desse tipo de relação uma vez que, sob o pretexto de uma maior autonomia, o que as empresas procuram é garantir o controle sobre o serviço prestado, suscitando a possibilidade de exploração e sujeição ao mesmo tempo em que se eximem de quaisquer responsabilidades legais que ditam as relações no mundo do trabalho. Assim, o trabalho uberizado assume um caráter de precariedade, principalmente no que se refere ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Ao definir a relação de emprego, o vínculo empregatício vem sendo ponto central de disputas legais entre empresas de plataformas digitais e os trabalhadores. Tomando como base os requisitos legais que estabelecem o vínculo, enquanto as empresas de plataformas digitais entendem não manter relação de emprego com os prestadores de serviços, estes trabalhadores, na medida em que foram percebendo a fragilidade e o desequilíbrio da relação perante as plataformas quando da necessidade dos seus direitos, passaram a requerer seu reconhecimento.

O resultado vem sendo um cenário de disputas judiciais cujo objeto é justamente o reconhecimento do vínculo empregatício. Enquanto a disputa se dá no âmbito trabalhista, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e demais Tribunais reconhecem a existência do vínculo e da relação de emprego, cabendo às empresas garantir os direitos dos trabalhadores cadastrados em suas plataformas. Lado outro, quando da judicialização das ações, as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) voltam-se para o não reconhecimento do vínculo, desobrigando as empresas de quaisquer direitos sociais perante os trabalhadores.

Tal cenário conflituoso, além de se mostrar improdutivo, reforça a condição de hipossuficiência dos trabalhadores, bem como perpetua a insegurança jurídica de não haver consenso ou orientação geral para a temática em pauta.

Perante tais apontamentos, surge o seguinte ponto de tese: É possível garantir a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem que seja necessária a discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego?

É o Direito do Trabalho sendo chamado novamente a acompanhar o avançar dos tempos e equilibrar as relações laborais, agora em um cenário digitalizado, mas que, nem por isso, deve deixar de atender aos direitos dos trabalhadores.

Diante disso, o presente estudo tem o objetivo de demonstrar que o arcabouço jurídico nacional conta com mecanismos capazes de garantir a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem que haja necessidade do debate acerca do reconhecimento do vínculo de emprego.

Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa teórica baseada em dados bibliográficos e jurisprudenciais de abordagem dedutiva e caráter qualitativo.

No Capítulo 2, o estudo discorre acerca dos direitos sociais no âmbito do Direito do Trabalho e a tarefa histórica de construção dos direitos e valores sociais do trabalho, da dignidade humana e da livre iniciativa até o momento atual, em que a inovação tecnológica encontra e influencia os moldes de trabalho.

No Capítulo 3, o estudo apresenta as relações de trabalho nas plataformas de aplicativos, suas peculiaridades e levanta a noção de precariedade do trabalho no contexto da economia disruptiva.

No Capítulo 4 tem-se a discussão do vínculo de emprego e seus requisitos conforme a atual legislação e de como se comporta o vínculo empregatício no trabalho em aplicativos, com destaque para a dicotomia legislativa e possibilidade de comprometimento da entrega dos direitos sociais.

No Capítulo 5, o estudo apresenta uma análise do atual panorama de decisões até então tomadas pelo TST e STF acerca do objeto da temática proposta, a fim de corroborar o pressuposto de que a discussão acerca do vínculo empregatício como requisito para relação de emprego entre motoristas de aplicativos e empresas de plataformas virtuais é desnecessária e improdutiva.

Considerando-se o ponto de tese, o estudo volta-se para a atual legislação ao apresentar possibilidades de enquadramento dos trabalhadores de aplicativos para além da necessidade do reconhecimento do vínculo de emprego, a fim de assegurar a entrega dos direitos sociais destes trabalhadores.

Ainda, o estudo apresenta uma análise do Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 apresentado pelo atual Governo Federal com o intuito de regulamentar o trabalho de motoristas de carro por aplicativo e, deste modo, estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e garantir direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego aos motoristas de aplicativo para melhorar as condições de trabalho desta categoria.

2. OS DIREITOS SOCIAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO: A TAREFA HISTÓRICA DE CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS E VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, DA DIGNIDADE HUMANA E DA LIVRE INICIATIVA

O trabalho, visto ao mesmo tempo como meio de produção e como valor humano, ocupa lugar de relevo no Estado Democrático de Direito brasileiro. Seu teor dignificante figura na Constituição Federal de 1988 já no artigo 1º, IV, que trata o valor social do trabalho enquanto fundamento da República Federativa do Brasil; em consonância, o artigo 170, *caput*, afirma que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e, finalmente, o artigo 193 alça o primado do trabalho como base para a ordem social nacional¹.

Para Canotilho² o trabalho, seja na concepção do Brasil como ente político constitucionalmente organizado, na afirmação de uma ordem econômica fundamentada na valorização do trabalho humano, ou na ideia de uma ordem social baseada no seu primado, tem seu valor e sua unicidade representados enquanto “princípio político constitucionalmente conformador”.

Com efeito, na ordem constitucional, o reconhecimento do trabalho como um direito social fundamental permite que seus valores prevaleçam na conformação da ordem econômica e em relação aos demais valores da economia de mercado.

Dada sua relevância, o resgate histórico do trabalho e seu valor social retorna às origens do homem e de sua convivência em sociedade. A vida enquanto bem maior e, por conseguinte, a subsistência, a realização pessoal, a inclusão social e a cidadania, são o elo que posicionam o trabalho como uma das condições que garantem o direito do homem em viver com dignidade. Do labor escravo à categoria de atividade econômica dotada de valor ético e social, a importância do trabalho efetivamente passa a ser reconhecida a partir da sua compreensão como ação humana individual, ao contemplar a qualidade de vida do trabalhador, e coletiva, ao permitir alcançar os processos de produção e participação ativa na vida política e econômica da comunidade.

Nesse momento, o trabalho passa a estar intrinsecamente atrelado à dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, aos direitos sociais, ao se ter como norte o fato de que

¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.

² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O direito constitucional na encruzilhada do milênio. De uma disciplina dirigente a uma disciplina dirigida. In: **Constitución y constitucionalismo hoy**. Caracas: Fundación Manuel García-Pelayo, 2000. p. 217-225.

a consagração do direito social fundamental ao trabalho é pressuposto básico para que o indivíduo possa atingir sua emancipação, participação e dignidade.

2.1 A trajetória histórica dos direitos humanos e sociais: o elo com os direitos dos trabalhadores

O percurso jurídico do Direito do Trabalho foi desenhado por um histórico de grandes lutas travadas em nível internacional e nacional, motivadas pelo fato de que, desde seus primórdios, o trabalho era visto como castigo e não como atividade de subsistência e engrandecimento pessoal suscitando, assim, a necessidade de transformações sociais, culturais para garantir sua tutela e proteção.

A proteção ao trabalhador decorre de transformações históricas, sociais e econômicas, essencialmente marcadas por crescimento urbano caótico e desigualdades sociais oriundas do crescimento industrial associado ao excedente da força de trabalho que, por seu turno, evidenciou os excluídos dos frutos do desenvolvimento econômico, tendo como alternativa a precarização das relações de trabalho e da condição humana nestas relações. É exatamente nesse sentido que a evolução dos direitos humanos cruza com o transformar da sociedade e com o nascimento de novos direitos, novas abordagens e perspectivas, com ênfase para seus reflexos no Direito do Trabalho na finalidade de garantir a sua efetividade de forma digna e de aplicabilidade imediata no meio ambiente laboral.

Contudo, e antes de se adentrar ou tecer quaisquer comentários acerca dos direitos humanos, é primordial destacar que, em se tratando de tal temática, a referência volta-se para o direito inerente da pessoa, mas não qualquer direito, e sim, aquele que é próprio da condição humana, ou seja, que pertence ao homem desde seu nascimento até sua morte; aquele que, de forma indireta ou diretamente, visa tutelar e proteger a dignidade humana.

Ao afirmar que os direitos humanos são essenciais para que uma pessoa possa ter uma vida com dignidade, com respeito à dignidade humana, a que todas as pessoas têm direito e nem sempre é reconhecido pelos poderes públicos, Calsing, Godoy e Santos³ consideram que os direitos humanos se constroem ao longo do tempo, dentro dos parâmetros políticos, sociais, econômicos e culturais da sociedade em que estão inseridos. Logo, ao se falar em direitos humanos, é fácil depreender que o seu elemento de historicidade é fundamental diante das transformações no meio social, pois tais direitos surgem por uma perspectiva de caráter de

³ CALSING, Renata de Assis; GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes; SANTOS, Júlio Edstron S. **Direitos humanos e relações sociais trabalhistas**. Renata de Assis Calsing, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coords.). São Paulo: LTr, 2017. p. 17.

gerações/dimensões, ou seja, na medida em que a sociedade vai evoluindo, novos direitos vão nascendo.

Assim, muitos direitos, considerados essenciais a todas as pessoas, adquiriram vinculação jurídica e passaram a ser respeitados e, posteriormente, assegurados pelos Estados.

Silveira e Rocasolano⁴, ao adequarem o processo *dinamogenesis* aos direitos humanos, ou seja, do nascimento de novos direitos, afirmam que:

Tal processo permite uma crescente concretização da dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo em que atende às necessidades de cada novo momento histórico. Pela *dinamogenesis*, os direitos das gerações anteriores permanecem válidos nas seguintes, embora com roupagem nova, já que se alterou o paradigma destes direitos.

Nessa concretização da dignidade da pessoa humana aliada a cada momento da história, tem-se reforçada a ideia de que, no mundo e no Brasil, a trajetória histórica da construção dos direitos humanos trilhou um longo caminho ao encontro de pressupostos e princípios que sempre buscaram uma observância e proteção da dignidade da pessoa humana capaz de alcançar todos os seres humanos.

Na eterna luta entre os poderes dominantes e excludentes que sempre marcou a história, os direitos humanos surgem como necessária e urgente resposta a um legado de violentos eventos aos quais os indivíduos foram submetidos, sejam eles físicos, sociais, morais e espirituais, culminando no estabelecimento de novas regras capazes de garantir, ainda que minimamente, uma vida digna e juridicamente assegurada para todos⁵.

Historicamente falando, Lembo⁶ recorda que, assim como a luta pelos direitos humanos tem seu nascedouro na Idade Média, também o reconhecimento dos direitos essenciais ao homem aqui encontra sua origem. Perpassando por registros históricos que corroboram a ideia de que, desde a Idade Média, o homem vem conquistando o reconhecimento de direitos essenciais, Lembo⁷ menciona documentos e momentos importantes, tais como a *Magna Charta Libertatum*, outorgada aos barões pelo rei João Sem Terra, em Runnymede, Inglaterra, em 21 de junho de 1215), que trouxe a primeira noção do

⁴ SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; Rocasolano, Maria Mendez. **Direitos humanos: conceitos, significados e funções.** São Paulo, Saraiva, 2010. p. 231.

⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019.

⁶ LEMBO, Cláudio. **A pessoa: seus direitos.** Barueri: Manole, 2007.

⁷ LEMBO, Cláudio. **A pessoa: seus direitos.** Barueri: Manole, 2007.

habeas corpus, da nota de culpa, do princípio do processo legal, da ampla defesa e do contraditório; a Reforma religiosa, que começou a traçar a face contemporânea dos direitos humanos a partir da tolerância, da caridade e da humildade, bem como do repúdio à violência; o *Bill of Rights* (Declaração de Direitos) da Inglaterra, de 1689; a declaração de direitos assinados pelos puritanos (*Pilgrim Fathers*) antes do desembarque do *Mayflower Compact* ou *Convenant*); a reconhecida Declaração de Direitos de Virgínia (*The Virginia Bill of Rights*), de 12 de junho de 1776, redigida por George Mason; a Declaração de Independência dos Estados livres da América, firmada por *Tomas Jefferson*, votada por aclamação num Congresso realizado em Filadélfia em 4 de julho de 1776; a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, da França, aprovada em 26 de agosto de 1789 e símbolo da Revolução Francesa e, finalmente, mas de tamanha relevância, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

Dentre tais documentos, Gosdal destaca a importância da Carta de Direitos de 1776, posteriormente agregada à Constituição Americana entre 1791 e 1795, visto que seu conteúdo:

Continha como fundamentos, dentre outros, a liberdade de religião, de palavra, de imprensa, de reunião, o direito de petição; a inviolabilidade da pessoa, da casa, dos papéis e posses de objetos; o direito de defesa, ao juiz natural, ao devido processo legal; o direito a julgamento rápido e público; o direito de propriedade; a proibição da escravidão e servidão voluntária; a igualdade perante a lei; a irretroatividade das leis. Foram compreendidos como direitos naturais do indivíduo, anteriores ao contrato social⁸.

Voltando-se para a Revolução Francesa, em 1789, Lembo⁹ reforça que foi aqui que surgiu a defesa dos direitos inerentes ao indivíduo, conhecidos como direito civis e políticos de primeira geração (ou dimensão); assim, no meio social houve possibilidade de as pessoas participarem nas tomadas de decisão e a garantia da liberdade referente ao Estado que, por seu turno, não agregou um ato obrigacional relativo à participação dos cidadãos, mas estabeleceu uma limitação de atuação das próprias pessoas envolvidas nas sociais. Tendo em vista o cenário que desenrolou a Revolução Francesa, Lembo acrescenta que “os acontecimentos

⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sobre o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007. p. 57-58.

⁹ LEMBO, Cláudio. **A pessoa**: seus direitos. Barueri: Manole, 2007. p. 51-53.

subsequentes à revolução modificaram a sociedade francesa da época elevaram a burguesia à classe dominante, suportado na vontade de poder¹⁰.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, não somente traz à tona a ideia de liberdade e igualdade dos seres humanos, como também a confirma, fomentando o reconhecimento da fraternidade, ou seja, a exigência de uma organização solidária da vida em comum, algo que a humanidade posteriormente alcançará em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. O preâmbulo da Declaração proclama que o reconhecimento da dignidade é inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis são o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo. Prevê, também, que “[...] os Estados-Membros se comprometem a promover, em cooperação contra as Nações Unidas, o respeito universal dos direitos e liberdades fundamentais do homem e a observância desses direitos e liberdades.” Portanto, a Declaração vê a lei como “uma expressão da vontade geral”, que tem a intenção de promover esta igualdade de direitos e proibir ações prejudiciais para a sociedade.

Ferreira Filho¹¹, além de explicar a natureza da declaração, descreve, em linhas gerais, as principais características desses direitos:

Ora, declaração presume preexistência. Esses direitos declarados são os que derivam da natureza humana, são naturais, portanto. Ora, vinculados à natureza, necessariamente são abstratos, são do homem, e não apenas de franceses, de ingleses etc. São imprescritíveis, não se perdem como o passar do tempo, pois se prendem à natureza imutável do ser humano. São inalienáveis, pois ninguém pode abrir mão da própria natureza. São individuais, porque cada ser humano é um ente perfeito e completo, mesmo se considerado isoladamente, independentemente da comunidade (não é um ser social que só se completa na vida em sociedade). Por essas mesmas razões, são eles universais – pertencem a todos os homens, em consequência estendem-se por todo o campo aberto ao ser humano, potencialmente o universo.

Ferreira Filho¹² continua afirmando que todos os direitos constantes da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão estão divididos em duas grandes categorias: a primeira, que é a dos direitos do homem, as liberdades. Ou seja, poderes de agir, ou não agir, independentemente da ingerência do Estado. [...] Aí se incluem a liberdade em geral (arts. 1º, 2º e 4º), a segurança (art. 2º), a liberdade de locomoção (art. 7º), a liberdade de opinião (art.

¹⁰ LEMBO, Cláudio. **A pessoa: seus direitos**. Barueri: Manole, 2007. p. 51-53.

¹¹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 22-23.

¹² FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 22-23.

10), a liberdade de expressão (art.11) e a propriedade (liberdade de usar e dispor dos bens) (arts. 2º e 17). Tais direitos trazem consigo a presunção de inocência (art.9º), a legalidade criminal (art. 8º), a legalidade processual (art. 7º) e a liberdade de resistir à opressão (art. 2º), aproximando-se ainda mais dos direitos do cidadão.

A segunda categoria é a dos direitos do cidadão, seus poderes¹³. Constituem meios de participação no exercício do poder do Poder Político. Neste rol incluem-se os direitos de participar da “vontade geral” (art. 6º), ou de escolher representantes que o façam (art. 6º), de consentir no imposto (art. 14), de controlar o dispêndio do dinheiro público (art.14), de pedir contas da atuação de agente público (art.15). Por fim, e não menos importante, é elemento capital da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a igualdade perante a lei, a isonomia. Prevista no art. 6º, nos seguintes termos: “Ela (a lei) deve ser a mesma para todos, seja quando protege, seja quando pune”. O que se coaduna com o art. 1º: “Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos”.

Assim, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, representa o molde ideal dos pactos sociais por excelência, transformando-se num verdadeiro expoente de previsão dos direitos humanos fundamentais, justamente ao calcar-se na ideia de que todos os homens nascem livres e iguais em direitos, e que a única fonte de poder era o próprio povo, o que mudou radicalmente os fundamentos da legitimidade política¹⁴.

Nessa esteira de acontecimentos, Bobbio¹⁵ aduz que, “[...] num primeiro momento, afirmaram-se os direitos de liberdade, isto é, todos aqueles direitos que tenham a liminar do poder do Estado e a reservar para o indivíduo, ou para os grupos particulares, uma esfera de liberdade em relação ao Estado”. Assim, os direitos civis e políticos passaram a ser incorporados em vários documentos, tais como as Declarações de direitos de Virgínia em 1776, na Constituição Americana de 1787 e nas Constituições Francesas de 1791 e 1793.

Para Bobbio¹⁶, a contribuição de documentos tais como as Declarações de Direitos dos Estados Norte-americanos e da Revolução Francesa está no fato de que, a partir do momento em que são ineditamente acolhidas enquanto legislação, além de deixarem de ser essencialmente filosóficas e limitadas em relação à sua eficácia, passam a se tornar base de

¹³ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 22-23.

¹⁴ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 62.

¹⁵ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 52.

¹⁶ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 49.

uma nova concepção do Estado, permitindo que a afirmação dos direitos do homem verdadeiramente represente um sistema de direitos no sentido estrito da palavra, isto é, enquanto direitos positivos ou efetivos. Num segundo momento, e ao passar da teoria à prática, a afirmação dos direitos do homem ganha em concreticidade, mas perde em universalidade, uma vez que “os direitos são doravante protegidos (ou seja, são autênticos direitos positivos), mas valem somente no âmbito do Estado que os reconhece”¹⁷.

Conforme Comparato¹⁸:

As declarações de direito norte-americanas, juntamente com a Declaração Francesa de 1789, representaram a emancipação histórica do indivíduo perante os grupos sociais aos quais ele sempre se submeteu: a família, o clã, o estamento, as organizações religiosas. É preciso reconhecer que o terreno, nesse campo, fora preparado mais de dois séculos antes, de um lado pela reforma protestante, que enfatizou a importância decisiva da consciência individual em matéria de moral e religião; de outro lado, pela cultura da personalidade de exceção, do herói que forja sozinho o seu próprio destino e os destinos do seu povo, como se viu sobretudo na Itália renascentista.

O reconhecimento dos valores supremos da igualdade, da liberdade e da fraternidade enquanto direitos é finalmente cristalizado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo preâmbulo considera sua progressão, no plano nacional e internacional, como fruto de um esforço sistemático de educação em direitos dos homens e dos cidadãos o que, por sua vez, deverá demandar maior importância e atenção por parte dos governos, sobretudo, na busca da efetivação das políticas públicas já existentes e naquelas que ainda devem ser implementadas¹⁹.

Segundo recorda Comparato²⁰, a Declaração dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, foi inicialmente redigida sem nenhuma força jurídica vinculante, sendo apenas uma recomendação da Assembleia Geral das Nações Unidas, retomando as ideais da Revolução Francesa, sobretudo em virtude dos impactos das perversidades cometidas na Segunda Guerra Mundial. Diante desse contexto histórico, a Organização das Nações Unidas (ONU), em Assembleia Geral, no ano de 1948, aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos como marco de reconstrução dos Direitos Humanos, em busca do processo de

¹⁷ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 49-50.

¹⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 65.

¹⁹ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 65.

²⁰ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 238.

universalização desses direitos, com o objetivo de evitar que acontecimentos dessa espécie ocorressem novamente. Sob tal ensejo, o texto foi redigido tendo como valores supremos a igualdade, a fraternidade e a liberdade entre os seres humanos.

Logo, ao afirmar os direitos humanos, a Declaração dos Direitos do Homem, de 1948, passou a ser:

Ao mesmo tempo, universal e positiva: universal no sentido de que os destinatários dos princípios nela contidos não são mais apenas os cidadãos desse ou daquele Estado, mas todos os homens; positiva no sentido de que põe em movimento um processo em cujo final os direitos do homem deverão ser mais proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até mesmo contra os próprios Estado tenha violado²¹.

Na prática, todo esse cenário corrobora a postura de que as Declarações de Direitos surgem em momentos de profunda transformação social, em momentos de guerras, pestes, crises econômicas e políticas. Ao longo de seus 30 artigos, a Declaração Universal de Direitos Humanos trata de direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, com a ideia de garantir um mínimo de dignidade para os homens, sendo tais direitos naturais, inatos aos seres humanos, baseados no respeito ao indivíduo, buscando preservar a dignidade de cada um, sendo, por isso, garantias universais a todos os seres humanos.

É, pois, o nascedouro do direito moderno.

Apoiada na postura de Bobbio acerca da eficácia e afirmação dos direitos inerentes ao ser humano, e em análise da evolução das declarações que nortearam o reconhecimento dos direitos humanos, Piovesan²² afirma que os direitos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas, mas surgem quando devem nascer diante de uma reivindicação moral devidamente instrumentalizada pela internacionalização da salvaguarda aos direitos humanos.

Todavia, e mesmo frente ao revolucionário ensejo de valorização e reconhecimento dos direitos humanos, a ascensão do indivíduo rumo à liberdade representou a perda da proteção familiar, estamental ou religiosa, deixando-o exposto às injustiças naturais que acompanhavam o desenrolar da evolução econômica e social, demonstrando não ser foi suficiente para resolver as questões vinculadas ao tema.

Ao mesmo tempo em que a sociedade liberal lhe deu a garantia da legalidade e igualdade de todos perante a lei, a isonomia conquistada acabou por se mostrar em

²¹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 49-50.

²² PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124. p. 43-55, jan./abr. 2005.

desequilíbrio, principalmente para aqueles que necessitavam de empregos nas empresas capitalistas ou de melhores condições laborais. Nesse contexto, patrões e operários que passaram a ser vistos como contratantes perfeitamente iguais em direitos supostamente podiam estipular salários e condições de trabalho. Indivíduos ricos e pobres, jovens e velhos, homens e mulheres agora possuíam a liberdade jurídica de promover à sua subsistência e enfrentar as adversidades da vida, mediante um comportamento disciplinado e o hábito de poupança. Como resultado desse processo, a classe proletária passou a sofrer danos ainda na primeira metade do século XIX, gerando indignação e motivando a organização da classe trabalhadora, inclusive na busca dos direitos de caráter econômico e social.

Lewandowski²³ salienta que, com a ascensão do indivíduo enquanto figura de direitos houve, por consequência, a diminuição da proteção familiar, estamental ou religiosa, o que o tornou mais vulnerável na medida em que a sociedade liberal passou a lhe oferecer, em troca, a segurança da legalidade com a garantia da igualdade de todos perante a lei. Contudo, com o decorrer do tempo, essa garantia se revelou insuficiente principalmente para os trabalhadores – indivíduos –, posto que a Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do século XIX, significou uma grande evolução tecnológica, e o indivíduo, ainda que protegido contra o arbítrio do Estado, “[...] viu-se completamente desguarnecido em face dos efeitos perversos do novo sistema econômico”²⁴.

Nesse cenário, Smith²⁵ considera que aspectos como a propriedade, a economia e o próprio Estado se desenvolveram, evoluíram e, com isso, surgiram, também, as questões negativas ou as problemáticas naturalmente advindas da nova ordem econômica. A questão da existência de uma lei natural do mercado, parte da organização do estado civil, onde a lisura estaria presente nas relações econômicas que, por sua vez, se desenvolveriam, gerando mais riqueza, que, naturalmente, se distribuiria entre os envolvidos, pois o progresso estaria representado na economia e na divisão do trabalho logo caiu por terra. Na verdade, o contrário predominava. Não ocorria a distribuição justa da riqueza, pois a cúmulo de capital se concentrava em um grupo pequeno de proprietários ao mesmo tempo que o proletariado despendia de muito de seu tempo nas indústrias, mas pouco angariava dos recursos. Todo esse contexto tornou evidente que o progresso econômico não significou o progresso político e,

²³ LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. A formação da doutrina dos direitos fundamentais. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 98, pp. 411-422, 2003. p. 417.

²⁴ LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. A formação da doutrina dos direitos fundamentais. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 98, pp. 411-422, 2003. p. 417.

²⁵ SMITH, Adam. **Riqueza das nações**. Tradução: Norberto de Paula Lima. São Paulo: Hemus, 2007.

diante do acúmulo de capital por grupos limitados, o capital passou a satisfazer apenas os interesses da classe dominante. Por conseguinte, a desigualdade social passou a ser latente ao ponto de o proletariado se insurgir, de início, com organizações, com a luta de classes.

Ao se posicionar acerca da afirmação dos direitos humanos enquanto estrutura do direito moderno em contraponto com os cenários que foram se desenrolando no âmbito laboral, Reale tece suas conjecturas ao afirmar que:

Houve, então, a sempre reconhecida preponderância dos ideais individualistas, sendo que para a moldagem do Estado de Direito, este aparecia com o seu aparato normativo tendo como principal escopo a salvaguarda das prerrogativas individuais e, ademais, sendo por princípio, alheio às vicissitudes da economia. Confiava-se nos bons resultados da livre iniciativa, sob o duplo fundamento da propriedade privada e da autonomia de vontade. (...) O início da segunda fase do direito moderno – reiterando-se a impossibilidade da fixação de cortes absolutos – esta na primeira década do século XX. Em suma, ‘era o capitalismo industrial que, em virtude de intrínseca evolução tecnológica, superava suas originárias condicionantes, de ‘individualismo selvagem’, caracterizado por descontrolada exploração das forças de trabalho, assumindo com este um relacionamento mais eqüitativo que iria evitar sua autodestruição. O advento da eletricidade gera, de um lado, o fortalecimento do capital e dos fatores de produção e, por outro lado, em razão de serem chamados a desempenhar função cada vez mais intelectual e por serem, eles próprios, destinatários das mercadorias produzidas, impõe-se a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Dir-se-á que estamos perante um processo utilitário ou pragmático, mas não há como ignorar essa ambivalência dos novos mecanismos da técnica industrial, ponto de partida da colocação das relações entre o capital e o trabalho sobre novas bases, que explicam o aparecimento de nova e fecunda disciplina jurídica o Direito do Trabalho. E mais, tendo em vista os movimentos das doutrinas socialistas ou humanistas, diz-se: “Esse movimento teórico, que estendia o marxismo à doutrina social da Igreja, não podia deixar de determinar a revisão do antigo liberalismo consagrador do Estado de Direito concebido como Estado ‘gendarme’, ficando as forças de produção confiadas ao bom ou mau êxito da atividade empresarial, quaisquer que fossem suas consequências”. (...) Considerando-se que a primeira fase do direito moderno está relacionada com a máquina a vapor, que a segunda fase corresponde ao advento da eletricidade, ambas como fontes de energia, a terceira fase, ainda em andamento, estará relacionada com a energia atômica e com a eletrônica. Não há como desconsiderar-se em tal fase da experiência jurídica, ainda, fatores de ordem espiritual. Por outro lado, tal fase ‘se distinguirá’ cada vez mais por um entendimento amplo e flexível da vida jurídica em sentido de integralidade, para o que tem contribuído notavelmente a compreensão do Direito em termos axiológicos, a tal ponto que desde já se pode admitir uma passagem da Jurisprudência de Interesses para a Jurisprudência de Valores. Acrescente-se que, não resta dúvida, porém, que os computadores ou elaboradores eletrônicos, assim como os supercondutores, vieram subverter as coordenadas da experiência humana em geral, não apenas no que se refere às mutações operadas nos domínios do trabalho, cada vez mais intelectualizado ou tecnicizado com o advento dos processos cibernéticos, mas também no concernente aos meios vertiginosos de comunicação, impondo cada vez mais modelos de linguagens adequados à memória dos novos engenhos²⁶.

Nesse contexto, e ainda que a crescente preocupação com a salvaguarda internacional

²⁶ REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo, Saraiva, 2010. p. 93-129.

dos direitos humanos tenha evoluído com o tempo, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, devidamente considerada como marco de movimento de internacionalização dos direitos humanos, que o tema da defesa internacional dos direitos fundamentais do ser humano assume uma configuração cada vez mais global, justamente ao exigir dos Estados nacionais o cumprimento dos instrumentos jurídicos internacionais firmados a respeito da regulação de tal matéria²⁷.

Há que se ressaltar, também, a drástica modificação da estrutura econômica global, que traz à tona a necessidade de discussão acerca das liberdades e do direito ao desenvolvimento, revelando a premissa norteadora da mesma Declaração Universal dos Direitos Humanos, ou seja, de que desenvolvimento econômico só se alcança com desenvolvimento social e respeito aos direitos humanos.

É nesse momento em que se forma um esforço conjunto para a reconstrução dos direitos humanos voltados exclusivamente para o aspecto econômico, social e cultural, nascedouro também dos direitos que permeiam o âmbito do trabalho.

Segundo Nascimento²⁸, é nesse cenário de contraponto, que nasce ainda com a Revolução Industrial, no século XVII, quando o trabalho passar a ser chamado de emprego, quando se tem o aparecimento da máquina a vapor, quando começa a expansão da mão de obra assalariada e quando se dá o surgimento das fábricas e da linha de produção que a relação de trabalho caminha, cada vez mais, para uma evolução de direitos e valores como a liberdade, igualdade e a fraternidade. Lado outro, nesse mesmo momento, tais direitos acabam sendo relegados a segundo plano, pois eram considerados como um antagonismo perante o capitalismo, o sistema de produção e o lucro.

Em decorrência da pressão das massas, Comparato²⁹ recorda que o Estado abdicou da posição passiva ante os conflitos, adotada pelo seguimento das influências liberais, voltando-se para a atuação na busca de soluções para as dificuldades sociais, com uma postura positiva, motivo pelo qual conferiu ao indivíduo, enquanto membro da coletividade, os direitos econômicos, sociais e culturais – logo, os de segunda geração (ou dimensão). Isso significa que, na época, patrões e operários foram considerados, pela lei, como contratantes iguais em

²⁷ GÓES, Ancelmo César Lins; BARROS, Ana Flávia Granja. Direito Internacional e globalização face às questões de direitos humanos. In: MAZZUOLI, Valério de Oliveira; RIBEIRO, Maria de Fátima (Coord.). **Direito internacional dos direitos humanos**. Curitiba: Juruá, 2004. p. 59.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 49-50.

²⁹ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019.

direitos, com liberdade para estipular salário e condições de trabalho. Entretanto, fora da relação de trabalho assalariado, a lei assegurava, imparcialmente, a todos, indistintamente, a possibilidade jurídica de buscar a sua subsistência e enfrentar as adversidades do cotidiano.

Ante a ineficácia na efetivação dos direitos, que ainda se limitavam à seara da positivação, Smith³⁰ conta que surgiu a “[...] civilização das desigualdades [...]”, como aquela que surge pela disparidade social, pois “[...] sempre que há muita propriedade, há grande desigualdade. Por cada homem rico haverá, pelo menos, quinhentos homens pobres, e a propriedade de uns poucos pressupõe a indigência de muitos”. Daí a afirmação de que a desigualdade econômica é uma característica intrínseca das sociedades burguesas, em evidente contrassenso à declaração de que todos os homens, inclusive os trabalhadores, são livres e iguais perante a lei.

Assim, aqueles direitos considerados essenciais a todas as pessoas passam a adquirir vinculação jurídica, requerendo serem respeitados e, posteriormente, assegurados pelos Estados. É aqui que o Estado assume uma função fundamental, no sentido de interceder nos processos sociais, políticos e econômicos na busca da redução das disparidades e de uma melhor distribuição dos recursos, a partir da utilização de mecanismos institucionais para garantir o acesso à saúde, à educação, ao trabalho, à habitação, dentre outros direitos sociais. Tais direitos, que surgiram ante o conflito de classes na relação capital *versus* trabalho, por obra dos movimentos reivindicatórios dos trabalhadores a partir da metade do século XIX, são chamados de direitos de crédito, pois pertenciam ao indivíduo em relação à coletividade e ao Estado³¹.

Tal como acima mencionado por Reale, os direitos humanos se fundem ao Direito do Trabalho exatamente quando o Estado passa a intervir na relação de trabalho, uma vez que, a jornada de trabalho era excessiva, havia exploração de mulheres, de menores, além disso, era caracterizado por capitalismo selvagem, pois visava à lucratividade empresarial, e, não à proteção da dignidade do trabalhador.

Comparato³² afirma que:

O reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social foi o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista, iniciado na

³⁰ SMITH, Adam. **Riqueza das nações**. Tradução: Norberto de Paula Lima. São Paulo: Hemus, 2007. p. 316.

³¹ CORRÊA, Darcísio. **A construção da cidadania: reflexões histórico-políticas**. 3. ed. Ijuí: Editora Unijuí, 2002.

³² COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 242.

primeira metade do século XIX. O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização social das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas.

Ainda no entender de Comparato³³:

Mas essa isonomia cedo revelou-se uma pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas. Patrões e operários eram considerados, pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho. Fora da relação de emprego assalariado, a lei assegurava imparcialmente a todos, ricos e pobres, jovens e anciãos, homens e mulheres, a possibilidade jurídica de prover livremente à sua subsistência e enfrentar as adversidades da vida, mediante um comportamento disciplinado e o hábito da poupança. O resultado dessa atomização social, como não poderia deixar de ser, foi abrutal pauperização das massas proletárias, já na primeira metade do século XIX.

É desse modo que, posteriormente, surgem os direitos humanos sociais, econômicos e culturais denominados de direitos de igualdade, capazes de agregar ao Estado a obrigação de efetivar perante a sociedade. Silveira e Rocasolano³⁴ contam que “surgem os direitos positivos ou prestacionais, assim denominados por exigir uma atitude positiva por parte do Estado”.

Rosenfield³⁵ conta que a preocupação internacional com os direitos humanos sob a perspectiva do Direito do Trabalho remonta ao Pacto da Sociedade das Nações que, ainda que de maneira tímida, já se referia a alguns direitos do homem, da mulher e das crianças. Concomitantemente, a Carta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Parte XIII o Tratado de Versalhes já indicavam um caminho de internacionalização da salvaguarda dos direitos humanos. No entanto, foi somente no período pós Segunda Guerra e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, bem como de subseqüentes documentos adotados pela ONU, que a proteção internacional a tais direitos se delineou de modo imperativo. Tal afirmação se deve ao fato de que a Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe verdadeira transformação no entendimento acerca dos direitos humanos, da liberdade e da

³³ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 52-53.

³⁴ SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; Rocasolano, Maria Mendez. **Direitos humanos: conceitos, significados e funções**. São Paulo, Saraiva, 2010. p. 232-233.

³⁵ ROSENFELD, Cinara. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, maio/ago. 2012. p. 319.

igualdade, estendendo tais direitos àqueles direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Tal empenho fomentou a criação, em 1966, de outros dois documentos internacionais de grande relevância, que visavam conferir maior aplicabilidade ao prescrito da Declaração Universal. São eles, o Pacto dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) que, em seu preâmbulo, prevê o compromisso com a promoção efetiva das liberdades do homem e dignidade da pessoa humana.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais carrega consigo um vasto e enriquecido rol de direitos, dentre os quais se destacam o direito à autodeterminação dos povos; direito ao desenvolvimento econômico; direito ao trabalho digno e outros direitos da seara do mundo do trabalho deste decorrentes; direito à previdência social; direitos atinentes à qualidade de vida, como alimentação, saúde, vestimenta, moradia etc.; direito à saúde física e mental; direito à educação; direito de participação cultural, entre outros. Conforme Souza Júnior e Escrivão Filho³⁶, os direitos civis e políticos, dizem respeito a processos históricos de proteção do indivíduo em face arbitrariedades, por vezes perpetradas pelo Estado. Enquanto os direitos econômicos, sociais e culturais, viriam de um processo de luta em busca da atuação estatal para a proteção do indivíduo.

Nesse diapasão, é possível enxergar a necessidade de os Estados implementarem políticas públicas direcionadas aos direitos econômicos, sociais e culturais, uma vez que seu rol de direitos supramencionados prevê não somente omissão estatal em permitir liberdades, mas também, e principalmente, ações estatais em efetivar igualdades, progressivamente, na medida do surgimento das necessidades sociais, indo ao encontro da postura de Bobbio acerca do constructo dos direitos humanos.

Segundo Courtis e Abramovich³⁷, um direito social visto como um direito pleno não representa unicamente a conduta cumprida pelo Estado, mas também a “existência de algum poder judicial de atuar de titular do direito e caso de não cumprimento da obrigação devida”.

Isso demonstra que a adoção de medidas necessárias à implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais, seja por meio de esforço próprio ou de cooperação internacional, faz com que todos os direitos humanos, tanto os individuais, os civis e os sociais, econômicos e culturais, geram obrigações positivas e negativas ao Estado, havendo

³⁶ SOUZA JÚNIOR, José Geraldo; ESCRIVÃO FILHO, Antônio. **Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016. p. 38.

³⁷ COURTIS, Christian; ABRAMOVICH, Víctor. **Direitos sociais são exigíveis**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011. p. 48.

níveis de obrigações de respeito, proteção, promoção, garantia e satisfação de tais direitos.

Ao alinhar o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico, social e cultura ao movimento socialista iniciado na primeira metade do século XIX, Comparato³⁸ considera que a transformação radical das condições de produção, que alcançou o final do século XX, foi dispensando a contribuição da força de trabalho e dando espaço ao lucro especulativo, enfraquecendo o respeito aos direitos dos trabalhadores no mundo.

De fato, e em análise da proteção ao trabalhador frente ao conceito de direitos humanos, Marx³⁹ observa que esta não poderia ser formulada em termos de direitos humanos, porque “[...] nenhum dos chamados direitos humanos ultrapassa, portanto, o egoísmo do homem, como membro da sociedade burguesa, isto é, do indivíduo voltado para si mesmo, para seu interesse particular”. Isso implica dizer que os direitos humanos se relacionavam à sociedade liberal individualista, sem a possibilidade de associá-los à dimensão social, algo que foi reafirmado historicamente. Por conseguinte, os direitos sociais dispensariam ser tratados como direitos humanos, a não ser para uma argumentação retórica, pois os direitos sociais seriam vistos como direitos humanos e, portanto, se tratariam de um direito subjetivo de indivíduos, em contraponto com a própria essência dos direitos sociais, que são direitos que nascem coletivos.

Diante disso, Hobsbawn⁴⁰ afirma que:

[...] a linguagem dos direitos humanos foi e é inadequada (exceto do ponto de vista retórico e para fins de agitação) à luta pela realização das mudanças sociais e econômicas as quais os movimentos operários foram dedicados: quer sejam reformas da sociedade existente ou mudanças graduais, quer sejam transformações revolucionárias da ordem social e econômica.

Ao salientar que os direitos humanos do trabalhador se fundam no conceito de dignidade humana, Bittar⁴¹ e Sarlet⁴² concordam que estes moldam-se em garantias que permitem a inclusão do ser humano na sociedade, sua vida digna e outros aspectos sem os

³⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019. p. 52-53.

³⁹ MARX, Karl. **Sobre a questão judaica**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 37.

⁴⁰ HOBSBAWN, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 434.

⁴¹ BITTAR, Eduardo C. B. **Direitos Fundamentais. Comentários à Constituição Federal de 1988**. Bonavides, Paulo; Miranda, Jorge; Angra, Walber Moura (Coords.). Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 51.

⁴² SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 30.

quais seria impensável o desenvolvimento das sociedades democráticas. Assim, direitos como os direitos civis e políticos, resultantes da busca pela liberdade e pelo reconhecimento do indivíduo perante do Estado que marcou as revoluções liberais têm o indivíduo como titular, sendo oponíveis em face do Estado e, ostentando subjetividade, traduzem-se como atributos ou faculdades das pessoas. São, portanto, direitos de resistência ou de oposição perante o Estado.

Já na Idade Moderna, a OIT, primeira organização internacional a conectar os direitos humanos dos trabalhadores na vertente das necessidades grifando o aspecto econômico da dignidade do trabalhador passa a prever, em 1919, a tutela internacional dos direitos do trabalhador, corroborada, mais tarde e de modo universal, em 1948, no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que “[...] todo homem tem direito ao trabalho, à livre eleição de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”⁴³.

Diante de tais considerações, tem-se que o fundamento dos direitos sociais, em essência, é justamente a especificação do valor da igualdade e da dignidade, enquanto os direitos individuais aprofundam o valor das liberdades. Esse é o resultado da reflexão acerca das necessidades humanas que os direitos sociais suscitaram tendo como fundamento os direitos humanos, posto que viabilizam a satisfação de necessidades do sujeito de direito tendo em vista suas carências e adversidades da condição humana, tal como se dá com a problemática do desenvolvimento econômico. Logo, e se, de um lado os direitos humanos pressupõem a satisfação de necessidades e explicitam o aspecto da dignidade econômica do ser humano, por outro, tornam-se, num certo sentido, dependentes de um cenário econômico, sendo que a vinculação entre as necessidades básicas e os direitos humanos evidencia contornos econômicos na proteção destes à medida que exigem certo grau de desenvolvimento de todos os povos, para ser assegurado um mínimo vital necessário à manutenção da dignidade humana⁴⁴.

Então, o reconhecimento das necessidades dos trabalhadores parte da necessidade de se ter um mínimo vital a ser garantido para a dignidade, algo tido como indispensável e ponto de partida para a efetivação dos seus direitos. Ao se ter em conta que o trabalho é uma necessidade básica porque, mediante sua existência e realização, outras dimensões da vida

⁴³ RUSSOMANO, Mozardt Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2001.

⁴⁴ STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A Importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017.

humana são concomitantemente concretizadas, é justamente por seu intermédio que são satisfeitas e criadas necessidades em um processo constante, permitindo que os valores sociais valorizem tais necessidades, mediados pelo trabalho.

Carvalho⁴⁵, ao tratar da efetividade dos direitos sociais aponta que “[...] a garantia de sua vigência depende da existência de uma eficiente máquina administrativa do poder executivo”. Uma vez a problemática de tais direitos exige uma intervenção pública, estritamente, necessária à sua realização, no Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1934 é que foi garantida uma nova ordem econômica e social baseada nos princípios da justiça e das necessidades da vida nacional.

Ainda segundo Carvalho⁴⁶, a perspectiva de democracia no Brasil emerge após o fim da ditadura militar, em 1985, com a ordem de cidadania, especificamente, em 1988, com a Constituição Federal de 1988, considerada como uma Constituição Cidadã. No entanto, o exercício de certos direitos, como a liberdade de pensamento e voto, não implica, automaticamente, a fruição de outros, como é o caso da segurança e do emprego; tampouco, garantem governos vigilantes aos problemas básicos da população, o que leva à consideração de que a liberdade e a participação não conduzem, automaticamente, à resolução de problemas sociais.

O surgimento e a evolução dos direitos humanos sempre estiveram relacionados ao limite da intervenção na esfera individual, assim como, após os movimentos socialistas e o garantismo constitucional social, à satisfação das demandas coletivas, como agente encarregado de realizar o valor da solidariedade social, mormente, nas relações de trabalho. Logo, a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental inerente a todos, inclusive, para a classe dos trabalhadores, devendo-os ser respeitados e exigidos, a fim de que a humanidade atual e futura tenha as mínimas condições de sobreviver em paz, inclusive, com a valorização social do trabalho⁴⁷.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (art. 1º, IV). Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. A par disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) e o trabalho

⁴⁵ CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 10.

⁴⁶ CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 10.

⁴⁷ STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017. p. 122.

é um direito social fundamental previsto no art. 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no art. 7º.

Portanto, e tendo em vista o caráter histórico, cultural e social que tanto marca as questões relacionadas ao trabalho, bem como levando-se em consideração os avanços até então conseguidos, é de suma importância considerar a possibilidade de o mercado se reinventar frente às mudanças, adaptando-se às novas realidades o que, por conseguinte, faz com que as questões que envolvem o mundo do trabalho devem ser entendidas a partir do reconhecimento dos seus direitos mais humanos sempre em consonância com a realidade.

Nesse cenário, a questão da inovação tecnológica e da inserção da tecnologia no mundo do trabalho suscitam o incentivo e a facilitação do desenvolvimento de novos modelos de negócios, moldes de trabalho e competências profissionais voltadas para o aumento da produtividade.

De fato, o crescimento acelerado da competitividade e os avanços tecnológicos têm sido superiores aos da mão de obra disponível e, desta forma, o quantitativo de trabalhadores influenciados e afetados pelas tecnologias vem aumentando exponencialmente. O reflexo imediato é que o mercado de trabalho tende a estar cada vez mais modificado pelas novas tecnologias, tendo como exemplo o objeto do presente estudo, ou seja, o trabalho realizado através das empresas de plataformas e, mais recentemente ainda, a relação igualmente conflituosa entre a mão de obra humana e a inteligência artificial (IA).

Definida como um ramo de pesquisa da ciência da computação que visa, através de símbolos dos computadores, construir dispositivos programados e *softwares* inteligentes e autônomos que simulem a capacidade do ser humano de pensar e de solucionar problemas para, deste modo, de auxiliar o ser humano⁴⁸, a IA é a representação mais recente e evidente do avanço da tecnologia e, atualmente, atua na melhoria de várias áreas desde a saúde, educação até a fabricação de alimentos, trazendo diversos benefícios para os trabalhadores e para as empresas.

Inegável o entendimento que as tecnologias hoje existentes produzem inúmeras formas de automatizar e substituir o trabalho humano pela IA, sendo que a contribuição da robótica e a automação no mercado de trabalho tem levantado algumas questões relacionadas não somente à desigualdade de renda e desemprego como também, e principalmente, ao seu impacto social no mercado de trabalho e nos direitos sociais dos trabalhadores.

⁴⁸ SALLES, Bruno Makowiecky Salles; CRUZ, Paulo Márcio Cruz. Jurisdição e inteligência artificial. **Revista Jurídica da Escola do Poder Judiciário do Acre**, v. 1, n. 1, p. 122-145, 2021.

Considerando que o trabalho dignifica o homem, os riscos de comprometimento da entrega dos direitos sociais e prejuízos aos trabalhadores diante das possíveis mudanças causadas pela IA são uma realidade. Por parte das grandes empresas, por exemplo, que detém grande poder capitalista e de investimentos em tecnologia, os impactos que a IA tem causado nas relações trabalhistas por estar inserida nas grandes transformações tecnológicas nos diversos setores da sociedade, sendo uma ferramenta exponencial no desenvolvimento tecnológico, pode interferir nas relações de trabalho e seguridade social, pondo em risco a preservação dos direitos fundamentais do ser humano.

Assim, diante das inovações há preocupações em relação ao futuro com as questões sociais e o amparo ao trabalhador. Olhando pelo aspecto das leis trabalhistas, bem como, os tratados internacionais e legislações vigentes nos países, tal cenário é tema de diferentes discussões no que tange ao trabalho, sustentabilidade e ao bem social em um todo.

Destarte, em todas as áreas e etapas do processo evolutivo, a tecnologia esteve e ainda está inserida como um fator predominante para as mudanças, podendo impactar negativa e/ou positivamente para o desenvolvimento sustentável. É exatamente neste sentido que se faz necessário analisar as formas com que as inovações tecnológicas se relacionam com o ser humano, com o meio ambiente e com a justiça, bem como os impactos que a tecnologia pode trazer para a consagração dos objetivos de desenvolvimento sustentável⁴⁹. As aplicações da IA, neste sentido, figuram junto às demais inovações tecnológicas nas ações voltadas para o desenvolvimento sustentável, interagindo com as metas e problemáticas inerentes aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030⁵⁰ da ONU.

Acompanhando a mesma tendência, a Comissão Europeia atualmente desenvolve princípios que apoiam a IA ética. Em 13 de julho de 2024, o Parlamento Europeu aprovou o Regulamento nº 2024/1689⁵¹, marcando um avanço significativo na regulamentação do uso

⁴⁹ ANDRADE, Matheus de Lima; MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; REBOUÇAS, Gabriela Maia. Desenvolvimento sustentável e a inteligência artificial no âmbito do poder judiciário: avanços e desafios à luz da Agenda 2030. **Direito Público**, v. 20, n. 105, p. 479-500, 2023.

⁵⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2024.

⁵¹ UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento Europeu nº 1689, de 13 de julho de 2024**. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE)

de inteligência artificial dentro da União Europeia (UE). Reconhecendo o potencial transformador da IA em diversas indústrias e setores sociais, o regulamento destaca os benefícios econômicos, ambientais e sociais que a tecnologia pode oferecer, incluindo melhorias em previsões, otimização de operações, personalização de soluções digitais e progressos em áreas críticas como cuidados de saúde, agricultura, segurança alimentar, educação e energia.

Além disso, e partindo-se do princípio de que, junto com os benefícios, surgem preocupações significativas sobre os impactos sociais e éticos da IA, o regulamento europeu enfatiza a necessidade de desenvolver e aplicar a inteligência artificial em consonância com os valores fundamentais e os direitos humanos consagrados nos tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Os requisitos éticos podem ser classificados em termos de criticidade. A justiça, por exemplo, exige que pessoas e grupos de pessoas não sejam tratados de forma diferente por causa de características sensíveis. A Comissão Europeia também publicou uma lista de resultados para uma IA fidedigna, cujos requisitos devem ser integrados ao de ética de sorte a mitigar o viés e a garantir a transparência das decisões⁵².

Portanto, a IA, assim como as tecnologias emergentes, tem sua relevância para a sociedade. No entanto, é preciso estar atento aos impactos que estas tecnologias promovem, entre eles, a segurança e a privacidade aplicadas aos sistemas integrados de comando inteligente, de controle jurídico, político e econômico de cada país. De fato, a proteção dos direitos humanos e a promoção da justiça social devem ser prioridades fundamentais em se tratando dos efeitos e aplicações da tecnologia na sociedade como um todo, sem comprometimento dos valores essenciais do ser humano.

Fato é que a revolução digital está a mudar substancialmente o mundo do trabalho, tal como a Revolução Industrial o fez no passado, sendo evidente que, na atual era de transição digital, a estrutura e o funcionamento das empresas estão em constante transformação, dando lugar a atividades econômicas mais versáteis, fragmentadas e diversificadas, trazendo consigo novas formas de trabalho⁵³. Ao mesmo tempo que a produtividade melhora e a flexibilidade aumenta, surge também uma necessidade constante de atenção às condições de trabalho, que

2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). Texto relevante para efeitos do EEE. Parlamento Europeu. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202401689. Acesso em: 2 nov. 2024.

⁵² SICHMAN, Jaime Simão. Inteligência artificial e sociedade: avanços e riscos. **Estudos Avançados**, v. 35, p. 37-50, 2021.

⁵³ GARRIDO, María Elisa Cuadros; PENALVA, Alejandra Selma. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes**. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

ao serem modernizadas ou mesmo reinventadas, como se dá com o trabalho realizado através das plataformas digitais.

3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: PECULIARIDADES E PRECARIIDADE DO TRABALHO NO CONTEXTO DA ECONOMIA DISRUPTIVA

Conforme vem sendo discutido, o trabalho é uma atividade inerente à condição humana, relacionado principalmente ao suprimento de necessidades primeiras do ser humano. Compreendido como um fenômeno social, o trabalho vai além de uma atribuição intrinsecamente vinculada ao homem, tendo em vista que se caracteriza como um ato de vontade livre do ser humano, de cunho pessoal, para alcançar objetivos produtivos, que o acompanhou desde seu convívio em comunidades. Mais ainda, e talvez justamente por estar tão intrinsicamente ligado ao homem, o trabalho acompanha as mudanças e transformações que acontecem na sociedade, assumindo um caráter social que, por assim o ser, transveste-se, com o passar do tempo, de vários moldes, como a servidão, as corporações e as concepções de relação de emprego, conforme recorda Alexandrino⁵⁴.

Delgado⁵⁵ apontar que o termo trabalho possui ampla abrangência ao mesmo tempo em que assume certa delimitação, convergindo na noção de dispêndio de energia pelo ser humano, com o intuito de alcançar um resultado útil reforçando, portanto, o fato de ser uma atividade inerente ao ser humano que faz parte do conteúdo físico e psíquico, com a execução de tarefas produtivas ou criativas exercidas pelo homem para atingir um determinado fim. O autor atualiza seu pensamento ao considerar que, na atual sociedade, o trabalho pode ser entendido como uma energia física e/ou intelectual que o ser humano dispensa com finalidades econômicas e produtivas.

Na sociedade pós-moderna, principalmente, após a Revolução Industrial, a implementação do capitalismo e o fortalecimento da sociedade de consumo, o natural dinamismo nas novas formas de exploração produtivas toma forma diante de um contexto histórico, econômico e tecnológico que, em consequência da sua rápida disseminação, bem como sua repercussão social e econômica, vem afetando drasticamente as relações de trabalho

⁵⁴ ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006. p. 1.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

e, por conseguinte, levantando controvérsias acerca de sua natureza no âmbito do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, e considerando que a vida em sociedade sofreu diversas mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, principalmente após a Revolução Industrial, com a implementação do capitalismo e o fortalecimento da sociedade de consumo, tem-se a repercussão direta de todo este novo contexto também no âmbito do trabalho, o que se pode observar diante das novas formatações de trabalho hoje existentes.

Objeto da presente discussão, o surgimento das plataformas digitais que oferece opções de trabalho para indivíduos que, num primeiro momento, desejam uma maior liberdade e autonomia em sua atuação laboral, uma vez que somente fariam uso das plataformas e prestariam o serviço no momento desejado, de acordo com suas necessidades e vontades pessoais, não somente é o reflexo mais evidente das novas relações de trabalho como também marca toda a problemática da precarização dos direitos trabalhistas diante destas novas formas de trabalho que, além de não possuírem regulamentação legal, tampouco desejam manter qualquer vínculo trabalhista com o trabalhador, que é colocado como um parceiro das empresas, as quais se apresentam como meros intermediários na execução do serviço.

Não por acaso, a intrínseca relação ou, melhor, influência, da tecnologia no mundo do trabalho vem sendo considerada uma grande ruptura nos modos de organizar as atividades e de estruturar as tais relações na contemporaneidade.

3.1 A uberização do trabalho: conceito e reflexos da economia disruptiva nas relações de trabalho

Se até a Revolução Industrial a dinâmica social e econômica não afetava drasticamente as relações de trabalho, após este período, tais aspectos sofreram relevantes alterações, como o estabelecimento do sistema capitalista, momento em que o capital se tornou o centro das relações e reforçou a noção da sociedade de consumo, caracterizada por estar em uma avançada etapa do desenvolvimento industrial diante da produção e consumo massivos de bens e serviços.

A concepção do trabalho, visto sob a ótica de um contrato bilateral envolvendo a prestação do serviço e o pagamento do salário, passa então a ser criticada, ao não reconhecer a importância e fragilidade do corpo humano como objeto da prestação do trabalho o que, por conseguinte, deixaria de oferecer a proteção adequada à pessoa física que, por meio de sua força humana, realiza o labor. Acerca desta mercantilização da força de trabalho, Carvalho lembra que:

(...) Inicialmente, nos primórdios da Revolução Industrial, prevalecia a visão de que a mercadoria força de trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, em que deve prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente iguais expressa em um contrato, no qual se estabeleceria a troca de determinada quantidade de horas de trabalho por determinada quantidade de dinheiro.

A falta de realidade nas pressuposições contidas nessa posição fez com que essa visão de direito do trabalho não durasse muito tempo. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois é impossível separá-la da pessoa do trabalhador⁵⁶.

O fator humano, portanto, deixa de ser considerado como fator principal, passando o trabalho a ser encarado como uma forma de obtenção de lucro, da mais-valia, deixando de lado seu valor social do trabalho. Segundo Antunes⁵⁷, perante o sistema do capital, o trabalho passa a ser uma atividade relacionada intrinsecamente a produção de valor, ao tomar como ponto de partida o fato de que a organização do trabalho sofre mudanças contínuas, diante dos fenômenos políticos, econômicos e culturais de cada época, a fim de se adequar à cada nova realidade vivenciada.

Antunes⁵⁸ reitera que essas mudanças “presentes ou em curso, em maior ou menor escala, dependendo de inúmeras condições econômicas, sociais, políticas e culturais, etc., dos diversos países onde são vivenciadas, afetam diretamente o operariado industrial tradicional, acarretando metamorfoses no ser do trabalho”.

Ainda acerca das transformações nas relações trabalhistas pós-capitalismo e tecnologia, Antunes considera que:

Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias⁵⁹.

⁵⁶ CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *In: Mercado de Trabalho*, n. 63, p. 82-94, out. 2017.

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, São Paulo: Editora Universidade Estadual de Campinas, 2006. p. 42.

⁵⁹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, São Paulo: Editora Universidade Estadual de Campinas, 2006. p. 24.

Ao considerar que, até o final do século XX, acreditava-se que as máquinas poderiam desempenhar o trabalho intelectual e físico, tornando a força humana dispensável na produção, a grande preocupação voltava-se justamente para a possibilidade de substituição dos postos de trabalho pela tecnologia emergente. Segundo atentam Rocha e Zavanella⁶⁰, desde então, várias e graduais alterações do mercado vêm ocorrendo acompanhando as transformações sociais, industriais e tecnológicas. No entanto, ainda que diante de um quadro de tantas modificações, a exploração do trabalho permanece uma constante, agravando-se pela entrada da tecnologia no cotidiano das pessoas. Atualmente, o que se observa é uma nova tendência na relação do trabalho com a chegada dos recursos tecnológicos, o que faz com que o norteador das forças laborais passe a ser tão somente a tecnologia.

Sabidamente, nos últimos vinte anos o que se viu foi a consolidação das novas vertentes do capitalismo, que acentuam a crença de que atuação tecnológica não prescinde do esforço humano. Aspectos como as crises econômicas recorrentes e os índices expressivos de desemprego levou as empresas a buscar por formas de reduzir os custos operacionais, fazendo surgir uma nova forma de exploração produtiva em que a mão de obra humana é praticamente remanejada para aqueles setores que melhor farão seu uso em consonância com os novos recursos tecnológicos.

Segundo defende Antunes⁶¹, o que se tem não é necessariamente a substituição da mão de obra humana em função da tecnologia, mas sim, a transformação no posicionamento dos trabalhadores. O autor justifica seu posicionamento ao apontar que:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI⁶².

No novo contexto tecnológico em que até mesmo as empresas se veem diante de situações como a necessidade de investimento e adequação à tecnologia, a descentralização

⁶⁰ ROCHA, Marcelo Oliveira (org); ZAVANELLA, Fabiano, (org). **O primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos**. São Paulo: LTr, 2018.

⁶¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 35. (Mundo do trabalho).

⁶² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 35. (Mundo do trabalho).

da produção humana tem forçado a alternância entre o vínculo empresa-trabalhador para aqueles prestadores de serviços independentes, já não sendo mais necessário que as empresas realizem altos investimentos na contratação e qualificação de uma equipe de funcionários subordinados a fim de garantir a qualidade da produção ou do serviço. Estes prestadores de serviços, de todos os tipos, se apresentam como meros parceiros autônomos, que, teoricamente não possuem nenhum tipo de vínculo empregatício com a empresa.

Não errado afirmar que os novos modos de organizar as atividades e de estruturar as relações sociais e laborais na contemporaneidade agora pautados na tecnologia são tidos como uma das maiores rupturas do que até então se conhecia.

De maneira mais específica, criado por Clayton Christensen para descrever as inovações que apresentam uma ruptura nos antigos modelos de produção, Gauthier⁶³ conta que o termo *disrupção* volta-se para a criação de um novo padrão no mercado de consumidores o que, conseqüentemente, provoca uma reestruturação das formas de trabalho, tal como ocorreu no período da Revolução Industrial e, posteriormente, com os fenômenos do taylorismo e fordismo que tanto moldaram as relações de trabalho no capitalismo.

Arelado a este contexto, Kalil⁶⁴ acrescenta que termos como *gig economy*, economia *freelancer*, sob demanda ou de “bico” abarcam uma forma de trabalho baseada em pessoas que possuem ocupações temporárias ou que realizam atividades sob demanda e que pagas separadamente, sem qualquer vínculo com a empresa para quem presta o serviço. Slee⁶⁵ também apresenta os termos economia do compartilhamento, *peer to peer economy* (economia de igual para igual), *gig economy* (economia do “bico”) e *on demand economy* (economia sob demanda) como novas formas de operação em que o prestador do serviço não mantém vínculo com a empresa no desempenho do seu trabalho.

Nesse ponto, Signes⁶⁶ julga importante ressaltar elucidar a possibilidade de contradição em denominar essa nova forma de negócio sob um termo que coloque seus participantes em um patamar igualitário:

⁶³ GAUTHIER, Gustavo. **Disrupción, economía compartida y derecho**. Fundación de Cultura Universitaria: Montevideo, 2016. p. 11.

⁶⁴ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: Apontamentos Iniciais. In: KIRA, Beatriz (Org.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 239.

⁶⁵ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 299.

⁶⁶ SIGNES, Adrián Todolí. El mercado de trabajo em el s. XXI: on-demand economy, el crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. In: **El trabajo em la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017. p.17-45.

Alguns outros autores utilizam o termo “*peer to peer economy*” ou “economia de igual para igual”. Esse termo também se concentra no desaparecimento da empresa como tal, entendendo que o consumidor vai diretamente ao provedor de serviços, ambos em igualdade de condições, no entanto, como você verá, esse termo pode ser enganoso, pois parte da ideia de que existe uma posição idêntica entre o prestador de serviços e o pagador, como tradicionalmente ocorre no mercado de trabalho, o prestador de serviços, devido à natureza peremptória de seu trabalho, geralmente encontra-se em uma situação de desequilíbrio em relação àquele que solicita o serviço. Por fim, por esses motivos, considero que “a prestação de serviços através de plataformas virtuais” seria um termo muito mais descritivo e neutro para chamar esse novo modelo de negócios.

Também embora os termos *on demand economy* e *gig economy* sejam frequentemente utilizados de forma indistinta, convém defini-los e clarificar as nuances que os diferenciam. A *on demand economy* procura satisfazer a procura dos consumidores à medida que esta surge, principalmente através de plataformas digitais. O termo a pedido refere-se justamente à capacidade do consumidor de obter o que precisa ou deseja com pouco tempo de espera, muitas vezes através de uma aplicação móvel ou de um *site* da *web*. Embora este conceito possa ser aplicado a bens físicos (como no caso da *Amazon*), no contexto do trabalho, está relacionado com serviços que podem ser prestados rapidamente e, muitas vezes, a curto prazo, como o transporte (*Uber*), a entrega de alimentos (*iFood*) ou as tarefas domésticas (*TaskRabbit*). E a *gig economy*, a economia dos empregos temporários, ou a economia dos pequenos, refere-se a ambientes de trabalho onde os empregos temporários ou flexíveis são comuns e as empresas tendem a contratar *freelancers* ou trabalhadores independentes em vez de empregados a tempo inteiro, dependentes e assalariados. O termo *gig* vem da gíria dos músicos, referindo-se a um concerto ou atuação única. No contexto do emprego, refere-se a um mercado de trabalho constituído por empregos temporários ou *freelancers* que trabalham em projetos de curta duração, conhecidos como *gigs*⁶⁷.

Nesse cenário, é usual designar a tecnologia atrelada à economia como disruptiva. O termo disrupção surge relacionado ao fato de romper com o modelo tradicional econômico, em razão dos avanços tecnológicos como forma de atender a demanda dos consumidores. Por conseguinte, surgem novas relações econômicas, de mercado e interpessoais, permitindo o

⁶⁷ GARRIDO, María Elisa Cuadros; PENALVA, Alejandra Selma. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes**. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

aumento da eficiência, qualidade, e novas formas de negócios na entrega dos serviços prestados, dando origem às chamadas *startups*⁶⁸.

O termo usado nos Estados Unidos há décadas, se tornou popular no Brasil através do avanço da *internet*. Trata-se de empresas que criam modelos de negócios, e que possuem características específicas. A ideia é a busca pela inovação, uma vez que é necessário que seja uma novidade no mercado para que haja uma competição mais vantajosa; é preciso também que sejam escaláveis e repetíveis para que os negócios cresçam de modo acelerado, em quantidade ilimitada, mas sem comprometer recursos humanos e pecuniários na mesma extensão, e flexíveis, haja vista que há a necessidade de mudanças constantes para atender as demandas. Na prática, as *startups*, além de outras particularidades, buscam identificar as necessidades da sociedade através da tecnologia e inovação, em um cenário de incertezas, com o objetivo de obter grandes lucros. Ademais, são também identificadas por terem custos menores em comparação com os lucros obtidos, isso porque seu objetivo no mercado é manter os custos baixos para atingir retornos de forma mais rápida⁶⁹.

Nesse âmbito disruptivo, somada à criação das empresas *startups* há o surgimento de novas profissões, formas de contratação e subordinação. Há, ainda, a prestação de serviços por meio das plataformas digitais que resultam em uma dinâmica voltada à inovação. De fato, a prestação de trabalho individualizada, temporária e autônoma é o mais evidente retrato do cenário de flexibilização do mercado de trabalho moldado pela celeridade e concorrência da era digital. Serviços como *Uber*, *iFood*, *Rappi* e *Airbnb* são alguns modelos de *startups* que surgem baseadas no desenvolvimento das plataformas digitais.

Fazendo referência à temática em pauta, tem-se o fenômeno global chamado uberização do trabalho, em referência a empresa *Uber*, *startup* que promoveu um novo modelo de organização laboral no qual, basicamente, uma plataforma digital conecta consumidores a prestadores de serviços com baixo custo e praticidade comercial.

De fato, ao promover um novo modelo de organização do trabalho no qual, através de uma plataforma digital consumidores são conectados a prestadores de serviços com baixo custo e praticidade comercial, a empresa *Uber* é considerada como principal modelo de

⁶⁸ BEZERRA, Anna Luiza Queiroz. A era da economia disruptiva: revolução tecnológica, omissões jurídicas e ameaças à empregabilidade. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54705/a-era-da-economiadisruptiva-revoluo-tecnologica-omissões-juridicas-e-ameaas-empregabilidade>. Acesso em: março 2023.

⁶⁹ BEZERRA, Anna Luiza Queiroz. A era da economia disruptiva: revolução tecnológica, omissões jurídicas e ameaças à empregabilidade. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54705/a-era-da-economiadisruptiva-revoluo-tecnologica-omissões-juridicas-e-ameaas-empregabilidade>. Acesso em: março 2023.

empresa a fazer uso da nova forma de exploração do capital e do trabalho. Sua relevância é tão evidente para este cenário que deu origem ao prefixo da uberização, ao alcançar todos os demais aplicativos que operam por meio das plataformas digitais oferecendo prestações dos mais diversos tipos de serviços.

Segundo Fontes⁷⁰, o verbo uberizar surge relacionado ao impacto causado pela entrada da *Uber* no mercado. A autora conta que, apesar de ser uma empresa específica, a *Uber* não é nem original nem a única, havendo hoje modalidades de *startups* nos mais variados segmentos do mercado, tais como transporte, financiamento, produção etc., tendo a maioria delas partido do pressuposto de uma economia colaborativa baseada no compartilhamento sem fins lucrativos ou econômicos.

Ainda assim, a *Uber* representa verdadeiro paradigma deste fenômeno. Fundada em 2009 em São Francisco, Califórnia, com a proposta de prestar um serviço semelhante a um táxi de luxo, a empresa foi pioneira no uso de aplicativos de celular, expandindo seus serviços para todo o mundo e se consolidando como uma das maiores multinacionais do mundo, com valor de mercado superior a 50 bilhões de dólares. Em 2014 chegou ao Brasil e, hoje, o serviço tem se espalhado pelo país⁷¹. Em 2015, a empresa viu seu valor de mercado subir a US\$ 51 bilhões. Já em maio de 2019, próximo à sua oferta pública inicial na Bolsa de Valores, foi avaliada 82 bilhões de dólares. A receita da empresa de transporte por aplicativo cresceu 72% no comparativo trimestral entre 2021 e 2022 para US\$ 4,8 bilhões, crescimento este beneficiado pelo fim de uma provisão de US\$ 123 milhões para reivindicações trabalhistas de motoristas no Reino Unido. Até o quarto trimestre de 2022, a empresa teve lucro líquido de US\$ 595 milhões, queda de 33% na comparação com o mesmo período do ano anterior. A receita cresceu 49% em base anual, para US\$ 8,6 bilhões. O lucro ajustado somou US\$ 665 milhões, acima dos US\$ 86 milhões do ano anterior⁷².

Atualmente, a empresa atingiu o número de 30 milhões de usuários no Brasil, com cerca de 1,5 milhões de funcionários permanentes. Em 2023, sua receita anual US\$ 37,28 bilhões, uma alta de 17% em relação aos US\$ 31,87 de 2022. No que se refere ao lucro líquido

⁷⁰ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. In: **Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, jan./jun. 2017.

⁷¹ UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em: março de 2024.

⁷² UBER. Uber investor. **Uber announces results for fourth quarter and full year 2021**. February, 09, 2022. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2022/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2021/default.aspx>. Acesso em: março de 2024.

do 4º trimestre de 2023, a *Uber* registrou US\$ 652 milhões. A plataforma já gerou mais de R\$ 36 bilhões de valor para a economia do Brasil, levando em conta os recursos repassados aos motoristas parceiros e o impacto em outras atividades, como produção de automóveis, oficinas e seguradoras⁷³.

A modalidade de trabalho baseada na plataforma digital é, pois, o maior exemplo da nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro partir da qual os aplicativos exercem controle, supervisão e comando na chamada ciberindústria, conforme entende Antunes⁷⁴.

A economia das plataformas é um modelo econômico baseado em plataformas digitais em linha que ligam fornecedores e procuradores de bens e serviços. Estas plataformas funcionam como intermediários ou pontos de encontro entre a oferta e a procura e incluem uma grande variedade de sectores, desde o comércio eletrônico aos serviços financeiros e aos meios de comunicação social⁷⁵.

Na prática, os aplicativos funcionam através de algoritmos que, estabelecidos e gerenciados por *softwares*, unem as necessidades do consumidor ou cliente à oferta de serviços das empresas de plataforma. As plataformas digitais são o mecanismo de instrumentalização da economia de compartilhamento. Os aplicativos permitem que as pessoas dividam qualquer coisa, e em qualquer lugar, com desconhecidos ou não, inclusive sua força de trabalho. Além da divisão das coisas que se torna possível, as relações de trabalho são modernizadas, ao possibilitar que o próprio trabalhador defina, com flexibilidade e certa autonomia, os seus dias de trabalho e sua carga horária⁷⁶.

Dessa maneira, o que os algoritmos e todas as ferramentas digitais fazem é canalizar seu uso para fins lucrativos. Os *softwares* automatizam a tomada de decisões de gestão do trabalho, abarcando todo o âmbito socioeconômico da relação de trabalho, pois sob o comando dos algoritmos, as empresas conseguem exercer o controle laboral de forma ampla em tempo real, promovendo novas formas de trabalho⁷⁷.

⁷³ UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em: março de 2024.

⁷⁴ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 15.

⁷⁵ GARRIDO, María Elisa Cuadros; PENALVA, Alejandra Selma. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes**. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

⁷⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, janeiro-junho 2019.

⁷⁷ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 20.

Moda⁷⁸ melhor explica que, em se tratando da prestação de serviços, o aplicativo funciona a partir do estabelecimento de uma conexão entre os prestadores do serviço (no caso da *Uber*, os motoristas, por exemplo) e dos clientes, através da geolocalização das partes. Uma vez realizado o rastreamento do dispositivo por meio de conexão remota, o algoritmo faz o cálculo de tempo e distância do itinerário, mesmo momento em que é estimada a tarifa a ser paga pelo usuário. Os motoristas, prestadores do serviço, por sua vez, são selecionados depois de realizada fiscalização no veículo e na carteira de habilitação, e após a análise do histórico social da pessoa, a fim de preservar a segurança dos passageiros e do próprio serviço. Já quanto aos usuários, há apenas a necessidade de efetuar cadastro na plataforma, no qual são solicitados dados pessoais e dados do meio de pagamento escolhido. Eventualmente os motoristas ganham gratificações por horas de trabalho, assim como os clientes usufruem de promoções pela solicitação frequente de corridas. Finalmente, e no que diz respeito à forma de pagamento ao trabalhador, para lucrar mais com a prestação do serviço no aplicativo, há necessidade de trabalhar numa jornada mais extensa, pois os prestadores são remunerados de acordo com a quantia de percursos realizados. É exatamente aqui que se levanta a possibilidade de um mecanismo indireto de controle por parte da empresa com relação ao trabalhador.

Ainda segundo esclarece Moda⁷⁹, quanto à remuneração “[...] cerca de 25% fica para a empresa e os outros 75% são do motorista, não sendo remunerados momentos em que o motorista está com o aplicativo ligado sem transportar passageiros”. Moda⁸⁰ também atenta que “[...] Não é realizada mais nenhuma forma de remuneração para esses profissionais, seja por meio de bonificações ou auxílio em caso de acidentes”. Nesta perspectiva, resta evidente que os valores recebidos pelos motoristas são variáveis, já que não há base fixa nestes salários.

Por essas e outras razões a serem exploradas, tem-se que a economia disruptiva, a criação de *startups* e a proliferação dos serviços prestados pelas empresas de plataforma interferem diretamente na vida dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à

⁷⁸ MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo:** as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 149f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado de São Paulo, Guarulhos, 2020.

⁷⁹ MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo:** as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 149f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado de São Paulo, Guarulhos, 2020. p. 3.

⁸⁰ MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo:** as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 149f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado de São Paulo, Guarulhos, 2020. p. 4.

regulamentação, aplicadas ao caso concreto, em relação a estas novas formas de trabalho.

Conforme Zipperer⁸¹, ainda não há consenso sobre a melhor forma de denominação do ambiente econômico em que a prestação de serviços se efetiva a partir de intermediação realizada no âmbito de uma plataforma digital de trabalho.

Ainda assim, conforme ressalta Keller⁸², o direito ao trabalho previsto pela Constituição Federal busca alcançar o pleno emprego e condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores. As inovações advindas da tecnologia até então existentes, e cujos impactos se deram e estão se dando nas relações de trabalho, tendo em vista que essas inovações tecnológicas afetam empregos existentes e permitem a criação de novos, como é o caso das plataformas digitais, certamente têm profundo impacto nos direitos dos trabalhadores.

De fato, em virtude da disrupção tecnológica presenciada nas relações de trabalho, o que vem sendo visto no cenário atual incorre na possibilidade de precarização das relações do trabalho prestado através das plataformas digitais.

3.2 A precarização das relações do trabalho prestado em empresas de plataforma

A precarização das relações de trabalho que marca os mais variados segmentos produtivos, vem se intensificando sobremaneira nos últimos quarenta anos, algo que se deve principalmente aos avanços tecnológicos que ganharam mais espaço em direção à expropriação da força de trabalho a fim de atender às novas necessidades do mercado⁸³.

Em contexto, tem-se ter sido a partir da década de 50 do século XX, quando a chamada 3ª Revolução Industrial teve início, com a automação por meio de eletrônicos, resultando na modificação do modo de organização da produção industrial do então praticado sistema fordista para o toyotismo, marcado por um modelo de produção mais flexível na produção e na organização do trabalho e, conseqüentemente, do próprio trabalhador, que as relações de trabalho começaram a sofrer drásticas e negativas mudanças. A noção de flexibilidade do capitalismo, para Sennet⁸⁴, volta-se para a busca e valorização de trabalhadores ágeis, que estejam dispostos a sempre assumir riscos e a mudar no curto prazo. Aliada à incorporação da

⁸¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019. p. 144.

⁸² KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

⁸³ CEZÁRIO, Madalena Barbosa de Oliveira. A precarização das relações de trabalho: o caso Uber e o desenvolvimento local. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 191-193, 2022.

⁸⁴ SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2007. p. 27.

concorrência como padrão adotado pelas empresas, o novo modelo de acumulação de riquezas requer, para seu funcionamento, a alteração do modo de regulamentação do capital, do mercado e da força de trabalho. Assim, de um modelo de Estado baseado na regulamentação, na rigidez e no bem-estar social passa-se para um Estado baseado na desregulamentação, na flexibilidade e na privatização das necessidades coletivas⁸⁵.

Já a Quarta Revolução Industrial ou a chamada Indústria 4.0, novo modelo de produção em que máquinas, ferramentas e processos diretamente interligados à tecnologia, conectados à *internet*, que interagem entre si, com a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir quase que autonomamente que caracteriza a era moderna do trabalho, traz consigo um conjunto de tecnologias disruptivas como robótica, inteligência artificial, realidade aumentada, *big data* (análise de volumes massivos de dados), nanotecnologia, impressão 3D, biologia sintética e a chamada *internet* das coisas, em que cada vez mais dispositivos, equipamentos e objetos estão conectados uns aos outros por meio da *internet*, possibilitando o aumento e incremento da produção sem necessariamente criar novos postos de trabalho⁸⁶.

Crises conjunturais como a pandemia da covid-19 e as crises econômicas e políticas vivenciadas mais recentemente acentuaram ainda mais a implementação massiva de tecnologias digitais, alterando em definitivo as dinâmicas econômica e social do mundo. A dinâmica econômica é agora caracterizada modificada pelos processos de transformação digital em virtude do desmembramento de cadeias de valor tradicionais, da formação de novas redes intermediadas por empresas de tecnologia, da eliminação de intermediários físicos, dos conteúdos digitais remunerados sob demanda, dos novos meios de pagamento, do uso de moedas virtuais e do surgimento de novos modelos de negócios em que as trocas e o compartilhamento são o foco⁸⁷.

Todas essas mudanças que hoje delineiam o mercado acabaram por criar certa desigualdade nas relações efetivas de trabalho, como acontece com os contratos parciais, o salário por peças, o teletrabalho, as formas especiais de utilização da mão de obra (bolsistas,

⁸⁵ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17.

⁸⁶ BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

⁸⁷ HULSEN, Patricia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. A superprecarização digital, a reinvenção dos sindicatos e as políticas protetivas internacionais em defesa do trabalhador digital. *In*: LAZZARESCHI, Noêmia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira (orgs.). **Transformações no mundo do trabalho: tensões e perspectivas**. São Paulo: Educ: PIPEq, 2023.

estagiários etc.), as terceirizações, o trabalho voluntário e, ainda, o empreendedorismo, que envolve a chamada uberização, impondo a flexibilização e a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho para adequação a este novo contexto⁸⁸.

Ao referir-se às mudanças estruturais no capitalismo que, por sua vez, fazem surgir novas formas de trabalho baseadas na busca das empresas por competitividade, a flexibilização das relações de trabalho são uma marca indelével do que se passa no atual cenário econômico, político e social.

Gaia pondera que as atividades econômicas da pós-modernidade indubitavelmente são moldadas pela busca incessante por inovações nas formas de produção de bens e execução de serviços, tendo como objetivo a manutenção e ampliação da competitividade no mercado. Por conseguinte, as tecnologias derivadas da informação, tanto têm o propósito de servir como instrumentos ou insumos para a consecução da produção material como servem de fim em si para a atividade econômica da empresa. Logo, o elemento material pode se confundir com o próprio bem produzido ou serviço realizado⁸⁹.

Segundo assevera Antunes⁹⁰: “o incremento tecnológico, as novas formas de organização da produção e a introdução ampliada da terceirização acabaram por acarretar altos níveis de desemprego e subemprego”. É a precarização das relações de trabalho.

Padilha⁹¹ estabelece a noção de precarização como algo relacionado com a característica da atividade laboral que depende da presença de alguns elementos que, de maneira isolada ou em conjunto, devem ser devidamente constatados. Para a autora,

Os principais fatores são: a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; c) terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata'); d) intensificação do trabalho; e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g) rebaixamento dos níveis salariais; h) aumento de instabilidade no emprego; i) fragilização dos sindicatos e

⁸⁸ BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

⁸⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

⁹⁰ ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia**, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, v. XXVII, 2014, p. 11-25.

⁹¹ PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p.549-563, nov.2009/fev.2010.

das ações coletivas de resistência; j) feminização da mão de obra; e k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários)⁹².

Prestando sua contribuição à discussão, Franco, Druck e Seligmann-Silva⁹³ apontam que alguns elementos evidenciam a precarização do trabalho, sendo estes “processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade”.

De maneira ainda mais específica, Franco e Druck⁹⁴ listam seis tipos de precarização do trabalho:

[...] vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; [...] intensificação do trabalho e terceirização; [...] insegurança e saúde no trabalho; [...] perda das identidades individual e coletiva; [...] fragilização da organização dos trabalhadores; [...] a condenação e o descarte do Direito do Trabalho⁹⁵.

Em um ultimato, Leite⁹⁶ assevera que a precarização pode ser definida como a “deterioração das condições de trabalho”.

A flexibilização das relações do trabalho, portanto e no cenário atual, nada mais faz do que gerar a precarização destas relações com exigências cada vez mais acentuadas de amoldamento do trabalhador ao formato que produza muito mais por muito menos, conferindo risco e instabilidade para os trabalhadores.

Corroborando tal afirmação, e considerando que a desregulamentação de normas trabalhistas potencializou a incidência do trabalho precário, André, Silva e Nascimento⁹⁷ consideram que “essas novas formas de trabalho, de natureza flexível, certamente

⁹² PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p.549-563, nov.2009/fev.2010.

⁹³ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

⁹⁴ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização**. In: Seminário Fundacentro, Salvador. 2009. (mimeo), p. 11-16.

⁹⁵ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

⁹⁶ LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades**. 32º. Encontro Anual da ANPOCS. GT: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu, 2008. p. 9.

⁹⁷ ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **RECADM**, Curitiba, v.18 n.1 p.7-34 jan./mar. 2019.

contribuíram para que formas de trabalho como os oferecidos pela empresa *Uber*, diferentes dos vínculos tradicionais de emprego, pudessem ser uma realidade”.

O trabalho desempenhado nas conhecidas plataformas de *delivery*, de transporte (como a *Uber*) ou nas plataformas que oferecem serviços do tipo microtarefas (como a *Amazon Mechanical Turk* – MTurk) e envolvem serviços de programação ou mesmo o trabalho de “curtidas” nas redes sociais configuram o que vem sendo chamado de precariado digital. Por sua vez, os trabalhadores e trabalhadoras que se sujeitam ou dependem destas plataformas compõem o infoproletariado ou os cibertariados⁹⁸.

Aproximando a questão da uberização do trabalho da precarização, Branco, Rolim e Mattos⁹⁹ afirmam ter sido com o intuito de tirar proveito da massa de trabalhadores desempregados e sob o pretexto de economia colaborativa ou de compartilhamento que surgiram empresas que prestam serviços por meio de plataforma digital, conectando pessoas, visando ao lucro, tal como o caso da *Uber*, da *Cabify*, da *Lifty* e de várias outras anteriormente mencionadas que atuam neste novo nicho de mercado e que estão mudando a forma de organização do trabalho.

Os pressupostos que deveriam sustentar as rotinas do trabalho desempenhado através das plataformas, como a autossuficiência financeira, a liberdade de atuação, a autonomia no uso do tempo, por exemplo, são enganosos, pois o trabalhador precarizado tem que trabalhar ainda mais, em jornadas longas e exaustivas, por vezes não programadas e sem limites de horários. Também não há uma verdadeira autonomia, pois se troca um patrão humano pela submissão às regras de um sistema baseado em IA que, ao mesmo tempo, pode reproduzir as práticas mais exploratórias feitas por empregadores e supervisores humanos, sem trazer consigo as virtudes que também caracterizam as relações humanas no trabalho, como a solidariedade, a ponderação, o perdão e a compaixão¹⁰⁰.

⁹⁸ HULSEN, Patricia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. A superprecarização digital, 2 a reinvenção dos sindicatos e as políticas protetivas internacionais em defesa do trabalhador digital. In: LAZZARESCHI, Noêmia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira (orgs.). **Transformações no mundo do trabalho: tensões e perspectivas**. São Paulo: Educ: PIPEq, 2023.

⁹⁹ BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

¹⁰⁰ HULSEN, Patricia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. A superprecarização digital, a reinvenção dos sindicatos e as políticas protetivas internacionais em defesa do trabalhador digital. In: LAZZARESCHI, Noêmia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira (orgs.). **Transformações no mundo do trabalho: tensões e perspectivas**. São Paulo: Educ: PIPEq, 2023.

Assim, na relação entre as regras de trabalho que compõem o contrato entre trabalhadores e empresas de plataforma, a flexibilização do trabalho surge como um dos maiores contrapontos que puderam ser observados com a irrefreável ampliação dos serviços por aplicativos. O indivíduo que atua como prestador do serviço tem a possibilidade de administrar seu tempo de labor, podendo intensificá-lo conforme a necessidade, já que há a falsa sensação de autonomia, pautada no fato de que este é, muitas vezes, considerado um empreendedor. É o próprio trabalhador que escolhe os dias que liga o aplicativo, por exemplo. Lado outro, neste mesmo contexto, resta quase impossível identificar os mecanismos de gerenciamento da plataforma, uma vez que não há uma pessoa responsável por dar ordens e fiscalizar o labor dos prestadores do serviço, dado que tais questões são estabelecidas pelo próprio *software* e algoritmos. Ademais, várias situações são determinadas de forma prévia pela plataforma digital, razão pela qual resta evidenciado um desequilíbrio na negociação entre as partes¹⁰¹.

De fato, o que ocorre é que, nas empresas de plataforma, não há vínculo empregatício entre os trabalhadores e estas empresas, uma vez que os trabalhadores são vistos como prestadores de serviços autônomos que apenas utilizam as plataformas digitais e assumem variados riscos para exercer as atividades, arcando com a maior parte dos meios de produção necessários a realização das tarefas, além da integral responsabilidade sobre as consequências advindas. Assim, nesta forma de trabalho, o trabalhador investe nos seus instrumentos de trabalho, oferece sua mão de obra por preços baixos e tem poucos direitos e garantias trabalhistas, visto que não possuem qualquer vínculo¹⁰².

Esse desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra tanto uma grande decadência para as questões trabalhistas, mas também nas relações entre a sociedade e os indivíduos.

Outro ponto importante tem a ver com a competitividade. De acordo com Pochmann (2016), certamente que não é positivo no cenário em pauta que os trabalhadores precisam resistir aos seus supostos empregadores:

Com a uberização, há uma competição ainda maior entre os trabalhadores e quem estabelece ou avalia a sua continuidade nesse tipo de trabalho é o cliente, o

¹⁰¹ MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antônio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, 2019.

¹⁰² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de; COSTA, Joeline Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, janeiro-junho 2019.

comprador. Ao invés da união buscando o acordo coletivo, o trabalhador está orientado para o acordo individual, a competição com seus pares. Obviamente isso torna ainda mais fracos os trabalhadores diante daqueles que os contratam. Esse rebaixamento não é só econômico, mas também moral e ético¹⁰³.

Gaia¹⁰⁴ aponta que, nas plataformas digitais, a precariedade social do trabalho contrasta com a ideia de evolução tecnológica ao atribuir uma série de invisibilidades de natureza técnica-ideológica aos trabalhadores.

Sob esse ponto de vista, a precariedade do trabalho em empresas de plataformas digitais pode ser caracterizada a partir das suas implicações na vida dos potenciais sujeitos. Seja pela falta ou insuficiência de comprovação de renda que, em grande parte, impede o trabalhador de fazer aquisições que demandem crédito, seja pela baixa autoestima que, como aspecto subjetivo, pode ser impactante nas tomadas de decisões e estabelecimento de relações afetivas; ou, ainda, pela falta de sentido adquirido, quando o sujeito deixa de exercer uma atividade que equacione suas subjetividades¹⁰⁵.

Germiniani¹⁰⁶ alerta que outro componente da precariedade é a transferência de despesas e riscos da atividade econômica para o trabalhador. Ao transferir as despesas de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho e igualmente das despesas dos riscos da atividade (acidentes, multas, ociosidade etc.), obtém-se mais eficiência econômica com a delegação dessas despesas ao trabalhador. O modelo da *Uber* é um exemplo da precariedade estrutural, uma vez que transfere riscos e despesas para o trabalhador, embora estabeleça uma relação de assalariamento, todavia, sem o cumprimento dos deveres da legislação trabalhista, além tomar intermitência da ocupação o padrão para os trabalhadores

Cumprir ainda destacar que as empresas de plataforma também incentivam os trabalhadores a criarem suas empresas, com a formalização de Cadastro Nacional da Pessoa

¹⁰³ POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. In: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

¹⁰⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

¹⁰⁵ POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. In: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

¹⁰⁶ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

Jurídica (CNPJ), motivada pela noção de que tal procedimento dificulta, ou até mesmo impede, uma possível condenação em processo de reconhecimento de vínculo de emprego, visto que, em princípio, apenas com pessoa física é estabelecida relação de emprego, exceto nos casos de configurada “pejotização”. Contudo, sabe-se que os trabalhadores que aderem a tal sugestão passam a contribuir com encargo social relativo a microempresário, possivelmente desconhecendo o fato de que nesta modalidade poderiam se aposentar somente por idade¹⁰⁷.

Fato é que grande parte dos trabalhadores que atuam através de aplicativos já incorporaram a ideia difundida pelas plataformas de que se trata de uma relação livre, sem necessidade de lei, regulação, que serviria para a burocratização da atividade. Tais casos acabam sendo agravados pela falta de assistência social, em razão da baixa adesão, entre os trabalhadores e à contribuição previdenciária, por exemplo, o que os impede de receber benefícios por acidente ou doenças incapacitantes, seja temporária ou permanentemente¹⁰⁸.

Gaia¹⁰⁹ ainda lembra que o trabalho prestado em empresas de aplicativos impede a difusão da noção de pertencimento, por parte dos trabalhadores, a uma classe coletivamente organizada. E que essa desorganização, fomentada pelo capital, limita a luta coletiva por melhores condições de trabalho. Desse modo, essa dinâmica organização funciona como instrumento estimulador à contínua precarização do trabalho prestado às empresas de plataformas digitais.

Por todo o exposto, tem-se que tanto as empresas de plataformas como os próprios governos insistem em classificar trabalhos precários como empreendimentos, mesmo diante da diminuição dos postos de trabalho e da rapidez da vida moderna que contribui para a rejeição de relações de trabalho nos moldes do trabalho formal que, em sua maioria, possui jornada fixa e local determinado para a realização da atividade. Por causa disso, Slee¹¹⁰ considera que a uberização não corresponde ao compartilhamento de um objeto, um espaço

¹⁰⁷ POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. In: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

¹⁰⁸ POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. In: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

¹⁰⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

¹¹⁰ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 299.

ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho. Ao ter como principal objetivo a redução dos custos de operação sob a alegação de que haveria um suposto aumento na contratação e melhoria na gestão do trabalho, melhora da economia, competitividade de mercado e, principalmente, maior autonomia do trabalhador, aumento na contratação e melhoria na gestão do trabalho, a uberização permite, na verdade, o aumento a exploração do trabalho.

Uma vez que não é imperativo que as empresas, para sua atuação, contem com investimentos físicos ou que, por suas regras, não precisem contratar os trabalhadores como empregados, a mais-valia, termo tão característico do capitalismo, alcança um nível nunca dantes alcançado, propiciando a adesão de outras empresas ao mesmo modelo de trabalho, como ocorreu com os aplicativos de entrega desde o surgimento da *Uber*. Contudo, se antes era uma inovação, a ampliação da uberização para os mais diversos setores da mesma estrutura e modelo seguidos pelos aplicativos acabou por também ampliar a precariedade das relações de trabalho, confirmando uma das faces negativas da disrupção da tecnologia. Claramente tais novas formas de trabalho fazem parte do processo vivenciado atualmente referente a tecnologia disruptiva, na qual ocorrem inovações tecnológicas relacionadas a produtos ou a serviços, chamadas de disruptivas por romperem padrões, modelos ou tecnologias já estabelecidos no mercado.

Nesse sentido, a uberização do trabalho representa uma forma de acumulação capitalista que promove a precarização do trabalho, ao implementar esta nova formatação trabalhista. Desta forma, o trabalhador assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva sem qualquer o amparo de vínculo empregatício, promovendo uma situação de trabalho de grande precariedade que acaba tendo ampla adesão devido a situação de vulnerabilidade social vivenciada em muitos lugares, principalmente no Brasil, um país com uma desigualdade social acentuada. O resultado é a sua exclusão da legislação social protetora.

No entanto, e conforme lembra Germiniani¹¹¹, toda forma de trabalho, ainda que gere renda, desenvolvimento econômico e diminuição de desigualdades, deve ser protegida. Não há como se negar que o trabalho desenvolvido por meio de plataformas digitais deve ser também protegido. A proteção do trabalho é um dos princípios da Constituição Federal, é o

¹¹¹ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

cerne do Direito do Trabalho.

Ainda, pontua-se que os termos impostos pelas empresas de plataforma colocam em risco os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988, com destaque para o artigo 7º, adquiridos após muitas reivindicações por parte dos trabalhadores, somando-se ainda a ausência da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, também previsto na Carta Magna em seu artigo 1º, III, conforme já discutido.

Em suma, o padrão de trabalho nas plataformas digitais é em grande parte imprevisível, pelo que é necessário estabelecer garantias mínimas para o trabalhador que participa destas novas formas de trabalho decorrentes da digitalização do sistema produtivo, que divergem significativamente dos modos de emprego tradicionais¹¹².

Sob tal perspectiva, as estratégias de controle do trabalho que se formaram com o capitalismo, inclusive por meio das inovações tecnológicas, abrangem também os novos modos de exploração da força de trabalho, transformando o cenário do Direito do Trabalho e criando modelos de negócios até então inéditos e desconhecidos.

Sob tal aspecto, é possível afirmar existir uma prática, por parte dos verdadeiros controladores dos meios de produção, de maquiar a vida real por uma apregoada liberdade e independência dos trabalhadores, algo que certamente só existe no discurso, mas que as rotinas exaustivas, o controle por mais tempo a disposição, a constante ameaça de expulsão por baixa pontuação do motorista são alguns dos fatores capazes de alertar sobre as condições precárias a que sujeitam os trabalhadores uberizados¹¹³.

¹¹² GARRIDO, María Elisa Cuadros; PENALVA, Alejandra Selma. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes**. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

¹¹³ POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. In: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Viviann Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO EM APLICATIVOS: DICOTOMIA LEGISLATIVA E POSSIBILIDADE DE ENTREGA DOS DIREITOS SOCIAIS

De acordo com o que vem sendo apresentado, a revolução tecnológica advinda com as empresas de plataforma, os aplicativos digitais e os algoritmos estabelecidos por *softwares*, já parte indissociável do cotidiano das pessoas, embora represente um grande avanço nas relações de trabalho, vem levantando o questionamento acerca da relação jurídica existente entre os entregadores e as empresas detentoras das plataformas digitais.

Se, por um lado, a inovação tecnológica referente a esta nova forma de trabalho trouxe celeridade e praticidade nas dinâmicas comerciais, de outro, promoveu condições precárias de trabalho aos entregadores, principalmente no que se refere às poucas garantias e direitos trabalhistas, tendo em vista que, a princípio e conforme as regras contratuais entre as plataformas e os prestadores de serviços, estes são considerados como trabalhadores autônomos, sem qualquer vínculo empregatício, que apenas utilizam as plataformas digitais e assumem variados riscos para exercer as atividades, arcando com a maior parte dos meios de produção necessários a realização das tarefas, além da integral responsabilidade sobre as consequências advindas.

Assim, o trabalhador investe nos seus instrumentos de trabalho, oferece sua mão de obra por preços ínfimos e tem poucos direitos e garantias trabalhistas, dada justamente a ausência do vínculo empregatício.

Essa nova forma de trabalho faz parte do processo vivenciado atualmente referente a tecnologia disruptiva, na qual ocorrem inovações tecnológicas relacionadas a produtos ou a serviços, chamadas de disruptivas por romperem padrões, modelos ou tecnologias já estabelecidos no mercado. O trabalho uberizado, sob essa perspectiva, se distancia da noção de compartilhamento de um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, ao se aproximar da própria venda da força de trabalho, tal como considera Slee¹¹⁴.

A uberização do trabalho, conforme acima delineado, volta-se para uma espécie de acumulação capitalista que promove a precarização do trabalho. O trabalhador, ao assumir a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva sem qualquer o

¹¹⁴ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017. p. 301.

amparo de vínculo empregatício, acaba por promover um quadro de trabalho de grande precariedade, o que também se pode denotar diante da ampla adesão devido a situação de vulnerabilidade social vivenciada no mundo todo, principalmente no cenário de desigualdade social que tanto caracteriza o Brasil.

A busca pela adequação às exigências econômicas imediatas de uma sociedade globalizada e capitalista não somente proporciona um meio para se flexibilizar as relações de trabalho como acentua a precarização da relação formal de emprego, ao comprometer e mitigar a proteção trabalhista em nome de uma ilusória promoção de aumento de empregos, melhora da economia e competitividade de mercado. Na verdade, sob a alegação de que haveria maior autonomia do trabalhador, aumento na contratação e melhoria na gestão do trabalho, o que o fenômeno da uberização intenta é a redução dos custos de operação e o aumento a exploração do trabalho.

De acordo com Germiniani¹¹⁵, é possível identificar parâmetros comuns às relações de prestação de serviços no âmbito das plataformas digitais de trabalho, quais sejam, a intermediação digital, feita em um ambiente digital, *online*, pela plataforma digital, que é responsável pela conexão entre os trabalhadores cadastrados na plataforma dispostos a oferecer determinados serviços e os usuários também cadastrados na plataforma que desejam contratar determinados serviços. A relação contratante – contratado, uma vez que o contrato de prestação de serviços – de empreitada, de transporte, de entrega – tem como partes contratantes os trabalhadores cadastrados na plataforma dispostos a oferecer determinados serviços e os usuários também cadastrados na plataforma que desejam contratar determinados serviços, de tal forma que a empresa detentora da plataforma digital não faz parte dessa relação contratual. A constante eventualidade, ou seja, o ambiente da plataforma digital de intermediação permite que os trabalhadores e os usuários da plataforma contratantes dos serviços estabeleçam constantes vínculos eventuais entre si, prevalecendo, entre as partes contratantes, relações não habituais. A pessoalidade e individualidade, quando os serviços são prestados com pessoalidade, de forma individual – e não coletiva – pelos trabalhadores cadastrados em relação aos usuários da plataforma contratantes dos serviços a partir do momento em que a relação entre eles é constituída, e a padronização dos serviços, ou seja, o ambiente de contratação de serviços no âmbito de uma plataforma digital permite a

¹¹⁵ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

padronização dos serviços a serem prestados à medida que todos os trabalhadores vinculados a uma determinada plataforma devem cumprir e observar parâmetros e padrões mínimos no desenvolvimento da prestação dos serviços.

Nesse mesmo sentido, Zipperer¹¹⁶, identifica os seguintes fatos caracterizadores do trabalho prestado em plataformas digitais: uma relação triangular *online* (virtual) entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e requerentes – clientes da plataforma; a conexão direta entre o requerente comprador do serviço e o trabalhador da multidão de forma *online* via plataforma digital como sistema de conexão entre eles; prestação de trabalho humano e individual e descontinuidade das relações promovidas pela plataforma: a relação entre o requerente e o trabalhador é curta e limitada ao período da atividade contratada. Esses fatos caracterizadores são os pressupostos capazes de conduzir à definição de trabalhador da plataforma digital, levantando-se a questão do vínculo de emprego.

Diante disso, e ao tomar como ponto de discussão a questão do vínculo empregatício no contexto das relações de trabalho em empresas de plataforma, faz-se necessário discorrer acerca dos principais aspectos que envolvem a relação de trabalho e de emprego.

4.1 Dos requisitos para o vínculo de emprego conforme a Consolidação das Leis do Trabalho

Ao voltar-se para os vínculos que se estabelecem no âmbito do trabalho, Delgado¹¹⁷ entende a relação de trabalho como aquelas relações jurídicas que possuem sua prestação fundamental centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano.

Para Saraiva¹¹⁸, tal relação corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural exerce obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Logo, na prática, a relação de trabalho envolve todas as relações pautadas no labor humano enquanto instrumento relacionado ao recebimento de uma quantia como contraprestação de uma obrigação.

Distinta da relação de emprego, espécie de relação de trabalho regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que somente se dá com o cumprimento de

¹¹⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

¹¹⁸ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2016. p. 34.

requisitos legais específicos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação¹¹⁹, a relação de trabalho, espécie mais ampla de relação jurídica ao abranger tanto a relação de emprego como a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de trabalho, refere-se a um gênero a que se acomoda todas as espécies de pactuação de prestação de trabalho presentes no mundo jurídico atual, conforme aponta Delgado¹²⁰.

Nesse contexto, e trazendo para perto o objeto da presente discussão, o vínculo de emprego surge enquanto sinônimo da relação empregatícia, referindo-se como fundamental procedimento do Direito do Trabalho relativo à possibilidade da consolidação da relação jurídica que assegura desenvolvimento e garantia de vários princípios, regras e institutos jus trabalhistas.

A relevância do vínculo empregatício encontra lugar no fato de que, ainda que a legislação brasileira estabeleça a relação entre empregador e empregado como um contrato, é no artigo 442 da CLT¹²¹ que resta estabelecido que este diz respeito a uma relação de emprego, ao dispor que contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Deste modo, a relação de emprego possui caráter contratual, uma manifestação de vontade, pois é estipulada por meio do contrato de trabalho referindo-se, portanto, a um pacto laboral, regido por regras próprias.

Na prática, o objeto do contrato de trabalho é a prestação ou tarefa que deve ser

¹¹⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023).

¹²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

¹²¹ Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023).

executada pelo empregado e que integrará a dinâmica geral da empresa, como forma de processo produtivo. Em contrapartida, e justamente por dispor da sua força de trabalho deixando-a a disposição do empregador, o trabalhador recebe uma compensação financeira, através do salário. O trabalho empregatício, livre e subordinado, constitui uma relação jurídica mais importante nas relações de trabalho na sociedade capitalista. Por isso, a devida caracterização da relação de emprego é essencial ao Direito do Trabalho

Os pressupostos essenciais do vínculo de emprego estão previstos no *caput* do artigo 3º da CLT¹²² que, cumpre destacar, não foi revogado ou alterado pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). Assim, considera-se relação de emprego quando presentes os requisitos do serviço prestado por pessoa física, da pessoalidade, da não eventualidade, da subordinação e da onerosidade. Lado outro, caso falte qualquer um destes pressupostos, inexistente a relação de emprego.

De maneira mais específica, o serviço deve ser prestado por pessoa física, tendo em vista que não tem como uma pessoa jurídica ser empregada/funcionária; o que ocorre com as pessoas jurídicas é o estabelecimento de contratos, como os de prestação de serviços, por exemplo. Assim, a pessoa jurídica em nenhum momento será considerada empregada, a despeito de poder ser contratada para a prestação de serviços para outra empresa. Logo, para que alguém se configure como empregado, deve, obrigatoriamente, se tratar de pessoa física. Caso haja prestação de serviço da pessoa jurídica, não serão aplicadas as regras destinadas aos empregados, regidas pelo Direito do Trabalho, mas sim, as normas do Código Civil¹²³.

Conforme tais características, é possível considerar que o referido requisito é preenchido na relação entre entregadores e empresas de aplicativos de entrega, visto ser o trabalho prestado por pessoa, ainda que sem contato físico com a empresa¹²⁴.

Por seu turno, o requisito da pessoalidade se refere ao fato de que o empregado, e somente ele, é quem pode prestar o serviço contratado. O empregador conta com certa pessoa para prestação dos serviços e se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação. A pessoalidade é uma das

¹²² Artigo 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023).

¹²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017. p. 176.

¹²⁴ CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

características da relação de emprego, visto que o empregado é obrigado a exercer pessoalmente suas funções¹²⁵. Aqui, cumpre lembrar que o empregado deve proceder à execução de suas atividades de maneira pessoal, salvo nos casos em que se vislumbrar determinada atividade esporádica, mediante anuência do empregador, exatamente por ser considerado empregado o trabalhador que presta suas atividades pessoalmente; logo, os serviços devem ser executados de forma direta pelo próprio trabalhador, ficando excluída toda espécie de delegação¹²⁶. Para que uma pessoa seja contratada, aspectos como suas características e aptidões pessoais são levados em consideração, uma vez que o cabe ao empregador unir aquele a quem oferece o serviço conforme as suas necessidades ou requisitos para o cargo. Portanto, é vedado ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de configurar-se o vínculo empregatício com esta última¹²⁷.

No contexto dos aplicativos de entrega, é possível entender o cumprimento deste requisito, uma vez que o cadastro do aplicativo é exclusivo do entregador, tem caráter pessoal e, se utilizado por outra pessoa, o usuário cadastrado sofre sanções¹²⁸.

Para Germiniani¹²⁹, a pessoalidade é característica dos serviços prestados no âmbito das plataformas. Ao contratar um motorista via aplicativo da *Uber*, por exemplo, o passageiro espera que aquele motorista apareça para transportá-lo. Faz parte da segurança da prestação de serviços. Da mesma forma, especialmente quando a plataforma digital de trabalho intermedia serviços técnicos e intelectuais, espera-se a prestação de serviços de forma pessoal. Ao contratar um *designer*, via plataforma, o tomador dos serviços se utiliza das informações disponibilizadas via plataforma digital de trabalho para definir qual seria o trabalhador mais adequado para a prestação dos serviços que ele pretende contratar. Espera, neste caso, que o *designer* escolhido seja o trabalhador que lhe prestará os serviços. Independentemente disso, a pessoalidade, sozinha, não gera vínculo de emprego.

A não eventualidade se evidencia pelo fato de que o trabalho deve ser prestado de

¹²⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 93.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 647.

¹²⁷ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 93.

¹²⁸ CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

¹²⁹ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

forma habitual, ou seja, de maneira contínua¹³⁰. Isto quer dizer que não pode ser episódico ou ocasional, pois um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços.

Delgado¹³¹ ressalta que o pacto laboral é um contrato de trato sucessivo, com duração que não se exaure em uma única prestação, como ocorre com a compra e venda. O contrato de trabalho pressupõe uma habitualidade na prestação de serviços que, na maioria das vezes, é feita diariamente, mas, não necessariamente para que seja caracterizada a continuidade da prestação de serviços, considerando que para a configuração de uma relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que seja realizado em um período curto, o que não o qualifica como trabalho esporádico. Assim, aquele que presta serviços de modo eventual não pode ser considerado empregado.

Na maioria dos casos, o trabalho é exercido todos os dias. Entretanto, o trabalho pode ser executado em apenas alguns dias da semana, sem que seja considerado trabalho eventual. A CLT não determina que os serviços sejam prestados todos os dias da semana, podendo ser semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade. O empregado que trabalha toda segunda, quarta e sexta, por exemplo, caracteriza a habitualidade, pois é contínua a prestação de serviços nestes dias, uma vez que a não eventualidade determina que o empregado trabalhe de maneira habitual.

Aqui, cumpre destacar ser este o requisito que mais gera divergências de pensamentos sobre sua aplicação ao contexto de formatações de trabalho advindas da uberização. Ainda assim, sua consideração como critério preenchido é possível visto que deve o entregador exercer suas funções com regularidade para não prejudicar sua obtenção de entregas diante do algoritmo presente nos aplicativos que, por sua vez, requerem constância do trabalhador para que consiga realizar as atividades; ademais, e ainda que possua certa autonomia, esta é limitada pela questão algorítmica¹³².

Para Germiniani¹³³ deve-se levar em conta que a continuidade da prestação dos serviços pressupõe a existência de expectativa – de ambas as partes contratantes – de que os

¹³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017. p. 128.

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 303.

¹³² CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

¹³³ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

serviços continuarão sendo prestados – antes mesmo que os serviços sejam prestados. No trabalho eventual, não há essa expectativa, ou seja, as partes não podem pressupor a continuidade da prestação dos serviços. Diante disso, não há como se concluir pela existência de habitualidade na prestação dos serviços dos trabalhadores por meio de plataformas. Isso porque os serviços não são prestados à plataforma digital de trabalho, mas sim, aos tomadores de serviços cadastrados na plataforma, de tal forma que os trabalhadores prestam serviços a uma pluralidade de tomadores. Não há dúvidas sobre a descontinuidade dos serviços, à medida que são raríssimas as vezes em que um mesmo trabalhador presta serviços a um mesmo tomador.

Além disso, vale ressaltar ser da essência do modelo de negócio das plataformas digitais de trabalho que os trabalhadores podem ficar dias, meses e, até mesmo anos sem se conectar à plataforma. Dessa forma, mesmo que o tomador de serviços fosse a plataforma, e não os clientes cadastrados, a ocasionalidade e ausência de expectativa de prestação de serviços seria suficiente para afastar a habitualidade¹³⁴.

Em se tratando da subordinação, esta se caracteriza pelo recebimento de ordens. De fato, a CLT traz como termo dependência a questão da subordinação. Camino¹³⁵ esclarece que tanto o termo subordinação como dependência indicam o fenômeno da vulnerabilidade do empregado, visto que a palavra subordinação remete a noção de submissão, dependência às ordens de outrem, ou seja, de dependência laboral. Aqui, tem-se o poder de coordenação, direção e fiscalização por parte do empregador sobre o empregado.

Nesse sentido, para que se caracterize o requisito da subordinação, o empregado deve estar sujeito às ordens do empregador, obedecendo a este quanto ao serviço executado, o horário trabalhado etc. Sem subordinação, inexistente vínculo de emprego. Na formação da relação empregatícia, a subordinação é abordada pela doutrina em três classes, quais sejam, técnica, que segue o entendimento de que o empregado está subordinado ao empregador uma vez que é possuidor de todo o conhecimento técnico fundamental para o desempenho da atividade laboral; econômica, que considera que o empregado é subordinado a seu empregador tendo em vista a remuneração recebida em contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, o que faz com que a sujeição seja dada ao empregador, que é quem é responsável pela subsistência do empregado e jurídica, que traz estar o empregado sujeito a seu

¹³⁴ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

¹³⁵ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 190.

empregador em consequência da lei.

Na relação de emprego, somente a subordinação jurídica se aplica na relação de emprego. Dentre os vários entendimentos acerca da subordinação, Nascimento¹³⁶ aponta que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, se não houver a subordinação, este será considerado trabalhador autônomo e não um empregado. Tal compreensão é relevante uma vez que a maioria das leis trabalhistas brasileiras se volta para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo.

No contexto do trabalho por aplicativo, a subordinação é tida como controversa, o que se deve ao fato de, em algumas interpretações, tal requisito não é considerado presente na relação entre os entregadores e os aplicativos de entrega.

As plataformas não reconhecem os trabalhadores que as utilizam para prestar serviços como seus empregados. A ausência de vínculo de emprego é baseada na autonomia dos trabalhadores, incompatível com a subordinação intrínseca ao contrato de trabalho¹³⁷.

Lado outro, e ao se ter em consideração que o entregador não tem autonomia plena de escolher a clientela, o destino, o tempo de execução ou o valor da corrida, a subordinação pode ser então identificada. Além disso, como os entregadores podem sofrer sanções do aplicativo, dificultando a obtenção de entregas para realizar, relacionada a conjuntura algorítmica que o aplicativo impõe aos trabalhadores, esta ser considerada uma forma de supervisão e, por conseguinte, de subordinação¹³⁸.

Tem-se, inclusive, o entendimento de que o parágrafo único do artigo 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, seria suficiente para caracterizar o vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais de trabalho¹³⁹.

Argumenta-se, ainda, que o fato de o trabalhador, muitas vezes, depender das plataformas para auferir renda faz com que seja subordinado à plataforma. Ademais, o fato de

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 161.

¹³⁷ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

¹³⁸ CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

¹³⁹ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores serem essenciais e intrínsecas ao seu modelo de negócios faz com que os trabalhadores sejam subordinados às plataformas tendo em vista as suas dimensões objetiva e estrutural¹⁴⁰.

Por último, tem-se o requisito da onerosidade, que determina que os serviços prestados devem ser remunerados, ou seja, se o trabalho realizado é a título gratuito, inexistente o vínculo de emprego. Conforme o artigo 32 da CLT¹⁴¹, o trabalho ocorre "mediante salário".

De acordo com Correia¹⁴², a prestação de serviços é onerosa, pois o empregado assume a obrigação de prestar serviços e o empregador assume a obrigação de pagar o salário.

Delgado¹⁴³ também concorda que a onerosidade sempre está presente, desde que haja prestação de trabalho por alguém a outrem. "Todo trabalho é passível de mensuração econômica e tem determinado valor financeiro para quem recebe o serviço prestado".

Uma vez que, ao mesmo tempo em que o empregador deve receber a prestação de serviços por parte do empregado e fornecer uma contraprestação pecuniária pelos serviços recebidos, tal relação é tida como bilateral, uma vez que de um lado temos a figura do empregado, que prestará as atividades para qual foi contratado, e de outro o empregador, que remunerará o empregado pelos serviços prestados. Ademais, o contrato de trabalho é um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, justamente porque envolve um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes. Sinônimos, os termos bilateral e sinalagmático podem ser assim delineados: o contrato bilateral é aquele estabelecido entre duas pessoas que gera obrigações para ambas as partes enquanto o contrato sinalagmático é aquele que a prestação de uma das partes é causa da prestação da outra, isto é, causalidade da prestação. Portanto, é possível afirmar que todo contrato bilateral é sinalagmático. Este requisito pode ser considerado como preenchido em relação aos entregadores e os aplicativos de entrega, já que estes são remunerados pelas corridas das

¹⁴⁰ GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

¹⁴¹ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023).

¹⁴² CORREIA, Henrique. **Coleção Tribunais e MPU: Direito do Trabalho – para analista**. 6. ed. rev., amp. e atual. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 67.

¹⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 307.

entregas que realizam¹⁴⁴.

Além dos requisitos acima elencados, outro pressuposto é considerado: a alteridade, ou seja, a não assunção pelo empregado dos riscos da atividade do tomador de serviços. A palavra alteridade tem origem no latim, em que “*alter*” significa “outro”. Na prática, isto quer dizer que o empregado presta serviços por conta alheia não assumindo qualquer risco, ou seja, pode participar dos lucros da empresa; contudo não pode arcar com os prejuízos. Sendo assim, o empregado não assume os riscos da atividade empresarial desenvolvida. É por isso que, independentemente de a empresa ter auferido lucro ou prejuízo, o empregado deverá receber seu salário normalmente, afinal, o risco da atividade pertence exclusivamente ao empregador e é ele quem deve suportar eventuais resultados negativos. Lado outro, quando há resultado positivo, parte do lucro pode ser compartilhada com os trabalhadores, caso haja programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), por exemplo. Porém, se houver resultados negativos (prejuízo), estes devem ser suportados exclusivamente pelo empregador e o empregado não sofrerá qualquer desconto correspondente¹⁴⁵. Este elemento-fático jurídico não possui tanta repercussão na conjuntura dos aplicativos dos entregadores de aplicativos digitais de entrega, pois a maior parte dos encargos ficam sobre eles, inclusive aqueles referentes a instrumentos de trabalho e questões dos aplicativos que podem afetar diretamente a quantia percebida¹⁴⁶.

Em suma, para que se caracterize a relação empregatícia, faz-se necessário o preenchimento dos requisitos da pessoa física, da pessoalidade, da não eventualidade, da subordinação e da onerosidade, devendo cada caso ser analisado sob a ótica de tais pressupostos para a caracterização do vínculo de emprego, tal como se dá no caso dos trabalhadores de aplicativos.

No trabalho por aplicativo, a contratação dos prestadores de serviços assume duas modalidades, quais sejam, *on-demand*, ou por meio de encomenda, através da qual as prestadoras de serviço aguardam a solicitação do serviço pelo consumidor e fazem o contato com o trabalhador para que o mesmo assim preste seu serviço e *crowdword*, quando a empresa prestadora de serviços faz uma descentralização do trabalho, redistribuindo para demais

¹⁴⁴ CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

¹⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

¹⁴⁶ CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

peças e convocando para o trabalho. No *crowdword*, três elementos são expressos: sujeitos ou empresas que fazem a solicitação da prestação de serviços; os trabalhadores, que ficam no aguardo para a convocação e as plataformas virtuais, que fazem a intermediação da oferta com a demanda e, assim, recebem um percentual sobre o serviço realizado¹⁴⁷.

Levando-se em consideração os requisitos de reconhecimento de vínculo empregatício e as particularidades que envolvem a relação entre empresas de plataformas digitais e trabalhadores, o que se tem atualmente é a dicotomia que permeia as faces moderna e arcaica deste tipo de trabalho. Ao mesmo tempo em que se tem a oportunidade de prestar um serviço baseado na tecnologia, não se pode depender de um trabalho desregulado e desprotegido, sob o risco de perda de direitos adquiridos após lutas históricas e legais.

Fato é que ainda não se tem um posicionamento pacificado entre os Tribunais, no mundo e no Brasil, assim como a legislação ainda não se adequa acerca da relação entre trabalhadores uberizados e as plataformas digitais.

No Brasil, o impasse entre o âmbito da Justiça do Trabalho e o STF, principalmente no que se refere ao reconhecimento do vínculo de emprego, não somente evidenciam o descompasso entre a legislação e o atual cenário, acentuando a hipossuficiência dos trabalhadores, como ensejam propostas para solucionar tal impasse.

O que se tem é que o Direito do Trabalho não deve, não pode e não se furtará em buscar meios de cumprir sua missão em resguardar os direitos sociais dos trabalhadores uberizados, seja em que momento da história ou da oportunidade econômica isso se dê, acompanhando a evolução da tecnologia e o avançar dos moldes de trabalho, tendo sempre em vista a dignidade do trabalhador.

Recentemente, vem sendo destacada a preocupação do Estado em regulamentar tal relação, tendo em vista que a forma como ocorre a contratação e execução dos trabalhos pelas plataformas digitais certamente enseja a aplicabilidade das regras que norteiam a relação de emprego, e cabendo à proteção desta relação, sob pena de invalidar toda a evolução das normas trabalhistas.

¹⁴⁷ MATTIOLI, Alex. **“Uberização” e as novas formas de trabalho: fundamentos reconhecedores do vínculo empregatício**. 2019. 72f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

5 O ABANDONO DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA TRABALHADORES UBERIZADOS: POSSÍVEIS SOLUÇÕES E A PROPOSTA DO PLP 12/2024

Conforme vem sendo debatido, hodiernamente, o mundo vem buscando se adaptar às inúmeras transformações e inovações que a globalização e a tecnologia vêm oferecendo a uma sociedade que tenta, cada vez mais, usufruir e se adequar a um novo cenário que alcança todos os setores.

Cediço comentar que, tal como qualquer ambiente de mudanças, o surgimento de questões que levantam discussões pertinentes às pessoas e seus modos de vida é igualmente desafiador, estendendo-se, naturalmente, ao âmbito do direito e seu relevante papel no que se refere a proteger, reconhecer, guiar e consolidar as mudanças da sociedade.

Dentre tais avanços, e tal como anteriormente levantado, as relações de trabalho assumem ponto de destaque – e preocupação – quando inseridas nesse novo mundo de tecnologia e inovação. Não é errôneo apontar que a entrada das empresas de plataformas digitais no mercado de trabalho vem criando cenários para os trabalhadores. Conhecidas por utilizarem a tecnologia para otimizar ao máximo a relação entre oferta e demanda, entre pessoas e suas necessidades, as empresas de plataforma causaram verdadeira revolução quando do seu surgimento, suscitando o termo uberização do trabalho e, com ele, um novo e controverso cenário.

No Brasil, marcado por um panorama social, político e econômico em constante desequilíbrio, inevitável que as empresas de plataforma tenham representado uma opção promissora de sustento e oportunidade de emprego. Contudo, vem sendo percebido que, ainda que num primeiro momento, a possibilidade de uma relação laboral livre dos ditames da legislação tenha parecido uma solução atraente e viável, o comprometimento da entrega de direitos tão caros à seara trabalhista e, mais ainda, ao trabalhador, se destaca enquanto um dos efeitos colaterais deste contexto, principalmente no que se refere ao vínculo empregatício, objeto de análise em discussão.

Evidente que, na medida em que os trabalhadores passaram a atentar para a possibilidade de não terem seus direitos garantidos, os debates e discussões acerca dos serviços prestados às empresas de plataformas digitais ultrapassaram conjecturas, análises e

opiniões, chamando o Direito do Trabalho a buscar soluções que garantam a entrega destes direitos. Mais ainda, conclamando o direito a acompanhar e se adequar a uma sociedade sempre em evolução.

De acordo com Manus e Gitelman¹⁴⁸:

[...] situações diversas necessitam enquadramento jurídico igualmente diverso, sob pena de evidente divórcio entre a realidade e a tentativa de solução jurídica, com absoluta impossibilidade de harmonização dos interesses dos atores sociais, ocasionando a falência da pretendida proteção, pela sua inadequação à realidade a que se destina. Assistimos nestes tempos uma constante inquietação de setores ligados aos trabalhadores, aos empregadores e ao governo, no que diz respeito a posturas inadequadas no enquadramento jurídico das relações decorrentes do trabalho. Uns tentam ignorar o ordenamento jurídico, buscando estabelecer regras que agridem o Direito do Trabalho, aumentando o lucro por meios inidôneos e que visivelmente prejudicam os empregados. Como reação a tais procedimentos irregulares outros tentam enquadrar todo tipo de prestação de serviços no modelo clássico do contrato individual de trabalho, o que também não se harmoniza com as regras estabelecidas pelo Direito do Trabalho, causando insegurança, o que é a antítese de sua finalidade.

Destarte, é cada vez mais recorrente ações trabalhistas que, ultrapassando instâncias inferiores, vêm sendo julgadas pelo STF, pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e empresa de plataforma. Contudo, vêm sendo ainda mais recorrente decisões que, segundo o nobre Tribunal, apontam não haver relação de emprego entre as partes, visto que o vínculo empregatício destes casos não cumpre os parâmetros impostos pela legislação e que, assim sendo, desconfiguram a relação de emprego.

Ocorre que tal discussão mostra-se improdutiva, evidenciando que pleitear o vínculo não somente não garante que os direitos sociais sejam garantidos, como perpetuam a insegurança jurídica de não haver consenso ou orientação geral para a temática em pauta.

De fato, e em recente e primeira decisão colegiada sobre o tema no âmbito do Supremo, a Corte vem derrubando decisões de instâncias inferiores da Justiça do Trabalho que reconheciam a relação de emprego entre as empresas e os trabalhadores, fomentando a busca por alternativas no intuito de fixar uma orientação geral para a discussão sobre a existência de vínculo de emprego entre motoristas, entregadores e os aplicativos.

5.1 Do atual cenário da uberização no Brasil: pontos e contrapontos entre o STF e a Justiça do Trabalho

¹⁴⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely. O futuro das relações entre empregado e empregador. *Revista TST*, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez., 2019.

A questão do reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores uberizados e aplicativos vem sendo tema de embate entre o STF e a Justiça do Trabalho.

Em um panorama aproximado, uma vez que ainda falta uma regulamentação mínima no Brasil, não se sabe exatamente quantos trabalhadores estão vinculados a aplicativos de transporte de passageiros ou mercadorias, como *Uber* e *iFood*, por exemplo. Se em 2016, eram cerca de 840 mil, passando para 1 milhão em 2018 e 1,3 milhão em 2019, em 2021 estima-se que mais de 1,4 milhão de brasileiros trabalhavam para as empresas de plataforma, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Atualmente, existem pelo menos 1,5 milhão de motoristas de aplicativos, entregadores e mototaxistas no país, ainda de acordo com o Ipea.

Na medida em que a Justiça do Trabalho começou a ser chamada a julgar ações cujo objeto volta-se exatamente para o reconhecimento do vínculo de emprego, teve início o debate que, atualmente, permeia as decisões antagônicas entre a Justiça do Trabalho e o STF. Um levantamento da plataforma de jurimetria *Data Lawyer Insights*, publicado pelo jornal Valor Econômico em 2023 mapeou que, de 15 mil processos contra *Uber*, 99 e *Cabify* (que já encerrou suas atividades no país), 5,5 mil decisões foram favoráveis aos aplicativos e 2,3 mil, aos trabalhadores. Apenas 148 decisões foram totalmente procedentes, com reconhecimento de vínculo de emprego. O levantamento mostra, ainda, que foram homologados 3.252 acordos. Cumpre destacar que, em 2020, após o início da pandemia de covid-19, dada a demanda por este tipo de serviço, ações trabalhistas como estas tiveram um aumento substancial. Na Justiça do Trabalho há em torno de 30 mil processos sobre o tema, com um valor que chega em R\$ 3,4 bilhões, ainda de acordo com levantamento da *Data Lawyer Insights*¹⁴⁹.

Ainda em se tratando de dados estatísticos, de janeiro a agosto de 2023, o STF atendeu 63% dos 324 pedidos de empresas para anular decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculo de emprego, segundo levantamento da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP). As decisões têm sido questionadas por meio de reclamações. Neste tipo de recurso, não há análise das provas do processo. Os ministros apenas avaliam se a sentença proferida em instância inferior seguiu ou não a jurisprudência do STF.

¹⁴⁹ CREPALDI, Thiago. Uberização cria oportunidades, mas releva direitos dos trabalhadores. *In: Consultor Jurídico*, 08/12/2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-08/723501/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

Nesse contexto, vem se tornando evidente o não reconhecimento, por parte do STF, da natureza trabalhista de determinadas relações jurídicas, tais como aquelas que envolvem a questão do vínculo de emprego.

Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto¹⁵⁰ realizaram pesquisa a fim de compreender o entendimento do STF em decisões voltadas para as reclamações constitucionais que discutiam a possibilidade de contratação de trabalhadores por terceirização e por pejetização. As autoras julgam importante destacar que o termo pejetização refere-se à contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. Na prática, o empregado é configurado como pessoa jurídica (PJ) a fim de esconder a real relação de emprego, ou seja, não há uma relação triangular. A contratação se dá entre contratante e a PJ que, na verdade, é o próprio trabalhador. Por suas características, esta é uma expressão frequentemente utilizada para indicar fraude.

Cumprе lembrar que a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços não é fraude desde que esta pessoa jurídica tenha a sua autonomia e que a contratação não seja usada com o intuito de afastar o vínculo empregatício, bem como tudo o que decorre dele, tais como os demais direitos trabalhistas, custos etc.

Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto¹⁵¹ basearam seu estudo em jurisprudência do repositório de decisões do STF. Num primeiro momento, foram mapeados os acórdãos e, em seguida, as decisões monocráticas no âmbito das reclamações constitucionais a partir de termos como “terceirização”, “pejetização” e “uberização”, em um recorte temporal de decisões publicadas até 20 de agosto de 2023. Ao final, foram selecionadas 841 decisões monocráticas de mérito em reclamações constitucionais. Destas, 43% das decisões autorizavam a terceirização de atividade-fim, 21% permitiam a pejetização e 1% autorizava a terceirização de atividade meio.

A questão da terceirização surge agregada à alteração da Súmula nº 331 do TST, em 2011, que trata das possibilidades de terceirização e era a baliza mais importante sobre o tema

¹⁵⁰ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais**. Relatório de Pesquisa. 2013. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 28 fev. 2024.

¹⁵¹ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais**. Relatório de Pesquisa. 2013. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 28 fev. 2024.

até 2017, quando do advento da Lei nº 13.429/2017 e, posteriormente, da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Nesse ponto, cumpre destacar que, quando do seu advento, muito se criticou acerca da Lei nº 13.467/2017 no que se referiu à possibilidade de mitigação ou supressão dos direitos dos empregados ou, ainda, a forma pela qual a referida Lei, de forma rápida, sorrateira e açodada, entrou no ordenamento jurídico brasileiro, alterando substancialmente e inserindo pontos importantes da CLT¹⁵².

Já a partir de 2018 até 2020, o aumento desse tipo de ação (que chega a 14,07%) pode ser explicado pela Reforma Trabalhista, que ampliou as possibilidades de terceirização também para a atividade principal da contratante, do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Tema 725 de repercussão geral, que tratam da licitude de terceirização na atividade-fim e da entrada em vigor do Código de Processo Civil em 2015¹⁵³.

A terceirização hoje é uma realidade nas relações de trabalho, originada das mudanças no sistema econômico e da flexibilização das normas. Delgado¹⁵⁴ assevera que:

Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Assim, temas relacionados à terceirização representam importante parcela de tudo o que é discutido por meio de reclamação constitucional no STF, inclusive temas trabalhistas.

Quanto ao entendimento, a análise dos acórdãos permitiu identificar que o STF entende que a terceirização, inclusive de atividade fim, é uma forma válida de contratação, bem como tende a considerar válidas outras formas de contratação alternativas ao vínculo

¹⁵² MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely. O futuro das relações entre empregado e empregador. **Revista TST**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez., 2019.

¹⁵³ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais**. Relatório de Pesquisa. 2013. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 28 fev. 2024.

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 417.

empregatício, tal como o contrato de parceria. A análise também demonstrou haver ressalvas ou observações sobre a preocupação com a ocorrência de fraudes nas demais formas de contratação¹⁵⁵.

O cenário de incerteza e conflito também pode ser visto no Tribunal Superior do Trabalho. Se as 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas têm decidido pelo reconhecimento de vínculo, as 1ª, 4ª e 5ª vêm negando os pedidos. Nas decisões pró-trabalhadores, prevalecem as que reconhecem o vínculo empregatício entre empresas e os motoristas, mas com aceitação parcial das reivindicações. Foram 2.240 determinações judiciais nesse sentido. Em outras 148 ações, a Justiça do Trabalho acatou todos os pedidos do reclamante contra as empresas¹⁵⁶. Ademais, e apesar de várias decisões da Justiça Trabalhista reconhecerem o vínculo empregatício, o próprio STF possui decisões contrárias. Em dezembro do ano passado, por exemplo, a Primeira Turma da Corte entendeu não haver vínculo com as plataformas, mesmo entendimento já tomado pelo plenário em decisões válidas para casos concretos.

Tal panorama se manteve nas primeiras semanas de 2024. Conforme pesquisa realizada no repositório de jurisprudência do STF, de 1 a 22 de janeiro foram proferidas 13 decisões monocráticas das quais 12 foram procedentes e uma teve a liminar deferida para suspender o andamento do processo na Justiça do Trabalho enquanto o mérito da reclamação não for julgado¹⁵⁷.

Em consulta ao repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), entre 1 e 22 de janeiro de 2024 foram publicadas 24 sentenças com a temática “pejotização”. Destas, 14 julgaram procedente o pedido de reconhecimento de vínculo, enquanto 10 julgaram improcedente, por disciplina judiciária, mencionando na fundamentação as decisões do STF em reclamações. Já no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-BA), no período de 1º a 22 de janeiro de 2024 foram publicadas nove sentenças com a temática “pejotização”. Três delas julgaram procedente o pedido de

¹⁵⁵ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais**. Relatório de Pesquisa. 2013. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 28 fev. 2024.

¹⁵⁶ CREPALDI, Thiago. Uberização cria oportunidades, mas releva direitos dos trabalhadores. *In: Consultor Jurídico*, 08/12/2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-08/723501/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

¹⁵⁷ MENDES, Ágatha. Decisões do STF sobre pejotização já influenciam 1ª instância. *In: Consultor Jurídico*, 27/01/2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-27/decisoes-do-stf-sobre-pejotizacao-comecam-a-influenciar-1o-grau/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

reconhecimento de vínculo, enquanto seis julgaram improcedente, por disciplina judiciária, mencionando na fundamentação as decisões do STF em reclamações¹⁵⁸.

Assim, enquanto a Justiça do Trabalho decide pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos face à possibilidade de pejetização ilícita, no que talvez seja uma posição ainda conservadora, o STF vem decidindo pela licitude de outras formas de trabalho diferentes da CLT, derrubando decisões de vínculos de emprego e permitido a terceirização inclusive de atividade-fim, apontando para uma conduta mais liberal frente aos novos moldes de trabalho.

De fato, no final de 2023, a Primeira Turma do STF decidiu, por unanimidade, não haver vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a plataforma para a qual presta serviços. A Reclamação teve início em Minas Gerais, envolvendo um motorista de aplicativo e a empresa *Cabify*. Na oportunidade, o Tribunal Regional da 3ª Região, no referido estado, reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa e o trabalhador. Contudo, e por decisão do colegiado, esta decisão foi anulada. Destarte, os magistrados da Corte, em decisões individuais, já vinham decidido outros casos neste mesmo sentido, mas foi a primeira vez em que tal entendimento partiu de um colegiado do Supremo. De acordo com o relator do caso, ministro Alexandre de Moraes, a relação entre trabalhador e empresa de plataforma representa uma nova forma de trabalho que apresenta vantagens como o aumento de emprego e de renda. Para o ministro, não reconhecer tal avanço “seria não só inconstitucional, mas, do ponto de vista do interesse público, extremamente prejudicial à sociedade”. Ao atender a um pedido da empresa e derrubar a decisão do TRT mineiro, o ministro pontuou que os motoristas e entregadores têm a liberdade de aceitar as corridas que quiserem, de fazer seus horários e de ter outros vínculos. Assim, não fica caracterizada a exclusividade, um dos requisitos para identificar a relação de emprego. O ministro também lembrou entendimentos anteriores do STF no sentido de que é válida a terceirização das atividades das empresas, tanto as tarefas relativas ao meio quanto à atividade-fim da empresa¹⁵⁹.

Dentre os argumentos que justificam o não reconhecimento do vínculo de emprego e a caracterização dessa nova relação de trabalho fora do âmbito da CLT também são citados,

¹⁵⁸ MENDES, Ágatha. Decisões do STF sobre pejetização já influenciam 1ª instância. In: **Consultor Jurídico**, 27/01/2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-27/decisoes-do-stf-sobre-pejetizacao-comecam-a-influenciar-lo-grau/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

¹⁵⁹ VIVAS, Fernanda. Primeira Turma do STF decide que não há vínculo de emprego entre empresa e motorista de aplicativo. In: **G1**, 05/12/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/12/05/primeira-turma-do-stf-decide-que-nao-ha-vinculo-de-emprego-entre-empresa-e-motorista-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 29 fev. 2024.

por exemplo, definições já feitas pelo Supremo sobre a validade da terceirização da atividade-fim em todas as atividades empresariais e a validade de outras formas de relação de emprego, que não a regulada pela CLT.

O desalinhamento entre o STF e a Justiça do Trabalho traz, ainda, a possibilidade de insegurança jurídica. No descompasso entre os juizes e ministros da Justiça do Trabalho que continuam a reconhecer vínculos entre as plataformas e os trabalhadores, tem-se um quadro de insegurança jurídica frente ao descumprimento das decisões do STF¹⁶⁰.

É justamente nesse cenário de impasse e embate que se torna possível concluir que a discussão acerca do vínculo empregatício como requisito para relação de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas não somente tenha se tornado desnecessária e improdutiva como, por conseguinte, clama por propostas de resolução para que, entre pontos e contrapontos, os direitos sociais dos trabalhadores uberizados possam ser garantidos.

Diante disso, e talvez mais produtivo do que empregar esforços para encaixar esse novo modelo de trabalho aos moldes desenvolvidos para uma realidade de trabalho já ultrapassada seria a busca por novos mecanismos de proteção do trabalho.

Zipperer¹⁶¹ destaca que as novas formas de trabalho não se enxergam na atual legislação construído sobre fatos, elementos e paradigmas baseados no trabalho industrial vigente até a última década do século XX, sendo, nesse contexto, imperioso que se adequem as fontes formais diretas do Direito do Trabalho ou criem-se novas normativas, a fim de contemplar esta recente realidade.

Desse modo, a interpretação de que os trabalhadores que se utilizam de plataformas digitais de trabalho para prestar serviços deveriam ser classificados como empregados, na verdade, é uma interpretação restritiva do Direito do Trabalho, diminuindo e prejudicando sua abrangência. Ao invés de proteger o trabalhador, gera insegurança jurídica aos envolvidos.

Daí a possibilidade de, tal como proposto pelo presente estudo, o arcabouço jurídico vigente contar com instrumentos legais capazes regulamentar o trabalho uberizado a fim de garantir a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem que seja necessária a discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego.

¹⁶⁰ ROBERTO NETTO, Paulo. STF discute 'uberização' em meio a disputa com juizes do trabalho. *In: UOL, Política*, 08/02/2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2024/02/08/stf-discute-uberizacao-em-meio-a-disputa-com-juizes-do-trabalho.htm>. Acesso em: 29 fev. 2024.

¹⁶¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.

Indubitavelmente, essa regulamentação deve ser feita pautada nos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, principalmente na dignidade, tendo sempre em vista compatibilizar a garantia dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores à livre iniciativa e a ordem econômica, harmonizando e equilibrando essa relação ainda desigual e hipossuficiente no que se refere justamente à ótica do Direito do Trabalho.

5.2 Da garantia de entrega dos direitos sociais dos trabalhadores uberizados: propostas e possíveis soluções nos âmbitos da legislação comum e trabalhista

Conforme vem sendo discutido, e seguindo o entendimento de não haver vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas, o STF não somente segue revertendo decisões dos Tribunais do Trabalho como corrobora a admissão, pela Constituição Federal de 1988, de outras relações de trabalho.

Dentre as várias ações sobre a uberização na Justiça, em diferentes instâncias, tem-se a Reclamação 64.108, um recurso em que a *Rappi* Brasil Intermediação de Negócios Ltda. alega que a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho desrespeitaram a autoridade das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº 48/DF, na ADPF nº 324/DF, no RE nº 958.252/MG (Tema nº 725 da Repercussão Geral), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.835 MC/DF e no RE nº 688.223 (Tema nº 590 da Repercussão Geral). Mesmo por se tratar de uma reclamação, ou seja, mesmo que o julgamento criasse um precedente, o acórdão não seria vinculante e não teria de ser obrigatoriamente seguido pelas demais instâncias, começou-se a atentar para a necessidade de se firmar um posicionamento unificado acerca de tal questão, tendo em vista que os processos, em geral, são analisados em turmas e em decisões monocráticas¹⁶².

De fato, em decisão, a 1ª Turma derrubou, por unanimidade, o vínculo de emprego de um entregador do *Rappi*, que havia sido reconhecido pelo TST. O entendimento comum segue o ministro Cristiano Zanin, relator da ação, que já havia concedido liminar (decisão provisória), pedida pela empresa, para suspender a decisão da justiça trabalhista. No entanto, a decisão também não é vinculante, ou seja, não deve ser aplicada de forma automática às demais instâncias judiciais. Conforme concepção do ministro-relator, o reconhecimento do

¹⁶² SAMPAIO, Lucas. STF começa a julgar se ação contra o Uber vai afetar processos contra outras plataformas. In: **Infomoney**, Política, Uberização, 22/02/2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/julgamento-stf-modelo-de-trabalho-motoristas-de-app-uber-99/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

vínculo de emprego pela Justiça do Trabalho não levou em conta os aspectos jurídicos relacionados à questão, principalmente no que se refere “aos precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica, de organização das atividades produtivas e admitem outras formas de contratação de prestação de serviços”¹⁶³.

Para o ministro Alexandre de Moraes: “Aquele que faz parte da *Cabify*, da *Uber*, do *iFood* tem a liberdade de aceitar as corridas que quer. Ele tem a liberdade de fazer o seu horário e tem a liberdade de ter outros vínculos”¹⁶⁴. Ademais, o ministro ressalta, mais uma vez, que Justiça Trabalhista tem descumprido, reiteradamente, precedentes do STF sobre a inexistência de relação de emprego.

Diante disso, e no intuito de pacificar a discussão, o STF levou ao plenário virtual julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, que tem o ministro Edson Fachin como relator e cujo objeto volta-se para o reconhecimento do vínculo de emprego entre a *Uber* e um prestador de serviços. Na prática, o caso concreto é o de um motorista da *Uber* que teve o vínculo reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). Na oportunidade, a decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O intuito é não somente aplacar os embates entre a Justiça do Trabalho e o Supremo, mas, principalmente, cuidar dos impactos sociais e previdenciários da falta de um sistema específico para esses trabalhadores.

Antes de julgar o mérito da ação em si, o plenário decidiu, em 28 de fevereiro de 2024, pelo reconhecimento do tema como de repercussão geral, ou seja, a decisão do mérito a ser julgado em um segundo momento deve ser aplicada a todas as ações a ele relacionadas. Isto quer dizer que a decisão servirá de baliza para todos os processos sobre a “uberização” na Justiça, devendo, obrigatoriamente, ser seguida pelas instâncias inferiores do Poder Judiciário.

O ministro-relator Edson Fachin votou a favor da repercussão geral, apresentando como justificativa o fato de que: “A temática em análise se reveste de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital”. Além

¹⁶³ SAMPAIO, Lucas. STF começa a julgar se ação contra o Uber vai afetar processos contra outras plataformas. *In: Infomoney*, Política, Uberização, 22/02/2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/julgamento-stf-modelo-de-trabalho-motoristas-de-app-uber-99/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

¹⁶⁴ AGÊNCIA BRASIL. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. *In: Infomoney*, 05/12/2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

disso, destacou que há decisões divergentes proferidas pelo Judiciário sobre o tema, o que evidencia a necessidade de uma resposta definitiva do STF. Para o ministro Edson Fachin,

Cabe a este Supremo Tribunal Federal conceder uma resposta uniformizadora e efetiva à sociedade brasileira acerca da compatibilidade do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa criadora e administradora da plataforma digital, em face dos princípios da livre iniciativa e direitos sociais laborais encartados na Constituição da República¹⁶⁵.

De fato, não se pode negar uma possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho que possibilite a geração de ocupações em tempo parcial, de modo que o trabalho por aplicativos seja uma opção como complementação da renda ou para permitir o exercício de outras atividades não remuneradas em paralelo ao trabalho. Entretanto, a legislação trabalhista brasileira é flexível o suficiente para incorporar os trabalhadores uberizados em uma das diversas alternativas de contratos formais de trabalho, nas quais são assegurados os direitos básicos dos trabalhadores.

Nesse ponto, levante-se a possibilidade de que, tanto empregadores quanto trabalhadores que não desejem estar submetidos aos condicionantes do contrato de trabalho padrão vigentes no país – contrato por prazo indeterminado com jornada semanal de 44 horas – podem estabelecer contratos temporários, por tempo parcial, de forma intermitente etc. Todas essas categorias asseguram ao trabalhador tanto uma parcela mínima de seus direitos trabalhistas quanto a proteção previdenciária, ainda que com algumas particularidades.

Dessa maneira, e tal como proposto pelo presente estudo, dentre as possíveis soluções para que o trabalhador uberizado possa ter garantidos seus direitos sociais, a autonomia e o microempreendedor individual (MEI) surgem como alternativas para a regulamentação da atividade, tendo justamente como ponto de partida não haver vínculo empregatício entre os prestadores de serviços e as plataformas digitais.

5.2.1 A autonomia e MEI como alternativa garantidora dos direitos dos trabalhadores de aplicativos

¹⁶⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF. Plenário Virtual. **Ementa:** Constitucional. Trabalho. Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Arts. 5º, II e 170, IV, da Constituição da República. Questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. Repercussão geral reconhecida. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 01 mar. 2024.

A possibilidade de autonomia, segundo vem sendo apontado, surge como alternativa para que, no atual cenário, os trabalhadores uberizados tenham assegurados seus direitos trabalhistas.

No Brasil, a doutrina e a jurisprudência definem o trabalhador autônomo como aquele que exerce sua atividade por conta própria e define a forma de organização e realização da atividade. Mais especificamente, o profissional autônomo está regulamentado pelo artigo 12, inciso V, alínea H da Lei nº 8.212 de 1991 como a “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”¹⁶⁶. Deste modo, o trabalhador autônomo não é subordinado à empresa que contrata os seus serviços.

A natureza jurídica do contrato de trabalho autônomo é de prestação de serviços consistente na realização de uma obrigação de favor de outrem que remunera o contratado. Isto implica em dizer que a relação entre o trabalhador e a empresa não é de âmbito trabalhista, mas civil. De fato, a regulamentação desta relação jurídica é retirada essencialmente do direito privado, sobretudo do Código Civil que, no artigo 593, exclui a possibilidade de aplicação das normas trabalhistas a esta relação. Ainda assim, o trabalhador autônomo se insere dentro do complexo de relações de trabalho, assim como o empregado celetista, trabalhador avulso, estagiário etc. Portanto, o que se tem, é uma espécie de trabalho¹⁶⁷.

Nada obstante, é cediço que o trabalhador autônomo labora por conta própria, e não alheia, assumindo os riscos do negócio. Desenvolve a sua atividade de maneira discricionária, escolhendo o lugar, modo e tempo de sua execução, com organização e iniciativa próprias. É profissional independente, detém as ferramentas de trabalho, não está submetido ou subordinado a um empregador, não recebe ordens, não cumpre jornada, tampouco tem o seu trabalho gerenciado ou controlado, podendo, ainda, substituir a si mesmo por outrem¹⁶⁸.

Na prática, o trabalhador autônomo é aquele que presta serviços como patrão de si mesmo, ou seja, a pessoa física que presta serviços por conta própria, na mesma posição do empreendedor, assumindo os riscos do seu próprio trabalho. Em geral, este tipo de profissional conta com certa liberdade trazendo diversas vantagens, pois não tem limites de ganhos e possui uma certa flexibilidade quanto ao horário. Já as desvantagens podem ser

¹⁶⁶ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 08 abr. 2024.

¹⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

¹⁶⁸ LEAL, Diego Pinto de Barros. Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego? **Laborare**, a. II, n. 3, p. 81-105, jul./dez. 2019.

não gozar de certos privilégios trabalhistas, como carteira assinada, 13º salário, férias, FGTS, folga semanal remunerada, horas extras e entre outros.

Ademais, o autônomo não possui a sua pessoalidade, pois é totalmente distinto, uma vez que pode se fazer se substituir por terceiros a seu critério. A subordinação, também presente no contrato de trabalho comum, deixa de existir na relação da empresa com o trabalhador autônomo¹⁶⁹.

Aplica-se também para o autônomo, leis específicas, sendo estas o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor, sem entrar no âmbito da CLT.

Nesse mesmo sentido, a questão do vínculo assume outra roupagem no trabalho autônomo. Enquanto na relação do trabalho autônomo, o vínculo se dá de maneira direta com a prestação de serviços, não havendo pessoalidade, o vínculo empregatício é estabelecido quando a empregadora contrata a pessoa do trabalhador, existindo um vínculo direto entre eles. Em geral, na autonomia, o empregador contratará a prestação de serviços, não importando se o trabalhador delegar a atividade a outrem. Assim, se o contrato de prestação de serviços existente entre a empresa e o trabalhador autônomo visa apenas o cumprimento do serviço nas formas, condições e prazo acordados, não há o que se falar em vínculo de emprego, ainda que haja exclusividade e habitualidade na prestação dos seus serviços, conforme determina o artigo 442-B da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017¹⁷⁰.

A Lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista inseriu o artigo 442-B na CLT, prevendo ser possível a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando a qualidade de empregado¹⁷¹. Conforme texto do referido artigo, tem-se previsto que "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação"¹⁷².

¹⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

¹⁷⁰ BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

¹⁷¹ BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

¹⁷² BRASIL. **Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista teria como um de seus principais objetivos oferecer condições para que empregador e empregado possam fazer uso de sua autonomia individual e coletiva a fim de gerar mais empregos e preservar os já existentes.

Nesse cenário, a possibilidade de contratação do autônomo sempre afastará a formação do contrato de trabalho e a aplicação da CLT, sendo regida pelas normas do direito contratual civil. Aqui, cumpre distinguir que a contratação de forma contínua significa que o contrato será sucessivo no tempo, podendo ter ou não prazo final; já a contratação de forma não contínua é aquela por prazo determinado, previsto no contrato. Deste modo, as partes estipulam livremente o valor do serviço contratado. E, em relação à jornada, o prestador de serviços pode atuar da melhor maneira que lhe aprouver, a fim de cumprir o prazo de entrega antes acordado¹⁷³.

O trabalho autônomo pode ser considerado segundo duas vertentes: o trabalhador autônomo vinculado a uma empresa conhecido como o trabalho "pejota" e o trabalhador independente que dirige seu próprio negócio, o chamado MEI.

Na pejotização, o trabalhador subordinado deixa de ser contratado como pessoa física e passa a ser contratado como pessoa jurídica, porém sem os mesmos direitos assegurados a um empregado. Para Krein, Gimenez e Santos¹⁷⁴:

Pejotização, como o próprio termo revela, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associadas ao assalariamento. O processo de pejotização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global, entre eles: 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. Dessa forma, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende a um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Além disso, se, por um lado, a pejotização promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários, por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a

¹⁷³ FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

¹⁷⁴ KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 104.

transfiguração do trabalhador em uma empresa introduzem a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça” (nos termos contemporâneos, “por metas” ou “por produto”), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

A Reforma Trabalhista, ao alterar as regras referentes à contratação de profissionais autônomos, interferiu diretamente na forma de atuação do MEI, algo diretamente relacionado à pejetização.

A categoria MEI foi criada em 2008 pela Lei Complementar nº 128, com o intuito de facilitar a formalização das atividades econômicas que são desenvolvidas por autônomos no país¹⁷⁵. Assim, o MEI que mantém suas obrigações em dia tem acesso a benefícios voltados para quem tem um Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), como é o caso da necessidade de emissão de notas fiscais, obrigatória para certas negociações. Logo, tem-se a possibilidade de contratação de um trabalhador para auxiliar nas demandas da empresa, além de prestar serviços ou vender seus produtos para pessoas físicas e jurídicas.

Ao se tornar MEI, a relação com o mundo do trabalho muda e o profissional passa a ser juridicamente uma empresa, ainda que de uma pessoa só, o que traz vantagens e desvantagens, como a perda de alguns direitos garantidos apenas para quem trabalha sob o regime da CLT.

Na prestação de serviços do MEI à uma empresa, um dos principais pontos é que este não possui direitos trabalhistas, tal como ocorre com os demais trabalhadores que são regidos pela CLT. Contudo, o MEI conta com direitos oferecidos a esta categoria. A cobertura previdenciária que é garantida devido à contribuição de 5% do salário-mínimo é uma das garantias. Isto faz com que o MEI tenha acesso à relevantes benefícios previdenciários como aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, salário maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão, com a ressalva de que a família do MEI também terá direito a alguns benefícios¹⁷⁶.

No ímpeto de garantir mais segurança a esses profissionais, a Reforma Trabalhista regulamentou a contratação de um profissional autônomo com ou sem exclusividade, para a

¹⁷⁵ BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 09 abr. 2024.

¹⁷⁶ ARRAIS, Isabella da Silva; PAVIM, Vinícius Campanholo; SIQUEIRA, Júlio César. Legislação do microempreendedor individual: especificidades e benefícios ao empresário. **REUNI**, ed. VII, p. 63-78.

prestação de serviços contínuos ou eventuais. Uma vez seguidas todas as formalidades legais, o profissional passa a ter liberdade para a prestação de serviços, não sendo necessário cumprir uma jornada de trabalho estabelecida pela empresa. Portanto, fica comprometido apenas com a entrega das obrigações contratadas. Ainda assim, cumpre destacar que, caso a empresa estabeleça uma carga horária e exija que sejam cumpridas atividades ou estabelecer regras específicas que caracterizam uma relação de emprego, o MEI passa a ter o direito de requerer seus direitos em âmbito trabalhista, comprovado que, que através desta relação de emprego se estabeleceu o vínculo empregatício, todos os direitos assegurados pela CLT tornam-se válidos¹⁷⁷.

Em suma, o trabalhador sob regime de CLT assume, na relação com o empregador, a personalidade, uma vez que o trabalho é realizado por uma única pessoa, sem substituição por outro; a onerosidade, posto que o serviço prestado será devidamente remunerado ao empregado; a não eventualidade, pois realiza o trabalho com habitualidade ou continuidade e a subordinação, visto cumprir ordens dadas pelo empregador, gozando de benefícios assegurados pela legislação, como férias remuneradas, aviso prévio, 13º. salário, FGTS, dentre outros.

O autônomo, por sua vez, exerce seu trabalho de maneira independente; não possui vínculo empregatício, ainda que haja exclusividade; não tem direito aos benefícios comuns da CLT; pode fazer sua declaração anual de imposto como pessoa física e o recolhimento da previdência é feito através do Recibo de Pagamento Autônomo (RPA).

Por fim, o MEI é aquele trabalhador que também não possui vínculo empregatício, mesmo que haja exclusividade; tem carga tributária reduzida; pode obter um CNPJ de maneira rápida e fácil; emite nota fiscal; tem direito a contratação de um empregado; para uma única contribuição mensal, que inclui todos os impostos a serem pagos e faz parte de uma categoria que formaliza os profissionais autônomos.

No cenário de transformações contínuas, seja na seara do trabalho, seja na sociedade e tecnologia, a contratação de trabalhadores autônomos ou MEI desponta como uma alternativa para trabalhadores e empresas atenderem a demandas específicas do trabalho uberizado. A princípio, tanto contratantes quanto prestadores de serviço são beneficiados neste tipo de contratação que, nesta modalidade, têm mais flexibilidade e liberdade na execução das atividades. Outro aspecto considerado positivo é a possibilidade de se negociar

¹⁷⁷ ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; CIFUENTES, Ricardo. **Microempreendedor individual (MEI):** evolução da legislação, revisão da literatura e temas para o debate. Rio de Janeiro: Ipea, 2024.

um valor diferente a cada novo contrato firmado, por exemplo¹⁷⁸. Portanto, a forma da prestação dos serviços, bem como as ferramentas de execução da atividade, é de responsabilidade do contratado, visto que se trata de uma relação de natureza civil e não trabalhista. Além disso, há regras importantes que devem ser observadas no que tange à segurança jurídica para ambas as partes¹⁷⁹.

A Tabela 1 sintetiza e explicita os direitos sociais assegurados aos trabalhadores de aplicativos conforme o enquadramento legal.

Tabela 1 – Enquadramento legal dos trabalhadores de aplicativos.

Enquadramento do trabalhador	Direitos sociais assegurados
Vínculo de emprego (CLT) (em caso de reconhecimento do vínculo)	<ul style="list-style-type: none"> • 13º. salário • Aviso prévio • Auxílio-doença • Férias • Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) • Seguro-desemprego • Recolhimento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
Microempreendedor individual (MEI)	<ul style="list-style-type: none"> • Aposentadoria por idade • Aposentadoria por invalidez • Auxílio-doença • Salário-maternidade • Auxílio-reclusão • Pensão por morte <p>Todos os benefícios estão garantidos ao MEI na condição de segurado no INSS.</p> <p>Contribuição de 5% do salário-mínimo.</p>
Autônomo Trabalhador autônomo por plataforma (conforme PLP 12/2024 e válido, por enquanto, somente para motoristas)	<ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores e trabalhadoras serão inscritos obrigatoriamente no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com regras específicas para o recolhimento da contribuição de cada parte (empregados e empregadores): <ol style="list-style-type: none"> 1) Os trabalhadores irão recolher 7,5% sobre os valores referentes à remuneração (que compõe 25% da hora paga, ou seja, R\$ 8,03/hora); 2) Os empregadores irão recolher 20% sobre os valores referentes à remuneração (que compõe 25% da hora paga, ou seja, R\$ 8,03/hora); <p>As empresas devem realizar o desconto e repassar para a Previdência Social, juntamente com a contribuição patronal.</p> • Auxílio maternidade – as mulheres trabalhadoras terão acesso aos direitos previdenciários previstos para os trabalhadores segurados do INSS.

¹⁷⁸ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista:** pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

¹⁷⁹ FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. *In:* KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

	<ul style="list-style-type: none"> • Acordo coletivo tripartite – o trabalhador em aplicativo será representado por entidade sindical da categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”. • As entidades sindicais terão como atribuições: negociação coletiva; assinar acordo e convenção coletiva; e representar coletivamente os trabalhadores nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.
--	--

Fonte: Elaborada pelo autor do estudo.

No cenário de transformações contínuas, seja na seara do trabalho, seja na sociedade e tecnologia, a contratação de trabalhadores autônomos ou MEI desponta como uma alternativa para trabalhadores e empresas atenderem a demandas específicas do trabalho uberizado.

A princípio, tanto contratantes quanto prestadores de serviço são beneficiados neste tipo de contratação que, nesta modalidade, têm mais flexibilidade e liberdade na execução das atividades. Outro aspecto considerado positivo é a possibilidade de se negociar um valor diferente a cada novo contrato firmado, por exemplo¹⁸⁰.

Portanto, a forma da prestação dos serviços, bem como as ferramentas de execução da atividade, é de responsabilidade do contratado, visto que se trata de uma relação de natureza civil e não trabalhista. Além disso, há regras importantes que devem ser observadas no que tange à segurança jurídica para ambas as partes¹⁸¹.

Lado outro, tanto a regulamentação da contratação do MEI como do trabalhador autônomo pode permitir que empresas enxerguem um modo de economizar encargos trabalhistas ao contratar profissionais para prestar serviços sem a necessidade de manter o vínculo empregatício, justamente como vem sendo observado no caso dos trabalhadores de aplicativos. O risco, aqui é, evidentemente, o comprometimento da entrega dos direitos sociais destes trabalhadores.

Em tempo, cumpre acrescentar que o atual Governo Federal, em alinhamento com representantes dos trabalhadores de aplicativos e demais poderes, vem trabalhando para a aprovação de um projeto de lei que estabelece direitos trabalhistas a estes trabalhadores. Resultado de uma negociação entre o Ministério do Trabalho, e os próprios representantes dos aplicativos no Brasil, o acordo prevê que os trabalhadores tenham uma remuneração mínima e direito à Previdência Social, sendo que as empresas devem arcar com parte do pagamento

¹⁸⁰ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

¹⁸¹ FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

da contribuição previdenciária. Neste primeiro momento, o acordo permanece firmado apenas com empresas de transporte de passageiros e encomendas, como *Uber* e 99, sem consenso com as empresas cuja atividade é a entrega de comida e transporte por moto, como *Ifood* e *Rappi*. Caso seja aprovado pelo Congresso, os motoristas por aplicativo serão uma categoria autônoma, ou seja, sem vínculo pela CLT¹⁸².

5.2.2 O que prevê o Projeto de Lei Complementar 12/24

O Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/24¹⁸³, assinado pelos ministros Luiz Marinho, Carlos Roberto Lupi e Fernando Haddad, intenta regulamentar o trabalho de motorista de aplicativo para transporte de passageiro. Resultado de um diálogo realizado por meio da Mesa do Grupo de Trabalho dos Aplicativos¹⁸⁴ formado por representantes dos trabalhadores, das empresas e do governo e instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023, o objetivo, segundo o Poder Executivo, é criar uma proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. A proposta aprovada por todos os integrantes grupo respeita a autonomia desejada pelos motoristas, porém com a garantia de direitos mínimos, como transparência dos dados, aposentadoria digna, auxílio em caso de acidente ou doença profissional, pensão por morte para sua família, licença maternidade, entre outros direitos. Tal como anteriormente mencionado, a proposta ainda não inclui entregadores que prestam serviço por aplicativo.

No documento que apresenta o PLP, têm-se a relação entre o avanço tecnológico e as transformações do mercado atrelado à preocupação com relação aos direitos trabalhistas e previdenciários trabalhadores que atuam no setor. A justificativa é a de que o avanço

¹⁸² CRUZ, Valdo. Governo vai propor remuneração mínima e direitos trabalhistas, sem CLT, para motoristas de apps. *In: G1, Política, Blog do Valdo Cruz*, 29/02/2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/blog/valdo-cruz/post/2024/02/29/lula-vai-enviar-ao-congresso-projeto-com-remuneracao-minima-e-direitos-trabalhistas-para-motoristas-por-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 01 mar. 2024.

¹⁸³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁸⁴ Participaram 15 representantes dos trabalhadores, 15 representantes das empresas e 15 representantes do governo. Motoristas: Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Empresas: Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), *iFood*, *Uber*, Zé Delivery, *Lalamove*, Movimento de Inovação Digital (MID), *Rappi*, 99, *inDrive*, Mercado Livre, Associação Latino-Americana de Internet (Alai).

tecnológico e a popularização dos aplicativos de transporte remunerado individual de passageiros impactaram substancialmente o panorama do mercado de trabalho no país. Se, de um lado, o trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros representa não somente uma alternativa conveniente e acessível para a locomoção urbana, oferecendo serviços eficientes e ágeis, mas também atende aos preceitos da livre iniciativa e da economia capitalista, de outro, a forma como a relação de trabalho entre os motoristas e as empresas de plataforma tem levantado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos profissionais envolvidos. A sobrecarga do sistema judiciário, mais precisamente dos Tribunais do Trabalho e do STF em decidir acerca de questões como o vínculo empregatício, por exemplo, somam e evidenciam a necessidade de propor uma legislação que esclareça a natureza jurídica da relação laboral entre empresas de plataforma e trabalhadores, com vistas a garantir os direitos mínimos para uma existência digna¹⁸⁵.

Em verdade, tal garantia tão somente vem ao encontro dos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana, tal como já exposto no presente estudo. Desta feita, o propósito fundamental do PLP 12/2024 é promover a harmonia entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo para os motoristas que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros¹⁸⁶.

Tomando como base, ainda, a eficiência e a dinâmica que a tecnologia trouxe aos mais diversos setores da sociedade e da economia, PLP 12/2024 pauta suas diretrizes para a relação entre os trabalhadores e as empresas operadoras de aplicativos nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preza pelo diálogo entre governo,

¹⁸⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁸⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

empregadores e trabalhadores na formulação de políticas e legislações trabalhistas, promovendo a representatividade dos trabalhadores e a consideração de seus interesses. Já a agenda do Trabalho Decente estabelece os pilares essenciais para garantir a dignidade no trabalho, incluindo a promoção dos direitos no trabalho, a criação de emprego produtivo, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social¹⁸⁷.

Diante disso, dentre os principais aspectos contemplados pelo PLP 12/2024 ganham destaque:

- a) O estabelecimento claro da relação de trabalho entre os condutores e as empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, garantindo direitos trabalhistas, como piso remuneratório reajustado de acordo com a Política Nacional de Reajuste do Salário-Mínimo, e a segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo, dentre outros, o limite máximo de 12 horas de conexão à plataforma por dia.
- b) A garantia dos direitos previdenciários, essencial para assegurar a proteção social e o bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas.
- c) A Implementação de mecanismos de controle e fiscalização das atividades das empresas operadoras de aplicativos, visando coibir práticas abusivas, discriminação e precarização do trabalho. Definindo regras claras para o bloqueio suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma.
- d) Os direitos à representação por entidade sindical, garantido direitos à organização sindical, a sindicalização e à negociação coletiva.
- e) O incentivo à capacitação e formação profissional dos condutores, visando ao desenvolvimento de habilidades técnicas e de segurança no trânsito¹⁸⁸.

Em suma, ao buscar garantir a proteção social dos motoristas, o texto do PLP 12/2024 reforça não apenas os direitos de cunho trabalhista, mas também os valores de solidariedade, justiça e dignidade que fundamentam o Estado e a sociedade brasileiros.

A melhoria das condições de trabalho se dá a partir de quatro eixos, quais sejam: remuneração; previdência; segurança e saúde e transparência.

¹⁸⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁸⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

Em detalhes, e de acordo com o texto do referido projeto, a remuneração mínima para os trabalhadores é proporcional ao salário-mínimo atual, de R\$ 1.412 (mil quatrocentos e doze reais), sendo fixada em R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) por hora trabalhada, com a ressalva de ser esta compreendida como o período das corridas e não aquele em que o motorista se encontra “em espera”. Deste total, R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) são referentes aos serviços prestados. Os outros R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) serão para cobrir custos (celular, combustível, manutenção do veículo, seguro etc.). Isto implica calcular que aquele um trabalhador que cumprir cerca de 8 horas por dia em 20 dias no mês receberá, no mínimo, R\$ 5.136 (cinco mil cento e trinta e seis reais). Os valores serão reajustados mediante a valorização do salário-mínimo por meio de aumentos reais vinculados ao Produto Interno Bruto (PIB). Por sua vez, as empresas não poderão limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima¹⁸⁹. Por exemplo, uma vez estabelecidos os R\$ 32,10 por hora no mínimo, é possível considerar uma conta média, baseada na quantidade horas que o motorista rodar com passageiros. Se ele rodar com passageiros 8 horas por dia, durante 5 dias na semana, serão 176 horas, o que resulta em R\$ 5.650. Mas esse é o mínimo. E esse valor hora mínimo terá reajuste todo ano, igual ao reajuste do salário-mínimo.

No que se refere aos direitos sociais, pela proposta, os motoristas passam a ser enquadrados como contribuintes individuais para fins previdenciários e serão classificados como “trabalhador autônomo por plataforma”. O texto institui contribuições previdenciárias dos motoristas e das empresas operadoras de aplicativos, equivalentes a 7,5% (motoristas) e a 20% (empresas) do salário de contribuição (R\$ 8,03/hora). Como 75% dos ganhos dos trabalhadores são custos, estes não serão considerados para o cálculo da contribuição previdenciária. Ou seja, o PLP 12/2024 define uma alíquota previdenciária de 27,5%, mas que recairá apenas sobre 25% dos ganhos do trabalhador, divididos da seguinte forma: os trabalhadores irão recolher 7,5% sobre um quarto dos seus ganhos. Ou seja, o trabalhador contribui apenas com R\$ 1,87 a cada R\$ 100 (7,5% dos R\$ 25 tributáveis) dos seus ganhos e os empregadores irão recolher 20% sobre um quarto dos ganhos dos trabalhadores. Assim, a cada R\$ 100 de ganhos dos trabalhadores, as empresas contribuem com R\$ 5 (20% dos R\$ 25 tributáveis) – sem descontar dos motoristas. Os trabalhadores e trabalhadoras serão inscritos

¹⁸⁹ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo.** Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

no Regime Geral da Previdência Social, com regras específicas para o recolhimento da contribuição de cada parte¹⁹⁰.

As empresas, desse modo, ficarão responsáveis pelo recolhimento de ambas as contribuições. Além disso, os trabalhadores vão contribuir com base no salário-mínimo, somente 1,87% dos ganhos com corridas, para ter a cobertura previdenciária. Portanto, vão usar o equivalente a três horas de trabalho no mês para ter toda a cobertura previdenciária: acidente, doença, contagem para a aposentadoria, benefício caso venha a morte, para a esposa ou para os dependentes, para os filhos, o que garante a cobertura dos direitos. Mulheres motoristas de aplicativo terão direito a auxílio-maternidade. Aqui, cumpre destacar que, atualmente, o motorista de aplicativo que quer algum benefício previdenciário tem que pagar o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como Microempreendedor Individual (MEI). Contudo, tal contribuição não é obrigatória¹⁹¹.

A exclusividade, um dos requisitos que configura o vínculo de emprego, não está prevista no texto do projeto. Para estimular uma melhor qualidade de vida e atenção à saúde do motorista, o que também significa mais segurança para os passageiros, o PLP 12/2024 estabelece que o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar 12 horas diárias. Será computado o período compreendido entre o aceite de cada viagem pelo motorista e a chegada do usuário ao destino. Por exemplo, se o intervalo entre o aceite e a chegada ao destino for de 1 hora, será computado esse horário e a cada viagem o tempo vai se acumulando, até o limite das 12 horas. Assim, na prática, a jornada de trabalho será de 8 horas diárias, podendo chegar ao máximo de 12 horas em uma mesma plataforma. O motorista poderá trabalhar para quantas plataformas desejar e terá autonomia para organizar o tempo e horários de trabalho. Ademais, pode continuar

¹⁹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁹¹ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

conciliando atividades profissionais com outras responsabilidades, sem renunciar a direitos e benefícios¹⁹².

Essa questão já havia sido discutida anteriormente, quando a Justiça do Trabalho determinou que a *Uber* deveria registrar todos os seus motoristas sob o regime de CLT. Na época, após a empresa recorrer à determinação, a decisão foi revogada¹⁹³.

Quanto às férias, tendo em vista que não há vínculo empregatício nem fixação de jornada contínua de trabalho, sendo os motoristas livres para decidir sobre o tempo de trabalho e em que dias vão trabalhar, não há previsão de férias. Da mesma forma que os autônomos, sem vínculo empregatício, as motoristas e os motoristas não contarão com FGTS¹⁹⁴.

Nas relações entre trabalhador e plataforma, o texto da proposta em questão prima pela transparência ao apontar que os motoristas receberão relatórios mensais com detalhes como horas trabalhadas, remuneração total, pontuação, suspensões ou exclusões. As informações deverão ser claras e acessíveis, incluídos dados sobre como a remuneração é calculada. A proposta também indica que os trabalhadores só poderão ser excluídos pelas empresas de forma unilateral em casos de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa¹⁹⁵.

Tendo em vista que, atualmente, não existe negociação entre motoristas e empresas que permita a apresentação de reivindicações coletivas da categoria, segundo o projeto, os trabalhadores autônomos por plataforma deverão ser representados por sindicato nas

¹⁹² AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo.** Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

¹⁹³ TOLEDO, Júlia Maria; DREHMER, Vitória. Motoristas de aplicativo: o que muda na relação de trabalho com nova lei. *In: AutoEsporte*, Globo.com, 05/03/2024. Disponível em: <https://autoesporte.globo.com/servicos/noticia/2024/03/motoristas-de-aplicativo-o-que-muda-na-relacao-de-trabalho-com-a-nova-lei.ghtml>. Acesso em: 08/04/2024.

¹⁹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁹⁵ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo.** Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

negociações, assinatura de acordos e convenção coletiva, em demandas judiciais e extrajudiciais. Já benefícios ou direitos não previstos na proposta, como plano de saúde, seguro de vida ou horas extras, poderão ser negociados no acordo coletivo. Além disso, o que for acordado em convenção coletiva não poderá ser desfeito por meio de acordos individuais¹⁹⁶.

Conforme é possível notar, um dos pontos centrais do PLP 12/24 está na classificação do motorista enquanto “trabalhador autônomo por plataforma”. Tal nomenclatura assegura representação por sindicato e mais direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo de transportes o que, por sua vez, abre uma nova possibilidade de entendimento, enquadramento e proteção para a categoria.

5.2.3 Pontos positivos e negativos do PLP 12/2024

No contexto geral, o que se observa na discussão da temática dos direitos sociais dos trabalhadores uberizados é o entendimento de que a empresa plataforma é responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros, não havendo relação hierárquica entre as pessoas desta relação. Por conseguinte, os motoristas de aplicativos não mantêm relação hierárquica com a empresa, uma vez que seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, além de não receberem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

Assim, a relação que se estabelece a partir das empresas de plataforma e motoristas detém natureza de cunho civil: os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma, que somente faz a ligação entre o motorista e o passageiro.

O conhecimento empírico do mundo do trabalho, revela que nem todas as atividades conseguem se desenvolver através do modelo imaginado pelo legislador. Daí a importância da hermenêutica no que se refere à adequação das peculiaridades que envolvem o trabalho uberizado considerando que, em todo o caso, a segurança que se espera desta forma de contratação depende do aval do Judiciário a fim de sanar o cenário de grande insegurança jurídica que ainda permeia esta nova modalidade.

Fato é que cada trabalho conta com suas próprias características, devendo o Direito do Trabalho estar sempre estar atento às mudanças que se impõem, mantendo o cenário

¹⁹⁶ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo.** Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

regularizado frente às especificidades de cada categoria, cabendo ao profissional identificar qual lhe convém e se encaixa com suas condições mediante a atividade exercida.

O PLP 12/2024 é o instrumento legal até agora apresentado no sentido de regulamentar o trabalho dos motoristas por plataformas digitais. Atualmente, o projeto está em análise por diferentes comissões da Câmara dos Deputados e, por ser ainda embrionário, vem recebendo comentários positivos e negativos.

No que se refere aos pontos positivos, que o PLP 12/2024 intenta, portanto e num primeiro momento, é estabelecer pontos vantajosos para os motoristas, pela garantia de direitos como o da remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo, o auxílio-maternidade para as mulheres e a justa aposentadoria para todos; para os representantes de aplicativos, que passam a contar com um marco legal na relação com os trabalhadores e certamente a sociedade, que se beneficia com as melhores condições de trabalho dos trabalhadores de aplicativos e a disponibilidade das empresas de plataformas em oferecer serviços que atendam às suas necessidades. A própria nota técnica apresentada pelos autores do projeto como justificativa aponta tais benesses (EMI nº 00001/2024 MTE MF MPS)¹⁹⁷.

De fato, em uma primeira análise do texto legal, resta evidente que o objetivo principal é estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e garantir direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego aos motoristas de aplicativo com o fito de melhorar as condições de trabalho. Portanto, ao primar pela definição de empresa operadora de aplicativo; por criar condições para trabalhadores autônomos por plataforma; por prever a representação sindical e a possibilidade de negociação coletiva; regulamentar as práticas autorizadas para empresas operadoras; estabelecer parâmetros de remuneração mínima e contribuição previdenciária, bem como prever fiscalização e penalidades, o PLP 12/2024 representa o resultado do primeiro esforço em adequar as preocupações do governo, representantes da categoria e da sociedade com relação aos efeitos do avanço tecnológico no setor e das transformações do mercado nos direitos trabalhistas e previdenciários do setor até então contemplado¹⁹⁸.

¹⁹⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

¹⁹⁸ RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Ao destacar aspectos como piso remuneratório, segurança do trabalhador, limites de conexão diária, garantia de direitos previdenciários, controle e fiscalização das atividades das empresas, representação sindical e incentivo à capacitação dos condutores, os autores do PLP 12/2024 deixam claro a busca pela promoção de um ambiente de trabalho digno e justo, alinhado aos princípios da Convenção 144 da OIT e à agenda do trabalho decente acreditando harmonizar, deste modo, a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, estabelecendo diretrizes transparentes para a relação entre trabalhadores e empresas operadoras de aplicativos¹⁹⁹.

Contudo, e dada a particularidade do tema que fundamenta o PLP 12/2024, certo que análises contrárias à sua eficácia vêm sendo trazidas à tona.

Nesse sentido, e quanto aos contras, a autonomia, estabelecida quando da classificação do motorista enquanto “trabalhador autônomo por plataforma” é o ponto principal de críticas ao PLP 12/2024.

Conforme discutido acima, o trabalho autônomo é previsto na CLT e assim passa a ser classificado o trabalhador de aplicativo no artigo 3º do PLP 12/2024.

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, **trabalhador autônomo por plataforma** e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

§ 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o *caput* pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e

II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço (grifo do autor)²⁰⁰.

¹⁹⁹ RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

De acordo com o referido projeto, é possível que esse tipo de trabalho se realize sem horários fixos e sem exigência de exclusividade, requisitos do vínculo empregatício. Nos trabalhos por plataformas, a disputa mundial vista entre empresas capitalistas e trabalhadores sobre a natureza da relação que se estabelece entre estas partes conhecidamente é o motivador de todos os esforços que culminaram em soluções para as demandas judiciais e a garantia da proteção destes trabalhadores.

Desse modo, para aqueles contrários à autonomia, a tomada de posição por autônomos não somente é precipitada como também coloca todo o peso que representa o trabalho por plataforma no Brasil no cenário mundial em favor do conceito de trabalhadores autônomos. A razão está no fato de que os trabalhadores autônomos não têm uma relação contratual de trabalho que lhes dê algum grau de estabilidade²⁰¹.

Diante disso, o projeto antecipa-se ao criar um tipo particular de autônomo, ou seja, aquele que trabalha exclusivamente para empresa de plataforma, sendo este o primeiro e principal ponto negativo do PLP 12/2024.

Indo mais além, tem-se o entendimento de que o PLP 12/2024 cria condições capazes de impossibilitar completamente a prestação de serviços de forma autônoma, provocando uma ausência de autonomia. O texto do projeto restringe a autonomia à “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos que se conectará ao aplicativo” (*caput* do art. 3º), inexistência de exclusividade (art. 3º, § 1º, I) e inexistência de exigência de tempo mínimo ou habitualidade (art. 3º, § 1º, I)²⁰².

Na prática, o trabalhador abre o programa para se conectar à empresa por meio de acesso do aplicativo à plataforma digital da empresa. Fora isso, nenhuma dessas características são próprias ou exclusivas de trabalhadores autônomos, ou seja, nem da exigência legal de exclusividade e nem da habitualidade que, por sua vez, não é característica de falta de

²⁰¹ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

autonomia, mas sim, da presença de requisito específico da relação de emprego que é a não-eventualidade²⁰³.

Ademais, e ainda em se considerando a definição de autônomo, o artigo 5º do PLP 12/2024 traz que “as empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego, nos termos do disposto da Consolidação das Leis do Trabalho (...)”. O que o projeto faz é autorizar a subordinação dos trabalhadores às empresas “sem que isso configure relação de emprego”. O dispositivo permite a adoção de normas e medidas para garantir a segurança do serviço; suspensões, bloqueios e exclusões; sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados; sistema de avaliação de trabalhadores e oferta de cursos e treinamentos e benefícios e incentivos aos trabalhadores, ainda que de caráter continuado²⁰⁴.

Dessa forma, e ao considerar todas as características que, segundo a doutrina e a jurisprudência, nacional e internacional, identificam como formas de subordinação, o texto permite seu exercício por parte das empresas, impedindo legalmente a formação de vínculo e negando, com isso, a possibilidade de realização do trabalho com verdadeira autonomia²⁰⁵.

O que se percebe é que o controle altamente hierárquico, com um superior responsável e vigilante pelo andamento do trabalho, vem sendo substituído por formas de controle mais horizontais, nas quais trabalhadores operam de forma mais autônoma, controlados por metas e objetivos a serem cumpridos, dando origem ao que Supiot²⁰⁶ chamou de “empregado autônomo”.

²⁰³ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²⁰⁵ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰⁶ SUPIOT, A. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

Também conforme entendimento contrário, o PLP 12/2024 retira do campo de reivindicação a possibilidade de os trabalhadores por plataforma lutarem por contratos permanentes tal como os trabalhadores que se definem como assalariados regidos pela CLT. Esta prévia definição do trabalhador como autônomo e sua retirada, por definição do texto do projeto, do campo dos trabalhadores assalariados, veda sua inclusão da luta pelo seu reconhecimento como trabalhadores assalariados, o que põe em risco o alcance dos seus direitos sociais e a busca pela melhoria das suas condições e dignidade²⁰⁷.

Cumprir destacar que, ainda que nem toda definição jurídica encerre a luta política, a definição de autonomia no texto do projeto pode provocar seu enfraquecimento. Portanto, ao pautar pela autonomia, PLP 12/2024 pode enfraquecer consideravelmente “as vertentes políticas que entendem e defendem o trabalhador por plataformas como trabalhador assalariado pleno e não simplesmente como trabalhador autônomo”²⁰⁸.

Abílio²⁰⁹ considera a uberização como a consolidação e o gerenciamento de multidões de indivíduos como trabalhadores *just-in-time*. Para o autor, de fato, a única autonomia que um motorista ou entregador de plataformas possui é, eventualmente, rejeitar determinada demanda. Contudo, sabe-se que mesmo essa autonomia é limitada, pois o gerenciamento algorítmico possui mecanismos de penalizar tal comportamento.

A autonomia ainda é posta em questionamento mais uma vez na oportunidade em que o texto do PLP 12/2024 reza que as plataformas ficam autorizadas a implementar certas práticas, sem que se configure relação de emprego conforme disposto na CLT, como é o caso da coibição de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, estabelecimento das taxas do serviço e monitorização da qualidade do serviço configurando, a subordinação dos trabalhadores.

O artigo 5º do PLP 12/2024 estabelece que as empresas operadoras de aplicativos devem implementar algumas práticas.

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do

²⁰⁷ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰⁸ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²⁰⁹ ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado²¹⁰.

Nesse ponto, é importante ressaltar que, conforme já mencionado, quando se fala em plataformas digitais, fala-se em empresas que, por meio de seus sistemas tecnológicos, se utilizam do trabalho de milhões de pessoas ao redor do mundo. A classificação destas plataformas apenas como operadoras de aplicativos é uma forma que estas encontraram de evitar o reconhecimento de seus trabalhadores como empregados e de, portanto, arcar com todos os encargos trabalhistas estabelecidos pelas legislações dos países nos quais operam²¹¹.

Ao se implementar medidas, por parte das empresas de plataforma, voltadas para “adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma” (...) e “adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma” (art. 5º, I e II)²¹², o que o PLP 12/2024 faz é institucionalizar estes termos

²¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²¹¹ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²¹² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

e, talvez, piora o cenário atual, uma vez que as regras balizadoras das normas são aquelas estipuladas pelas próprias plataformas digitais.

Isso porque, enquanto características do trabalho no meio digital, as regras funcionam como um contrato de trabalho composto de documentos iniciais que pode ser modificado a qualquer momento por mensagens, por *e-mail* frequentes e normas obrigatórias que também mudam continuamente e cuja aceitação é obrigatória sob pena de desativação da conta e, portanto, desligamento do trabalhador da empresa-plataforma²¹³.

Já o artigo art. 5º, III do PLP 12/2024 permite a utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados por parte das empresas, implicando na manutenção da vigilância sobre os trabalhadores, ponto de intensa discussão nas esferas judiciais. É justamente o sistema de vigilância que garante rapidez na entrega e otimização do tempo do trabalhador. Na prática, a vigilância impede que o tempo seja improdutivo promovendo, ainda, a forma de remuneração, caracterizando a subordinação dos trabalhadores à empresa-plataforma²¹⁴.

Ainda no artigo 5º, IV, tem-se a possibilidade de utilização dos sistemas de avaliação dos trabalhadores e usuários vigente. As avaliações servem como uma forma de medir a qualidade do trabalho realizado a partir da avaliação dos clientes. Ainda que a avaliação do trabalhador sobre o cliente não tenha efeito prático algum, uma avaliação negativa feita por um cliente a um trabalhador pode resultar em punições, sendo que as regras a serem observadas no caso de bloqueios e exclusões são as da própria plataforma²¹⁵.

Mais uma vez, é uma forma de manutenção do controle e, certamente, de subordinação do trabalhador em relação à empresa, ainda que de uma forma velada²¹⁶.

²¹³ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²¹⁴ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²¹⁵ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²¹⁶ ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

O artigo 5º, V, também afirma que as plataformas podem ofertar cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado. É a chamada manutenção do sistema de gamificação do trabalho, utilizada pelas plataformas como forma de estimular os trabalhadores a intensificarem e prolongarem seu trabalho²¹⁷.

O artigo 6º estabelece que a “exclusão do trabalhador (..) somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa (...) nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão a plataforma”²¹⁸. Aqui, tem-se uma tentativa de evitar a exclusão do trabalhador da plataforma, mas são mantidas as próprias regras da plataforma como normas a serem seguidas.

Por sua vez, o artigo 7º estabelece que a plataforma é apenas uma intermediária, retirando seu caráter de contratante e sua responsabilidade sobre o trabalhador limitando, ainda, a natureza da relação social entre trabalhadores e empresas prestadoras de serviço a pessoas autônomas e empresas intermediárias de serviços²¹⁹.

Cabe lembrar que, em uma economia de compartilhamento, as plataformas deveriam funcionar como um viabilizador para que os profissionais de uma determinada categoria se cadastrem para que possam ser localizados no meio da multidão e prestar os serviços que desejam, algo que evidencia que a relação com as plataformas se encerra na conexão entre indivíduos e não no absoluto controle do trabalhador²²⁰.

²¹⁷ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²¹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²¹⁹ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²⁰ RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Adiante, o artigo 8º estabelece que o trabalhador deve ter “acesso às informações sobre os critérios de ofertas de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma” (...) “e também os critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima”²²¹.

Mesmo sendo este um item positivo do projeto, pois permite um maior detalhamento das informações acerca do funcionamento da plataforma ao trabalhador, é considerada uma medida ainda tímida. Isso porque a partir do momento em que a empresa de plataforma mantém o controle sobre as viagens, cerce a liberdade e a autonomia que o trabalhador tem para aceitar as corridas que quiser e trabalhar da forma que quiser²²².

A jornada de trabalho, ponto tão caro aos direitos dos trabalhadores e tratada pelo PLP 12/2024 é também motivo de críticas. De acordo com o § 2º do artigo 3º do projeto, tem-se a possibilidade de até 12 horas de trabalho por dia para os trabalhadores por plataformas: “§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento”²²³.

Partindo-se do ponto que o ano tem 365 dias, retira-se um dia de trabalho por semana, que são 52 por ano, o que resulta em 313 dias de trabalho. Multiplicando-se $313 \times 12 = 3.756$ horas de trabalho por ano. 3.756 horas de trabalho é o padrão que se via no século XIX na Europa, na América e no Brasil, ainda no período da escravidão. Todo esse cenário vem de encontro a séculos de lutas sociais em prol da redução da jornada de trabalho que marcaram

²²¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²²² DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

nações como Inglaterra, Estados Unidos, França, Brasil e outros países do mundo; tal padrão sequer ainda existe. Logo, a tentativa de propor, nos dias de hoje, uma jornada de 3.756 horas de trabalho ao ano não somente é uma regressão histórica, mas uma inversão da marcha da história social²²⁴.

Outro ponto que merece atenção é a discriminação salarial algorítmica praticada pelas empresas de plataformas digitais. As plataformas utilizam os dados gerados pelos trabalhadores durante seu trabalho para obter tanto o seu perfil, como suas preferências de dias e horários de trabalho e calcular seu desempenho, medida que viola as legislações sobre proteção de dados, no caso brasileiro, a Lei Geral de Proteção de Dados. No entanto, na prática, a empresa se utiliza destes dados para garantir que os trabalhadores trabalhem por mais horas ou em horários que não lhes são convenientes. Além disso, há uma determinação do salário do motorista baseado em seu perfil²²⁵.

Ao dizer que os trabalhadores passam a ter direito ao salário-mínimo, é possível verificar não ser exatamente isso que garante o projeto. Subvertendo o direito do trabalho em todo o mundo, o tempo de trabalho, pelo projeto, somente é considerado t para a remuneração “o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino” (art. 9º, § 2º). Ou seja, deve ser verificado quantas horas efetivas de trabalho o trabalhador tem que fazer para conseguir o montante de horas fictícias criadas pelo projeto²²⁶.

Desse modo, e quanto à remuneração, os artigos 9º e 10º estabelecem que “a remuneração mínima do trabalhador será equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos horário é de R\$ 32,10 devendo ser contabilizado, para fins de cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino”²²⁷. Na prática, isso implica dizer que a remuneração irá se dar conforme a

²²⁴ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²⁵ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²⁶ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado

hora efetivamente trabalhada e não conforme a hora logada, que é atualmente a principal reivindicação dos entregadores de aplicativos.

Logo, e conforme o texto do PLP 12/2024, para o trabalhador ganhar uma remuneração mínima, equivalente ao salário-mínimo ao final do mês, ele precisa trabalhar pelo menos 8 horas “efetivamente trabalhadas” por dia, em 5 dias da semana, ou seja, será necessário, trabalhar 12, 13 ou 14 horas por dia²²⁸. Sabe-se que a rotina do trabalhador em plataformas digitais é composta por momentos de espera entre uma corrida e outra, durante os quais, conforme está estabelecido, ele não recebe. Se sua jornada pode ser maior do que 8 horas diárias, também o seu salário-mínimo passa a ser completamente variável, compreendendo apenas determinadas horas do trabalho realizado, o que pode ser visto como um precedente para a institucionalização do fim do salário-mínimo no país. O rompimento da conexão entre trabalho pago e não pago, que é o que fundamenta a jornada de trabalho, permite o trabalho excessivo ou o trabalho por tempo insuficiente à própria reprodução do trabalhador²²⁹.

Importante frisar que, dos R\$ 32,10 por hora de trabalho garantidos pelo PLP 12/2024, apenas R\$ 8,03 são destinados a remuneração pelo trabalho e R\$ 24,07 destinam-se ao reembolso de despesas. Portanto, seriam necessárias 176 horas de trabalho mensais para a formação de uma remuneração de um salário-mínimo, ou seja, uma média de oito horas por dia útil de trabalho.

Do ponto de vista do imposto de renda e INSS, este pode ser um aspecto vantajoso, pois a base cálculo para incidência dos tributos seria consideravelmente reduzida, uma vez que se trata de piso remuneratório e não de salário. Contudo, na prática, a parcela indenizatória também integra a renda do trabalhador; em um universo no qual a grande maioria dos trabalhadores em plataformas alugam os carros de locadoras especializadas, por exemplo, as quais cobram em média entre R\$ 600 e R\$ 1.000 por semana de locação, somado ao

individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²²⁸ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²²⁹ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

combustível gasto nas corridas, a necessidade de contratação de plano de dados e aquisição de celulares para o desenvolvimento da atividade, pode acabar em prejuízo²³⁰.

Arelada à questão salarial, um aspecto igualmente prejudicial do PLP 12/2024 é estabelecido logo no início do texto, que traz que “o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar as doze horas diárias, na forma do regulamento” (§ 2º, II, art. 4º)²³¹.

A referida redação legaliza a jornada de trabalho de mais de doze horas diárias, porque o trabalhador poderá trabalhar 12 horas para uma plataforma e mais quantas horas ele conseguir para outra plataforma. E, na prática, é o que ocorre atualmente. A *Uber*, por exemplo, já possui o limite de 12 horas de conexão diárias. Com o projeto, esta prática, que viola a atual legislação trabalhista, fica respaldada pela lei²³².

A contribuição previdenciária do trabalhador autônomo é prevista pelo PLP 12/2024 de maneira positiva, numa análise geral. O entendimento é que o fato de o texto trazer expressamente mencionado que os trabalhadores passarão a ter assegurados todos os direitos e benefícios previdenciários, o que incluiria auxílio-acidente, auxílio-doença, pensão por morte, dentre outros é um aspecto positivo²³³.

Aliás, do ponto de vista da cobertura social, é relevante destacar que, tanto os autônomos quanto os MEIs são considerados contribuintes obrigatórios da previdência social e podem gozar de benefícios previdenciários, desde que estejam adimplentes. De fato, os

²³⁰ RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²³¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

²³² DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²³³ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

MEIs têm alíquotas contributivas muito mais atrativas em relação aos trabalhadores autônomos e aos plataformizados do PLP 12/2024²³⁴.

O problema, aqui, está na questão de que o salário sobre o qual incidirá a contribuição para a previdência deverá ser calculado também sobre as horas efetivamente trabalhadas. Desse modo, abre-se o entendimento de que boa parte do tempo de trabalho não será contabilizado para fins de previdência social. Além disso, uma vez que o projeto não regula como serão cobrados esses valores, provavelmente as plataformas irão repassar seus custos previdenciários aos trabalhadores, aumentando as taxas que extraem deles²³⁵.

Ao determinar a obrigação das plataformas digitais em prestar informações à Receita Federal, à Secretaria de Inspeção do Trabalho e ao Ministério do Trabalho, bem como prever a determinação de uma multa em caso de descumprimento do que estabelece seu texto (artigo 10), o PLP 12/2024 acerta na questão da transparência. Contudo, ao não estipular proibições às empresas no que se refere à prática de discriminação salarial algorítmica, à questão dos dados dos trabalhadores e à atribuição das corridas, que permanecem sob os critérios estabelecidos pelas próprias plataformas, o projeto ainda compromete a clareza de tais informações, principalmente perante os trabalhadores²³⁶.

Finalmente, quanto à questão sindical e de negociação coletiva, embora o reconhecimento dos sindicatos e da garantia das negociações coletivas como instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores sejam garantidos logo no início do PLP 12/2024, algo considerado positivo, a interpretação dos dispositivos seguintes, conforme detalhados acima, ao permitir o entendimento de que as empresas de plataformas digitais permanecem como controladoras do trabalho desempenhado pelos motoristas, agora autônomos, e sem a proteção do vínculo, compromete a intenção primeira do texto, ou seja, a garantia dos direitos sociais destes trabalhadores.

²³⁴ RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²³⁵ DAL ROSSO, Sadi; GONTIJO, Laura Valle. **O Projeto de Lei Complementar voltado aos motoristas de aplicativo (PLC 12/24) legitima a escravidão que é o trabalho por plataformas digitais**. Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2024/06/o-projeto-de-lei-complementar-voltado.html?m=1>. Acesso em: 5 nov. 2024.

²³⁶ CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao demonstrar que a discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores de aplicativos tornou-se contraproducente no que se refere à garantia da entrega dos seus direitos sociais, o estudo resgata a importância da dignidade enquanto um dos pilares do Direito do Trabalho e sua missão de garantia e entrega de condições dignas para o trabalhador.

Acompanhando o avanço da sociedade, o estudo destaca que o Direito do Trabalho passou a abarcar não somente os aspectos humanos, sociais e econômicos que histórica e legalmente o compõem, como também passou a vivenciar as consequências da estreita relação entre globalização, automação e informatização. Nesse ponto, ao tratar da disrupção e da considerada Quarta Revolução Industrial, viu-se que a tecnologia não somente já é parte indissociável do cotidiano das pessoas, como alcançou o âmbito do trabalho, ditando novos moldes de trabalho, principalmente no que se refere à prestação de serviços através das plataformas de aplicativos.

Enquanto foco da presente discussão, o chamado trabalho uberizado representa a forma mais conhecida de informatização de um modo de trabalho. Aqui, o estudo mostrou que, num cenário de desemprego e estagnação econômica, a uberização do trabalho surgiu como resposta à possibilidade de prestação de serviços de maneira eficaz e abrangente inserida, ainda, em um contexto de livre iniciativa e competitividade. Contudo, se num primeiro momento, esta nova modalidade de trabalho representou uma alternativa para tantos trabalhadores em busca de uma posição no mercado de trabalho, com o decorrer do tempo e dos desdobramentos naturais que envolvem a prestação do serviço, levantou-se a possibilidade de que a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores que prestam seus serviços através das plataformas de aplicativos pudesse estar sendo comprometida.

Tomando o vínculo de emprego, tão caro aos direitos dos trabalhadores como objeto de análise dado ser sinônimo da relação de emprego, o estudo mostrou que, ao aceitar os termos dos contratos digitais disponibilizados pelas plataformas para que os trabalhadores prestem seus serviços, pontos sensíveis como a personalidade, pessoa física, onerosidade e subordinação necessários para que a relação de emprego seja estabelecida são postos em questionamento e, por conseguinte, geram insegurança jurídica diante da possibilidade destes trabalhadores não serem vinculados às plataformas e, deste modo, não terem seus direitos assegurados.

De fato, a questão do vínculo empregatício para os trabalhadores de plataformas tornou-se tão evidente que as inúmeras disputas judiciais no mundo todo, com decisões que, ora acatam o vínculo em favor dos direitos sociais e ora os desconsidera, em favor da livre iniciativa e competitividade característicos do capitalismo vêm sobrecarregando os tribunais do trabalho. Mais recentemente, e em especial, no Brasil, o estudo trouxe que as decisões recentes vêm desconsiderando o vínculo entre empresas de plataforma e trabalhadores. Como exemplo, o estudo destacou a maioria formada pelo Plenário do STF em março de 2024 para reconhecer a repercussão geral de um julgamento acerca da discussão se há ou não vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos e as plataformas que prestam serviço de transporte de passageiros.

Tal impasse, aliado justamente a essa falta de regulamentação acerca do trabalho uberizado acaba por inserir os trabalhadores em um limbo jurídico, comprometendo a entrega dos seus direitos sociais, algo que fere tanto a sua dignidade quanto o propósito do Direito do Trabalho em si.

É exatamente nesse ponto que o estudo considerou que a discussão pelo vínculo passa a ser improdutiva e desnecessária, justamente ao partir do pressuposto que a legislação nacional já conta com instrumentos necessário capazes de garantir a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores que prestam serviços através de empresas de plataformas. De fato, o estudo demonstrou que a legislação brasileira é flexível o suficiente para incorporar os trabalhadores uberizados em uma das diversas alternativas de contratos formais de trabalho, nas quais são assegurados seus direitos básicos buscando, assim, equilibrar essa relação.

Diante disso, alternativas tais como o enquadramento dos trabalhadores uberizados como microempreendedores ou autônomos mostraram-se possíveis. Ao enquadrar o motorista de aplicativo como MEI ou autônomo, viu-se que benefícios como aposentadoria por idade e por invalidez; auxílio-doença; salário-maternidade; auxílio-reclusão e pensão por morte são garantidos na condição de segurado no INSS representado, assim, uma forma de entrega dos seus direitos sociais, sem desprezar os contornos que permeiam aspectos como concorrência, livre iniciativa e relações econômicas.

O enquadramento dos motoristas como autônomos e MEI não somente traz significativas mudanças ao que vem sendo debatido acerca da relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataforma como também demonstra como a legislação nacional já conta com instrumentos suficientes a fim de garantir a entrega dos direitos sociais destes trabalhadores sem a necessidade de discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego.

Ainda, o estudo trouxe o PLP 12/24, apresentado pelo atual Governo Federal e que regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo para transporte de passageiros. Com o objetivo de garantir a estes trabalhadores um pacote de direitos, o PLP trata da relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, abordando pontos como a definição de empresa operadora de aplicativo; estabelecendo as condições para trabalhadores autônomos por plataforma; prevendo a representação sindical e a negociação coletiva; prevendo as práticas autorizadas para empresas operadoras; remuneração mínima; contribuição previdenciária e regulamentando, ainda, fiscalização e penalidades.

No entanto, a análise dos pontos positivos e negativos do PLP 12/2024, mesmo tratando-se de um projeto em fase embrionária, demonstra as lacunas da legislação no que se refere à efetiva proteção dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos.

De fato, tal cenário tão somente evidencia a dificuldade na compreensão do fenômeno tecnológico relacionado à uberização em equilibrar os conflitos decorrentes dos frutos da evolução do mercado de trabalho e os direitos sociais dos trabalhadores. É justamente nesse ponto que a temática proposta reforça sua relevância.

A relação entre trabalhadores e empresas de plataformas digitais é um dos exemplos mais evidentes de como a inovação tecnológica vem de encontro à proteção dos direitos sociais e, mais ainda, em como o Direito do Trabalho precisa estar em consonância com as transformações pelas quais a sociedade passa. Afinal, conforme trouxe o estudo, a partir do momento em que os direitos mais caros à dignidade e à melhoria de condições de vida dos trabalhadores são comprometidos, a luta deve estar sempre à frente para que interesses como economia, capitalismo ou ganho jamais prevaleçam.

Em conclusão, o estudo reforça a pertinência econômica, social e, principalmente, jurídica da temática proposta. Econômica, uma vez que os moldes de trabalho na era digital podem contribuir para o desenvolvimento de um cenário que contemple a inserção de mais cidadãos no mercado de trabalho; social, pois o trabalho permanece sendo um dos pilares da cidadania e da dignidade da pessoa humana, representado uma das formas mais significativas da participação do homem na vida em sociedade e, finalmente, jurídica, ao chamar o Direito do Trabalho a reafirmar seu compromisso no resguardo e salvaguarda dos direitos dessa nova categoria de trabalhadores.

Por fim, cumpre ressaltar que o cenário divergente acerca da discussão do vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas, bem como a indefinição no que se refere à categorização desta atividade requer urgência na concretude de uma solução em definitivo em prol do saudável equilíbrio entre o avançar da sociedade, a livre iniciativa e os direitos sociais destes trabalhadores conforme estabelecidos na Constituição Federal.

Por sua vez, o Direito do Trabalho não deve e não se furtará em cumprir sua missão de resguardar os direitos sociais dos trabalhadores, seja em que momento da história ou do avançar da sociedade isto se dê, acompanhando a tecnologia inserida e moldando o mercado de trabalho, tendo sempre em vista a dignidade do homem no desempenho do seu labor.

REFERÊNCIAS

Doutrina

ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

ALVES, Cleber Francisco. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: o enfoque da doutrina social da igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ANDRADE, Matheus de Lima; MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; REBOUÇAS, Gabriela Maia. Desenvolvimento sustentável e a inteligência artificial no âmbito do poder judiciário: avanços e desafios à luz da Agenda 2030. **Direito Público**, v. 20, n. 105, p. 479-500, 2023.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **RECADM**, Curitiba, v.18 n.1 p.7-34 jan./mar. 2019.

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; CIFUENTES, Ricardo. **Microempreendedor individual (MEI): evolução da legislação, revisão da literatura e temas para o debate**. Rio de Janeiro: Ipea, 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas, São Paulo: Editora Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia**, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, v. XXVII, 2014, p. 11-25.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARRAIS, Isabella da Silva; PAVIM, Vinícius Campanholo; SIQUEIRA, Júlio César. Legislação do microempreendedor individual: especificidades e benefícios ao empresário. **REUNI**, ed. VII, p. 63-78.

BITTAR, Eduardo C. B. Direitos Fundamentais. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Bonavides, Paulo; Miranda, Jorge; Angra, Walber Moura (Coords.). Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Vivianne Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

CALSING, Renata de Assis; GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes; SANTOS, Júlio Edstron S. **Direitos humanos e relações sociais trabalhistas**. Renata de Assis Calsing, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coords.). São Paulo: LTr, 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O direito constitucional na encruzilhada do milênio. De uma disciplina dirigente a uma disciplina dirigida. *In*: **Constitución y constitucionalismo hoy**. Caracas: Fundación Manuel García-Pelayo, 2000.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *In*: **Mercado de Trabalho**, n. 63, p. 82-94, out. 2017.

CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 74f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

CEZÁRIO, Madalena Barbosa de Oliveira. A precarização das relações de trabalho: o caso Uber e o desenvolvimento local. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 191-193, 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2019.

CORRÊA, Darcísio. **A construção da cidadania: reflexões histórico-políticas**. 3. ed. Ijuí: Editora Unijuí, 2002.

COURTIS, Christian; ABRAMOVICH, Victor. **Direitos sociais são exigíveis**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, S. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. **Revista Princípios**, n. 159, p. 11-41, jul./out. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *In*: **Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, jan./jun. 2017.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GARRIDO, María Elisa Cuadros; PENALVA, Alejandra Selma. **Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes**. Colex, 2024. (Colección Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

GAUTHIER, Gustavo. **Disrupción, economía compartida y derecho**. Fundación de Cultura Universitária: Montevideo, 2016.

GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. 141f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

GÓES, Ancelmo César Lins; BARROS, Ana Flávia Granja. Direito Internacional e globalização face às questões de direitos humanos. *In*: MAZZUOLI, Valério de Oliveira; RIBEIRO, Maria de Fátima (Coord.). **Direito internacional dos direitos humanos**. Curitiba: Juruá, 2004.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sobre o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

HOBSBAWN, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HULSEN, Patricia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. A superprecarização digital, a reinvenção dos sindicatos e as políticas protetivas internacionais em defesa do trabalhador digital. *In*: LAZZARESCHI, Noêmia; GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira (orgs.).

Transformações no mundo do trabalho: tensões e perspectivas. São Paulo: Educ: PIPEq, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: Apontamentos Iniciais. *In*: KIRA, Beatriz (Org.). **Economias do compartilhamento e o direito.** Curitiba: Juruá, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias.** São Paulo: Almedina, 2020.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LEAL, Diego Pinto de Barros. Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego? **Laborare**, a. II, n. 3, p. 81-105, jul-dez/2019.

LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades.** 32º. Encontro Anual da ANPOCS. GT: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu, 2008.

LEMBO, Cláudio. **A pessoa: seus direitos.** Barueri: Manole, 2007.

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. A formação da doutrina dos direitos fundamentais. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 98, pp. 411-422, 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely. O futuro das relações entre empregado e empregador. **Revista TST**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez. 2019.

MARX, Karl. **Sobre a questão judaica.** São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTIOLI, Alex. **“Uberização” e as novas formas de trabalho: fundamentos reconhecedores do vínculo empregatício.** 2019. 72f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo: as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber.** 149f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado de São Paulo, Guarulhos, 2020.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional.** 9. ed., atual. até a EC nº 71/2012. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antônio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, janeiro-junho 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2024.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124. p. 43-55, jan./abr. 2005.

POCHMANN, Márcio, em entrevista concedida à André Antunes, 2016. *In*: BRANCO, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Vivianne Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 19, n. 55, jan./dez. 2020.

REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo, Saraiva, 2010.

ROCHA, Marcelo Oliveira (org); ZAVANELLA, Fabiano, (org). **O primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) reflexões e aspectos práticos**. São Paulo: LTr, 2018.

ROSENFELD, Cinara. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, maio/ago. 2012.

RUSSOMANO, Mozardt Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2001.

SALLES, Bruno Makowiecky Salles; CRUZ, Paulo Márcio Cruz. Jurisdição e inteligência artificial. **Revista Jurídica da Escola do Poder Judiciário do Acre**, v. 1, n. 1, p. 122-145, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

SICHMAN, Jaime Simão. Inteligência artificial e sociedade: avanços e riscos. **Estudos Avançados**, v. 35, p. 37-50, 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. El mercado de trabajo em el s. XXI: on-demand economy, el crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. *In: El trabajo em la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 44. ed. revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 125, de 14.7.2022. Salvador: Editora JusPODVIM, 2022. (Coleção Malheiros).

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; Rocasolano, Maria Mendez. **Direitos humanos**: conceitos, significados e funções. São Paulo, Saraiva, 2010.

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

SMITH, Adam. **Riqueza das nações**. Tradução: Norberto de Paula Lima. São Paulo: Hemus, 2007.

SOUZA JÚNIOR, José Geraldo; ESCRIVÃO FILHO, Antônio. **Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016.

STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017.

SUPIOT, A. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

Sites consultados

AGÊNCIA BRASIL. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. *In: Infomoney*, 05/12/2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Trabalho, Previdência e Assistência. 07/03/2024. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 08 abril de 2024.

BEZERRA, Anna Luiza Queiroz. A era da economia disruptiva: revolução tecnológica, omissões jurídicas e ameaças à empregabilidade. *In: Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF, 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54705/a-era-da-economiadisruptiva-revoluo-tecnolgica-omisses-juridicas-e-ameaas-empregabilidade>. Acesso em: março 2023.

CARRELLI, Rodrigo. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal, por Rodrigo Carelli. *In: Jornal GGN*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

CASAL JÚNIOR, Marcello. Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos. *In: Revista Consultor Jurídico*, Conjur.com.br, julho de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>. Acesso em: mai. 2021.

CREPALDI, Thiago. Uberização cria oportunidades, mas releva direitos dos trabalhadores. *In: Consultor Jurídico*, 08/12/2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-08/723501/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

CRUZ, Valdo. Governo vai propor remuneração mínima e direitos trabalhistas, sem CLT, para motoristas de apps. *In: G1*, Política, Blog do Valdo Cruz, 29/02/2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/blog/valdo-cruz/post/2024/02/29/lula-vai-enviar-ao-congresso-projeto-com-remuneracao-minima-e-direitos-trabalhistas-para-motoristas-por-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 01 mar. 2024.

MENDES, Ágatha. Decisões do STF sobre pejetização já influenciam 1ª instância. *In: Consultor Jurídico*, 27/01/2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-27/decisoes-do-stf-sobre-pejetizacao-comecam-a-influenciar-1o-grau/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejetização no STF**: análise das reclamações constitucionais. Relatório de Pesquisa. 2013. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 28 fev. 2024.

ROBERTO NETTO, Paulo. STF discute 'uberização' em meio a disputa com juízes do trabalho. *In: UOL*, Política, 08/02/2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2024/02/08/stf-discute-uberizacao-em-meio-a-disputa-com-juizes-do-trabalho.htm>. Acesso em: 29 fev. 2024.

RODRIGUES, Maurício Pallota. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. *In: Conjur*, Consultor Jurídico, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

SAMPAIO, Lucas. STF começa a julgar se ação contra o Uber vai afetar processos contra outras plataformas. *In: Infomoney*, Política, Uberização, 22/02/2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/julgamento-stf-modelo-de-trabalho-motoristas-de-app-uber-99/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

TOLEDO, Júlia Maria; DREHMER, Vitória. Motoristas de aplicativo: o que muda na relação de trabalho com nova lei. *In: AutoEsporte*, Globo.com, 05/03/2024. Disponível em: <https://autoesporte.globo.com/servicos/noticia/2024/03/motoristas-de-aplicativo-o-que-muda-na-relacao-de-trabalho-com-a-nova-lei.ghtml>. Acesso em: 08/04/2024.

UBER. Uber investor. **Uber announces results for fourth quarter and full year 2021**. February, 09, 2022. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2022/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2021/default.aspx>. Acesso em: março de 2024.

UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em: março de 2024.

VIVAS, Fernanda. Primeira Turma do STF decide que não há vínculo de emprego entre empresa e motorista de aplicativo. *In: G1*, 05/12/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/12/05/primeira-turma-do-stf-decide-que-nao-ha-vinculo-de-emprego-entre-empresa-e-motorista-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 29 fev. 2024.

Legislação

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 08 abr. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 mai. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil,

8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 09 abr. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF. Plenário Virtual. **Ementa:** Constitucional. Trabalho. Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Arts. 5º, II e 170, IV, da Constituição da República. Questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. Repercussão geral reconhecida. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 01 mar. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento Europeu nº 1689, de 13 de julho de 2024**. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). Texto relevante para efeitos do EEE. Parlamento Europeu. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202401689. Acesso em: 2 nov. 2024.